



UNIVERSIDADE FEDERAL DO CEARÁ
FACULDADE DE DIREITO
CURSO DE GRADUAÇÃO EM DIREITO

ANA VANESSA LIMA DE OLIVEIRA

**A UBERIZAÇÃO COMO APROFUNDAMENTO DA INFORMALIDADE: OS
DESAFIOS PARA A CONCRETIZAÇÃO DO DIREITO FUNDAMENTAL AO
TRABALHO DIGNO**

FORTALEZA

2022

ANA VANESSA LIMA DE OLIVEIRA

A UBERIZAÇÃO COMO APROFUNDAMENTO DA INFORMALIDADE: OS DESAFIOS
PARA A CONCRETIZAÇÃO DO DIREITO FUNDAMENTAL AO TRABALHO DIGNO

Monografia apresentada à Coordenação do
Curso de Graduação em Direito da
Universidade Federal do Ceará, como requisito
parcial à obtenção do Título de Bacharel em
Direito.

Orientador(a): Prof. Dr. Márcio Ferreira
Rodrigues Pereira

FORTALEZA

2022

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação
Universidade Federal do Ceará
Biblioteca Universitária
Gerada automaticamente pelo módulo Catalog, mediante os dados fornecidos pelo(a) autor(a)

O45u Oliveira, Ana Vanessa Lima de.
A UBERIZAÇÃO COMO APROFUNDAMENTO DA INFORMALIDADE: OS DESAFIOS
PARA A CONCRETIZAÇÃO DO DIREITO FUNDAMENTAL AO TRABALHO DIGNO / Ana
Vanessa Lima de Oliveira. – 2022.
61 f.

Trabalho de Conclusão de Curso (graduação) – Universidade Federal do Ceará, Faculdade de
Direito, Curso de Direito, Fortaleza, 2022.

Orientação: Prof. Dr. Márcio Ferreira Rodrigues Pereira.

1. Uberização. 2. trabalho informal. 3. precarização. 4. trabalho digno. I. Título.

CDD 340

ANA VANESSA LIMA DE OLIVEIRA

A UBERIZAÇÃO COMO APROFUNDAMENTO DA INFORMALIDADE: OS DESAFIOS
PARA A CONCRETIZAÇÃO DO DIREITO FUNDAMENTAL AO TRABALHO DIGNO

Monografia apresentada à Coordenação do
Curso de Graduação em Direito da
Universidade Federal do Ceará, como requisito
parcial à obtenção do Título de Bacharel em
Direito. Área de concentração: Direito do
Trabalho

Aprovada em: 06/06/2022.

BANCA EXAMINADORA

Prof. Dr. Márcio Ferreira Rodrigues Pereira (Orientador)
Universidade Federal do Ceará (UFC)

Prof. Dr. Beatriz Rêgo Xavier
Universidade Federal do Ceará (UFC)

Prof. Me. Jackson Dnaja Nobre Figueiredo
Universidade Federal do Ceará (UFC)

A Deus.

Aos meus pais, Sara Regina e Othoniel Júnior.

Ao meu irmão, Artur Vinícius.

AGRADECIMENTOS

A Deus, em primeiro lugar, pelo dom da vida, pela suficiência e pela oportunidade de chegar até aqui.

Aos meus pais, Othoniel Júnior e Sara Regina, e a meu irmão Artur Vinícius, pelo amor e apoio sempre presentes em todos os momentos.

Aos meus avós, tios e primos, que me inspiram a cada dia.

Ao meu orientador, Prof. Dr. Márcio Ferreira Rodrigues Pereira, pelas riquíssimas orientações que nortearam meu projeto.

Aos examinadores da banca, Prof. Dr. Beatriz Rêgo Xavier e Prof. Me. Jackson Dnaja Nobre Figueiredo, pelas valiosas colaborações e sugestões.

A todos os professores, servidores e funcionários da Faculdade de Direito, pelo cuidado que demonstraram ao longo do curso.

Aos colegas, Stéfano Lima, Joana Aymée, Euclides Rodrigues, Ana Laura, Gérson Rodrigues, Emanuel Neves e Maycom Barbosa, pela camaradagem do dia a dia, essenciais para superar as dificuldades da caminhada. Em especial, Joana Aymée, muito obrigada pela revisão final do meu texto.

“I admire machinery as much as any man, and am as thankful to it as any man can be for what it does for us. But it will never be a substitute for the face of a man, with his soul in it, encouraging another man to be brave and true.” (Charles Dickens)

RESUMO

O trabalho tem como objetivo analisar a relação do fenômeno da uberização com o modelo informal de trabalho no Brasil. Para tanto, é feita, em primeiro lugar, uma breve conceituação da informalidade e um apanhado histórico de sua presença no mercado brasileiro, dando ênfase ao fenômeno aqui chamado de “nova informalidade”, que foi observado a partir dos anos 1980 e aprofundou o problema que antes era entendido, em geral, apenas como uma questão de exclusão do mercado formal, pois admitiu, inclusive com a chancela do Estado, a existência de modos de trabalho mais precários e em condições inferiores ao que se esperava de um “trabalho formal” até então. Em seguida, é feita a conceituação do fenômeno da uberização a partir dos elementos apontados por Ludmila Abílio, sendo observadas, sobretudo, as sutis, mas eficazes formas de controle do trabalho com o chamado “gerenciamento algorítmico”, bem como a intensificação da precarização e ausência de garantias para o trabalho prestado que prevalecem no modelo. A partir disso, faz-se a análise de dois julgados do Tribunal Superior do Trabalho em ações que pleitearam o reconhecimento do vínculo empregatício entre motoristas e empresas que operam via aplicativos, um dos quais não reconheceu o vínculo e o outro, sim. Nessa oportunidade, observa-se se no referido modelo de trabalho podem ser observados todos os requisitos trazidos pela CLT para a caracterização da relação de emprego, sobretudo no que concerne à existência, ou não, de uma “subordinação algorítmica”. Foi possível concluir que as particularidades de que se reveste este modelo permitem, em grande medida, o controle do trabalho, mas não só isso, implicam jornadas de trabalho maiores, assunção de riscos e maior insegurança para o trabalhador, apesar dos quais, há uma resistência em reconhecer o modelo como trabalho ao invés de prestação autônoma de serviços e efetivar a sua proteção como tal. Por fim, analisa-se como a dignidade da pessoa humana insculpida na Constituição repercute no direito fundamental ao trabalho digno, concluindo-se que a ausência de proteção dos trabalhadores que atuam nas condições precárias do modelo uberizado é uma violação de tal garantia constitucional. Para alcançar o objetivo proposto foi realizada uma pesquisa bibliográfica relacionada ao tema, consultando livros, artigos, revistas, notícias, decisões judiciais bem como a legislação pertinente ao tema.

Palavras-chave: Uberização; trabalho informal; precarização; trabalho digno.

ABSTRACT

The objective of this work is to analyze the relationship between the phenomenon of uberization and the informal model of work in Brazil. In order to do so, firstly, a brief conceptualization of informality and a historical overview of its presence in the Brazilian market is made, emphasizing the phenomenon here called “new informality”, which was observed from the 1980s onwards and deepened the problem. that was previously understood, in general, only as a matter of exclusion from the formal market, as it admitted, even with the seal of the State, the existence of more precarious ways of working and in conditions inferior to what was expected of a “formal work” until then. Then, the conceptualization of the phenomenon of uberization is made from the elements pointed out by Ludmila Abílio, observing, above all, the subtle but effective ways of controlling work with the so-called "algorithmic management", as well as the intensification of precariousness and absence of guarantees for the work provided that prevail in the model. From this, an analysis is made of two judgments of the Superior Labor Court in actions that claimed the recognition of the employment relationship between drivers and companies that operate via applications, one of which did not recognize the bond and the other did. On this occasion, it is observed whether in the aforementioned work model all the requirements brought by the CLT for the characterization of the employment relationship can be observed, especially with regard to the existence, or not, of an “algorithmic subordination.” It was possible to conclude that the particularities of this model allow, to a large extent, to control the work, but not only that, they imply longer working hours, risk taking and greater insecurity for the worker, despite which, there is a resistance in recognizing the model as work instead of autonomous provision of services and effective protection as such. Finally, it analyzes how the dignity of the human person enshrined in the Constitution affects the fundamental right to decent work, concluding that the lack of protection for workers who work in the precarious conditions of the uberized model is a violation of such a constitutional guarantee. To achieve the proposed objective, a bibliographic research related to the theme was carried out, consulting books, articles, magazines, news, judicial decisions as well as the legislation relevant to the theme.

Keywords: Uberization; informal work; employment relationship; precariousness; decent work.

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

App	Aplicativo
CLT	Consolidação das Leis do Trabalho
IPEA	Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada
OIT	Organização Internacional do Trabalho
TIC	Tecnologias da Informação e da Comunicação
TRT	Tribunal Regional do Trabalho
TST	Tribunal Superior do Trabalho

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	12
2 O CONCEITO DE UBERIZAÇÃO A PARTIR DE UMA ANÁLISE DA CONSTRUÇÃO HISTÓRICA DO TRABALHO INFORMAL NO BRASIL	14
2.1 O trabalho informal no Brasil	16
2.2 A “nova informalidade”	19
2.3. Elementos da uberização	22
2.3.1 Trabalhador just-in-time e o “autogerenciamento subordinado”	24
2.3.2 Empresas “mediadoras”, trabalhador “parceiro” e gerenciamento algorítmico do trabalho	26
2.3.3 Uma multidão vigilante	27
3 ENTENDIMENTOS JURISPRUDENCIAIS ACERCA DA UBERIZAÇÃO NO BRASIL	29
3.1 Elementos caracterizadores da relação de emprego	30
3.2 Entendimentos divergentes no âmbito do TST	35
3.2.1 O entendimento majoritário da inexistência de vínculo empregatício	36
3.2.2 Entendimento da 3ª Turma reconhecendo a existência de vínculo empregatício	38
4 A UBERIZAÇÃO À LUZ DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL	43
4.1 Os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa como expressão do Estado Democrático de Direito	44
4.2 O Direito fundamental ao trabalho digno	46
4.3 Principiologia social e humanística da Constituição Federal	49
5 CONSIDERAÇÕES FINAIS	55

1 INTRODUÇÃO

As inovações trazidas pela chamada Revolução 4.0, caracterizada pelo desenvolvimento de tecnologias como, a nanotecnologia, a robótica, a inteligência artificial, as plataformas digitais, a internet das coisas, entre outras, impactaram profundamente a forma de organizar e controlar o trabalho (GONSALES, 2020), dando origem a fenômenos bastante próprios, sendo um destes a “uberização”, que já desperta atenção pela rápida disseminação e relevância que assume na economia global.

A temática despertou a atenção em especial no período de isolamento social em decorrência da pandemia da COVID-19. No momento em que a maioria da população brasileira era incitada pela recomendação dos órgãos de saúde a ficar em casa, muitos outros, por terem perdido seus empregos ou estarem sofrendo com o abalo econômico causado pela pandemia, não tiveram opção senão sair e a solução encontrada foi aderir ao modelo de trabalho “uberizado”, seja como motoristas para empresas como a Uber, 99pop, entregadores de comida do iFood, Uber Eats, 99Food, ou ainda para garantir uma entrega mais rápida das compras feitas no *e-commerce*, dentre outras modalidades.

Assim, eles foram os responsáveis por grande parte da movimentação da economia nas fases agudas da pandemia. Segundo dados do Instituto Locomotiva em fevereiro de 2020, cerca de 13% da população adulta brasileira prestava serviço para algum aplicativo de entrega, este percentual cresceu para 20% em meados de 2021, correspondendo a cerca de 32,4 milhões de trabalhadores neste setor. Durante o período, estes trabalhadores expuseram-se com pouca segurança para garantirem seu sustento e sem uma garantia sequer de que seriam assistidos caso ficassem impedidos de trabalhar, situação ainda mais temerária em um contexto pandêmico, visto que, em geral, eles são considerados “prestadores de serviço autônomos”.

Ao mesmo tempo em que assistia remotamente às aulas de Direito do Trabalho, e compreendia os mecanismos de proteção ao trabalhador no direito brasileiro, lia sobre as manifestações destes trabalhadores (sobretudo no evento que ficou conhecido como “Breque dos Apps”). Tais manifestações eram motivadas, sobretudo, por conta de esses trabalhadores não serem incluídos na rede de proteção trabalhista. Desejei, assim, aprofundar mais o estudo do tema do “trabalho uberizado”.

A uberização, nomenclatura derivada da empresa Uber, já é uma terminologia adotada amplamente nos estudos de tal fenômeno, ainda que, como visto, ela não se restrinja

àquela plataforma (ABÍLIO, 2020). A expressão uberização pode ser entendida, em termos gerais, como uma nova forma de organização e controle de um modelo de trabalho realizado principalmente por meio de plataformas digitais (ABÍLIO, 2020). O capítulo segundo deste trabalho buscará fazer um estudo dos elementos caracterizadores da uberização descritos, principalmente, por Ludmila Abílio. A análise desses elementos caracterizadores se assemelha, conforme veremos, em grande medida ao trabalho informal, tal como é percebido pela autora no que ela chama de “mercado periférico” (ABÍLIO, 2020). A partir disso, será realizada uma análise histórica do trabalho informal no Brasil, a fim de investigar possíveis semelhanças e distanciamentos entre os dois fenômenos (informalidade e uberização), bem como as suas respectivas repercussões no Direito do Trabalho brasileiro.

Dada a novidade do tema e a quase inexistente regulamentação, os principais desajustes e dificuldades entre as partes envolvidas (trabalhadores uberizados, de um lado, e empresas de plataforma, de outro), foram levados aos tribunais, os quais, diante da falta de precedentes, tornaram bastante dificultosa a inserção em categorias reconhecidas pelo direito, tal como a do vínculo empregatício. No capítulo três será analisado o entendimento que a jurisprudência brasileira vem adotando sobre o tema, sobretudo no âmbito do TST, que apesar de majoritariamente contrário à caracterização de tais relações como vínculo empregatício, apresenta alguns entendimentos divergentes, nomeadamente na 3ª Turma, no sentido de reconhecer a existência de subordinação dos trabalhadores de aplicativo, bem como dos demais requisitos para a caracterização do vínculo empregatício, de modo a configurar a relação de emprego.

Feita a análise do modo como tem se dado o enfrentamento jurisprudencial das problemáticas decorrentes da uberização, o capítulo quatro irá tecer alguns comentários e críticas ao modelo, tendo como parâmetro os princípios adotados pela Constituição brasileira. Com disso, será observado como apesar de se revestir de uma roupagem nova e sofisticada (por conta de todo o aparato tecnológico que permite a configuração de um modo bem específico de relação), alguns dos principais elementos que caracterizam a informalidade também se mantêm presentes e engendram, ainda, algumas das principais mazelas que vem acompanhando a sociedade brasileira em decorrência da massiva adoção de um modelo de trabalho precário e não revestido de proteções aptas a garantir a efetividade do direito fundamental ao trabalho digno.

2 O CONCEITO DE UBERIZAÇÃO A PARTIR DE UMA ANÁLISE DA CONSTRUÇÃO HISTÓRICA DO TRABALHO INFORMAL NO BRASIL

Diante do crescimento exorbitante da demanda por serviços do sistema Uber e de plataformas similares, no que já se constitui uma tendência global (ABÍLIO, 2020), tem sido grande o interesse em conceituar e entender o fenômeno da uberização, sob os mais diferentes ângulos, sendo uma das principais vertentes de estudo as transformações e as problemáticas trazidas pela uberização para o mundo do trabalho.

Apesar da denominação ser derivada da empresa Uber, a uberização trata das características em comum de um sistema utilizado por diferentes empresas. Sua ampla disseminação se faz notar, por exemplo, pelos enormes contingentes de motociclistas e *bike boys* no espaço urbano, munidos de caixas nas costas, pedalando enormes distâncias ou reunidos em grupos em pontos da cidade, “aguardando serviço”, os quais podem ser encontrados até mesmo de madrugada “rodando” nos centros urbanos, sendo suas rotinas de, em média, 65 horas semanais (BARROS, 2021).

Todavia, diante da rapidez com que as novas tecnologias impactam instituições do mundo do trabalho há muito consolidadas, ainda é desafiador para o Direito oferecer respostas e uma sistemática de soluções adequadas para as novas problemáticas que surgem. Além disso, o fenômeno aparece com diferentes denominações, “sobre as quais há mais dissenso que consenso” (FILGUEIRAS; ANTUNES, 2020, p. 61).

Em geral, o modelo pode se confundir com a modalidade de prestação de serviço exclusivamente mediada por plataformas digitais, todavia Ludmila Abílio (2020) ensina que apesar de estar largamente associado, o fenômeno não se restringe a elas. A título de ilustração, descreve o modelo de trabalho realizado pelas revendedoras de cosméticos, o *‘crowdsourcing’*, que mesmo não se realizando no âmbito de plataformas digitais, apresenta elementos em comum, tais como o trabalho amador, a transferência dos riscos e dos custos para os trabalhadores, a indeterminação do tempo de trabalho, a dificuldade de definir o que é e o que não é trabalho (ABÍLIO, 2020).

A uberização caracteriza-se, sobretudo, como “uma nova forma de controle, gerenciamento e organização do trabalho” (ABÍLIO, 2020, p.111), em que evidenciam-se:

as tendências da gestão e subordinação do trabalho, que operam na indistinção entre vigilância, controle e gerenciamento do trabalho. Envolve a possibilidade de extração, processamento e gerenciamento de dados em dimensões gigantescas e ao mesmo tempo centralizadas, contando com as possibilidades contemporâneas de mapeamento integral do processo produtivo (ABÍLIO, 2020, p. 1113).

Um ponto invariavelmente destacado quando do estudo do tema é o elemento da precarização que tende a permear essas relações. Ricardo Antunes (2020, p. 11) entende que “a uberização é um processo no qual as relações de trabalho são crescentemente individualizadas e invisibilizadas, assumindo, assim, a aparência de ‘prestação de serviços’ e obliterando as relações de assalariamento e de exploração do trabalho”. Laval (2019) também compreende desse modo e aponta algumas das contradições do modelo:

estamos lidando com um novo ‘capitalismo de plataforma’, cuja característica histórica é explodir a forma salarial da relação entre capital e trabalho, privilegiando a missão, a operação, a corrida, ou seja, microtarefas pagas por unidade e pelas quais a plataforma cobra uma comissão. É o novo mundo dos proletários sem segurança, transformados em “autoempreendedores” superexplorados, e tendo como compensação apenas a liberdade ilusória de trabalhar à vontade. Mas o que é absolutamente notável do ponto de vista histórico é a combinação entre a ideologia empreendedora e os dispositivos digitais. Isso permitiu sua concretização econômica e sua sistematização social. Por racionalidade empreendedora, não queremos dizer apenas um conjunto coerente de ideias, mas um conjunto de questões teóricas e práticas reais que orientam a conduta. A uberização é, portanto, um dos meios pelos quais essa racionalidade se estende, e agora afeta, nos países desenvolvidos, as frações jovens das classes trabalhadoras que nunca conheceram uma condição salarial relativamente protegida por leis trabalhistas e sindicatos.

A precarização apontada nos modelos de trabalho uberizado, portanto, remete a outro tema que, por sua vez, já está bem presente na sociedade brasileira e há bastante tempo, que é o trabalho informal. Nesse sentido:

é possível também conceituá-la [a uberização] como um amplo processo de informalização do trabalho, processo que traz mudanças qualitativas para a própria definição de trabalho informal. Mostra-se complexa e poderosa na redefinição das relações de trabalho, podendo ser compreendida como mais um passo no processo de flexibilização do trabalho, ao mesmo tempo que concorre com as terceirizações na forma como as conhecemos nas últimas décadas (ABÍLIO, 2020, p. 112).

No fim do trimestre finalizado em fevereiro de 2022, o Brasil contava com mais de 38,3 milhões de trabalhadores em situação de informalidade, o que corresponde a 40,2% da população ocupada (ALVARENGA, 2022). Diante da emergência do fenômeno em estudo, indaga-se como a uberização dialoga com o fenômeno da informalidade e se ela traz algo de novo a uma problemática presente no país desde a própria gênese da formação de um mercado de trabalho livre (COSTA, 2010).

A temática torna-se ainda mais sensível quando se observa que a uberização não cresce somente em países cujo desenvolvimento econômico ainda é precário e os índices de desenvolvimento humano são insatisfatórios, espaços que Ludmila Abílio (2020) denomina de “mercados periféricos”, pelo contrário, ela afirma que

é preciso compreender toda essa novidade não só como atualização e mudanças qualitativas de processos em curso há décadas, mas também como espraiamento e visibilização de elementos historicamente associados aos mercados de trabalho periféricos. Está em jogo a tendência de uma generalização em nível global de características persistentemente invisibilizadas e fortemente associadas à marginalidade, ao trabalho informal e, mais genericamente, ao mundo do trabalho da periferia (ABÍLIO, 2020, p. 113).

Como destaca Vianna (2006, p. 24) “o enfoque [do estudo] da informalidade, em sua origem, tinha como ponto central desvendar a estratégia de sobrevivência utilizada por uma camada da população que se encontrava em condições sociais e econômicas desfavoráveis.” Esta situação descreve em grande medida as circunstâncias em que um número cada vez maior de pessoas adere à dinâmica de trabalho uberizado.

Diante disso, faremos uma breve análise do fenômeno da informalidade no Brasil a fim de melhor compreender como esta problemática histórica se relaciona com as novas formas de trabalho “uberizado” que são amplamente difundidas atualmente.

2.1 O trabalho informal no Brasil

O tema da informalidade desperta a atenção desde o final da década de 1960, no contexto da análise dos países subdesenvolvidos da América Latina e da África, buscando compreender o fenômeno do subdesenvolvimento e o motivo pelo qual alguns segmentos da sociedade não conseguiam se inserir no “processo produtivo” (COSTA, 2010). Nesse sentido:

o debate sobre a informalidade surge dessa noção de subdesenvolvimento, para explicar o fenômeno da não-inserção dos estratos menos favorecidos da população no processo produtivo em contextos nos quais o assalariamento era pouco generalizado (Silva, 2003 *apud* COSTA, 2010, p. 3).

De acordo com o padrão de industrialização encontrado no Brasil, a informalidade pode ser entendida como “aquele [trabalho] não regulamentado pelo ordenamento legal do trabalho no país, sobre o qual, inclusive, a sociedade construiu sua política de seguridade social” (COSTA, 2010). Situação que, portanto, impede a parcela da população que nela se insere da efetivação de grande parte dos direitos sociais assegurados constitucionalmente, uma vez que, “além de fraca, a intervenção do Estado na criação de políticas e mecanismos de proteção social atingia apenas os trabalhadores formalmente reconhecidos pela relação salarial” (COSTA, 2010, p. 5).

Vianna (2006) salienta que este setor corresponde àquela parcela da população excluída do mercado de trabalho formal dentro de uma dinâmica capitalista, na qual determinado contingente de pessoas acabava expulsa deste mercado em momentos de crise econômica. Acrescenta ainda que, “a partir deste processo, este segmento da força de trabalho foi visto como marginalmente inserido na economia capitalista, bem como no processo de integração social” (VIANNA, 2006, p. 12).

Um marco histórico desta problemática no Brasil pode ser traçado de volta à abolição da escravatura, visto que desde a sua gênese, o mercado de trabalho livre no país jamais conseguiu alcançar plenamente a população ativa, sequer chegando perto disso, tendo em vista que significativa parcela populacional, sobretudo a de cor, nunca foi capaz de se inserir no mercado de trabalho (COSTA, 2010).

Mesmo em um momento posterior, quando a política de substituição de importações arrastou um grande contingente de pessoas vindas sobretudo do Norte e Nordeste do país em direção aos polos industriais incipientes, até o país atingir o auge do crescimento econômico na década de 1970, o mercado de trabalho formal foi capaz de alcançar apenas 50% da população economicamente ativa concentrada no meio urbano (COSTA, 2010). Ao mesmo tempo, conforme aponta Costa (2010, p. 1), expandia-se

todo um complexo de formas de trabalho informal em pequenas empresas urbanas de fundo de quintal, no campo, e nas inúmeras e precárias formas de trabalho autônomo e doméstico, cujos padrões de contratação e assalariamento passavam ao largo da legislação trabalhista e social e de qualquer possibilidade de representação coletiva.

Desde cedo, o Estado assumiu tanto a regulamentação como o papel de mediação entre empregados e trabalhadores, não incentivando a prática de negociação autônoma entre os próprios grupos interessados (COSTA, 2010). A Consolidação das Leis do Trabalho entrou em vigor por Decreto-Lei no período da ditadura Vargas, instituindo uma forte interferência nos sindicatos, que precisavam submeter-se aos estreitos termos legais para existirem, assim, desde cedo, “trabalhadores, empresários e profissionais liberais foram reunidos em uma unidade monolítica e não em grupos fracionados com possibilidade de conflitos e negociações que não fossem controlados diretamente pelo Estado” (CEZAR, 2011, p. 5).

Além disso, a CLT deixou de incluir tanto trabalhadores rurais, então a maior parte da força de trabalho do país, quanto significativo contingente de trabalhadores cujas atividades não receberam enquadramento legal, e que acabaram privados do acesso às garantias legais e à seguridade social, restritas às categorias previstas em lei (COSTA, 2010).

Por este motivo, Costa (2010, p. 6) destaca que:

o crescimento econômico [no Brasil] realizou-se sem uma associação direta com o aumento do padrão de renda-consumo e bem-estar da população e sem qualquer compromisso mais sólido com uma política de pleno emprego (pautada na estabilidade). Ao contrário, como originalmente argumentou Francisco de Oliveira, certo desemprego estrutural foi benéfico ao tipo de acumulação escolhido e funcional à geração de um mercado de trabalho de baixíssima remuneração, espaço de proliferação das inúmeras formas de trabalho subterrâneo e precário. Em outras palavras, a massa trabalhadora não participou do processo de crescimento e da acumulação de capitais, de maneira que não houve efetiva redistribuição dos ganhos de produtividade da economia.

No esforço de compreender como essa não-integração nos meios de trabalho reconhecidos e protegidos por lei se deu, Costa (2010) aponta que uma das interpretações formuladas foi a “Teoria da Marginalidade” pela qual se entendia que a economia funcionava a partir de uma lógica dual em que coexistiam, em uma mesma sociedade, o setor moderno, avançado e tecnológico e um setor de subsistência, também chamado de informal, composto principalmente pela mão de obra excedente, advinda da área rural, que não conseguia se inserir na organização capitalista hegemônica, pois “sua incorporação dependeria das adequações, sobretudo no âmbito das qualificações e das concepções culturais, aos requisitos de uma sociedade industrial” (COSTA, 2010, p. 4).

De acordo com essa interpretação, seguindo uma lógica de “etapas históricas distintas” os países em desenvolvimento percorreriam um caminho semelhante ao dos países desenvolvidos e um dia atingiriam o mesmo patamar destes, uma vez que as próprias firmas capitalistas, ao se expandirem, incorporariam os indivíduos outrora excluídos (COSTA, 2010).

Entretanto, se até então o modelo fordista hegemônico não havia sido capaz de incluir satisfatoriamente a maior parte da população, tampouco os prognósticos de que o desenvolvimento tecnológico seria o responsável por tal inclusão se concretizaram (COSTA, 2010). O que ocorreu, no entanto, foi que os novos modelos de emprego seguiram as transformações econômicas e institucionais pelas quais o capitalismo passou a partir da década de 1980, as quais passaram a focar na ideia de flexibilização, desregulamentação, e tornaram muito mais complexa a definição de trabalho informal (COSTA, 2010). A partir daí, a própria efetividade da estrutura legal de proteção ao trabalhador foi colocada em cheque, surgiram novas formas de trabalho que não gozavam de proteção da legislação trabalhista, ou houve a alteração destas legislações para abarcar a nova lógica neoliberal que passou a imperar a partir daí, no que Márcia Costa (2010) denominou de “nova informalidade”.

2.2 A “nova informalidade”

A partir da década de 1980, o modelo de produção fordista, que era hegemônico até então, começou a apresentar sinais de crise, este modelo tinha a indústria como polo central e a expectativa era que se expandisse, abarcando mais e mais trabalhadores, até que afinal fosse atingido um estado de pleno emprego (COSTA, 2010). Entretanto, tais expectativas foram frustradas com a crise de acumulação que se seguiu (TONELO, 2020) e com as profundas mudanças ocorridas na economia desde então, que tiveram grande impacto no modo de ser do trabalho informal.

As estratégias desenvolvidas a fim de gerenciar a crise sofreram forte influência da política neoliberal, para a qual “o caminho da ‘modernidade’ passava pelas agressivas reformas no âmbito das privatizações, da previdência, da desregulamentação dos mercados produtivos e de trabalho” (COSTA, 2010, p. 9), o resultado foi um “[crescimento] da precariedade do trabalho, com aumento de mão-de-obra com contratos temporários e horários flexíveis e diminuição de custos despendidos com a proteção social, entre outros fatores” (VIANNA, 2006, p. 13).

Conforme aponta Costa (2010, p. 9), as repercussões de tais transformações para o problema da informalidade passaram agora a ser percebidas

1) em torno da perda da centralidade e do dinamismo do setor secundário, ao menos no tocante à sua capacidade de gerar emprego, produto de uma reestruturação produtiva que abala os próprios fundamentos da relação salarial, cabendo destacar as experiências da subcontratação; e 2) em torno da crescente importância do setor terciário na absorção da força de trabalho, este tradicionalmente menos regulado e mais precário.

Nesse contexto, evidencia-se a nova tendência que passará a predominar na economia, a “acumulação flexível” (TONELO, 2020), que pode ser entendida como

marcada por um confronto direto com a rigidez do fordismo. Ela se apoia na flexibilidade dos processos de trabalho, dos mercados de trabalho, dos produtos e padrões de consumo. Caracteriza-se pelo surgimento de setores de produção inteiramente novos, novas maneiras de fornecimento de serviços financeiros, novos mercados e, sobretudo, taxas altamente intensificadas de inovação comercial, tecnológica e organizacional (HARVEY, 1992 *apud* TONELO, 2020, p. 140).

Esse processo foi, portanto, viabilizado pelas tecnologias da informação e da comunicação que estavam em rápido desenvolvimento. Tonelo (2020, p. 141) destaca que para compreender o processo de acumulação flexível é importante entender que houve “a

combinação entre as formas 'polivalentes', 'multifuncionais', 'qualificadas', com formas terceirizadas, rotativas, precarizadas do trabalho”.

Ou seja, inovação e precarização andavam juntas, as tecnologias que reduziam custos e abriam a possibilidade de contratação sem precedentes também permitiram a terceirização de funções não essenciais para lugares com baixos salários, visto que o trabalho não mais se limitava ao local físico das empresas, produzindo, além disso, uma superoferta de força de trabalho (GRAHAM; ANWAR, 2020). O elevado contingente de trabalhadores desempregados agora precisavam submeter-se a modos de trabalho cada vez mais flexíveis e precários, cujos arranjos cada vez mais “obscureciam as fronteiras entre o formal e o informal” (COSTA, 2010, p. 10).

O forte impacto que esta crise exerceu na economia não se fez sentir somente nos países cujas economias eram mais frágeis e suscetíveis a abalos, mas se fez sentir até mesmo naqueles que já tinham atingido índices satisfatórios de desenvolvimento, e cuja expectativa firme era o alcance do pleno emprego (VIANNA, 2006). Nesse sentido:

os problemas de absorção produtiva do trabalho cresceram nos referidos países e a informalidade não constitui hoje somente uma especificidade daqueles com um menor nível de desenvolvimento sócio-econômico. Nos países denominados de “subdesenvolvidos”, o assalariamento já não se constituía como um padrão de referência, tanto em termos de contingente de população trabalhadora envolvida na atividade econômica como também do ponto de vista das relações de trabalho reguladas e protegidas pelo Estado. (VIANNA, 2006, p. 80)

Esta tendência foi consolidada no ordenamento jurídico brasileiro com a entrada em vigor da Lei 13.429/2017 que ampliou ilimitadamente as possibilidades da realização de terceirização, antes permitida apenas para atividades-meio, bem como, de modo mais abrangente, com a Reforma Trabalhista, instituída pela Lei 13.467, de 13 de julho de 2017 e a Medida Provisória nº 808 (PRAUN; ANTUNES, 2020).

Praun e Antunes (2020, p. 182) explicam que podem ser observadas “quatro importantes e articuladas dimensões” nesta reforma. A primeira delas é a prevalência do negociado sobre o legislado, o que os autores explicam tratar-se de uma garantia de segurança aos contratos realizados entre as partes, que, num contexto de fechamento de postos de trabalho e alto índice de desemprego, pressionam os trabalhadores a aceitarem condições precárias de trabalho e, na prática, “acabam por legalizar a ilegalidade ou, se quisermos, formalizar o informal” (PRAUN; ANTUNES, 2020).

A segunda dimensão trata das mudanças nas jornadas de trabalho, a possibilidade de diminuição dos intervalos intrajornada, a ampliação da possibilidade de utilização do

banco de horas, mecanismo este de flexibilização de jornada, a legalização do trabalho intermitente, em que o trabalhador pode estar empregado e ainda assim passar longos períodos sem trabalhar nem receber. É trazida, ainda, a modalidade de teletrabalho, entretanto, chama a atenção o fato de que esta não foi mencionada no capítulo que trata da regulação da jornada de trabalho, o que “aponta claramente para a instituição do trabalho sem limites, sem direito à desconexão, alheio à qualquer proteção” (PRAUN; ANTUNES, 2020).

A terceira dimensão corresponde “à fragmentação, fragilização e restrição da capacidade coletiva de negociação, já presentes antes de 2017, mas acentuadas pelas alterações na legislação trabalhista” (PRAUN; ANTUNES, 2020, p. 187)

Por fim, a quarta dimensão é a da inviabilização do acesso dos trabalhadores à Justiça do Trabalho, citando-se como exemplo o instituto do “termo de quitação anual de obrigações trabalhistas”, cuja assinatura faz prova a favor do empregador e dificulta o acesso do trabalhador à justiça em caso de descumprimento de obrigações (PRAUN; ANTUNES, 2020).

Depreende-se, portanto, que as principais características do trabalho no contexto da “nova informalidade”, que vem sendo adotada globalmente, quer seja em países desenvolvidos ou subdesenvolvidos, e que encontra amparo inclusive legal, como pôde ser observado pela reforma trabalhista de 2017 no Brasil, podem ser expressadas na tríade flexibilidade, informalidade e intermitência (FILGUEIRAS; ANTUNES, 2020), adicionando novos e complexos elementos ao que se entende por trabalho informal.

Em 2016, a taxa média de informalidade correspondia a 39% no Brasil, desde então subiu até atingir o ápice em 2019, com um pico de 41,1% (PRAUN; ANTUNES, 2020). Durante o período da pandemia e das medidas de isolamento social, caiu para 38% no terceiro trimestre de 2020 (RODRIGUES, 2021) mas voltou a subir, atingindo um índice de 40,4% em janeiro de 2022 (BELANDI, 2022), demonstrando a tendência de crescimento do setor.

Nesse meio tempo, entretanto, desde a crise de acumulação na década de 1980 até às mais recentes mudanças na legislação brasileira, as novas tecnologias, sobretudo da informação e da comunicação (FILGUEIRAS; ANTUNES, 2020) trouxeram à luz um novo fenômeno caracterizado pelo “uso de ferramentas digitais e da internet para gerir a produção e o trabalho, como nas chamadas plataformas digitais e nos aplicativos” (FILGUEIRAS; ANTUNES, 2020, p. 59), trabalho este que ficou popularmente conhecido como “uberizado”. As repercussões deste fenômeno pautam importantes discussões no que diz respeito ao mundo do trabalho. A fim de melhor compreender suas implicações faremos uma breve análise dos seus elementos caracterizadores.

2.3. Elementos da uberização

Uberização é um termo amplamente utilizado atualmente para expressar uma tendência global do que Ludmila Abílio (2020, p. 111) chamou de “informalização do trabalho ou, mais precisamente, consolidação dos trabalhadores em trabalhadores *just-in-time*”. Longe de ser um fenômeno homogêneo, a uberização “abarca diferentes setores da economia, tipos de ocupação, níveis de qualificação e rendimento, condições de trabalho, em âmbito global” (ABÍLIO, 2020, p. 112).

Como já observado, ela foi possibilitada pelo advento da Indústria 4.0, que “constitui um conjunto de tecnologias inovadoras, como a nanotecnologia, as plataformas digitais, a inteligência artificial (IA), a robótica, a internet das coisas, entre outras, que representam um salto de qualidade na capacidade de organizar e de controlar o trabalho” (GONSALES, 2020, p. 125).

Dentre estas, o entendimento do que consiste a plataformização do trabalho será importante para a caracterização do modelo de trabalho uberizado, em estudo. Em linhas gerais, plataformas são “infraestruturas digitais” que possibilitam tanto o trabalho quanto a comunicação e operam a partir da produção de algoritmos e dados (GROHMANN, 2020). Algoritmo, por sua vez “é uma unidade básica da área de computação, voltado à resolução de problemas, um conjunto automatizado de instruções” (VAN DIJCK; POELL; DE WAAL, 2018 *apud* GROHMANN, 2020, p. 97).

Ademais, Abílio (2020, p. 119) acrescenta que o gerenciamento feito por algoritmos “conta com a possibilidade de cruzar e administrar uma ampla gama de dados em tempo real, pautar a atividade dos trabalhadores e ao mesmo tempo extrair das decisões e estratégias individuais novas definições e procedimentos” (ABÍLIO, 2020, p. 9).

Diante disso, Grohmann (2020, p. 100) reporta que

plataformização do trabalho, então, envolve a dependência que trabalhadores e consumidores passam a ter das plataformas digitais - com suas lógicas algorítmicas, dataficadas, financeirizadas - somada a mudanças que intensificam a flexibilização de relações e contratos de trabalho, bem como ao imperativo de uma racionalidade empreendedora como vias de justificação dos modos de ser e de aparecer do capital.

Este fenômeno se fez sentir fortemente no mercado brasileiro. Apesar de já terem sido categorizadas mais de mil formas de trabalho digital (GROHMANN, 2020), algumas modalidades destacam-se pela intensidade com que têm se difundido, cite-se como exemplo

os entregadores, sobretudo de comida, e os motoristas que fazem transporte de passageiros. Segundo pesquisa do Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA), o índice de pessoas que trabalham realizando entrega de mercadorias para empresas de aplicativo cresceu 979,8% entre 2016 e 2021, já o número daqueles que trabalham pelos aplicativos no setor de transporte de passageiros cresceu 37%, somando aproximadamente 1,4 milhão de pessoas (CARDOSO, 2022).

Diante das complexidades que permeiam a temática e da importância que ela assume no cenário mundial, a fim de de melhor compreender o que caracteriza a uberização será feita uma análise dos elementos apontados por Ludmila Abílio (2020) ao final de uma pesquisa de quase dez anos que envolveu revendedoras de cosméticos e motofretistas.

A autora enfatiza que o fenômeno deve ser pensado tanto como produto das inovações tecnológicas que culminaram no desenvolvimento das plataformas digitais como instrumento de reorganização do trabalho, quanto como no “desdobramento de processos em curso e em gestação no mundo do trabalho há décadas” (ABÍLIO, 2020, p. 113). Destaca ainda que

além de dar materialidade a processos muito fortemente associados ao neoliberalismo, a uberização pode ser entendida como uma espécie de generalização e espraiamento de características estruturantes da vida de trabalhadores da periferia, que transitam entre ocupações formais e informais, as quais compõem sua trajetória pela instabilidade e pela ausência de uma identidade profissional definida, raramente contando com uma rede de proteção e segurança socialmente instituída via mundo do trabalho (ABÍLIO, 2020, p. 113-114)

A partir da pesquisa, foram selecionados quatro elementos-chave para entender definir o fenômeno da uberização, que serão desenvolvidos adiante, a saber: 1) a transformação do trabalhador em trabalhador autônomo, sempre disponível, desprovido de qualquer direito ou proteção associados ao trabalho (como garantia de remuneração ou limite de tempo) 2) Ao invés de empregadoras, as empresas se designam como mediadoras, enquanto na verdade operam-se novas formas de subordinação e controle do trabalho, o gerenciamento algorítmico do trabalho 3) a transferência do papel de fiscalizar e certificar o trabalho do Estado para a multidão de consumidores indeterminados 4) o trabalho amador (ABÍLIO, 2020).

2.3.1 Trabalhador *just-in-time* e o “autogerenciamento subordinado”

Quando o modelo toyotista de produção substituiu o fordismo, uma das principais mudanças no modo de produzir deu-se pela adoção da lógica *just-in-time*, na qual a demanda do cliente é que ditaria o ritmo de produção (CARVALHO, 2017), desde então, foi praticada a transferência a terceiros de grande parte da produção (ANTUNES, 2006). Isto iniciou um processo de criação de diversos mecanismos de transferência dos riscos, dos custos e dos ônus do trabalho, inclusive ao trabalhador, ao mesmo tempo que foram criados elementos de gerenciamento destes mecanismos (ABÍLIO, 2020).

A partir de agora o próprio trabalhador compartilha da responsabilidade sobre sua produtividade, um exemplo disso é o trabalho *home office* (ABÍLIO, 2020), que foi permitido pela legislação trabalhista a qual, no entanto, não trouxe qualquer menção a ele no capítulo dispondo sobre as limitações a jornada de trabalho (PRAUN; ANTUNES, 2020). A sua determinação, portanto, ficou a cargo do empregado que, em geral, fica submetido ao atendimento das metas determinadas pela empresa.

Ademais, na realização do trabalho em *home office*, os custos com internet, energia e equipamentos muitas vezes são arcados pelo próprio trabalhador. Exemplo marcante disso ocorreu no período da pandemia, no qual grande parte das categorias de trabalhadores experimentaram o trabalho remoto (CASTILHO; SILVA, 2020), trazendo questionamentos inclusive quanto ao princípio da alteridade que rege os contratos de trabalho, segundo o qual os riscos e custos da atividade econômica devem correr por conta do empregador (DELGADO, 2017).

Além disso, os próprios empregados tornaram-se gerentes de seu tempo e de sua produtividade a fim de atender as metas propostas, as quais passaram a ser o grande parâmetro de organização do trabalho, institutos como o banco de horas, a participação nos lucros e resultados, também são exemplos desse fenômeno (ABÍLIO, 2020).

Com o advento do modelo de trabalho uberizado esta lógica de operação que, aos poucos, vinha se formando é plenamente estabelecida na figura do trabalhador como gerente do próprio trabalho (ABÍLIO, 2020). Para o trabalhador por aplicativo receber ele precisa trabalhar, e pode trabalhar o quanto quiser (e puder), mas cessando essas duas condicionantes, não haverá a percepção de quaisquer benefícios por parte da empresa.

Desse modo, a fim de estabelecer a quantidade de tempo e de trabalho necessário para sua subsistência, o trabalhador nesta modalidade precisa estabelecer estratégias próprias

de organização do trabalho (ABÍLIO, 2020), o que, segundo o discurso das empresas, é enfatizado como liberdade e flexibilidade para trabalhar, mas segundo Antunes e Filgueiras (2020) faz com que os riscos sejam deliberadamente aumentados com o fito de intensificar o controle sobre os trabalhadores, fazendo com que a apregoada liberdade seja apenas a eliminação da garantia de salário e transferência de responsabilidade pelos custos aos trabalhadores.

Além disso, os autores também apontam que não se trata de um regime tão livre assim, pois foram capazes de listar uma série de medidas adotadas pelas plataformas e aplicativos a fim de controlar os trabalhadores (FILGUEIRAS; ANTUNES, 2020, p. 66-67).

Dentre os meios de controle exercidos pela empresa estão a fixação da remuneração pelo serviço e o direcionamento das demandas do dia, precisando, portanto, que o trabalhador esteja disponível para o trabalho, sem a garantia de que vá haver trabalho ou que a remuneração deste virá em quantidade suficiente. Este é um risco, em regra, do trabalho autônomo, motivo pelo qual as empresas alegam que não existe vínculo empregatício e que elas são apenas “mediadoras”. O que ocorre, no entanto, neste tipo de trabalho, é que

todas as suas condições essenciais, como valor, disponibilidade e forma de captação de clientes, são fixadas pelas plataformas, sem qualquer ingerência dos trabalhadores. Uma mera intermediadora jamais teria tamanho poder diante de um verdadeiro empreendedor (GUSMÃO, 2020, p. 191).

Além disso, Abílio (2020) defende que é preciso olhar para esta pretensa autonomia sob o prisma da total falta de garantias que a empresa tem para com o trabalhador, o que acaba por torná-lo escravo de jornadas exaustivas, em múltiplas plataformas, todos os dias da semana, uma vez que descansar significa também não receber.

De acordo com o que foi apresentado, a autora sintetiza que

o trabalhador passa a ter seu trabalho utilizado e remunerado na exata medida da demanda. Aquele hoje denominado empreendedor é na realidade o trabalhador solitariamente encarregado de sua própria reprodução social. Sozinho enquanto gerente de si próprio, ao mesmo tempo que segue subordinado às empresas (ABÍLIO, 2020, p. 116).

2.3.2 Empresas “mediadoras”, trabalhador “parceiro” e gerenciamento algorítmico do trabalho

Nessa linha, outro elemento apontado como característico da uberização é a natureza do vínculo entre a empresa de aplicativo e o trabalhador, pois para existir, basta que este se inscreva na plataforma e aceite os termos da empresa, não precisando passar por um processo seletivo nem sendo exigida qualquer exclusividade do trabalhador (ABÍLIO, 2020).

Nesse contexto, conforme explica a autora, as empresas aparecem como mediadoras entre prestadores de serviço “parceiros”, sem qualquer vínculo de emprego, e terceiros, no entanto, “são elas que detém os meios de controle total sobre a distribuição do trabalho, de gerenciamento e estímulo da produtividade, de acesso e desligamento das plataformas, além de, obviamente, definirem o valor do trabalho de seus “parceiros” (ABÍLIO, 2020, p. 113).

Nesse sentido, a empresa passa a ter a possibilidade de um gerenciamento intenso da produtividade por meio do acesso a uma imensa quantidade de dados, que quando cruzados e administrados pelos algoritmos permitem

pautar a atividade dos trabalhadores e ao mesmo tempo extrair das decisões e estratégias individuais novas definições e procedimentos. Dia de chuva, variação do valor da entrega, distribuição no tempo e no espaço, período do dia, oferta de trabalhadores, nível da demanda, tarefas cumpridas por cada trabalhador, são todos conjuntamente passíveis de ser mapeados, processados, cruzados e gerenciados como dados – um gerenciamento que, ao mesmo tempo que mapeia, também produz ações e comportamentos que serão novamente mapeados e gerenciados (ABÍLIO, 2020, p. 119).

Desse modo, o trabalho do prestador de serviços está constantemente e gratuitamente sendo utilizado para aprimorar os resultados da própria empresa, que usa os resultados obtidos para “alterar as regras do jogo” de acordo com as circunstâncias, oferecendo, por exemplo, “bônus” para trabalhadores que atingirem determinada meta de entrega em dia de menor movimento (ABÍLIO, 2020). Ocorre, com tais práticas

um encontro entre o gerenciamento da empresa e o autogerenciamento subordinado do trabalhador: a empresa organiza a distribuição da oferta pelo espaço, ao mesmo tempo que tem de contar com as decisões do próprio trabalhador sobre seu deslocamento e engajamento nas tarefas ofertadas. O trabalhador vive disponível para o trabalho, sem saber como opera seu próprio recrutamento (ABÍLIO, 2020, p. 119).

2.3.3 *Uma multidão vigilante*

O terceiro elemento caracterizador trata da terceirização da vigilância do trabalho, que é gratuitamente repassada aos próprios consumidores conforme o formato determinado pela empresa no próprio aplicativo (ABÍLIO, 2020). Assim, é destacado que “estabelece-se informalmente um padrão de qualidade que é definido por meio da cooperação dessa multidão de usuários dispostos – e também por vezes obrigados (para que possam continuar utilizando o serviço) – a definir o que é afinal o trabalho de qualidade” (ABÍLIO, 2020, p. 121).

Além disso, a autora explica que, mais do que assegurar a efetividade da prestação do serviço, essa transferência ainda utiliza o consumidor no desenvolvimento de uma confiança e respeitabilidade da marca, a partir da qual ocorre

uma simbiose entre o trabalho uberizado, a empresa fetichizada como marca e o consumo que se realiza como supervisão do trabalho. Trabalhadores e consumidores proporcionam o fortalecimento e consequentemente a própria valorização da marca, o que é também o forjamento da confiança. Trabalho e consumo promovem e estabelecem em ato os padrões de qualidade, ao mesmo tempo que divulgam e fortalecem a marca (ABÍLIO, 2020, p. 121).

Desse modo, além do próprio prestador do serviço, o consumidor também se torna parte da relação que se estende da empresa ao trabalhador e aos outros potenciais usuários, ficando responsável pelo controle do trabalho e certificando a confiabilidade da empresa para o resto da coletividade.

2.3.4 **Trabalho amador**

O quarto elemento destacado é o trabalho amador. Abílio (2020) explica que existem algumas sutis particularidades nessa caracterização, uma vez que este tipo de trabalho não agrega uma identidade profissional, “não tem alguns dos elementos socialmente estabelecidos que envolvem as regulações do Estado e estruturam a identidade do trabalhador enquanto tal” (ABÍLIO, 2020, p. 121). A autora compara o trabalho de um motorista da Uber com o de uma revendedora na Natura, destacando as semelhanças entre ambos:

um complemento de renda advindo de uma atividade que não confere um estatuto profissional, um bico, um trabalho amador, que utiliza a destreza do motorista, seu carro, suas estratégias pessoais e sua disponibilidade para o trabalho (ABÍLIO, 2020, p. 123).

Ela também cita como exemplo o mesmo trabalho de transporte de passageiros realizado por meio da plataforma Uber e por um taxista, em que este pode ser considerado um motorista profissional, enquanto o outro, um amador (ABÍLIO, 2020). Desse modo, argumenta-se pela dificuldade da percepção dos trabalhadores enquanto classe e da sua consequente organização como tal.

Dentre as desvantagens advindas desta condição podem ser listadas a dificuldade de regulação deste meio de trabalho em virtude da sua flexibilidade e maleabilidade, que tornam difícil a adoção de “medidas e limites com relação ao tempo de trabalho, às condições de trabalho, à saúde e segurança do trabalhador” (ABÍLIO, 2020, p. 122). Além disso, a autora também menciona a “nebulosidade quanto à remuneração do trabalho, no qual, por sua perda de formas, se confundem ganhos, investimentos e custos” (ABÍLIO, 2020, p. 122),

Uma das principais motivações para a busca deste tipo de trabalho é a alternativa que ele representa em tempos de crise econômica (GÓES; FIRMINO; MARTINS, 2021), de modo que apresenta um caráter, sobretudo, provisório, ainda que o trabalho seja realizado de modo permanente (ABÍLIO, 2020). Isso ocorre, dentre outros motivos, pela facilidade com que se acessa uma plataforma de aplicativos, onde não há processo seletivo e pela natureza relativamente simples do serviço prestado.

Percebe-se, portanto, que o fenômeno da uberização de certa forma amplia e aprofunda ainda mais o processo de precarização das condições de trabalho (TONELO, 2020). Estas circunstâncias de incerteza, provisoriedade e autogerenciamento do trabalho já eram bem conhecidas por grande parte da classe trabalhadora no Brasil, constituída por trabalhadores informais (ABÍLIO, 2020), no entanto, a grande novidade trazida pelo fenômeno em estudo é

que esse modo de vida passa a ser subsumido de forma controlada, racionalizada e monopolizada. A figura dos ciclistas negros e periféricos carregando nas costas os baús das empresas-aplicativo de entrega deixa evidente que um modo de vida sempre precário, arriscado, desprotegido, explorado está agora organizadamente subsumido e controlado por algumas empresas que se tornam gigantes do mercado (ABÍLIO, 2020, p. 122).

Diante das muitas contradições apresentadas por este modelo de trabalho e da consequente reivindicação de maior proteção legal aos respectivos trabalhadores, é importante analisar como tem se dado o entendimento jurídico da matéria.

3 ENTENDIMENTOS JURISPRUDENCIAIS ACERCA DA UBERIZAÇÃO NO BRASIL

Como exposto, o principal objeto da presente discussão é investigar como se dá a caracterização e a proteção do trabalho no modelo uberizado. O Ministério do Trabalho e Previdência informou que deve haver regulamentação para o trabalho vinculado a plataformas digitais ainda no ano de 2022, todavia, também sinalizou que este não deve ser incluído na proteção conferida pela Consolidação das Leis Trabalhistas (MÁXIMO, 2022).

Entretanto, o fato de não ter havido normatização até então, naturalmente, não pressupõe a ausência de conflitos. Estes têm se dado, sobretudo, no âmbito dos tribunais, que têm sido muito acionados. Apenas no período da pandemia da COVID-19, de 2020 até o final de 2021, o número de processos envolvendo trabalhadores de aplicativo que chegaram ao Tribunal Superior do Trabalho cresceu cerca de 400% (LEON, 2021). A demanda da maioria das lides envolvia o reconhecimento do vínculo empregatício entre os trabalhadores e as empresas de aplicativos (LEON, 2021) e se, portanto, a relação deveria ser revestida de todas as proteções que a lei confere.

Vale ressaltar que o Direito do Trabalho foi instituído especificamente para que houvesse uma interferência estatal nas relações entre empregado e empregador a fim de “estabelecer um mínimo de equidade, tendo em vista as desigualdades jurídicas e econômicas existentes entre eles” (BANDEIRA, 2019, p. 42).

Tradicionalmente, no Brasil, apesar de regular diferentes tipos de labor humano, o ordenamento jurídico entende o termo trabalho como gênero no qual se incluem inúmeras modalidades tais como trabalho avulso, trabalho autônomo, trabalho eventual, dentre outras (DELGADO, 2019). Todas estas se constituem em espécies de relações jurídicas e, dentre elas, pelo menos desde o advento do capitalismo, uma categoria desponta como a mais relevante: a relação de emprego, pois é em torno dela que se organiza o próprio Direito do Trabalho (DELGADO, 2019).

Esta distinção é importante pois, como será visto, dentre os vínculos de trabalho existentes, a relação de emprego é a mais prestigiada, recebendo uma considerável regulamentação e proteção por parte do legislador, tanto em âmbito constitucional, quanto em âmbito legal (DELGADO, 2019). A começar pela Constituição Federal, cujo artigo 7º, destinado a tratar dos direitos dos trabalhadores, já no primeiro inciso faz uma importante delimitação terminológica ao estabelecer o Princípio da Proteção da Relação de Emprego,

resguardando especificamente a relação empregatícia contra a dispensa arbitrária ou sem justa causa (LEITE, 2020).

Desse modo, visto que os principais instrumentos normativos trabalhistas destinam-se à regulação e à proteção da relação de emprego, é importante especificar os critérios que a distinguem das outras formas de trabalho que não gozam do mesmo nível de proteção legal. Maurício Godinho Delgado (2019), explica que os critérios caracterizadores da relação de emprego previstos na CLT são os seguintes: a) o trabalho ser prestado por uma pessoa física b) a relação ser marcada pela pessoalidade do trabalhador c) a prestação não se dar de modo eventual d) o trabalho ser realizado com subordinação ao tomador e) a prestação se dar com onerosidade.

Ante o exposto, o advento das novas modalidades de trabalho em análise suscitou controvérsias em âmbito jurídico, sendo a principal delas concernente à existência ou não de vínculo empregatício entre o prestador de serviços e a empresa tomadora e a consequente aplicabilidade das proteções tradicionalmente asseguradas ao empregado aos trabalhadores uberizados. Como o nome sugere, o modelo de trabalho para a empresa Uber, apesar de não ser o único do gênero, é paradigmático. Portanto, far-se-á a análise de como o Tribunal Superior do Trabalho, o órgão decisor mais elevado na esfera especificamente trabalhista, tem entendido o tema.

Entretanto, antes disso, é importante tecer algumas considerações acerca do que é considerado emprego no direito trabalhista, a fim de que seja possível melhor compreender os aspectos que tem gerado mais discussões, polêmicas e controvérsias.

3.1 Elementos caracterizadores da relação de emprego

A Consolidação das Leis do Trabalho, no *caput* do seu artigo 3º, define subjetivamente o empregado da seguinte forma: “considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário”. Portanto, são requisitos da relação de emprego os seguintes elementos: a prestação por pessoa física, a natureza pessoal desta prestação, a não eventualidade do trabalho, a subordinação ao tomador, e a onerosidade. A partir de tais elementos, a doutrina estabelece algumas explicações que elucidam o conteúdo de cada um deles.

O primeiro requisito para a caracterização da relação empregatícia é que a prestação do trabalho seja feita por uma pessoa física, pois, conforme Delgado (2019, p. 339):

os bens jurídicos (e mesmo éticos) tutelados pelo Direito do Trabalho (vida, saúde, integridade física e psíquica, segurança, igualdade em sentido substancial, bem estar, lazer, etc.) importam à pessoa física, não podendo, em grande parte, ser usufruídos por pessoas jurídicas.

Junto com este requisito, requer-se também que o trabalho seja prestado com pessoalidade, ou seja, exige que haja uma infungibilidade em relação à pessoa do trabalhador, o qual não pode se fazer substituir por outro para a prestação do serviço, exceto em circunstâncias de natureza eventual ou nos casos expressamente permitidos por lei (DELGADO, 2019). No caso do trabalho para empresa Uber, por exemplo, o procedimento para se habilitar demanda que o motorista faça um cadastro na plataforma, a partir do qual ele vai adquirir um *login* e senha pessoais (XAVIER; SBIZERA, 2021), sendo proibido o compartilhamento do seu cadastro para que outra pessoa preste o serviço por ele, o que é, inclusive, um dos motivos pelos quais fica autorizada a desativação da conta (UBER, 2022)

O terceiro elemento é a não eventualidade do trabalho, o qual pressupõe que a prestação do trabalho se dê de modo contínuo, não esporádico (DELGADO, 2019). Isto ocorre porque:

a ideia de permanência atua no Direito do Trabalho em duas dimensões principais: de um lado, na duração do contrato empregatício, que tende a ser incentivada ao máximo pelas normas justralhistas. Rege esse ramo jurídico, nesse aspecto, o princípio da continuidade da relação de emprego, pelo qual se incentiva, normativamente, a permanência indefinida do vínculo de emprego, emergindo como exceções as hipóteses de pactuações temporalmente delimitadas de contratos de trabalho. De outro lado, a ideia de permanência vigora no Direito do Trabalho no próprio instante da configuração do tipo legal da relação empregatícia. Por meio do elemento fático-jurídico da não eventualidade, o ramo justralhista esclarece que a noção de permanência também é relevante à formação sociojurídica da categoria básica que responde por sua origem e desenvolvimento (a relação de emprego) (DELGADO, 2019, p. 341-342).

O quarto elemento trata da subordinação, que deve existir da pessoa do empregado para com o tomador do serviço, a qual, segundo Maurício Godinho Delgado (2019, p. 348), é “o elemento principal de diferenciação entre a relação de emprego e o segundo grupo mais relevante de fórmulas de contratação de prestação de trabalho no mundo contemporâneo (as diversas modalidades de trabalho autônomo).”

Delgado (2019, p. 349) define ainda a subordinação como a “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.”

É importante destacar que as transformações ocorridas no mundo do trabalho e a própria observação das suas dinâmicas adaptaram a forma de abordar as relações de

subordinação entre tomador e empregado, e em atenção a isto, algumas categorias foram sugeridas pela doutrina para melhor enquadramento do fenômeno. Desse modo, segundo Delgado (2019), atualmente a subordinação possui três dimensões: a clássica, a objetiva e a estrutural.

A primeira dimensão é a clássica, aquela em que o trabalhador se compromete a seguir a direção empresarial no tocante ao modo de prestação do trabalho, é a subordinação em sua forma original e “manifesta-se pela intensidade de ordens do tomador de serviços sobre o respectivo trabalhador” (DELGADO, 2019, p. 352).

Na dimensão objetiva ocorre um afrouxamento deste controle patronal, e ela se manifesta “pela integração do trabalhador nos fins e objetivos do empreendimento do tomador de serviços” (DELGADO, 2020, p. 352).

Por fim, na dimensão estrutural

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 (DELGADO, 2019, p. 352-353)

Aqui, o trabalhador não mais depende de ordens diretas do empregador, nem está necessariamente integrado aos fins da empresa, mas de alguma forma ele ainda se submete à dinâmica, ao modo de operar da empresa e, portanto, está subordinado.

Este tipo de subordinação foi recentemente reconhecido pela legislação quando da edição da Lei 12.551 de 15.12.2011 que alterou o art. 6º da CLT e acrescentou novo parágrafo único,

de modo a incorporar, implicitamente, os conceitos de subordinação objetiva e de subordinação estrutural, equiparando-os, para os fins de reconhecimento da relação de emprego, à subordinação tradicional (clássica), que se realiza por meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio. Desse modo, o novo preceito da CLT permite considerar subordinados profissionais que realizem trabalho a distância, submetidos a meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão. (DELGADO, 2019, p. 353-354).

Eis a nova redação do artigo:

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. (Redação dada pela Lei nº 12.551, de 2011)

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. (Incluído pela Lei nº 12.551, de 2011)

Delgado (2019) explica que as três dimensões não são mutuamente excludentes, mas que elas se harmonizam a fim de responderem às demandas de enquadramento dos diferentes tipos de novas relações de trabalho que surgem na atualidade.

Na essência, é trabalhador subordinado desde o humilde e tradicional obreiro que se submete à intensa pletera 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) (DELGADO, 2019, p. 353).

Este ponto, no entanto, ainda é bastante controvertido no que tange ao tipo de trabalho em estudo. Como visto em tópico anterior, as empresas que oferecem trabalho mediante plataformas alegam que, ao utilizá-las, o trabalhador torna-se “gerente de si mesmo” (FILGUEIRAS; ANTUNES, 2020) por receber uma suposta liberdade para definirem quando e o quanto vão trabalhar (FILGUEIRAS; CAVALCANTE, 2020). Portanto, seguindo esta lógica, defendem que não haveria subordinação na relação, sendo os trabalhadores meros “clientes” das empresas. No entanto, como tem sido observado pelos estudos do fenômeno, o que ocorre na prática é que as plataformas possibilitam, na verdade, um aumento da capacidade de controle do trabalho (GONSALES, 2020). Nesse sentido, tem-se que

o uso da tecnologia como meio de controle não é novo. Sua presença no taylorismo/fordismo já tinha como foco a eliminação de qualquer desperdício. Contudo, diferentemente do fordismo, em que o processo de gestão dependia do fluxo de informações que iam do chão de fábrica, por meio das camadas da administração, até o topo da hierarquia da empresa, com os Computers Business Systems (CBSs), a autonomia dos trabalhadores está ainda mais limitada por formas rápidas e diretas de controle e monitoramento. (LEMOS, 2020, p. 263)

Gonsales (2020, p. 126-127) ainda acrescenta que

por meio de plataformas, as atividades e o comportamento dos trabalhadores são minuciosamente monitorados e avaliados, e amplia-se o pagamento vinculado exclusivamente à produtividade, não ao tempo de trabalho (...) [as plataformas] avançam não apenas na organização dos dados e na realização de cálculos, mas também na capacidade de tomar decisões. Não por menos, para além do rastreamento contínuo do trabalhador e da trabalhadora, as plataformas utilizam sistemas de avaliações realizadas pelos consumidores como uma das variáveis utilizadas pelos algoritmos para julgar o trabalho realizado, posicionando-os como agentes da gestão, de modo que os que são os clientes, em vez dos gestores, que devem estar satisfeitos e cujas ordens e ideias devem ser seguidas (GONSALES, 2020).

Em síntese, apesar de controlados e gerenciados, muitas vezes de uma forma mais incisiva do que nas relações tradicionais, estes trabalhadores têm tido dificuldade de serem reconhecidos como empregados devido ao discurso de autonomia do trabalho pregado pelas empresas, segundo o qual não existe subordinação do trabalhador para com a empresa.

O quinto requisito para a existência do vínculo empregatício é a onerosidade que será configurada na relação quando

a prestação de serviços tenha sido pactuada, pelo trabalhador, com o intuito contraprestativo trabalhista, com o intuito essencial de auferir um ganho econômico pelo trabalho ofertado. A prestação laboral ter-se-ia feito visando à formação de um vínculo empregatício entre as partes, com as consequências econômicas favoráveis ao prestador oriundas das normas jurídicas trabalhistas incidentes (DELGADO, 2019, p. 347).

Ou seja, o trabalho oferecido não pode ter natureza voluntária, ou ser uma servidão disfarçada (DELGADO, 2019), é necessário que o empregado tenha remuneração “seja salário fixo, comissões ou utilidades, cujo pagamento pode ser estabelecido por dia, hora ou mês” (LEITE, 2020).

É a partir da constatação destes cinco elementos que fica caracterizado o vínculo empregatício entre prestador e tomador do serviço, vínculo este que proporciona a aquisição de uma série de direitos como salário mínimo, o estabelecimento de jornada máxima de trabalho, o direito a férias anuais remuneradas, seguro em caso de acidente ou doença, proteção, descanso semanal remunerado, redução aos riscos inerentes do trabalho, dentre os muitos outros que podem ser observados, principalmente, nos trinta e quatro incisos do art. 7º da Constituição Federal.

Entretanto, o que tem sido observado na modalidade de trabalho uberizado é uma realidade muito diferente daquela permitida aos trabalhadores reconhecidos como empregados. Uma pesquisa realizada pela Aliança Bike (2019) constatou que um entregador ciclista de aplicativo trabalha todos os dias da semana, em média, de 9 a 10 horas por dia e auferir por este trabalho o valor mensal médio de R\$ 992,00. No mesmo sentido, pesquisa realizada por Filgueiras e Antunes (2020), em Salvador, mostrou que a jornada média dos entregadores ciclistas é de 10 horas e 23 minutos por dia, seis dias na semana, e a renda auferida é de, em média, R\$1.100,00 por mês. Ou seja, em ambos os casos é perceptível que o respeito à uma jornada mínima de 8 horas, que é a permitida por lei, não seria suficiente para que o trabalhador auferisse sequer o equivalente a um salário mínimo (FILGUEIRAS; ANTUNES, 2020).

Ademais, Antunes e Filgueiras (2020, p. 11-12) destacam ainda que caso fiquem impossibilitados para o labor, seja por doença, seja por estarem por algum motivo privados dos instrumentos necessários, ou ainda pela necessidade de descanso, seus rendimentos também são suspensos, sendo assim, na maioria das vezes, nenhuma opção resta senão a submissão a longas horas de trabalho, supressão de descansos, tudo isso, enquanto submetem-se rigorosamente às diretrizes apontadas pela empresa.

Já em pesquisa realizada por Rodrigo Bombonati de Souza Moraes, Marco Antonio Gonsales de Oliveira e André Accorsi (2019), na Grande São Paulo, com motoristas de transporte particular também por aplicativo, foi observado que 77% dos entrevistados faziam jornada entre seis e mais de oito horas de trabalho e 73% trabalhavam de 5 a 7 dias por semana, com mais de 90% dos entrevistados percebendo quantia mensal inferior a R\$ 2.000,00.

Os autores também destacaram que os entrevistados apreciam a liberdade de trabalhar quando e na hora que quiserem e que se sentem verdadeiros empreendedores. Por outro lado, foi enfatizado também que gostariam muito de ter a carteira assinada e reclamam de que a empresa de aplicativo não arca com os custos do veículo que utilizam para trabalhar, nem oferece qualquer segurança quanto aos riscos de assalto ou acidentes, nem cobertura para o caso de ficarem impossibilitados para o trabalho (MORAES; OLIVEIRA; ACCORSI, 2019).

Em virtude de tais desvantagens e das dificuldades que se apresentam aos trabalhadores uberizados no dia a dia, naturalmente surgem situações em que aqueles ficam impossibilitados de trabalhar ou sofrem algum acidente. Diante disso, é comum tais trabalhadores buscarem reparação na justiça, argumentando que a natureza de sua relação com a empresa é similar a de um empregado e que preenchem todos os requisitos para serem reconhecidos como tal. Seguiremos, portanto, fazendo uma análise de como os tribunais, sobretudo o Tribunal Superior do Trabalho, têm lidado com tais conflitos.

3.2 Entendimentos divergentes no âmbito do TST

Dos conflitos concernentes à temática que têm chegado à Justiça do Trabalho, a maioria tem sido julgada no sentido de que não há vínculo empregatício entre trabalhadores e empresas de aplicativo (ALMEIDA; NETA, 2021), todavia, também é possível observar alguns entendimentos divergentes reconhecendo a relação de emprego do trabalho uberizado

na Justiça do Trabalho, em alguns Tribunais Regionais do Trabalho e, recentemente, no Tribunal Superior do Trabalho, que, pela primeira vez, também proferiu decisão nesse sentido.

3.2.1 O entendimento majoritário da inexistência de vínculo empregatício

Passaremos à análise de um dos mais recentes julgados do Tribunal Superior do Trabalho, que reproduz o entendimento dominante acerca do vínculo empregatício no trabalho uberizado.

O Agravo de Instrumento em Recurso de Revista 10618-21.2021.5.03.0111, julgado pela 4ª Turma do TST em 05 de abril de 2022, que teve como relator o Ministro Ives Gandra da Silva Martins Filho, trata de um caso em que o agravante buscava o reconhecimento de seu vínculo empregatício como motorista da empresa 99 Tecnologia Ltda.

Os argumentos da parte autora eram no sentido de que haveria a subordinação, pois não lhe era dado gerenciar o modo como o serviço era prestado, uma vez que precisava seguir as diretrizes da empresa, bem como seu código de conduta, também não poderia determinar os valores cobrados nas viagens e submetia-se à fiscalização de seu trabalho por meio da avaliação dos clientes e dos recursos do próprio aplicativo, sendo passível de punição caso descumprisse alguma regra. Ademais, o agravante argumentou que por haver a restituição de valores pela empresa em caso de inadimplemento do cliente, não ocorreria a assunção dos riscos da atividade, apenas dos seus custos, e estes ilegalmente. Aduziu, ainda, que a liberdade para determinar quando iria trabalhar não afastava a subordinação e alegou que esta estava presente em sua modalidade estrutural. Entretanto, o vínculo empregatício não foi reconhecido em sede de sentença, tampouco no julgamento de Recurso Ordinário interposto perante o Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região.

Em seu voto, o Ministro Relator Ives Gandra Martins Filho pontuou que era importante distinguir as novas modalidades de trabalho de práticas voltadas a fraudar relação de emprego a fim de evitar que a regulamentação trabalhista freasse o desenvolvimento econômico do país. O Ministro destacou o discurso do Diretor de Operações da Uber na América Latina, Mariano Otero, o qual enfatiza o caráter da empresa Uber, e semelhantes, como nada mais que um veículo que liga o cliente a um motorista, bem como enfatizou o potencial de geração de empregos e fomento econômico que tais ferramentas possuem,

considerando um risco frustrar tal desenvolvimento por meio da aplicação de uma legislação antiquada para tal.

É louvável a cautela do julgador, todavia, em casos como este a justificativa adotada parece decidir privilegiar o desenvolvimento econômico em detrimento da proteção ao trabalhador, violando aquele que é, inclusive, um dos princípios norteadores do Direito do Trabalho, o princípio da proteção, que visa “estabelecer uma igualdade jurídica entre empregado e empregador, em virtude da manifesta superioridade econômica deste diante daquele” (LEITE, 2020).

Não há uma saída simples para a questão. Evidentemente não se pode olvidar da questão econômica, todavia, deve a noção de “desenvolvimento” ser tão simplista a ponto de ser desejada a qualquer custo, de modo tal a privilegiar apenas os interesses de uma parte em detrimento da outra, que é inclusive mais frágil na relação? Explico: o acento dado pelo julgador para este aspecto e mesmo o destaque dado para a geração de “empregos” que estes sistemas proporcionam, como é colocado no voto, acaba por ignorar todo um universo de precarização deste trabalho e de sofrimento daqueles trabalhadores que têm aderido à dinâmica, como observado anteriormente, em um contingente que só tende a crescer, mas cujas necessidades são ignoradas diante de argumentos como estes, da própria corte encarregada da proteção ao trabalho.

O julgador prossegue seu voto reconhecendo a incontroversa presença dos requisitos da pessoa física, da pessoalidade e da onerosidade, detendo-se para uma análise mais aprofundada dos elementos da habitualidade e da subordinação. Sobre a primeira, o Ministro entendeu que estaria mitigada no caso, em virtude da ausência de fixação quanto a uma quantidade predeterminada de trabalho. Todavia, aduziu que este não é um elemento essencial para o reconhecimento da relação de emprego, pois também está presente nos contratos de trato sucessivo, cabendo a maior importância à análise do elemento da subordinação.

O Ministro Ives Gandra entendeu que não há subordinação na relação porque o prestador do serviço não fica submetido a metas e ordens diretas por parte da empresa, tendo autonomia para trabalhar o quanto e quando quiser, e que a existência de regras de procedimento não poderia ser confundida com o poder diretivo do empregador, pois para ele, a existência de sanções seria parte inerente de qualquer tipo de negociação jurídica (TST). Foi destacado também que as taxas, ou porcentagens, do preço pago pelo usuário à plataforma que são recebidas pelo motorista eram incompatíveis com o “liame empregatício”, pois fixadas entre 70% e 80% do valor total pago pelo serviço. De acordo com o ministro, elas

seriam superiores às taxas consideradas suficientes para caracterizar uma “relação de parceria” e, portanto, seriam incompatíveis com os padrões aceitáveis dentro de uma relação de emprego. Entretanto, cabe lembrar que os custos para a realização do trabalho também são arcados quase que inteiramente pelo motorista, sendo razoável, portanto, uma taxa de remuneração maior.

O julgador também declarou que não se configurava a subordinação estrutural, com a justificativa de que não há amparo na legislação trabalhista para tentativa de considerar como empregado “qualquer profissional que se encontre inserido na organização do empreendimento, oferecendo labor indispensável aos fins da atividade empresarial, ainda que não esteja sob seu comando direto”. Sob esta lógica, o Ministro entendeu que não seria papel do judiciário “ampliar conceitos jurídicos a fim de reconhecer vínculo empregatício de profissionais que não atuam enquadrados no conceito legal de subordinação”, nessa linha, defende que “deve ser respeitada a modernização das formas de trabalho, emergentes da dinâmica do mercado concorrencial atual e, principalmente, de desenvolvimentos tecnológicos, nas situações em que não se constata nenhuma fraude”. Concordamos com o Ministro quanto ao ponto, no entanto, entendemos que devem ser respeitados, também, os direitos e garantias dos trabalhadores, visto que uma aplicação arrazoada da legislação implica o mínimo de reconhecimento das diferentes circunstâncias existentes entre o que havia quando da elaboração da lei e as novas formas que se operam na atualidade. Ademais, é essencial ter em vista, dentre muitos outros, o princípio da proteção como vetor interpretativo da atividade judicial no Direito do Trabalho, que parece ter sido olvidado no presente caso em favor de uma interpretação a nosso ver, pouco razoável.

3.2.2 Entendimento da 3ª Turma reconhecendo a existência de vínculo empregatício

Em contrapartida ao entendimento descrito acima, que vinha sendo dominante na jurisprudência e único no âmbito do TST até então, recentemente, a 3ª Turma do referido Tribunal inovou no julgamento do pedido de reconhecimento do vínculo empregatício entre motorista e a empresa Uber no Recurso de Revista 100353-02.2017.5.01.0066, julgado em 06 de abril de 2022, cujo relator foi o Ministro Maurício Godinho Delgado.

No processo em questão, discutia-se a existência de vínculo empregatício entre motorista e a empresa Uber, o autor havia trabalhado por dois meses para a empresa, relatando que fazia jornada de cerca de 13 horas diárias e 78 horas semanais tendo inclusive

comprado carro adequado aos padrões determinados pela empresa para prestação do serviço, não obstante, sofreu desligamento imotivado no terceiro mês de trabalho. Dessarte, pleiteou na justiça do trabalho o reconhecimento do vínculo empregatício com a empresa reclamada e o recebimento das verbas trabalhistas decorrentes da relação de emprego.

O reclamante fundamentou o pleito aduzindo que estavam presentes todos os requisitos da relação de emprego, inclusive a subordinação, eis que os motoristas da UBER deveriam operar de acordo com as expectativas e determinações da empresa, sendo, para tanto, avaliados pelos passageiros, estando passíveis de desligamento aqueles motoristas que não atingissem uma nota mínima. A parte autora argumentou também que os preços das corridas são estabelecidos pela UBER, a qual retinha a porcentagem de 75% do valor e que o serviço era prestado com pessoalidade pelo motorista, pois este não podia se fazer substituir no serviço de forma alguma.

A parte reclamada, por sua vez, aduziu que o reclamante não foi contratado pela UBER, mas pelo contrário, que ele contratou a empresa para intermediar sua prestação de serviços a terceiros, pagando a porcentagem de 25% do valor da corrida a título de contraprestação e assumindo integralmente os riscos do negócio. Alargando um pouco os limites do razoável, a reclamada alegou que os requisitos do vínculo de emprego não se configurariam, pois, segundo ela, o cadastramento pessoal não se confunde com pessoalidade, dado que os usuários também precisam se cadastrar para utilizar a plataforma, chegando ao ponto de negar existir a obrigatoriedade de que o motorista parceiro seja pessoa física. Argumentou, ainda, que a habitualidade não se caracterizava, dada a flexibilidade e a liberdade do motorista trabalhar apenas quando quiser e, por fim, que inexistiria subordinação, pois a UBER apenas concede orientações para a melhoria do serviço prestado aos usuários.

A sentença julgou improcedente o pedido, pois, segundo ela, “restou demonstrada a autonomia na prestação de serviços”. Na mesma linha, o Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região considerou ausentes os requisitos de pessoalidade, subordinação e habitualidade e manteve a sentença, destacando que o objeto da UBER é a prestação de serviços na área da tecnologia, não a atividade comercial de transporte de passageiros. Foi, então, interposto Recurso de Revista para o Tribunal Superior do Trabalho.

Assim, passaremos a destacar alguns pontos interessantes do acórdão, que se contrapõe ao entendimento até então vigente, visto que, neste caso, foi reconhecida a existência de vínculo empregatício.

Do mesmo modo que o acórdão anterior o Relator, o Ministro Maurício Godinho Delgado, enfatiza a necessidade de reconhecer as mudanças que se operaram nas relações de trabalho pelo advento da Quarta Revolução Industrial e seus profundos impactos nestas relações, mas faz uma leitura mais abrangente do fenômeno reconhecendo as contradições originadas com aquele, e não apenas enaltecendo as possibilidades de fomento econômico:

Os impactos dessa nova modalidade empresarial e de organização do trabalho têm sido diversos: de um lado, potenciam, fortemente, a um custo mais baixo do que o precedente, a oferta do trabalho de transporte de pessoas e coisas no âmbito da sociedade; de outro lado, propiciam a possibilidade de trabalho a pessoas desempregadas, no contexto de um desemprego agudo criado pelas políticas públicas e outros fatores inerentes à dinâmica da economia; mas, em terceiro lugar, pela desregulamentação amplamente praticada por este sistema, geram uma inegável deterioração do trabalho humano, uma lancinante desigualdade no poder de negociação entre as partes, uma ausência de regras de higiene e saúde do trabalho, a falta de proteção contra acidentes ou doenças profissionais, a inexistência de quaisquer direitos individuais e sociais trabalhistas, a ausência de proteções sindicais e, se não bastasse, a recorrente exclusão previdenciária (RR-100353-02.2017.5.01.0066, 3ª Turma, Relator Ministro Mauricio Godinho Delgado, DEJT 11/04/2022).

Diante disso, o Ministro ressalta que o julgamento de tais casos deve privilegiar a função do Direito como instrumento civilizatório, não sendo as mudanças uma desculpa para a passividade no enfrentamento das novas questões que se apresentam. Pelo contrário, ele faz a importante observação, ausente na decisão anterior, de que estas mudanças devem ser enquadradas “nos interesses também das pessoas humanas ao invés de, estritamente, no interesse do poder econômico [...] em contraponto à desagregação e entropia estimuladas pelo unilateralismo das fórmulas de gestão concebidas sob a exclusiva perspectiva economicista e antissocial” (RR-100353-02.2017.5.01.0066, 3ª Turma, Relator Ministro Mauricio Godinho Delgado, DEJT 11/04/2022).

O julgador prossegue destacando a diferença entre as reais empresas de compartilhamento, que efetivamente ligam diretamente o cliente ao serviço desejado sem a necessidade de uso ou exploração de trabalho humano intermediando a relação, citando como exemplo as empresas *AirBnB* ou a *Booking.com* e aquelas que apenas se dizem economia de compartilhamento, mas que na verdade são “sistemas empresariais digitais que, mediante sofisticado sistema de algoritmos, conseguem realizar uma intensiva utilização de mão de obra com o fito de alcançarem o objetivo empresarial de fornecerem transporte imediato a pessoas e coisas” (RR-100353-02.2017.5.01.0066, 3ª Turma, Relator Ministro Mauricio Godinho Delgado, DEJT 11/04/2022).

Quando isto se verifica na prática, como o julgador entendeu ser o caso, não é possível que uma relação de trabalho humano em que estejam presentes os elementos que

definem um vínculo empregatício não goze do mínimo de proteção à dignidade humana básica do trabalhador, assegurada constitucionalmente, sob pena de retrocesso civilizatório e que as formas de trabalho que guardam semelhança com o emprego, mas que não são reconhecidas como tal são absolutamente excepcionais no ordenamento jurídico, não podendo ser ampliadas para maximizar a precarização do trabalho humano. O Ministro destacou que em reconhecimento ao princípio da primazia da realidade sobre a forma a empresa Uber não poderia ser considerada como mera empresa de tecnologia, por ser observável na sua estrutura que se destina a ofertar a prestação de serviços de transporte e para isto utiliza-se de força de trabalho humana.

Foram também reconhecidos os elementos da prestação com personalidade por pessoa física, da onerosidade e da habitualidade, pois quanto a este o Ministro, à luz do princípio da primazia da realidade, entendeu que o trabalho prestado pelo autor inseriu-se “na dinâmica intrínseca da atividade econômica da Reclamada e inexistia qualquer traço de transitoriedade ou especificidade na prestação do serviço.” Foi constatado, ainda, que o trabalho não era eventual, com base na teoria do evento, visto que durante o vínculo entre as partes o autor trabalhou todos os dias e esteve, durante todo o período, sendo controlado pela Reclamada no tempo à disposição, não existindo elementos que demonstrem uma conexão dispersa ou pontual ao aplicativo.

Por fim, visto que a subordinação é o elemento cuja análise em concreto se faz mais complexa do que todos os outros elementos, fez-se menção aos três tipos de subordinação já mencionados: a clássica, a objetiva e a estrutural e acrescentou uma quarta, a subordinação algorítmica

em que o empresário passa a usar uma pletera de mecanismos telemáticos, computadorizados, internáuticos, hiper-minuciosos e sensíveis a quaisquer movimentos dos seres humanos e máquinas envolvidos na dinâmica ou órbita de interesse do empreendimento estruturado (RR-100353-02.2017.5.01.0066, 3ª Turma, Relator Ministro Mauricio Godinho Delgado, DEJT 11/04/2022).

O Ministro Relator faz ainda menção ao voto do Ministro Alberto Bresciani, quando este enfatizou que no caso concreto devia ser observado que "a flexibilidade na escolha do horário de trabalho não significa autonomia, constituindo mera cláusula do contrato de emprego. Tanto que o reclamante foi desligado como punição, com base em avaliações" (RR-100353-02.2017.5.01.0066, 3ª Turma, Relator Ministro Mauricio Godinho Delgado, DEJT 11/04/2022).

Por todo o exposto, o Ministro Relator entendeu que a prestação de serviços do reclamante ocorria de forma diária, e de modo subordinado à reclamada, ainda que na forma remota e telemática, prevista no artigo 6º, parágrafo único da CLT. Ademais, estava sujeito à sanção disciplinar, inclusive ao desligamento da plataforma caso não fosse assíduo ao trabalho ou obtivesse notas muito baixas dos passageiros.

Foi destacado também que não existia autonomia do trabalhador quanto ao preço das corridas ou a escolha dos passageiros, destacando-se que ele sequer poderia criar a própria carteira de clientes. Tampouco foi observado “o mínimo de domínio do trabalhador sobre a organização da atividade empresarial; ficou incontroversa a incidência das manifestações fiscalizatória, regulamentar e disciplinar do poder empregatício na relação de trabalho analisada”.

Por fim, o julgador também afirmou que durante todo o período do vínculo o trabalho foi feito com pessoalidade “pela pessoa física do Reclamante à empresa Reclamada e seu amplo e sofisticado sistema empresarial, mediante remuneração, com subordinação, e de forma não eventual”. Reconheceu-se, portanto, a existência de vínculo empregatício entre a empresa UBER e o Reclamante.

4 A UBERIZAÇÃO À LUZ DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL

Por todo o exposto, cabe fazer uma análise do fenômeno da uberização à luz da Constituição Federal, pois é sabido que o modelo Constitucional inaugurado em 1988 trouxe um grande impacto ao modo de operar o Direito. Até então, as normas constitucionais eram entendidas como programas políticos que não possuíam aplicabilidade direta, dependendo da legislação para produzir efeitos (SARMENTO, 2003). Todavia, o que se seguiu com a promulgação da Constituição de 1988 foi que toda ela, inclusive seus princípios, passaram a gozar de força normativa (SARMENTO, 2003), assumindo um inegável protagonismo no sistema jurídico brasileiro.

Desse modo, no atual modelo, é impossível falar adequadamente em qualquer fenômeno social que encontre repercussões no Direito sem buscar compreender como ele deve ser entendido à luz da Constituição, em especial de seus princípios, que na lição de Delgado (2019, p. 223) “se destacam pela qualidade de importantes contributos à compreensão global e integrada de qualquer universo normativo”.

Nessa ótica, Maurício Godinho Delgado e Gabriela Delgado (2017) ressaltam a existência de três pilares fundamentais na matriz estrutural da Constituição de 1988, os quais repercutem na temática abordada, sendo o primeiro o Estado Democrático de Direito, que “supõe e confere espaço e energia a seus dois outros eixos” (DELGADO; DELGADO, 2017), os quais são: uma principiologia humanística e social e, por fim, uma concepção constitucional de direitos fundamentais da pessoa humana.

A título de ilustração, tem-se que o Estado Democrático de Direito da Constituição de 1988 foi concebido de forma a conciliar uma tensão que está bem presente entre os pólos “antagônicos” da disputa abordada no presente trabalho. Por um lado, realça os direitos e liberdades individuais consagrados pelo Estado Liberal, centrados na autonomia privada (DUTRA, 2018). Por outro lado, também leva em consideração a concepção de que nem mesmo esta autonomia privada pode ser sempre assegurada por meio de uma postura totalmente absentista do Estado (DUTRA, 2018). A esta última visão agregam-se, posteriormente, as reivindicações de implementação de uma série de direitos, fundamentalmente humanísticos, decorrentes da dignidade da pessoa humana, os chamados direitos sociais - dentre os quais o direito ao trabalho é um dos principais - que nos ditames da Lei Maior devem ser assegurados de forma positiva e heterônoma pelo Estado Social (DUTRA, 2018).

Assim, sabe-se que a uberização trouxe profundos impactos econômicos e sociais e não tardou até que a justiça fosse acionada para dirimir conflitos que advieram das relações oriundas da “economia do compartilhamento”, e que espera-se, para breve, a regulamentação legal da categoria. Ficou demonstrado que o Direito do Trabalho foi um dos campos mais impactados pelo fenômeno e cabe investigar como a principiologia atinente a este ramo pode orientar a resolução destes conflitos, visto ser inegável que toda e qualquer proposta de resolução para o problema, por mais específica que seja a legislação criada, precisa ser submetida ao crivo da Lei Maior (DELGADO; DELGADO, 2017).

4.1 Os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa como expressão do Estado Democrático de Direito

O presente trabalho abordou como as novas tecnologias trazidas pelo desenvolvimento da Indústria 4.0 têm sido apreendidas e utilizadas no mercado, tratando principalmente da uberização como um novo passo em direção à informalização e precarização do trabalho.

Foi ressaltado nos julgados analisados, entretanto, que este movimento e inovação estão amparados pela liberdade de iniciativa assegurada pelo texto constitucional, tendo em vista o desenvolvimento econômico. Todavia, Delgado (2019, p. 148) enfatiza que estes valores não são apresentados de modo absoluto, pois na lógica da Constituição de 1988 é firmado “largo espectro de direitos individuais, cotejados [no entanto] a uma visão e normatização que não perdem a relevância do nível social e coletivo em que grande parte das questões individuais deve ser proposta”. Portanto, como foi falado anteriormente, é importante ter em vista que com o advento do Estado Democrático de Direito da Constituição de 1988 busca-se “conciliar os valores da liberdade e da igualdade, de forma mais aperfeiçoada, com a valorização da cidadania” (CARVALHO NETTO apud DUTRA, 2018, p. 39).

Nessa esteira, no mundo das relações de trabalho, esta ambivalência pode ser observada, principalmente, “pelo reconhecimento simultâneo, na condição de fundamentos da República Federativa do Brasil, dos valores sociais do trabalho e da livre iniciativa, como demonstração da disposição constitucional de trabalhar este conflito” (DUTRA, 2018, p. 43) e, ainda, “pela inserção dos direitos sociais, dentre eles, o direito do trabalho, no conjunto dos direitos fundamentais” (DUTRA, 2018, p. 13).

Pelo exposto, percebe-se que tanto os agentes mercadológicos, as empresas que têm se utilizado largamente das tecnologias trazidas pela Revolução 4.0, quanto os trabalhadores que foram cooptados por elas, quer por opção, quer por falta de alternativas, devem ambos ser considerados na equação legal que regerá tais relações.

Laraia (2018, p. 55-56) sintetiza o tópico da seguinte forma:

a Constituição Federal de 1988 dispõe que 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 fundamento os valores sociais do trabalho, entre outros (Título I, Dos Princípios Fundamentais, art. 1º, IV); acrescenta o trabalho como uma espécie dos direitos sociais (Capítulo II, Dos direitos sociais, art. 6º); especifica quais são os direitos sociais dos trabalhadores urbanos e rurais, visando à melhoria de sua condição social (Capítulo II, Dos direitos sociais, art. 7º); por fim, esclarece que a ordem econômica se funda na valorização do trabalho humano, com o intuito de assegurar a todos uma existência digna (art. 170), e que a ordem social tem como base o primado do trabalho, e como objetivo o bem-estar e a justiça social (art. 193). Infere-se desses dispositivos a preocupação da Constituição Federal em assegurar o direito fundamental social ao trabalho para garantir uma existência digna.

Como observado na análise dos julgados, existem diferentes ângulos sob os quais abordar juridicamente a temática da uberização. Não se pode olvidar do fundamento constitucional referente ao valor da livre iniciativa, aludido no inciso IV do artigo 1º da Constituição Federal, como lembrou o Ministro Ives Gandra Martins Filho em seu voto no primeiro julgado analisado. Entretanto, vimos que demasiada ênfase neste aspecto corre o risco de impedir a concretização de outro imperativo que, não aleatoriamente, vem disposto no mesmo inciso do dispositivo legal, o valor social do trabalho. Nesse sentido, Gabriela Delgado (2006, p. 75) explica que apesar do Direito do Trabalho ter uma esfera de proteção limitada, atuando principalmente sobre as relações decorrentes de um vínculo empregatício,

isso não significa que deva ser compreendido como uma área jurídica estanque e, portanto, isenta de reformulações. Pelo contrário, para que seja sempre dinâmico e condizente com a realidade, torna-se necessário que seu objeto de investigação [o trabalho] seja permanentemente investigado e reinterpretado.

Portanto, quando falamos em uma proteção jurisdicional efetiva é necessário ter em vista a realidade das relações de trabalho tais como se apresentam. O Direito deve ser operado de modo a ter relevância na sociedade sobre o qual atua. Diante disso, sendo inegável a relevância que as relações de trabalho uberizado vem assumindo na atualidade, o Direito não pode se furtar a reconhecê-las e protegê-las, sob pena de malferir a proteção assegurada ao trabalho, como base constitucional. A partir disso, passaremos a abordar o fundamento

para tal proteção ao trabalho e a conseqüente importância de que ela seja preservada no contexto do trabalho uberizado.

4.2 O Direito fundamental ao trabalho digno

O trabalho é considerado por Wandelli (2016) “o mais importante dos direitos fundamentais” e é, sem dúvidas, um dos principais direitos sociais (DELGADO, 2019). Isto ocorre devido ao papel fundamental exercido pelo trabalho para a vida humana e, mais ainda, para a vida humana digna.

Ingo Sarlet (2011, p. 28) conceitua a dignidade da pessoa humana como

a qualidade intrínseca e distintiva reconhecida em cada ser humano que o faz merecedor do mesmo respeito e consideração por parte do Estado e da comunidade, implicando, neste sentido, um complexo de direitos e deveres fundamentais que assegurem a pessoa tanto contra todo e qualquer ato de cunho degradante e desumano, como venham a lhe garantir as condições existenciais mínimas para uma vida saudável, além de propiciar e promover sua participação ativa e co-responsável nos destinos da própria existência e da vida em comunhão com os demais seres humanos, mediante o devido respeito aos demais seres que integram a rede da vida.

De modo mais sintético, a dignidade também pode ser entendida como “o valor próprio que identifica o ser humano como tal”, entendimento que remonta à concepção de ser humano como *imago Dei*, legada à posteridade pela tradição judaico-cristã (SARLET, 2011, p. 22). Disto decorre a compreensão muito apregoada por Kant do ser humano como um fim em si mesmo, nunca como meio, e que nega, portanto, todo e qualquer modo de coisificá-lo ou instrumentalizá-lo, sendo ele próprio um destinatário de direitos (SARLET, 2011). A dignidade da pessoa humana encontra-se positivada na Constituição em seu artigo 1º, inciso III, como um dos fundamentos da República Federativa do Brasil.

Isto posto, ressalta-se desde logo que a dignidade não é um valor concedido ao ser humano por um texto legal, a Constituição, por exemplo, simplesmente reconhece algo que já pertence a uma pessoa como tal e direciona a sua proteção e efetivação (DELGADO, 2006). Nessa linha, como ensina Gabriela Delgado (2006, p. 73), “este entendimento pautado no ser humano enquanto centro convergente de direitos, porque fim em si mesmo, deve orientar inclusive as relações de trabalho e seu correspondente: o Direito do Trabalho”, concluindo que não cabe a adoção de uma lógica utilitarista à aplicação dos direitos concernentes à pessoa humana (DELGADO, 2006).

Por conseguinte, se o trabalho, tal como disposto na Constituição, é um direito humano fundamental, deve estar pautado na dignidade da pessoa humana e, desse modo,

quando se fala em trabalho de uma perspectiva constitucional, só se pode falar em trabalho digno (DELGADO, 2006).

Coutinho (2020, p. 234) sintetiza a questão da seguinte forma:

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 a 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.

Conforme Barreto (2022, p. 141), “o trabalho em condições dignas deve proteger a vida e a saúde dos trabalhadores, proporcionar jornadas adequadas, direito ao descanso, salário justo e oportunidades educativas e profissionais para a concretização de uma vida digna.” A autora acrescenta que “o conceito de trabalho digno deve envolver um trabalho que permita viver e não apenas manter-se vivo” (BARRETO, 2022, p. 136).

A importância do trabalho se estende quando se tem em vista que ele é um dos principais instrumentos pelo qual grande parte da população obtém os meios capazes de lhe assegurar uma vida digna (WANDELLI, 2016) e, para além disso, quando é compreendido como elemento formador da própria identidade social de uma pessoa (DELGADO, 2006) e, portanto, como “um bem com valor de uso” com um fim em si mesmo (WANDELLI, 2016).

Este entendimento é amplamente reconhecido em âmbito internacional, o principal exemplo disso é a Declaração Relativa aos Fins e Objetivos da Organização Internacional do Trabalho, também conhecida como Declaração de Filadélfia, de 1944, que posteriormente foi incorporada à Constituição da OIT, e consagra como o primeiro de seus princípios fundamentais que “o trabalho não é uma mercadoria” (DELGADO; DELGADO, 2017).

A consequência disso, conforme explica Gabriela Delgado (2006, p. 74) é que

ao se reconhecer o trabalho digno como valor e direito fundamental é também necessário torná-lo viável [...], apesar de seguir na contramão da proposta mais comum de exaltação da autonomia privada nas relações de trabalho para se atender às exigências do capital, considera-se que é função estatal proteger e preservar o valor do trabalho digno por meio da regulamentação jurídica.

A proteção jurídica ao trabalho digno como uma forma de assegurar o direito fundamental disposto na Constituição é tão importante que a autora enfatiza que “onde o direito ao trabalho não for minimamente assegurado [...] não haverá dignidade humana que sobreviva” (DELGADO, 2011, p. 70).

Apesar do longo caminho percorrido na luta pela efetivação dos direitos trabalhistas, é desconcertante observar as contradições que se dão nas novas formas de trabalho oriundas da economia do compartilhamento. Filgueiras e Antunes (2020, p. 75) apontam, provocativamente, que nunca foi tão fácil efetivar os direitos assegurados aos trabalhadores, uma vez que as novas tecnologias da informação e da comunicação aumentam sensivelmente a precisão com que é possível identificar o trabalho que foi realizado, quanto durou, o respectivo pagamento, dentre outras ocorrências, bem como impor o cumprimento das normas trabalhistas às empresas, os autores enfatizam que bastaria confrontar diretamente a empresa sob alguma das ferramentas coercitivas cabíveis, como o bloqueio ou intervenção direta na plataforma.

Em outras palavras, nunca foi tão fácil concretizar as garantias decorrentes do direito fundamental ao trabalho digno, mas o que se observa com a emergência das novas formas de trabalho uberizado é exatamente o contrário, os referidos autores fazem uma leitura bastante precisa da situação:

a utilização das TIC [Tecnologias da Informação e da Comunicação] vem potencializando e aprofundando exponencialmente esse processo [de recusa da condição de empregador como estratégia de gestão e controle do trabalho]. Isso ocorre tanto quando o discurso empresarial propaga a narrativa de que os trabalhadores seriam seus clientes (desprovidos, portanto, das relações de trabalho efetivas) quando utiliza essas novas ferramentas de processamento e transmissão de dados para subordinar e sujeitar os trabalhadores ampliando os níveis de exploração da força de trabalho. [...] O discurso de que estamos diante de novas formas de trabalho, não sujeitas à regulação protetiva (ou o de que não seria possível existir tal regulação), tem desempenhado papel fundamental para legitimar, incentivar, cristalizar e acentuar a falta de limites à exploração do trabalho e à precarização de suas condições. A mesma tecnologia que torna a regulação tecnicamente fácil é apresentada pelas empresas como fator que inviabilizaria a proteção dos trabalhadores (FILGUEIRAS; ANTUNES, 2020, p. 60-61).

Em outras palavras, o estágio de desenvolvimento tecnológico que parecia reunir todas as condições para finalmente assegurar a efetividade do direito ao trabalho digno é o mesmo que se apresenta como grande ameaça à própria proteção do trabalho, uma vez que se utiliza de discursos e subterfúgios, para mascarar de empreendedorismo aquilo que é verdadeiramente trabalho, se não relação de emprego, pois aqueles que operam na lógica de trabalho uberizado

recebem da plataforma digital o direito de trabalhar em troca de uma remuneração sobre a qual não podem opinar, a serviço de clientes que não podem escolher, em condições de trabalho que não podem gerenciar. A cooperação perde o sentido solidário de empenho comum e ganha contornos de exploração, mediante o exercício do poder diretivo dos algoritmos, que se espelha na subordinação algorítmica desses trabalhadores (DELGADO; CARVALHO, 2020).

4.3 Princiologia social e humanística da Constituição Federal

Como foi visto, a Constituição Federal consagrou o Estado Democrático de Direito, em que “ocupam posições cardeais a pessoa humana e sua dignidade, juntamente com a valorização do trabalho, especialmente do emprego, o que insere o ramo justralhista no coração e mente jurídicos definidores do melhor espírito da Constituição” (DELGADO, 2019, p. 89).

Esta matriz civilizatória que orienta a Lei Maior do país é expressa, principalmente, numa série de princípios trazidos diretamente pela Constituição Federal ou que destes decorrem na legislação infraconstitucional, de modo que, conforme a lição de Maurício Delgado (2019), para o correto entendimento do Direito do Trabalho é necessária a compreensão dos princípios constitucionais que lhes dizem respeito (DELGADO, 2019). O autor ressalta, ainda, que estes princípios não precisam ser necessariamente trabalhistas, havendo alguns deles oriundos de outros ramos do Direito, todos eles, entretanto, estão inseridos no projeto de “[ênfatisar] a profunda e ampla relevância que a pessoa humana e o valor trabalho ostentam na seara constitucional e, desse modo, na vida jurídica, institucional, econômica e social” (DELGADO, 2019, p. 227).

Estes princípios cumprem diferentes funções no ordenamento jurídico. A primeira delas é a função de descreverem a própria compreensão do fenômeno jurídico, função esta que se encontra presente em qualquer ramo do Direito (DELGADO, 2019). A segunda função é a de preencher lacunas nas principais fontes jurídicas, pelo que eles são chamados de “princípios normativos subsidiários”, esta aplicação é expressamente permitida pelo texto da Consolidação das Leis do Trabalho em seu artigo 8º, quando permite que as autoridades administrativas e a Justiça do Trabalho, na falta de disposições legais ou contratuais, decidam, pelos princípios gerais de Direito, em especial do Direito do Trabalho (DELGADO, 2019). Por fim, mais recentemente, Delgado (2019, p. 226) vem descrevendo uma “função normativa própria ou concorrente” aos princípios, a qual

atua, de maneira geral, em concurso com a interpretativa da regra analisada. Nesta atuação, ora estende o comando desta, ora o restringe, ora até mesmo o esteriliza ou o torna inválido, a partir de uma absorção de seu sentido no âmbito mais abrangente cimentado pelos princípios correlatos. Nesta linha, se uma regra legal realiza o comando genérico contido em certo princípio, mas entra em choque com outro, pode prevalecer, sem dúvida, em face do peso do princípio realizado. Contudo, isso não significa que o princípio preterido não tenha certa influência na compreensão da norma enfocada, atenuando, adequadamente, seus efeitos pensados na origem.

Diante da impossibilidade de fazer uma análise extensiva de todos os princípios juslaborais, mencionaremos apenas alguns em virtude de sua relevância e da pertinência para o tema em estudo, são eles: o princípio da proteção, que se subdivide no princípio do *in dubio pro operario*, no princípio da norma mais benéfica e no princípio da condição mais favorável, e ainda, o princípio da primazia da realidade sobre a forma.

O princípio da proteção interliga-se fundamentalmente com a ideia de dignidade da pessoa humana e do conseqüente direito fundamental ao trabalho digno, cuja própria existência implica necessidade de proteção (COUTINHO, 2021). Este princípio preconiza que as regras juslaborais devem ser estruturadas de modo a assegurar uma teia de proteção à parte mais vulnerável da relação, o trabalhador, buscando atenuar o desequilíbrio característico do contrato de trabalho em âmbito jurídico (DELGADO, 2019).

O Direito do Trabalho estrutura em seu interior, com suas regras, institutos, princípios e presunções próprias, uma teia de proteção à parte vulnerável e hipossuficiente na relação empregatícia —o obreiro—, visando retificar (ou atenuar), no plano jurídico, o desequilíbrio inerente ao plano fático do contrato de trabalho (DELGADO, 2019, p. 233).

Segundo Américo Plá Rodriguez (2000) este princípio se subdivide em três regras: a regra do *in dubio pro operario*, a regra da norma mais favorável e a regra da condição mais benéfica.

O princípio da norma mais favorável aduz que o operador do Direito do Trabalho deve escolher a regra mais benéfica ao obreiro em três circunstâncias, quais sejam: no momento em que a regra é elaborada, ou seja ainda na fase legislativa, posteriormente, quando houver confronto de regras concorrentes, quando as normas devem ser hierarquizadas e, por fim, no momento da interpretação das regras jurídicas aplicáveis a uma relação laboral (DELGADO, 2019).

Já o princípio da condição mais benéfica diz respeito à manutenção dos benefícios mais vantajosos que já foram adquiridos pelo trabalhador, contra a superveniência de regramento ou circunstância menos favorável a ele, em suma, trata-se do instituto do direito adquirido, trazido pela Constituição em seu artigo 5º, inciso XXXVI, “para o princípio, no contraponto entre dispositivos contratuais concorrentes, há de prevalecer aquele mais favorável ao empregado” (DELGADO, 2019, p. 238).

O obreiro deve ser a parte mais protegida dentro de uma relação de trabalho, tanto porque não se admite a supressão do direito fundamental ao trabalho digno, quanto porque pela própria estrutura de um contrato de trabalho, ele é a parte mais frágil.

Quando se fala no trabalho prestado pelas empresas que operam por aplicativo não é diferente, a Uber, grande paradigma do gênero, é uma corporação bilionária cujo crescimento se dá a custo do labor incansável de pessoas que tendem a trabalhar mais do que um empregado comum regido pela CLT, como demonstrado pelas pesquisas relatadas em tópico acima, assumindo custos e sem qualquer garantia de tempo de descanso remunerado ou de assistência em caso de impossibilidade ao trabalho, além de fazerem tudo isso de modo subordinado a um algoritmo. Certamente não se pode olvidar que tal condição de trabalho - atualmente desprovida de proteção legal devido ao esforço das empresas do gênero em seu discurso acerca da autonomia deste tipo de trabalho - não é a mais favorável a estes trabalhadores. Filgueiras e Antunes (2020, p. 68-69) analisam a situação nos seguintes termos:

o controle e a subordinação são exacerbados pela transferência dos riscos aos assalariados, o que inclui a assunção de custos, como a aquisição de carros, celulares e computadores, bem como sua manutenção. As empresas conseguem, então, transformar instrumentos de trabalho em capital constante, sem nenhum risco e sem necessidade de terem sua propriedade formal. Desse modo, para as empresas há ampla flexibilidade, mas para os trabalhadores a flexibilidade (como escolher horários, periodicidade, locais e forma de trabalho) é apenas aparente, já que, na prática são obrigados a trabalhar mais para garantir sua sobrevivência e manutenção de seus instrumentos de trabalho, exatamente como a empresa indica.

Tal discussão acerca das condições em que o trabalho uberizado é prestado remete ao princípio da primazia da realidade sobre a forma e quanto a ele, Delgado (2019, p. 244) explica que, “no Direito do Trabalho, deve-se pesquisar, preferentemente, a prática concreta efetivada ao longo da prestação de serviços, independentemente da vontade eventualmente manifestada pelas partes na respectiva relação jurídica.”

Entretanto, não é isto que vem sendo observado quando do estudo do modelo de trabalho uberizado, quanto a isso, Filgueiras e Antunes (2020, p. 60) expõem que

as supostas novas formas de organização do trabalho associadas ao uso das novas tecnologias de informação e comunicação (TIC) e às empresas que se apresentam como plataformas ou aplicativos são, na verdade, estratégias de contratação e gestão do trabalho que mascaram o assalariamento presente nas relações que estabelecem. Esta negação do assalariamento é elemento central da estratégia empresarial, pois, sob a aparência de maior autonomia (eufemismo para burlar o assalariamento e efetivar a transferência dos riscos), o capital busca, de fato, ampliar o controle sobre o trabalho para recrudescer a exploração e a sujeição.

Na lição de Godinho Delgado (2019, p. 244), este princípio, também denominado de princípio do contrato realidade:

autoriza [...] a descaracterização de uma pactuada relação civil de prestação de serviços, desde que no cumprimento do contrato despontem, concretamente, todos

os elementos fático-jurídicos da relação de emprego (trabalho por pessoa física, com pessoalidade, não eventualidade, onerosidade e sob subordinação).

Isto é relevante na presente discussão pois todos os cinco requisitos presentes no artigo 3º da CLT para a configuração de uma relação empregatícia: realização por pessoa física, não eventualmente, com pessoalidade, subordinação, e onerosidade, podem ser observados em alguma medida no trabalho uberizado.

Filgueiras e Antunes (2020, p. 67-68) fazem uma listagem em onze pontos das condições em que se dá a prestação na economia do compartilhamento, mostrando como trabalho realizado tem menor semelhança com a prestação autônoma de serviços do que com uma relação de trabalho, pois as plataformas e aplicativos: 1) Impõem regras e condições para que alguém se cadastre na plataforma e esteja habilitado a prestar o serviço pela empresa. 2) Determinam o trabalho que será realizado, por exemplo, o prestador não poderá prestar serviço diferente do que o contemplado pela plataforma: ou um deslocamento, ou uma entrega, ou uma limpeza etc. 3) Designam determinado trabalhador para determinado serviço por meio do algoritmo, não permitindo que os prestadores capturem os próprios clientes. 4) Delimitam em detalhes como se dará a realização das atividades, por exemplo, qual o modelo de carro permitido, como os trabalhadores devem se conduzir perante os clientes. 5) Estabelecem um prazo para a execução do trabalho. 6) Estipulam unilateralmente os valores a serem pagos aos prestadores pelo serviço. 7) Determinam como os trabalhadores devem contactar as gerências, proibindo, por exemplo, o contato por meio de redes sociais 8) Pressionam de diversas formas os trabalhadores a serem assíduos e não recusarem serviços por meio de ameaça de desligamento caso a quantidade de trabalho realizada seja inferior a determinado padrão, situação que foi observada nas pesquisas realizadas pelos autores. 9) Também pressionam por meio da concessão de incentivos, geralmente bônus em dinheiro, para aqueles que passarem mais tempo trabalhando ou à disposição. 10) Utilizam-se do bloqueio por determinado período como forma de sanção por infrações, as quais são determinadas de modo arbitrário pela empresa. 11) Por fim, admitem também a possibilidade de desligamento sem qualquer aviso prévio, por motivos também estabelecidos arbitrariamente pela empresa, em grande parte das vezes, como observado nas pesquisas realizadas pelos autores, sem sequer conseguirem uma justificativa da empresa quando procurada.

Entretanto, ainda que este não fosse o caso, ressalta-se que a proteção constitucional não se destina apenas ao labor realizado no contexto de uma relação empregatícia, mas é extensivo a qualquer forma de trabalho (COUTINHO, 2020), portanto, o

trabalho uberizado, quer reconhecido como relação empregatícia ou não, não pode ser excluído da regra de proteção.

Ignorar as nuances próprias da “economia do compartilhamento” ou se furtar a examinar a fundo os novos mecanismos pelos quais se rege essa modalidade significa, no presente caso, malferir o princípio da primazia da realidade e o direito fundamental ao trabalho digno, que fundamenta o princípio da proteção, isto é preocupante pois, conforme apontam Filgueiras e Antunes (2020, p. 73) os elementos centrais destas novas tecnologias da informação e da comunicação

estão canalizados para elevar a capacidade de controlar e comandar um enorme exército de força de trabalho sobrando, do que resulta um aumento exponencial tanto na exploração quanto na espoliação do trabalho, levando ao limite os interesses ditames do capital e de suas corporações.

Nessa toada, Filgueiras e Cavalcante (2020, p. 170) explicam que os lucros das empresas que atuam por meio de plataformas de aplicativo “estão diretamente ligados à insegurança e à precariedade daqueles que precisam aceitar as tarefas para garantir a sobrevivência”.

Antunes (2020) descreve este processo como um aprofundamento da informalidade que leva à exploração do trabalho e também comenta como as justificativas de que estas podem ser aceitáveis dentro de um momento de crise econômica, tal como experienciado na pandemia da COVID-19, por serem “melhor do que nada” (COUTINHO, 2022) ameaçam a dignidade do trabalho:

realizando jornadas de trabalho frequentemente superiores a oito, dez, doze ou mais horas por dia, muitas vezes sem folga semanal; percebendo salários baixos, vivenciando demissões sem qualquer justificativa; arcando com os custos de manutenção de veículos, motos, bicilcetas, celulares, equipamentos etc - parece que começam a se desenvolver, nos laboratórios do capital, múltiplos experimentos que podem ser generalizados, depois da pandemia, para um amplo leque de trabalhos, nas mais distintas atividades, intensificando o processo de escravidão digital. Assim, se esse instrumental do capital continuar se ampliando exponencialmente, teremos mais informalização com informatização, o que será ‘justificado’ pela necessidade de ‘recuperação’ da economia pós-pandemia. E a existência de uma monumental força sobrando de trabalho, que não para de se ampliar, intensificando essa tendência destrutiva em relação ao trabalho (ANTUNES, 2020, p. 20-21).

Sarlet (2010) explica que a existência de um autêntico Estado de Direito, pautado em direitos fundamentais, está diretamente relacionada com a garantia de eficácia e proteção destes direitos, ou seja, com a efetividade do princípio da segurança jurídica:

certo é que havendo, ou não, menção expressa a um direito à segurança jurídica, de há muito, pelo menos no âmbito do pensamento constitucional contemporâneo, se

enraizou a idéia de que um autêntico Estado de Direito é sempre também – pelo menos em princípio e num certo sentido - um Estado da segurança jurídica (SARLET, 2010, p. 5)

Desse modo, o autor ressalta que a segurança jurídica, enquanto subprincípio, está indissociavelmente presente na noção de Estado de Direito plasmada na Constituição de 1988, sendo citada como valor fundamental no Preâmbulo e sendo incluída no rol seletivo dos direitos “invioláveis” trazidos pelo artigo 5º (SARLET, 2010).

Quando o autor fala da dignidade da pessoa humana, ele explica que esta

não exige apenas uma proteção em face de atos de cunho retroativo (isto, é claro, quando estiver em causa uma efetiva ou potencial violação da dignidade em algumas de suas manifestações), mas também não dispensa [...] uma proteção contra medidas retrocessivas, mas que não podem ser tidas como propriamente retroativas, já que não alcançam as figuras dos direitos adquiridos, do ato jurídico perfeito e da coisa julgada. Basta lembrar aqui a possibilidade de o legislador, seja por meio de uma emenda constitucional, seja por uma reforma no plano legislativo, suprimir determinados conteúdos da Constituição ou revogar normas legais destinadas à regulamentação de dispositivos constitucionais, notadamente em matéria de direitos sociais, ainda que com efeitos meramente prospectivos. Com isso, deparamo-nos com a noção que tem sido ‘batizada’ pela doutrina – entre outros termos utilizados - como proibição (ou vedação) de retrocesso (SARLET, 2010, p. 12).

Desse modo, diante do protagonismo da dignidade da pessoa humana como o “critério de hierarquização de todos os demais valores e instituições” (WANDELLI, 2016, p. 1020) que regem o Estado Democrático de Direito projetado na Constituição de 1988, vimos emanar o direito fundamental ao trabalho digno. Sob pena de malferir o princípio da segurança jurídica e todo o sistema sobre o qual se baseia a Constituição Federal, este deve ser assegurado.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Foi observado no presente trabalho que o fenômeno da uberização pode ser entendido como uma aprofundamento do modelo de trabalho informal e precário que esteve presente na sociedade brasileira desde que aqui se formou um mercado de trabalho livre.

Nesta categoria, entretanto, além da incerteza e “amadorismo” que geralmente caracterizam o trabalho informal, ocorre um processo de intenso gerenciamento e controle do trabalho por diferentes meios. Por intermédio dos algoritmos, o trabalho é mediado, direcionado e controlado, além disso, o trabalhador é submetido a uma série de diretrizes ordenadas pela empresa, cuja desobediência implica o seu desligamento da plataforma, sem aviso prévio e, em geral, sem explicações. Neste modelo, somente há remuneração quando uma tarefa é efetivamente completada e os riscos da falta de demanda correm exclusivamente por conta do prestador, apesar de seu tempo à disposição. Não obstante, os custos com as ferramentas utilizadas para o trabalho são transferidos aos obreiros, ao passo que seus direitos são suprimidos. Tampouco se tem se tem alguma segurança na superveniência de alguma impossibilidade para o trabalho: estes riscos, também correm por conta do trabalhador.

Com isso, vimos que o que era uma tendência de países “subdesenvolvidos”, que se esperava logo seria resolvida, acaba por ser disseminada e alcançar, inclusive, aquelas profissões que demandam alto nível de qualificação em países “desenvolvidos”.

Foi mostrado que o advento das plataformas digitais constitui mais um passo em um processo que teve início na década de 1970, com a redução de custos empresariais apregoada pelo neoliberalismo e que trouxe grande impacto na seara das obrigações trabalhistas (COUTINHO, 2021). Essas mudanças ocasionaram o surgimento de novos modelos de trabalho, cite-se como exemplo o temporário, o terceirizado, o intermitente e mais recentemente o trabalho por aplicativo, todos estes têm em comum o fato de caracterizarem uma descentralização produtiva e reduzirem os custos dos tomadores do serviço à custa de uma progressiva precarização do trabalho prestado (COUTINHO, 2021).

Nessa esteira, foi observado que a uberização nada mais é do que uma nova forma de organização do trabalho (ABÍLIO, 2020), cujas particularidades do gerenciamento algorítmico intensificam o controle sobre ele, ainda que de uma maneira sutil, a qual permite que seja mascarado como trabalho autônomo e incentivo ao empreendedorismo, discurso reiterado pelas empresas e que tem encontrado ecos no julgamento das lides que lhe dizem respeito nos Tribunais.

Desse modo, vimos que a disseminação destas novas modalidades de prestação de serviço infelizmente tendem a barrar o processo de conquistas sociais dos trabalhadores. O que, felizmente, não tem sido de todo ignorado, com o pronunciamento de algumas decisões que ressaltam o papel do direito como instrumento civilizatório e sublinham que as garantias constitucionais fundadas na dignidade da pessoa humana não autorizam a realização de um trabalho que não seja digno e, portanto, devidamente protegido, sequer havendo a possibilidade de retirar dos trabalhadores as garantias já asseguradas com base no princípio da vedação ao retrocesso.

Diante disso, foi observado que também não são cabíveis os argumentos que ressaltam os benefícios econômicos deste modelo de trabalho, bem como a invocação do preceito fundamental da livre iniciativa, pois ainda que ela deva ser assegurada, é preciso ter em vista que todo o ordenamento jurídico deve ser estabelecido à luz da dignidade da pessoa humana, a qual não permite tratar seres humanos em hipótese alguma, como mercadoria. Na uberização, vemos que é quase isso, muitos riscos, inseguranças, muitas exigências e controles, e poucas garantias de dignidade.

Percebeu-se, portanto, a necessidade de conciliação entre a garantia do direito social ao trabalho, que vimos que não pode ser suprimido em hipótese alguma num Estado Democrático de Direito, tal como instituído a partir da Constituição de 1988 e o princípio da livre iniciativa, com a criação de caminhos para a harmonização entre ambas de modo que uma não deva ser suprimida para que a outra seja assegurada, como querem nos fazer crer os proponentes de um desenvolvimento econômico a qualquer custo. Como reafirmamos, é a luz da dignidade da pessoa humana que todo o ordenamento jurídico foi estabelecido, e esta não permite, em hipótese alguma, que seres humanos sejam tratados como mercadoria, assegurar o trabalho digno é, portanto, um imperativo.

REFERÊNCIAS

ABÍLIO, Ludmila Costhek. Uberização: a era do trabalhador just-in-time?. **Estudos Avançados**, [S.L.], v. 34, n. 98, p. 111-126, abr. 2020. FapUNIFESP (SciELO). <http://dx.doi.org/10.1590/s0103-4014.2020.3498.008>.

ABÍLIO, Ludmila Costhek. Uberização: gerenciamento e controle do trabalhador just-in-time. In: ANTUNES, Ricardo (org). **Uberização, trabalho digital e indústria 4.0**. São Paulo: Boitempo, 2020. p. 111-124.

ALIANÇA BIKE. **Pesquisa de perfil dos entregadores ciclistas de aplicativo**. Disponível em: https://aliancabike.org.br/wp-content/uploads/2020/04/relatorio_s2.pdf. Acesso em: 08 maio 2022.

ALMEIDA, Saulo Nunes de Carvalho; NETA, Maria Francisca da Silva. **Entregadores e plataformas digitais: uma análise à luz dos tribunais brasileiros**. *Direitos Sociais e Políticas Públicas*, [s. l.], v. 9, n. 3, p. 629-655, jul. 2021.

ALVARENGA, Darlan. Desemprego fica em 11,2% em fevereiro e ainda atinge 12 milhões, diz IBGE. **Portal G1**. [s.l.], 31 de mar. de 2022. Disponível em: <https://g1.globo.com/economia/noticia/2022/03/31/desemprego-fica-em-112percent-em-fevereiro-diz-ibge.ghtml>. Acesso em: 20 abr. 2022.

ANTUNES, Ricardo. As novas formas de acumulação de capital e as formas contemporâneas do estranhamento (alienação). **Caderno CRH**, [S. l.], v. 15, n. 37, 2006. DOI: 10.9771/ccrh.v15i37.18601. Disponível em: <https://periodicos.ufba.br/index.php/crh/article/view/18601>. Acesso em: 27 abr. 2022.

ANTUNES, Ricardo. Trabalho intermitente e uberização do trabalho no limiar da Indústria 4.0. In: ANTUNES, Ricardo. **Uberização, trabalho digital e indústria 4.0**. São Paulo: Boitempo, 2020. p. 11-22.

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.

BANDEIRA, Francisco Jonas Braga. **Uberização e o transporte remunerado particular individual de passageiros: uma análise crítica sob a ótica do direito sobre o desligamento automático dos motoristas de aplicativos digitais no município de Fortaleza**. 2019. 86 f. TCC (Graduação) - Curso de Direito, Universidade Federal do Ceará, Fortaleza, 2019.

BARROS, Henrique Sales. Estudo: Jornada média de entregadores de aplicativos é de 65 horas semanais. **Portal UOL**, São Paulo, 15 de dez. de 2021. Disponível em: <https://economia.uol.com.br/noticias/redacao/2021/12/15/estudo-entregadores-aplicativos-plataformas-oit-cut.htm>. Acesso em: 20 abr. 2022.

BARRETO, Clessiene Cuzzuol Nunes. **Trabalho em plataformas digitais: os direitos fundamentais dos trabalhadores face às novas formas de subordinação e aos preceitos**

do trabalho digno e do trabalho decente. 2022. 181 f. Dissertação (Mestrado) - Curso de Direito, Faculdade de Direito de Vitória, Vitória, 2022.

BELANDI, Caio. Desemprego cai para 11,2% no trimestre encerrado em janeiro, menor taxa para o período desde 2016. **Agência de Notícias.** [s.l.], 18 de mar. de 2022 Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/33240-desemprego-cai-para-11-2-no-trimestre-encerrado-em-janeiro-menor-taxa-para-o-periodo-desde-2016>. Acesso em: 26 abr. 2022.

BRASIL. Constituição Federal, de 5 de outubro de 1988. **Constituição da República Federativa do Brasil.** Atualizada até a Emenda Constitucional nº 99, de 14 de dezembro de 2017. Disponível em:

<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm>.

Acesso em: 24 maio 2022.

BRASIL. Decreto-Lei nº 5452, de 1º de maio de 1943. **Consolidação das Leis do Trabalho.** Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decretolei/Del5452.htm>. Acesso em: 24 maio 2022.

BRASIL. Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017a. **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.** Disponível em:

<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/113467.htm>. Acesso em: 24 maio 2022.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Agravo de Instrumento em Recurso de Revista nº 106182120215030111. Agravante: RAFAEL RIBEIRO LACERDA. Agravada: 99 TECNOLOGIA LTDA. Relator: Ministro Ives Gandra da Silva Martins Filho. Brasília, 05 de abril de 2022. **Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho.** Brasília, 08 abr. 2022.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Recurso de Revista nº 100353-02.2017.5.01.0066. Recorrente: ELIAS DO NASCIMENTO SANTOS. Recorrido: UBER DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA. E OUTROS. Relator: Ministro Mauricio Godinho Delgado. Brasília, 06 de abril de 2022. **Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho.** Brasília, 11 abr. 2022.

CARDOSO, Deborah Hana. **Motoristas e entregadores por aplicativo crescem quase 1.000% em 5 anos.** Disponível em:

<https://www.correiobraziliense.com.br/economia/2022/04/5002752-motoristas-e-entregadores-por-aplicativo-crescem-quase-1-000-em-5-anos.html>. Acesso em: 27 abr. 2022.

CARVALHO, A. S. **A técnica logística no toyotismo: uma aproximação geográfica do just-in-time.** Geousp – Espaço e Tempo (Online), v. 21, n. 1, p. 32-47, abril. 2017.

CASTILHO, G.; SILVA, V. A transferência dos custos ao trabalhador no teletrabalho: estratégias da doutrina e jurisprudência para o trabalho digno do futuro. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região**, v. 24, n. 1, p. 207-218, 18 ago. 2020.

CEZAR, Frederico Gonçalves. O processo de elaboração da CLT: histórico da Consolidação das Leis Trabalhistas brasileiras em 1943. **Revista Processus de Estudos de Gestão, Jurídicos e Financeiros**, Brasília, v. 7, n. 3, p. 13-20, 20 set. 2011.

COSTA, Márcia da Silva. Trabalho informal: um problema estrutural básico no entendimento das desigualdades na sociedade brasileira. **Caderno Crh**, Salvador, v. 23, n. 58, p. 171-190, jan. 2010.

COUTINHO, Raianne Liberal. **A subordinação algorítmica no arquétipo UBER: desafios para a incorporação de um sistema de proteção constitucional trabalhista**. 2021. 243 f. Dissertação (Mestrado) - Curso de Direito, Universidade de Brasília, Brasília, 2021.

COUTINHO, Raianne Liberal. **Melhor do que nada?: como o discurso da crise fortalece a precarização do trabalho uberizado**. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3. Região. Belo Horizonte, v. 66, n. 102, item 01, p. 223-239, jul./dez. 2020.

DELGADO, Gabriela Neves. Direitos Humanos dos trabalhadores: perspectiva de análise a partir dos princípios internacionais do Direito do Trabalho e do Direito Previdenciário. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, Brasília, v. 77, n. 3, p. 59-76, jul. 2011.

DELGADO, Gabriela Neves.. O trabalho enquanto suporte de valor. **Revista da Faculdade de Direito da Universidade Federal de Minas Gerais**, Belo Horizonte, v. -, n. 49, p. 63-80, jul. 2006.

DELGADO, Gabriela Neves.; CARVALHO, Bruna V. de. **Breque dos Apps: direito de resistência na era digital**. 2020. Disponível em: <https://diplomatie.org.br/breque-apps-direito-de-resistencia-na-era-digital/>. Acesso em: 26 maio 2022.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: Ltr, 2019.

DELGADO, Maurício Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **A reforma trabalhista no Brasil: com os comentários à Lei n. 13.467/2017**. São Paulo: Ltr, 2017.

DUTRA, Renata Queiroz. Direitos sociais em tempos neoliberais: a Constituição de 1988 e a crise permanente. **Revista dos Estudantes de Direito da Universidade de Brasília**, Brasília, p. 34-58, jul. 2018.

FILGUEIRAS, Vitor; ANTUNES, Ricardo. Plataformas digitais, uberização do trabalho e regulação no capitalismo contemporâneo. In: ANTUNES, Ricardo (org.). **Uberização, trabalho digital e indústria 4.0**. São Paulo: Boitempo, 2020. p. 59-78.

FILGUEIRAS, Vitor; CAVALCANTE, Sávio. Um novo adeus à classe trabalhadora? In: ANTUNES, Ricardo (org.). **Uberização, trabalho digital e indústria 4.0**. São Paulo: Boitempo, 2020. p. 159-178.

GÓES, Geraldo; FIRMINO, Antony; MARTINS, Felipe. **A Gig economy no Brasil: uma abordagem inicial para o setor de transporte**. Brasília: Ipea, 2021. Disponível em: https://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/conjuntura/211216_notas_5_gig_economy_brasil.pdf. Acesso em: 03 maio 2022.

GONSALES, Marco. Indústria 4.0: empresas plataformas, consentimento e resistência. In: ANTUNES, Ricardo (org.). **Uberização, trabalho digital e indústria 4.0**. São Paulo: Boitempo, 2020. p. 125-137.

GRAHAM, Mark; ANWAR, Mohammad Amir. Trabalho digital. In: ANTUNES, Ricardo. **Uberização, trabalho digital e indústria 4.0**. São Paulo: Boitempo, 2020. p. 47-58.

GROHMANN, Rafael. Plataformização do trabalho: características e alternativas. In: ANTUNES, Ricardo (org.). **Uberização, trabalho digital e indústria 4.0**. São Paulo: Boitempo, 2020. p. 93-109.

GUSMÃO, Xerxes. Trabalhador de plataformas digitais: empregado ou autônomo? **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região**, Brasília, v. 24, n. 2, p. 189-198, dez. 2020.

LARAIA, Maria Ivone Fortunato. **Direito fundamental ao trabalho digno e o contrato de trabalho intermitente**. 2018. 249 f. Tese (Doutorado) - Curso de Direito, Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2018.

LAVAL, Christian. **A uberização é uma extensão da racionalidade empreendedora: entrevista com Christian Laval**. 2019. Disponível em: <https://digilabour.com.br/2019/10/04/a-uberizacao-e-uma-extensao-da-racionalidade-empreendedora-afirma-laval/>. Acesso em: 20 abr. 2022.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: Saraiva Educação, 2020.

LEMOS, Patrícia Rocha. Walmartização do trabalho: a face cruel das tecnologias utilizadas nos hipermercados. In: ANTUNES, Ricardo (org.). **Uberização, trabalho digital e indústria 4.0**. São Paulo: Boitempo, 2020. p. 259-265.

LEON, Lucas Pordeus. Na pandemia cresce 400% processos de trabalhadores contra aplicativos. **Agência Brasil**. Brasília, 25 de out. de 2021. Disponível em: <https://agenciabrasil.ebc.com.br/radioagencia-nacional/justica/audio/2021-10/na-pandemia-cr-esce-400-processos-de-trabalhadores-contr-a-aplicativos>. Acesso em: 06 maio 2022.

MÁXIMO, Wellton. Ministério diz que regulamentará trabalho por aplicativos este ano. **Agência Brasil**. Brasília, 27 de abr. de 2022. Disponível em: <https://agenciabrasil.ebc.com.br/economia/noticia/2022-04/ministerio-diz-que-regulamentara-trabalho-por-aplicativos-este-ano>. Acesso em: 06 maio 2022.

MORAES, Rodrigo Bombonati de Souza; OLIVEIRA, Marco Antonio Gonsales de; ACCORSI, André. Uberização do trabalho: a percepção dos motoristas de transporte particular por aplicativo. **Revista Brasileira de Estudos Organizacionais**, Curitiba, v. 6, n. 3, p. 647-681, dez. 2019.

PEREIRA, Ana Lucia Pretto; CORDEIRO, Bruna de Oliveira. Neoconstitucionalismo, discricionariedade e decisão judicial: um diálogo entre Robert Alexy e Lênio Luiz Streck.

Revista da Faculdade de Direito da Universidade Federal do Rio Grande do Sul, [s. 1], v. , n. 35, p. 132-148, dez. 2016.

PRAUN, Luci; ANTUNES, Ricardo. A demolição dos direitos do trabalho na era do capitalismo informacional-digital. In: ANTUNES, Ricardo. **Uberização, trabalho digital e indústria 4.0**. São Paulo: Boitempo, 2020. p. 179-192.

RODRIGUES, Douglas. Informalidade volta a subir; país tem 38 mi de trabalhadores sem vínculos. **Portal Poder 360**. [s.l.], 01 de dez. de 2021. Disponível em: <https://www.poder360.com.br/economia/informalidade-volta-a-subir-pais-tem-38-mi-de-trabalhadores-sem-vinculos/>. Acesso em: 26 abr. 2022.

RODRIGUEZ, Américo Plá. **Princípios de Direito do Trabalho**. São Paulo: Ltr, 2000.

SARLET, Ingo Wolfgang. A eficácia do direito fundamental à segurança jurídica: dignidade da pessoa humana, direitos fundamentais e proibição de retrocesso social no Direito Constitucional brasileiro. **Revista Eletrônica Sobre a Reforma do Estado**, Salvador, v. -, n. 21, p. 1-39, mar. 2010.

SARLET, Ingo Wolfgang. **Dignidade da pessoa humana e Direitos Fundamentais na Constituição de 1988**. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2011.

SARMENTO, Daniel. A normatividade da Constituição e a Constitucionalização do Direito Privado. **Revista da EMERJ**, Rio de Janeiro, v. 6, n. 23, p. 272-297, out. 2003. Disponível em: https://www.emerj.tjrj.jus.br/revistaemerj_online/edicoes/revista23/revista23.pdf. Acesso em: 23 maio 2022.

TONELLO, Iuri. Uma nova reestruturação produtiva pós-crise de 2008? In: ANTUNES, Ricardo (org.). **Uberização, trabalho digital e indústria 4.0**. São Paulo: Boitempo, 2020. p. 139-148.

UBER. **Entendendo porque motoristas podem perder acesso à sua conta**. Disponível em: <https://www.uber.com/br/pt-br/drive/safety/deactivations/>. Acesso em: 06 maio 2022.

VIANNA, Marcia Coelho de Segadas. **A Discussão Histórica da Informalidade: Significados e Formas de Representação**. 2006. 210 f. Dissertação (Mestrado) - Curso de Ciências Humanas: Sociologia, Instituto Universitário de Pesquisas do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2006.

WANDELLI, Leonardo Vieira. O direito fundamental ao conteúdo do próprio trabalho: uma reconstrução normativa do direito ao trabalho. **Espaço Jurídico Journal Of Law**, [S.L.], v. 17, n. 3, p. 1013-1052, 20 dez. 2016. Universidade do Oeste de Santa Catarina. <http://dx.doi.org/10.18593/ejll.v17i3.10199>.

XAVIER, Mario Sergio Dias; SBIZERA, José Alexandre Ricciardi. A uberização do trabalho humano diante dos princípios formadores do Direito do Trabalho e das decisões do Tribunal Superior do Trabalho. **Conpedi Law Review**, Evento Virtual, v. 7, n. 1, p. 75-94, jan. 2021.