



UNIVERSIDADE FEDERAL RURAL DO SEMI-ÁRIDO
CENTRO DE CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS E HUMANAS
CURSO DE DIREITO

MARIA JÚLIA COSTA LEITE E SOUSA

**UBERIZAÇÃO DO TRABALHO, REGULAMENTAÇÃO
LEGAL E TENDÊNCIAS JUDICIAIS: UMA ANÁLISE
MARXISTA**

MOSSORÓ
2022

MARIA JÚLIA COSTA LEITE E SOUSA

**UBERIZAÇÃO DO TRABALHO, REGULAMENTAÇÃO
LEGAL E TENDÊNCIAS JUDICIAIS: UMA ANÁLISE
MARXISTA**

Monografia apresentada ao Centro de Ciências Sociais Aplicadas e Humanas para obtenção do grau de Bacharela em Direito pela Universidade Federal Rural do Semi-Árido, no curso de Direito.

Orientador: Prof. Dr. Daniel Araújo Valença
Coorientador: Prof. Me. Gustavo Henrique Freire Barbosa

MOSSORÓ
2022

© Todos os direitos estão reservados a Universidade Federal Rural do Semi-Árido. O conteúdo desta obra é de inteira responsabilidade do (a) autor (a), sendo o mesmo, passível de sanções administrativas ou penais, caso sejam infringidas as leis que regulamentam a Propriedade Intelectual, respectivamente, Patentes: Lei nº 9.279/1996 e Direitos Autorais: Lei nº 9.610/1998. O conteúdo desta obra tomar-se-á de domínio público após a data de defesa e homologação da sua respectiva ata. A mesma poderá servir de base literária para novas pesquisas, desde que a obra e seu (a) respectivo (a) autor (a) sejam devidamente citados e mencionados os seus créditos bibliográficos.

S725u Sousa, Maria Júlia Costa Leite e .
Uberização do trabalho, regulamentação legal e
tendências judiciais: uma análise marxista /
Maria Júlia Costa Leite e Sousa. - 2022.
102 f. : il.

Orientador: Daniel Araújo Valença.
Coorientador: Gustavo Henrique Freire Barbosa.
Monografia (graduação) - Universidade Federal
Rural do Semi-árido, Curso de Direito, 2022.

1. Uberização. 2. Marxismo. 3. Uber. I. Valença,
Daniel Araújo, orient. II. Barbosa, Gustavo
Henrique Freire, co-orient. III. Título.

Ficha catalográfica elaborada por sistema gerador automático em conformidade
com AACR2 e os dados fornecidos pelo(a) autor(a).
Biblioteca Campus Mossoró / Setor de Informação e Referência
Bibliotecária: Keina Cristina Santos Sousa e Silva
CRB: 15/120

O serviço de Geração Automática de Ficha Catalográfica para Trabalhos de Conclusão de Curso (TCC's) foi desenvolvido pelo Instituto de Ciências Matemáticas e de Computação da Universidade de São Paulo (USP) e gentilmente cedido para o Sistema de Bibliotecas da Universidade Federal Rural do Semi-Árido (SISBI-UFERSA), sendo customizado pela Superintendência de Tecnologia da Informação e Comunicação (SUTIC) sob orientação dos bibliotecários da instituição para ser adaptado às necessidades dos alunos dos Cursos de Graduação e Programas de Pós-Graduação da Universidade.

MARIA JÚLIA COSTA LEITE E SOUSA

**UBERIZAÇÃO DO TRABALHO, REGULAMENTAÇÃO LEGAL E TENDÊNCIAS
JUDICIAIS: UMA ANÁLISE MARXISTA**

Monografia apresentada ao Centro de Ciências Sociais Aplicadas e Humanas para obtenção do grau de Bacharela em Direito pela Universidade Federal Rural do Semi-Árido, no curso de Direito.

Orientador: Prof. Dr. Daniel Araújo Valença
Coorientador: Prof. Me. Gustavo Henrique Freire Barbosa

APROVADA EM: 08/06/2022

BANCA EXAMINADORA:

DANIEL ARAUJO
VALENÇA:04544131499

Assinado de forma digital por
DANIEL ARAUJO
VALENÇA:04544131499
Dados: 2022.06.17 19:22:26 -03'00'

Prof. Dr. Daniel Araújo Valença
Presidente

Prof. Me. Gustavo Henrique Freire Barbosa
Presidente

Ana Maria Bezerra Lucas
UFERSA

2022.06.18 10:54:10-03'00'

Prof^ª. Dr.^a. Ana Maria Bezerra Lucas
Primeiro membro

Prof. Dr. Zéu Palmeira Sobrinho
Segundo membro

MOSSORÓ
2022

AGRADECIMENTOS

Esta monografia foi redigida durante vários dias e noites de solidão. Mesmo assim, posso afirmar sem sombra de dúvidas que ela é fruto de uma experiência coletiva. Digo isso não somente em razão do apoio material, emocional e intelectual prestado a mim durante o processo de escrita, mas no que se refere à própria inspiração para pesquisar.

Se eu não viesse de uma família de assalariados, *talvez* as questões trabalhistas não me sensibilizassem de forma tão pessoal. Se não tivesse escolhido estudar Direito na UFRSA, *talvez* não tivesse a visão de mundo que tenho hoje. Se não tivesse a oportunidade de estagiar na Justiça do Trabalho logo no início da graduação, *talvez* não desenvolvesse afinidade com esse ramo jurídico, desprezado por tantos e estudado ao final do curso.

Em meio a tantas incertezas, uma coisa posso afirmar com segurança: sem essas experiências, eu seria outra pessoa. Mas elas aconteceram, e sou grata ao universo por isso.

Agradeço, também, especificamente:

À minha mãe, Deusime, por ter sido o meu primeiro exemplo de mulher e trabalhadora, por ter investido tanto na minha educação. Essa conquista é fruto do seu amor e da sua dedicação. Nunca terei palavras para agradecer.

À minha irmã, Daniela, ou *Lela*, por ser minha referência nos estudos e em tantas outras coisas. Sempre foi e será uma honra ser comparada com você.

À Lia, minha cachorrinha e alegria dos meus dias.

À Jeniffer (*in memoriam*), uma das melhores amigas que pude ter, que com certeza estaria na minha defesa. *Someday I will find you in a champagne supernova in the sky.*

À Karol, por ser não só minha grande amiga, mas minha parceira acadêmica e de pesquisa nessa jornada tortuosa que é a graduação. Teria sido muito mais difícil sem você, e foi muito melhor porque estivemos juntas.

A Pedro Renan e Júlia Heiza, minhas pessoas, minha rede de apoio, por nunca me deixarem desamparada; e aos meus “Tesouras”: Júlia Gomes, Lara, Yasmim, João Paulo, Cecília e Layane. Vocês são minha família.

À Joana, pela amizade, por contribuir para o aprimoramento deste trabalho e por partilhar comigo a experiência de escrita de um TCC. Nós conseguimos.

À Thereza, por estar sempre comigo e me apoiar em todos os âmbitos; a Thairone e Manel, pela amizade e companheirismo, sobretudo nos últimos tempos; à Gabi, amiga e pesquisadora maravilhosa, por ter me estimulado na pesquisa; a Ítalo, João Gabriel e Pedro (PV), por, mesmo à distância, tornarem meus dias mais leves e divertidos; aos meus amigos

Igor, Ingrid, Lísia e Bárbara, por tantos bons momentos vividos nesses anos de faculdade, e pelo apoio mútuo que permitiu que chegássemos até aqui.

Aos meus orientadores, Prof. Dr. Daniel Araújo Valença e Prof. Me. Gustavo Henrique Freire Barbosa. Daniel, agradeço imensamente por ter me auxiliado prontamente na monografia e na graduação, pelas oportunidades oferecidas, pelo conhecimento compartilhado e por ser uma referência de docente e pesquisador. Gustavo, obrigada por ter aceitado nosso convite e pelas valiosas contribuições à minha pesquisa.

Ao Grupo de Extensão e Pesquisa em Direito, Marxismo e América Latina (GEDIC), que foi fundamental para meu desenvolvimento enquanto pessoa e pesquisadora. Obrigada.

À 1ª Vara do Trabalho de Mossoró (TRT-21), nas pessoas de Vladimir Castro, Lisandra Lopes e Victor Bruno, por contribuírem para que eu tivesse uma primeira e enriquecedora experiência profissional, que refletirá no resto da minha carreira.

Ao GET - Esperança Garcia, pelas tantas discussões sobre temas de Direito do Trabalho, sempre a partir de uma perspectiva progressista.

Ao Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Rio Grande do Norte (IFRN) e à Universidade Federal Rural do Semi-Árido (UFERSA), instituições que me forneceram educação pública, gratuita, crítica, libertadora e de qualidade.

“A pessoa do proletário é ‘igual em princípio’ à pessoa do capitalista; o que encontra sua expressão no ‘livre’ contrato de emprego. Mas é a partir dessa mesma ‘liberdade materializada’ que surge para o proletário a possibilidade de tranquilamente morrer de fome”.

(Evguiéni B. Pachukanis)

RESUMO

Esta monografia objetiva examinar, a partir da perspectiva marxista do direito, o fenômeno da uberização no Brasil, analisando a maneira pela qual esta discussão tem sido realizada nos âmbitos acadêmico, legislativo e jurisdicional nacionais. Conceitua-se uberização como uma forma de gestão da força de trabalho baseada na utilização de tecnologias digitais comunicacionais, na qual as relações de assalariamento são negadas e assumem a aparência de prestação de serviços, e que tem como elementos centrais instabilidade, imprevisibilidade e as tendências à individualização e à precarização. No primeiro capítulo, realiza-se uma revisão de literatura acerca da temática, bem como uma abordagem aos conceitos marxianos de *mais-valor*, *meios de produção* e *assalariamento*. Percebe-se que as categorias marxianas permanecem presentes no modo de gestão em estudo, assumindo apenas uma aparência formal distinta. No segundo capítulo, analisam-se as tentativas de regulamentação jurídica desse modo de gestão, bem como são tecidos comentários acerca da perspectiva marxista e pachukaniana do Direito. No capítulo final, são estudados acórdãos do Tribunal Superior do Trabalho em processos das empresas Uber e 99. Verificou-se que, das 13 decisões proferidas até o momento, 11 negam o caráter empregatício das relações uberizadas; uma não trata sobre essa questão e outra, da 3ª Turma, reconhece o vínculo de emprego entre motorista e plataforma. Concluiu-se que a melhor maneira de pautar a regulamentação do trabalho uberizado no Brasil se dá pela inclusão desses profissionais no âmbito de proteção da CLT, e que esta reivindicação deve estar associada a um horizonte mais amplo de luta anticapitalista.

Palavras-chave: uberização; marxismo; Uber.

ABSTRACT

This undergraduate thesis aims to examine, from the Marxist perspective of law, the phenomenon of uberization in Brazil, analyzing the way in which this discussion has been done in the national academic, legislative and jurisdictional fields. Uberization is defined as a method of workforce management based in the use of information and communication technologies, in which the wage relations are denied and take the appearance of service provision, and has as central elements instability, unpredictability and the tendencies to individualization and precariousness. In the first chapter, a literature review about the subject is made, as well as an approach to the Marxian concepts of *surplus value*, *means of production* and *wage labor*, that are still present in these relations, only assuming a different formal appearance. In the second chapter, the attempts of juridical regulation of this phenomenon are approached, and, additionally, commentaries about the Marxian and Pachukanian perspective about Law are made. The final chapter studies the judgments of Tribunal Superior do Trabalho on lawsuits of the companies Uber and 99. It was discovered that, of 13 decisions uttered until this moment, 11 denies the employment nature of uberized work, one doesn't deal with this subject and other recognizes the employment bond between a worker and a platform. It was concluded that the best way to deal with the regulamentation of uberized work in Brazil is by the inclusion of these professionals in the field of protection of CLT, and that this claim has to be associated with a larger horizon of anti-capitalist struggle.

Palavras-chave: uberization; Marxism; Uber.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	9
1 A UBERIZAÇÃO COMO ESTRATÉGIA DE OCULTAÇÃO DO ASSALARIAMENTO	13
1.1 Uberização: delimitações conceituais	13
1.2 A natureza assalariada do trabalho uberizado e a atualidade das categorias marxianas no tratamento do tema	22
1.2.1 Uberização e produção de mais-valor	22
1.2.2 Trabalhadores uberizados e a titularidade dos meios de produção	27
1.2.3 Forma de remuneração dos profissionais uberizados: um retorno ao assalariamento por peça e/ou por hora	32
2 O DIREITO (BURGUÊS) DO TRABALHO E AS TENTATIVAS DE REGULAMENTAÇÃO DO MODO DE GESTÃO UBERIZADO	37
2.1. O pretenso embate técnico-jurídico a respeito da uberização	38
2.1.1. O conceito de subordinação algorítmica	39
2.1.1.1 <i>Elementos identificadores da subordinação algorítmica</i>	41
2.1.2. O critério da dependência econômica	44
2.1.3. A defesa da edição de leis específicas para proteção do trabalho uberizado: entre a proteção integral e a institucionalização da precariedade	48
2.1.3.1 <i>PL 974/2021: Reconhecimento dos trabalhadores uberizados como empregados</i>	49
2.1.3.2 <i>O PL 3.742/2020 e a defesa da criação de categoria(s) intermediária(s) entre o trabalhador subordinado e o autônomo</i>	50
2.2 Regulamentação do trabalho uberizado: uma crítica marxista às limitações do Direito do Trabalho	54
2.2.1 De Stutchka a Pachukanis: o caráter inevitavelmente burguês da forma jurídica	55
3. O PODER JUDICIÁRIO ANTE À UBERIZAÇÃO: ANÁLISE DAS DECISÕES DO TST NOS CASOS UBER E 99	59
3.1 Delimitações metodológicas	59
3.2 Decisões do TST contrárias ao reconhecimento de vínculo empregatício entre trabalhador e plataforma	62
3.3 Responsabilização objetiva da Uber por morte do motorista em serviço: o caso Maria Evani da Silva Fernandes versus Uber do Brasil Tecnologia LTDA	71
3.4 O Reconhecimento do vínculo empregatício: caso Elias do Nascimento Santos versus Uber do Brasil Tecnologia LTDA	74
3.5 A jurisprudência do TST acerca do trabalho uberizado: apontamentos críticos	82
CONCLUSÃO	87
REFERÊNCIAS	92
ANEXO I	102

INTRODUÇÃO

Desde o último quartel do século XX, a humanidade assiste a uma intensificação dos ataques do capital à classe trabalhadora, e, sobretudo, ao emprego formal. Essa tendência é observada em um contexto de reestruturação ou *rearticulação* produtiva do sistema capitalista (FRANCO, 2020) e de ascensão da chamada Indústria 4.0 ou Quarta Revolução Industrial (GONSALES, 2020; PINTO, 2020; NOGUEIRA, 2020).

Neste movimento, o emprego padrão tem cedido lugar a novos arranjos contratuais, menos protegidos pela legislação social trabalhista, ou simplesmente à margem de tal normatização, como é o caso da terceirização, dos trabalhos intermitentes, temporários ou autônomos e, mais recentemente, da *uberização* – um processo a partir do qual o trabalho é prestado pela intermediação de plataformas ou aplicativos, de modo que as relações laborais são invisibilizadas e assumem a aparência de prestação de serviços (ANTUNES, 2020b).

A situação da corporação que inspirou o neologismo ilustra perfeitamente o caráter antissocial desse movimento: fundada em 2009, em São Francisco, Califórnia, pelos à época já milionários Travis Kalanick e Garrett Camp¹ (FRANCO, 2020), a Uber possui milhões de trabalhadores e trabalhadoras espalhados pelo globo e lucra com a atividade de transporte, ao mesmo tempo em que não possui motoristas contratados, pois os enquadra como *parceiros*. Essa estratégia, adotada por diversas das autoproclamadas *empresas de tecnologia*, permite o barateamento do valor da força de trabalho, ao mesmo tempo em que obsta o acesso de centenas de milhares de profissionais a direitos sociais trabalhistas.

No Brasil dos últimos anos, onde desemprego e informalidade se apresentam como crescentes, esse modo de gestão encontrou terreno fértil. Assim, ao final do ano de 2021, o país possuía 1,5 milhão de motoristas ou entregadores de aplicativo, credenciados em plataformas como Uber, 99, iFood, Rappi e UberEats (IPEA, 2022). Os números, que já são bastante expressivos, desconsideram uma outra parte da população uberizada brasileira, isto é, trabalhadores de empresas de outros ramos que adotam o mesmo modelo de negócios, como Freelancer.com, Mary Help, Microworkers, DoctoraLia, We Do Logos, Zenklub, etc.

Por ser um fenômeno de alta complexidade e que tende a se generalizar nos mais diversos setores da economia (ABÍLIO, AMORIM, GROHMANN, 2021; MODA, 2020;

¹ A corporação, inicialmente chamada *UberCab*, promoveu os primeiros serviços de transporte em 2010, tendo lançado um aplicativo para smartphone em 2011, quando suas atividades foram expandidas para as cidades de Nova York, Chicago, Washington e Paris (FRANCO, 2020, p. 21). Após um período de captação de investimentos e de consolidação no mercado, com expansão da empresa para diversos países do globo, em 2019 a Uber chegou à Bolsa de Valores e foi avaliada em 82,4 bilhões de dólares (POZZI, 2019, s/p).

FONTES, 2017), a uberização impõe ao Direito o desafio de responder às questões que dela emergem. Todavia, apesar da urgência do tema, observa-se, ainda, certa inércia das instituições brasileiras quanto à regulamentação da matéria.

Primeiramente, não há sequer um entendimento consolidado acerca do tratamento jurídico-normativo que deve ser dado ao trabalho uberizado, porquanto existe divergência jurisprudencial e doutrinária acerca da aplicação da legislação em vigor a esta nova morfologia laboral. Logo, até o presente momento, não há decisão do Plenário do Tribunal Superior do Trabalho (TST) acerca da questão central afeita ao tema, constantemente levada à apreciação do Poder Judiciário: a existência, ou não, de vínculo de emprego entre os profissionais e as plataformas. Essa controvérsia foi enfrentada apenas em alguns acórdãos proferidos por turmas do referido Tribunal Superior, os quais solucionam a questão de maneira distinta, ora reconhecendo, ora negando a existência de vínculo empregatício.

Ademais, no que se refere ao tratamento normativo dado ao tema, destaca-se a aprovação da Lei nº 14.297/2022, que passou a prever que empresas de aplicativo de entregas deveriam contratar seguro contra acidentes pessoais em benefício de seus entregadores, e que tais profissionais teriam direito à assistência financeira pelo período de 15 dias, nos casos de afastamento em razão da infecção por Covid-19. No entanto, além do caráter extremamente acanhado da proteção conferida pela referida legislação, pontua-se que esta produziu efeitos unicamente durante alguns meses: promulgada em janeiro de 2022, a lei previa que as determinações nela contidas seriam asseguradas até que fosse declarado o término da Emergência em Saúde Pública de Importância Nacional (Espin) em decorrência da infecção por Covid-19, o que ocorreu em 22 de maio do mesmo ano (MELO, 2022, s/p).

Há, nesse contexto, diversos projetos de lei que visam ocupar esse vácuo legislativo, os quais preveem desde a negativa total de direitos trabalhistas à categoria dos uberizados ao reconhecimento da natureza empregatícia da relação trabalhador-plataforma. No entanto, não existe previsão concreta de que tais projetos sejam votados em um futuro próximo. Além disso, a forma pela qual a uberização deve ser regulamentada é motivo de controvérsia até mesmo entre os que adotam uma perspectiva favorável à proteção trabalhista; bem como entre os próprios trabalhadores do setor (GONTIJO, 2021).

Partindo desse objeto, surgem questões importantes para a presente pesquisa: de que maneira a uberização do trabalho está inserida na dinâmica de acumulação capitalista? Qual a forma mais acertada de garantir, à classe trabalhadora uberizada, melhores condições de vida e reprodução social? O direito é capaz de fornecer uma solução a esse problema ou de, ao menos, mitigá-lo? Por que uma parte expressiva da magistratura nacional considera que a

legislação trabalhista em vigor simplesmente não se aplica ao trabalho uberizado? Ou, ainda, por que, na discussão referente aos elementos fático-jurídicos da relação de emprego, alguns magistrados adotam o critério da subordinação jurídica somente em sua acepção clássica? Tratam-se de conclusões puramente técnicas, resultantes de aplicação de um raciocínio jurídico pretensamente imparcial, ou, na verdade, são consequência da adoção de uma concepção neoliberal acerca do papel do Estado na regulação das relações de trabalho? Se sim, há tendências de resistência a essas concepções no âmbito do Judiciário?

A partir destas provocações, demonstra-se a pertinência da presente monografia, que objetiva examinar, sob a perspectiva marxista do direito, o fenômeno da uberização no Brasil, identificando a maneira pela qual esta discussão tem sido realizada nos âmbitos acadêmico, legislativo e jurisdicional nacionais. Saliente-se: a justificação para a realização da pesquisa não reside na mera necessidade de debater sobre a uberização, respondendo aos questionamentos acima realizados, mas, sobretudo, de fazê-lo a partir de uma abordagem marxista.

Para alcançar o objetivo fixado, utilizar-se-á, evidentemente, do materialismo histórico-dialético, sendo uma consequência desta escolha o fato de o presente estudo não almejar a neutralidade – nas ciências humanas, a relação entre sujeito e objeto não é de externalidade (como ocorre nas ciências naturais), pois o primeiro está implicado no segundo, o que impossibilita qualquer pretensão nesse sentido (NETTO, 2011, p. 22-23). Portanto, esta monografia não buscará verificar a *hipótese* de reconhecimento de vínculo empregatício entre trabalhadores uberizados e empresas, ou mesmo a investigar *se* tal arranjo contratual é prejudicial aos trabalhadores. Na verdade, a precariedade da uberização, bem como sua utilização de forma a ocultar o assalariamento, já são pontos de partida, isto é, premissas adotadas no presente trabalho, conforme será demonstrado oportunamente.

Não se pretende comprovar, pois, aquilo que já foi constatado por outros pesquisadores que partem do mesmo marco teórico, mas aderir a esta compreensão e, a partir dela, traçar outras análises, estudando, mais especificamente, a forma pela qual diversos atores sociais têm compreendido o trabalho uberizado, as tendências existentes no âmbito do Poder Judiciário Trabalhista no que se refere ao assunto e, também, as possibilidades e limitações do direito no tratamento dessa temática.

Quanto aos procedimentos técnicos de pesquisa, a presente monografia recorre: (i) à pesquisa bibliográfica, contando com o suporte teórico pertinente às áreas de Teoria e Filosofia do Direito, bem como do Direito e da Sociologia do Trabalho; e (ii) à análise

documental, a qual será realizada principalmente por meio do exame de projetos de lei e decisões judiciais emitidas pelo TST a respeito do tema.

Finalmente, em termos de estrutura, o texto está dividido em três capítulos, sendo dois teóricos seguidos por um voltado à análise de decisões judiciais. No primeiro deles, serão abordados os conceitos de uberização e de outros fenômenos limítrofes, bem como será demonstrado, a partir de uma visitação às categorias marxianas, em que medida elas permanecem atuais no tratamento do tema.

O segundo capítulo se propõe a analisar o tratamento jurídico concedido à uberização, o que será feito a partir de uma confrontação entre as teses jurídicas que visam conferir aos trabalhadores uberizados uma proteção social trabalhista, as propostas de lei que visam regulamentar o tema, e a compreensão marxista e pachukaniana do Direito, segundo a qual este possui a função de possibilitar a produção e reprodução ampliada do capital (MARX, 2012; PACHUKANIS, 2016).

Por derradeiro, no terceiro capítulo serão analisados os treze acórdãos proferidos por Turmas do TST acerca do trabalho uberizado, desde a primeira controvérsia apreciada no Tribunal, em dezembro de 2018, ao mês de maio de 2022 – data da conclusão da pesquisa. O objetivo da referida análise é investigar quais discursos permeiam as razões de decidir dos julgadores, em que medida tais argumentos contribuem para a consolidação de relações laborais precárias e quais tendências têm orientado o TST no tratamento da matéria.

O conhecimento construído a partir do presente trabalho poderá subsidiar outras pesquisas que procurem abordar o fenômeno a partir da perspectiva crítica do direito. Ademais, considerando a indissociável implicação prática do conhecimento produzido a partir do materialismo histórico-dialético (MASCARO, 2015), este trabalho possui a intenção de fornecer subsídios às lutas sociais concretas dos trabalhadores uberizados em prol de sua emancipação².

² Em "Sobre a Questão Judaica" (2010), Marx diferencia emancipação humana de emancipação política. Argumenta que a emancipação política é um avanço, pois o indivíduo alcança a condição de sujeito com direitos iguais perante o Estado. Porém, demonstra como ela não significa a tessitura de uma sociedade livre de explorações e opressões, o que ele denomina, sem precisar o conceito, de emancipação humana. Utiliza-se aqui, portanto, o termo emancipação para fazer referência a um processo mais amplo de libertação da classe trabalhadora, relacionado ao fim da exploração ou das opressões de classe e demais.

1 A UBERIZAÇÃO COMO ESTRATÉGIA DE OCULTAÇÃO DO ASSALARIAMENTO

Com o objetivo de construir as bases teóricas necessárias ao desenvolvimento da argumentação, o primeiro capítulo trabalhará, inicialmente, o conceito de uberização, a partir da apresentação de uma revisão da literatura produzida sobre a matéria. Em seguida, far-se-á um resgate das categorias marxianas, de modo a demonstrar em que medida elas permanecem atuais no tratamento do tema e de que forma o trabalho uberizado está inserido na dinâmica de acumulação capitalista. Pretende-se, com a referida exposição, delimitar precisamente o objeto de estudo desta monografia, ao pontuar em que aspectos este processo difere de outras formas de gestão da força de trabalho; bem como demonstrar o que ele traz de novo em relação às tradicionais formas de exploração.

1.1 Uberização: delimitações conceituais

Não há uma uniformidade terminológica no que se refere ao trabalho realizado por meio de plataformas digitais. Por conseguinte, entre as produções que se debruçam sobre as chamadas novas morfologias do trabalho³, ou, mais precisamente, sobre o trabalho prestado com o uso de plataformas, é comum a utilização, por vezes sinonímica, de termos como uberização, trabalho digital, trabalho por aplicativo ou sob demanda, plataformização, capitalismo de plataforma, *gig economy*, *platform labor*, entre outros.

No entanto, a utilização de uma terminologia não é mera celeuma teórica, e exerce influência, inclusive, na maneira pela qual os fenômenos sociais são compreendidos e enfrentados. Por essa razão, passa-se à conceituação não somente de uberização, mas também dos termos que se aproximam semanticamente deste vocábulo.

Por conseguinte, tem-se que a primeira expressão a ser utilizada para tratar do labor associado às plataformas digitais foi *trabalho digital*. Esta tendência foi inaugurada pela publicação da coletânea *Digital Labor*, por Trebor Scholz, em 2012, e continuada por autores como Christian Fuchs e Ursula Huws, que, na primeira metade da década de 2010, dedicaram

³ No livro *O Privilégio da Servidão: o novo proletariado de serviços da era digital* (2020), publicado pela Editora Boitempo, Ricardo Antunes leciona que, como resultado das transformações tecnológicas observadas nas últimas décadas, bem como do movimento de reestruturação produtiva do capital, observa-se a ascensão de uma nova morfologia da classe trabalhadora. Os trabalhadores uberizados compõem esta nova morfologia, a qual se constitui, também, por outras novas modalidades laborativas presentes no capitalismo contemporâneo, como a terceirização, e pejetização, os trabalhadores *just in time*, os informais, entre outros.

suas pesquisas ao estudo do trabalho não remunerado prestado nas plataformas (GROHMANN, 2020). O objeto de estudo desses pesquisadores era, principalmente, o trabalho gratuito prestado pelos *prossumidores*, isto é, usuários proativos de plataformas como Facebook, Google, TripAdvisor e YouTube. Não se tratam de relações de capital-trabalho, mas de trabalho de consumo digital⁴ (GONSALES, 2020).

Posteriormente, com a expansão de diversas empresas como a *Uber Technologies Inc*®, *99 POP*®, *iFood*®, *Rappi*® e *Lyft*®, observou-se um abandono parcial ao estudo do trabalho digital e um deslocamento da atenção da academia para a uberização, a qual, diferentemente do primeiro, está necessariamente associada à exploração do trabalho humano remunerado e subordinado.

Destarte, em artigo que abre a coletânea “Uberização, trabalho digital e Indústria 4.0”, Ricardo Antunes (2020b, p. 13) apresenta uma definição ampla de uberização, apresentando-a como “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”. O conceito pode ser complementado a partir da perspectiva de Ludmila Abílio (2020), que compreende a uberização como uma nova forma de controle e gerenciamento do trabalho humano, a qual tende a se generalizar e a abarcar diferentes setores da economia, além de distintas ocupações e níveis de qualificação, não se restringindo à Uber e nem iniciando com esta empresa.

Ainda nesta linha de raciocínio, porém acrescentando mais elementos à definição, Rodrigo Carelli (2021, s/p) afirma que a uberização é “um processo de organização do trabalho baseado na contratação precária e sob demanda de trabalho formalmente rotulado como autônomo, com pagamento por peça ou tarefa e controle por programação”, ao passo que Schinestsck (2020) argumenta que a uberização é um arranjo contratual triangular, formado por trabalhador, consumidor final e plataforma, no qual as empresas desenvolvedoras da tecnologia conectam oferta e demanda e se apropriam de uma porcentagem do valor pago pelo consumidor.

Importa analisar, igualmente, a definição apresentada por Vitor Filgueiras e Renata Dutra (2021), para quem a uberização é uma estratégia de organização e de gestão do trabalho assalariado que possui três características centrais: (i) o uso de tecnologias digitais comunicacionais, (ii) a negação da relação de emprego e (iii) instabilidade e

⁴ Gonsales (2020, p. 197) leciona que o trabalho digital não é remunerado e não pode ser considerado produtivo, pois não produz valor direto para o capital. Ainda assim, esta realidade promove a desvalorização do trabalho, pois o prossumidor substitui tarefas que anteriormente seriam realizadas por profissionais contratados.

imprevisibilidade. Ao fornecer o conceito, os autores destacam que o último elemento (instabilidade/imprevisibilidade) é central no reconhecimento da uberização, ao mesmo tempo em que salientam que malgrado a imprevisibilidade esteja costumeiramente associada ao salário por peça, essa modalidade de remuneração nem sempre é a utilizada pelas empresas proprietárias das plataformas. O assalariamento por peça, que será melhor analisado no item 1.2.3, não é um *requisito* para caracterização da relação de trabalho uberizado, mas apenas uma *característica* frequentemente presente neste tipo de arranjo.

As definições de uberização apresentadas até o momento convergem para uma compreensão similar acerca do fenômeno, diferenciando-se somente em relação às particularidades que cada autor escolhe enfatizar. A partir da consolidação delas, extrai-se o conceito de uberização adotado nesta monografia: uma forma de gestão da força de trabalho baseada na utilização de tecnologias digitais comunicacionais, na qual as relações de assalariamento são negadas e assumem a aparência de prestação de serviços, e que tem como elementos centrais a instabilidade, a imprevisibilidade e as tendências à individualização e à precarização.

Não obstante, a concepção de uberização baseada nos elementos acima expostos não é unânime, assim como não o é a utilização deste neologismo. Há autores que optam por utilizar outras denominações, ou, ainda, por associar o fenômeno em estudo a outras categorias, como economia de compartilhamento/*sharing economy* (SUNDARARAJAN, 2016), capitalismo de plataforma (KALIL, 2021), *gig economy* (HUWS et. al., 2017; WOODCOCK, 2016; GRAHAM, HJORTH, LEHDONVIRTA; 2017, HEEKS; 2017; PIRES, 2020) ou plataformização do trabalho (GROHMANN, 2020).

No que se refere às expressões *sharing economy* e capitalismo de plataforma, tem-se que estas representam ideias antagônicas. A primeira, que não será adotada neste estudo monográfico, transmite a ideia de criação de espaços democráticos e horizontais para troca de bens, todavia, quando utilizada para se referir à atividade econômica realizada via aplicativos, fornece uma visão incompleta e, até mesmo, idealizada acerca da realidade dessas relações.

Neste contexto surge o termo capitalismo de plataforma, visando exatamente criticar a narrativa empreendida pelos defensores da economia do compartilhamento (KALIL, 2021). Falar em capitalismo de plataforma é compreender as relações econômicas realizadas via aplicativos como *expressões do capitalismo*, que possui grande capacidade de adaptação e instrumentaliza o desenvolvimento tecnológico em prol da acumulação de riquezas. Nesse sentido, para Renan Bernardi Kalil (2021), este conceito abarca duas formas de trabalho: o trabalho sob demanda por meio de aplicativos e o *crowdwork*. Defende-se a utilização desta

expressão, sobretudo por seu viés crítico, podendo, inclusive, ser compreendida como um sinônimo do objeto de estudo desta monografia, a uberização – que permanecerá sendo a expressão adotada e majoritariamente utilizada neste trabalho.

Quanto ao termo *gig economy*, tem-se que, para Pires (2020), este conceito caminha ao lado do de uberização. O autor afirma, neste sentido, que uberização é a forma pela qual as relações de trabalho são pactuadas na *gig economy*, sendo esta última caracterizada como uma relação na qual, de um lado, há plataformas digitais conectam produtores e consumidores e, de outro, *gig workers* que exercem suas funções sem um salário fixo e sem acesso a direitos trabalhistas.

O termo *gig economy* é bastante utilizado em produções estrangeiras⁵. Ilustrativamente, ao discorrer acerca das condições de trabalho no continente europeu, Ursula Huws e coautores (2017) apresentam *gig economy*, *sharing economy*, *platform economy* e *crowd work* como expressões que representam um novo fenômeno, no qual plataformas online são utilizadas como ferramentas para administrar o trabalho.

Apesar de sua forte difusão, e assim como no caso da *sharing economy*, a utilização da categoria *gig economy* e dos conceitos de uberização vinculados a ela serão evitadas pela autora. Essa decisão decorre de duas razões principais: primeiramente, por essa expressão estrangeira não ser capaz de explicar as particularidades da precarização trabalhista características do Brasil e de outras economias da periferia do capitalismo; e, em segundo lugar, pelo fato de a chamada *gig economy*, bem como a plataformização do trabalho, abarcarem outras modalidades de trabalho mais amplas que a uberização, não sendo equivalentes a ela.

No que tange ao primeiro motivo, isto é, à insuficiência do termo *gig economy* para descrever fenômenos típicos do Sul, tem-se que a mencionada expressão comunica a ideia de uma transição abrupta de uma economia fundamentada na formalidade a um modo de vida baseado em *gigs*, o que não ocorreu no Brasil, mas em países de capitalismo central⁶.

⁵ HUWS et. al., (2017), WOODCOCK (2016), GRAHAM, HJORTH, LEHDONVIRTA (2017), HEEKS (2017).

⁶ Adota-se, neste trabalho, a corrente marxista da teoria da dependência. Defende-se, assim, que o processo por meio do qual o capitalismo se desenvolve nos países da periferia não é igual ao observado em países europeus e nos Estados Unidos da América – assim como também não o são as lutas da classe trabalhadora. Essa realidade decorre das diferentes posições que esses pólos assumem na divisão internacional do trabalho: primeiramente, países do “Sul” (ou da periferia) foram expropriados pelos países do “Norte” (ou do centro), em um processo de colonização; após, apesar de o primeiro grupo ter conquistado uma independência formal, os países que o integram permaneceram em condição de subalternidade, e passaram a atuar na exportação de produtos utilizados para baratear a força de trabalho e de matérias-brutas e primas. Ou seja, mesmo na atualidade, em razão de uma herança histórica colonial, países do Sul assumem uma posição de subordinação no que tange aos países do Norte, e se desenvolvem somente na medida em que contribuem para o desenvolvimento do capitalismo industrial nos segundos (BRITO; PAIVA; SOUZA, 2019). Nesse diapasão, falar em Norte e Sul não é falar sobre localizações geográficas, mas sobre a posição que um determinado país assume na dinâmica capitalista global.

Mais especificamente, nos países do Norte, como Estados Unidos, Reino Unido, Alemanha e França, houve a consolidação, no pós-Segunda Guerra Mundial, do que Ricardo Antunes (2020) chamou de “elite operária”: um proletariado tradicional, formal, herdeiro do taylorismo, do fordismo e do *welfare state*, habituado a condições minimamente dignas de vida e reprodução, as quais foram historicamente conquistadas pela classe trabalhadora, em um processo dialético de luta de classes.

Esse perfil tradicional de operariado se consolidou ao longo do século XX, e passou a se fragmentar a partir da década de 1970, com a crise estrutural do capital e a ascensão de políticas neoliberais de desregulamentação trabalhista (HARVEY, 2008). Nesse processo, milhares de trabalhadores/as perderam seus empregos formais, ou tiveram sua remuneração reduzida, sendo este o contexto de surgimento dos chamados *gigs* – trabalhos realizados esporadicamente e sem vínculo empregatício, que passam compor a renda mensal dos *gig workers*, seja de maneira exclusiva, seja de forma conjugada a outras ocupações. Esse movimento foi potencializado pela ascensão de chamada Indústria 4.0 ou 4ª Revolução Industrial, isto é, por um conjunto de tecnologias inovadoras que foram desenvolvidas e/ou aperfeiçoadas nas duas últimas décadas, como nanotecnologia, *big data*, plataformas digitais, a robótica e a inteligência artificial (IA), entre outras (GONSALES, 2020; PINTO, 2020; NOGUEIRA, 2020), as quais foram instrumentalizadas pelo capital e possibilitaram o surgimento de novas morfologias laborais.

Nessas regiões, a quebra das formas tradicionais de contratação causou mudanças radicais nas condições de vida dos trabalhadores e em sua relação com o trabalho. O resultado disso é que, analisando a realidade do Norte, autores como Guy Standing (2011) chegaram a defender até mesmo o surgimento de uma nova classe social, diferenciada da classe trabalhadora tradicional: o precariado. Ainda que a autora não concorde com o entendimento segundo o qual estas transformações criaram uma nova classe⁷, a mera existência desta corrente teórica é sintomática e demonstra o quão largamente se acentuaram as clivagens do proletariado nos países de capitalismo central (ANTUNES, 2020).

⁷A presente autora se filia ao entendimento segundo o qual o precariado é somente uma fração no interior da classe trabalhadora, e não uma nova classe. Ressalta-se, nesse sentido, que a perspectiva defendida por Standing está inserida em um conjunto de teorias que defendem o “fim do trabalho”, isto é, o desaparecimento da classe trabalhadora como sujeito revolucionário, bem como o fim do assalariamento, como consequência do desenvolvimento tecnológico. Conforme demonstram Filgueiras e Cavalcante (2020), este discurso está equivocado a partir dos pontos de vista teórico (pois naturaliza acriticamente o determinismo tecnológico), empírico (ao considerar que o trabalho assalariado está desaparecendo, quando a realidade demonstra que apenas a forma jurídica deste trabalho está sendo modificada) e político (pois estas teorias colocam a precarização como resultado inexorável do desenvolvimento tecnológico, e servem à despolitização e à desmobilização dos trabalhadores). Esta compreensão crítica também é partilhada por Antunes (2020) e Mattos (2019).

No Brasil, por outro lado, a precarização esteve presente como gênese das relações de trabalho, sendo mais adequado falar no seu *aprofundamento*, e não em ascensão. A classe trabalhadora nacional floresceu ao fim de três séculos de escravização, e conquistou uma legislação social trabalhista minimamente protecionista somente na década de 1930⁸, quando se iniciou o período de institucionalização do Direito do Trabalho que culminaria com a promulgação da CLT em 1943 (DELGADO, 2019). No entanto, mesmo após a positivação de um modelo justtrabalhista, a informalidade e a precarização nunca foram propriamente superadas.

Para além das questões afeitas à discussão sobre a efetividade da CLT ou sobre o seu conteúdo, o primeiro entrave à proteção social da maior parte dos trabalhadores brasileiros foi normativo: a CLT foi editada como uma legislação que se aplicava somente aos trabalhadores urbanos, que, na década de 1940, eram a minoria da população. Assim, os direitos trabalhistas, no Brasil, foram conquistados de maneira lenta por diferentes estratos sociais, por muito tempo aplicando-se a poucos trabalhadores e trabalhadoras (MATTOS, 2019).⁹

A análise das estatísticas do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) complementa a percepção apresentada acima. Neste sentido, destaca-se que em maio de 2021 o Brasil possuía 14,8 milhões de desempregados e 38,1 milhões de trabalhadores informais¹⁰. Do mesmo modo, os dados obtidos pela Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio (PNAD) Contínua apontam que no terceiro trimestre de 2021 o Brasil possuía uma taxa de informalidade de 40,8% da população economicamente ativa¹¹. É possível extrair, a partir

⁸ Conforme Delgado (2019, p. 125-128), entre 1888 e 1930 observou-se uma fase de manifestações incipientes ou esparsas da legislação trabalhista, com o surgimento assistemático de algumas normas do ramo, como o Decreto nº 1.162/1890, que derogou a tipificação da greve como ilícito penal; o Decreto Legislativo nº 1637-1907, que facultava a criação de sindicatos profissionais e cooperativas; a Lei nº 3.724/1919, que regulamentou questões relativas a acidentes de trabalho; a Lei Elói Chaves (Lei nº 4.682/1923), que instituiu as Caixas de Aposentadorias e Pensões para os ferroviários, entre outras normas.

⁹ Como leciona Marcelo Badaró Mattos (2019, p. 85): “A legislação trabalhista no Brasil, desde a década de 1930, estabelece o registro em ‘carteira de trabalho’ como fundamento do reconhecimento de direitos trabalhistas. Inicialmente restritos aos trabalhadores urbanos, esses direitos foram estendidos aos trabalhadores rurais apenas nas décadas de 1960 e 1970, quando estes já se transformavam em minoria. Mesmo categorias urbanas numericamente significativas, como a das trabalhadoras e dos trabalhadores domésticos, só muito recentemente foram contempladas pelo conjunto dessa legislação. Tais direitos (limites para jornadas de trabalho, descanso semanal, férias remuneradas, pagamento maior para horas extraordinárias, regulamentação do trabalho perigoso e insalubre etc.), que caracterizariam o “trabalho formal” no país, do ponto de vista legal, foram, portanto, conquistados muito lentamente e por parcelas até bem pouco tempo minoritárias da classe trabalhadora. Leve-se em consideração ainda que muitos trabalhadores, especialmente entre as parcelas menos qualificadas e pior remuneradas, vivenciam experiências de trânsito entre o trabalho com registro formal e aquele sem registro.”

¹⁰ Conforme dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), que podem ser consultados no endereço: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/31255-desemprego-fica-em-14-6-no-trimestre-ate-maio-e-atinge-14-8-milhoes-de-pessoas>.

¹¹ A informação foi amplamente veiculada na mídia e pode ser consultada no seguinte endereço: <https://economia.uol.com.br/noticias/estadao-conteudo/2021/09/30/pais-tem-taxa-de-informalidade-de->

desses dados, que mesmo com a expansão do horizonte de incidência da CLT (observada nas décadas seguintes à sua promulgação), as leis trabalhistas brasileiras nunca chegaram a um *status* de generalização.

Por conseguinte, tem-se que a informalidade, a sobrevivência a partir de “bicos”, a prestação de trabalho dissociada de proteção legal, entre outras realidades, constituem historicamente os modos de sobrevivência da classe trabalhadora na periferia do capitalismo (ABÍLIO, AMORIM, GROHMANN, 2020, p. 37), de modo que a importação de um termo como *gig economy* implica em uma compreensão equivocada da realidade nacional e no apagamento das vivências específicas do Sul.

Em resumo, a tendência de precarização que acompanha o neoliberalismo e a 4ª Revolução Industrial foi sentida de forma distinta no Brasil, onde precarização e informalidade sempre foram regras, e não exceções (ANTUNES, 2020a; ABÍLIO, AMORIM, GROHMANN, 2021). Por essa razão, o estudo da uberização em território nacional deve ser feito a partir da perspectiva doméstica, evitando-se a importação acrítica de conceitos estrangeiros.

Feita essa devida ressalva, passa-se à segunda premissa que orienta a não utilização da categoria *gig economy* na presente monografia: o fato de o mencionado termo, e de outros corriqueiramente utilizados no tratamento do tema, representarem fenômenos mais abrangentes que a uberização estudada neste trabalho. Em outras palavras, apesar de alguns pesquisadores utilizarem as expressões como sinônimas, a *gig economy* costuma ser compreendida de forma ampla, como um processo que envolve a uberização, mas que também abarca outras modalidades do que se compreende como trabalho digital.

O mesmo pode ser dito no que tange à chamada plataformização, que consiste na “crescente dependência de mecanismos de plataformas nos mais diferentes setores da vida” (ABÍLIO, AMORIM, GROHMANN, 2020, p. 38). Esse processo abrange diversas formas de realização do trabalho relacionadas ao uso da tecnologia, as quais Rafael Grohmann (2020) categorizou em três tipos principais: (i) plataformas que requerem que o trabalhador esteja em uma localização específica (como é o caso da Uber, iFood, Rappi, Deliveroo e demais empresas de uberização); (ii) plataformas de microtrabalho ou *crowdwork* (Amazon Mechanical Turk, PiniOn, Microworkers); e as (iii) plataformas *freelance*, *cloudwork* ou de macrotrabalho (GetNinjas, Freelancer.com, We Do Logos, Fiverr).

Em relação ao microtrabalho, tem-se que este envolve o tratamento de dados para a Inteligência Artificial (IA), o que é feito por meio da contratação de trabalhadores para a realização de tarefas mecânicas como o reconhecimento de fotos, transcrições de áudio, escrita de metadados, entre outras atividades¹². Já no que tange ao terceiro tipo de plataformização (plataformas *freelance*, *cloudwork* ou de macrotrabalho), tal categoria parece reunir várias figuras remanescentes, como aponta o próprio Grohmann ao afirmar que ela compreende desde tarefas como a pintura e o passeio com animais ao design e à programação (GROHMANN, 2020).

Ao analisar as referidas categorias, não há dúvidas de que a primeira delas (“plataformas que requerem que o trabalhador esteja em uma localização específica”) faz parte do fenômeno da uberização – é neste grupo que se encaixam empresas como Uber, 99, iFood e Rappi. A situação torna-se nebulosa ao analisar as duas últimas categorias construídas por Rafael Grohmann (plataformas de micro ou macrotrabalho), pois elas costumam ser menos associadas à uberização e mais a termos como *plataformização* (GROHMANN, 2020) e *crowdwork* (SCHINESTOCK, 2020; KALIL, 2021).

Partindo do conceito de uberização construído nesta pesquisa, defende-se que macro e microtrabalho subordinado por plataformas podem fazer parte deste fenômeno, desde que presentes, no caso concreto analisado, os elementos característicos dessa forma de gestão do trabalho, isto é, desde que o trabalho seja subordinado a partir da utilização de TICs, que haja negação do assalariamento, bem como que a relação seja marcada pela instabilidade, pela imprevisibilidade e pelas tendências à individualização e à precarização.

Todavia, ainda assim, compreende-se que nem todo trabalho plataformizado (ou que se insere em um contexto de *gig economy*) pode ser entendido como parte do processo de uberização. Para visualizar o porquê disso, é conveniente visualizar a classificação proposta por Gonsales (2020), que, ao estudar o que chamou de *empresas plataformas*¹³, categorizou o

¹²Uma das principais plataformas que oferecem este serviço é a Amazon Mechanical Turk. Trata-se de uma empresa de microtrabalho que explora o serviço prestado por milhares de trabalhadores que atuam no treinamento de algoritmos. Nessa relação, o trabalhador, chamado de *turker*, realiza tarefas manuais e repetitivas que ainda não foram automatizadas, em troca de um pagamento oferecido pelo solicitante – normalmente, uma empresa desenvolvedora de tecnologias digitais. A plataforma não assume qualquer compromisso no que se refere ao tempo de trabalho (ABÍLIO, 2020), e além disso, o *turker* deve manifestar expressa anuência em face da possibilidade de nada receber pelo trabalho executado, caso esse não esteja de acordo com os ditames do solicitante (SCHINESTOCK, 2020).

¹³ “As empresas plataformas fazem parte de um amplo setor, diverso e em pleno desenvolvimento, também intitulado com muitos termos e algumas particulares, entre os quais estão economia de plataforma, economia compartilhada, economia peer-to-peer [de pessoa para pessoa], economia colaborativa, capitalismo de plataforma e economia gig, entre outros. A similaridade entre todos os termos recai na utilização, por empresas, de plataformas digitais intermediando, organizando e controlando o trabalho e/ou consumo. (GONSALES, 2020, p. 190).

trabalho plataformizado de forma ainda mais ampla e abrangente, dividindo-o em sete grupos, os quais se encontram esquematizados em tabela, para melhor visualização:

Tabela 1 – Classificação do trabalho realizado em empresas plataformas

Classificação do trabalho realizado em empresas plataformas, conforme Marco Gonsales (2020, p. 193-196)	
Definição	Características
1) Empresas plataformas “ <i>clickwork</i> ” de trabalho digital	Tratam-se de plataformas nas quais qualquer pessoa com acesso à internet pode se cadastrar e fazer parte de uma linha de produção digital global, realizando microtrabalhos remunerados, normalmente voltados ao desenvolvimento de IA. Formado por empresas como a Amazon Mechanical Turk, Microworkers, Clickworker, Jobboy, etc.
2) Empresas plataformas de macrotrabalho não presencial	Plataformas que facilitam a reunião de trabalhadores/as de qualificação especializada (<i>freelancers</i>). Formado por empresas como Upwork, Fiverr, Guru, PeoplePerHour e Freelancer.com.
3) Empresas plataformas que controlam e organizam trabalhadores/as locais	Nestas plataformas, há a necessidade de presença física do/a trabalhador/a. Seriam as empresas de uberização por excelência e normalmente reconhecidas como tais, como é o caso de Uber, Cabify, iFood, Rappi, etc.
4) Empresas de plataformas de trabalho qualificado presencial	Este grupo é formado por empresas que invadiram espaços tradicionalmente compostos por profissionais liberais (como arquitetos, dentistas, médicos e enfermeiros), que se veem coagidos a se cadastrar em plataformas para conseguirem cooptar clientes/pacientes. Trata-se da mesma lógica utilizada pela Uber e demais empresas do ramo, aplicada a outros setores. Formado por empresas como a Nomad Health e a Jobandtalent.
5) Empresas que não fazem parte especificamente da economia de plataforma	Tratam-se de organizações que não necessariamente utilizam trabalhadores por demanda, mas fazem uso de plataformas para organizar e controlar trabalhadores contratados.
6) Empresas plataformas em que predomina o trabalho de consumo digital realizado pelos prosumidores	Esta classificação se refere às atividades realizadas pelos usuários proativos de plataformas como Facebook, Google, TripAdvisor e YouTube, compreendendo tais atividades como trabalho digital não remunerado.
7) Empresas plataformas que auxiliam o desempenho de relações comerciais	Neste caso, as plataformas realizam a intermediação entre pessoas que pretendem alugar, vender ou comprar produtos. É o caso de plataformas como Airbnb, eBay, Mercado Livre, Zipcar e Zazcar. Não há relação capital-trabalho, apenas relações comerciais.

Fonte: Informações extraídas de Gonsales (2020, p. 193-196).

Analisando a classificação proposta, defende-se, sempre partindo do conceito já explanado, que a uberização abrange somente as quatro primeiras categorias (a terceira é a mais conhecida, mas o fenômeno não se limita a ela). A *gig economy*, por sua vez, parece abarcar, além das quatro primeiras, também as empresas do tipo sete (empresas plataformas

que auxiliam o desempenho de relações comerciais), pois envolve a utilização de métodos informais e incertos pelos quais se pode obter complementação de renda, ainda que não existam relações de assalariamento entre usuários e proprietários das plataformas. A plataformização, como fenômeno mais abrangente, compreende todas as sete categorias, pois em todas as dinâmicas citadas há a utilização de plataformas digitais e a tendência à dependência delas para a realização de atividades cotidianas.

Em suma, por mais que alguns conceitos se aproximem e partilhem de características similares, bem como tenham surgido em um mesmo contexto de reestruturação produtiva do sistema capitalista e da ascensão da chamada Indústria 4.0 ou 4ª Revolução Industrial, eles não são sinônimos e não devem ser tratados como tais. Esta monografia tem como objeto especificamente a uberização, processo mais específico e que possui suas particularidades em relação às outras expressões analisadas.

1.2 A natureza assalariada do trabalho uberizado e a atualidade das categorias marxianas no tratamento do tema

Sabe-se que o desenvolvimento tecnológico possibilitou a ascensão de mecanismos mais sofisticados de extração do mais-valor que aqueles que foram objeto específico da análise marxiana. Todavia, as categorias propostas por Marx e Engels em sua crítica à sociedade burguesa permanecem atuais e são imprescindíveis à compreensão do tema. A partir delas, é possível visualizar de que maneira a uberização tem potencializado a tendência à autovalorização do capital.

Partindo dessa compreensão, o presente subtópico se debruça sobre: (i) a possibilidade de o trabalho uberizado gerar mais valor; (ii) a titularidade dos meios de produção no modo de gestão uberizado e (iii) a subsunção da forma de remuneração observada na uberização à prática de assalariamento por peça e/ou ao assalariamento por hora.

1.2.1 Uberização e produção de mais-valor

Para compreender a forma pela qual a dinâmica de acumulação capitalista se desenrola na uberização, e, conseqüentemente, como esse processo afeta a classe trabalhadora, é necessário destrinchar os conceitos de mercadoria, valor de uso, valor de troca, trabalho

produtivo, trabalho improdutivo e mais-valor, todos estes desenvolvidos por Marx em O Capital (Livro I).

Nesse diapasão, tem-se que a mercadoria, em Marx, é um objeto externo que satisfaz necessidades humanas, pouco importando se a natureza de tais necessidades é material ou imaterial. Toda mercadoria possui um valor de uso, que consiste exatamente nessa utilidade, isto é, na capacidade de satisfazer necessidades. Este valor forma o conteúdo material da riqueza, e, no capitalismo, funciona como suporte material do valor de troca. Ademais, para ser considerado valor de uso, ele deve ser social: deve estar destinado a ser transferido a outra pessoa, por meio de uma relação de troca (MARX, 2013).

O valor de uso, como se pode perceber, é uma característica de determinado bem, independentemente do sistema de produção em que ele está inserido. O valor de troca, por sua vez, consiste em uma relação quantitativa, que representa a proporção na qual valores de uso de um determinado tipo podem ser trocados por valores de uso de outro tipo (MARX, 2013). O valor de troca é, portanto, relativo, e condição específica do bem no modo de produção capitalista, atribuindo-lhe a natureza de mercadoria.

Marx (2013) exemplifica esta situação demonstrando que um quarter de trigo pode ser trocado por uma quantidade X de graxa de sapatos, por uma quantidade Y de seda, ou por uma quantidade Z de ouro. Acrescenta, ainda, que no sistema capitalista essas trocas são feitas por meio da forma-dinheiro, a partir de um valor que será definido através do tempo de trabalho socialmente necessário para a produção de mercadoria, ou, em outros termos, do tempo necessário para a produção de um valor de uso qualquer sob as condições normais de uma determinada sociedade, com o grau social médio de destreza e intensidade do trabalho.

Seguindo esta linha de raciocínio, tem-se que o trabalho improdutivo é aquele que produz somente valores de uso, pois o seu fruto não gera a possibilidade de trocas comerciais e é pago por renda. É o caso do profissional que não vende sua força de trabalho a um capitalista, oferecendo-a diretamente a um consumidor final¹⁴ (MARX, 2013). O trabalho produtivo, por outro lado, é aquele que gera valores de uso e de troca, e possui as seguintes características: a) a criação de mais-valor; b) o pagamento por capital-dinheiro (e não por renda); c) o fato de resultar de trabalho coletivo, social e complexo, e não mais individual; d) a valorização do capital, independentemente de tratar-se de trabalho material ou imaterial; e e) a tendência a ser assalariado (ANTUNES, 2020a).

¹⁴ “A produção capitalista não é apenas produção de mercadoria, mas essencialmente produção de mais-valor. O trabalhador produz não para si, mas para o capital. Não basta, por isso, que ele produza em geral. Ele tem de produzir mais-valor. Só é produtivo o trabalhador que produz mais-valor para o capitalista ou serve à autovalorização do capital” (MARX, 2013, p. 382).

Trata-se de uma classificação que não se realiza em relação à mercadoria resultante do trabalho, mas ao papel que este trabalho exerce no processo de valorização do capital. Portanto, uma mesma atividade pode ser considerada trabalho improdutivo ou produtivo, a depender das circunstâncias nas quais é realizada. A compreensão destes conceitos é facilitada pelos exemplos contidos no Capítulo VI (Inédito) d'O Capital e na tese de doutorado de David Silva Franco (2020, p. 44):

Marx (1978, p. 76) ilustra ainda que ‘uma cantora que entoa como um pássaro é um trabalhador improdutivo. Na medida em que vende o seu canto, é assalariada ou comerciante. Mas, a mesma cantora, contratada por um empresário (entrepreneur), que a faz cantar para ganhar dinheiro, é um trabalhador produtivo’. Do mesmo modo, tem-se que um jardineiro pode vender sua força de trabalho a uma empresa que oferece o serviço de jardinagem, ou então a uma pessoa particular que o remunera para atuar em sua própria residência. ‘Em ambos os casos, estamos ante um assalariado ou diarista, mas, num caso trata-se de trabalhador produtivo, e noutro, de improdutivo, porque no primeiro caso esse trabalhador produz capital e no outro não; porque num caso seu trabalho constitui momento do processo de autovalorização do capital, e no outro não’ (ibid., p. 76).

Apesar da didaticidade dos exemplos acima transcritos, ressalta-se que eles precisam ser adequados às características inovadoras do trabalho uberizado, que acrescentou novas facetas à dinâmica de acumulação do capital.

Em primeiro lugar, na uberização, a mercadoria produzida pelos trabalhadores e vendida pelas grandes corporações é a própria *prestação de um serviço*. Assim, no caso de empresas como Uber e 99, a mercadoria é o transporte de pessoas; ao passo que para plataformas como iFood e UberEats, é o serviço de *delivery*; enquanto nas plataformas de *crowdwork*, trata-se da prestação do microtrabalho, etc. Esta configuração é plenamente possível, uma vez que a necessidade humana satisfeita pela mercadoria não necessariamente é material¹⁵.

Continuando o raciocínio iniciado, tem-se que, para produzir e vender a mercadoria *prestação de serviços*, estas empresas realizam, previamente, a compra da mercadoria *força de trabalho*. Esta aquisição prévia é comum a toda relação de assalariamento capitalista (pois este sistema está baseado exatamente na alienação do trabalho como mercadoria), porém, na uberização, ocorre da maneira mais barata possível, pois as empresas, a partir da negação do assalariamento formal, conseguem desvencilhar-se da garantia do salário mínimo e de outros

¹⁵ “A mercadoria é, antes de tudo, um objeto externo, uma coisa que, por meio de suas propriedades, satisfaz necessidades humanas de um tipo qualquer. A natureza dessas necessidades – se, por exemplo, elas provêm do estômago ou da imaginação – não altera em nada a questão” (MARX, 2013, p. 97).

direitos sociais trabalhistas, além de não realizarem o pagamento dos tributos associados à contratação formal.

Em segundo lugar, ressalta-se que, independentemente de se tratar de uma produção imaterial ou material, o trabalho resultante da gestão uberizada é *produtivo*, pois nele há criação de valores de uso e de troca, bem como de mais-valor, isto é, de um excedente que é apropriado pelo capitalista, sob a forma de trabalho não pago. Esse processo, que se divide na produção de mais-valor relativo e absoluto, é descrito por Marx da seguinte maneira:

A extensão da jornada de trabalho além do ponto em que o trabalhador teria produzido apenas um equivalente do valor de sua força de trabalho, acompanhada da apropriação desse mais-trabalho pelo capital – nisso consiste a produção do mais-valor absoluto. Ela forma a base geral do sistema capitalista e o ponto de partida da produção do mais-valor relativo. Nesta última, a jornada de trabalho está desde o início dividida em duas partes: trabalho necessário e mais-trabalho. Para prolongar o mais-trabalho, o trabalho necessário é reduzido por meio de métodos que permitem produzir em menos tempo o equivalente do salário. A produção do mais-valor absoluto gira apenas em torno da duração da jornada de trabalho; a produção do mais-valor relativo revoluciona inteiramente os processos técnicos do trabalho e os agrupamentos sociais (MARX, 2013, p. 383).

Percebe-se, a partir da transcrição realizada acima, que o trabalho autenticamente autônomo não gera mais-valor. É o caso do profissional liberal tradicional, ou, trazendo um exemplo ainda mais próximo ao caso da Uber ou da 99, de um taxista autônomo. Obviamente, a dinâmica do trabalho estudado nesta monografia é bastante diferente da dos mencionados profissionais, pois a realidade material demonstra que os primeiros não são autônomos – se assim o fossem, receberiam a integralidade do valor pago por seus “clientes”. Seriam, portanto, remunerados por renda, nos termos marxianos.

A prática adotada de praxe pelas empresas-plataformas é a de reter, a cada tarefa realizada pelo trabalhador, uma porcentagem do valor pago pelo consumidor final, de modo que o uberizado recebe a quantia restante como pagamento, a qual será utilizada, ainda, para arcar com os custos de manutenção da atividade (energia elétrica, gasolina, materiais de trabalho em geral). Pouco importa se a argumentação utilizada para a retenção desses valores é a de que se trata de uma taxa para acesso à plataforma: a concretude dessas relações demonstra que a natureza das retenções é de extração de mais-valor.

Exemplificando a situação novamente a partir do caso emblemático da Uber, tem-se que em uma corrida pela qual um passageiro paga R\$ 10,00, adotando-se uma taxa de 40% do valor (a qual chegou a ser praticada na referida plataforma, conforme se demonstrará no item 1.2.3, que versa sobre a forma de remuneração dos profissionais uberizados), a empresa obtém R\$ 4,00 a título de mais-valor absoluto, ao passo que o trabalhador recebe R\$ 6,00 por

seu trabalho. Esse processo é fruto da expansão do mais-valor relativo, pois, a partir da uberização, as empresas deixaram de arcar com o custo de alguns meios de trabalho (como os carros e os combustíveis, no caso da Uber) e revolucionaram o processo de produção e organização de mercadorias nesses setores.

O montante que este trabalhador receberá ao final de um mês, deduzidos os gastos relacionados à manutenção de seus meios de trabalho, possui uma tendência a se aproximar do mínimo suficiente à sua sobrevivência, sendo esta uma característica geral do assalariamento capitalista (MARX, 2013). No caso concreto do trabalhador uberizado, o valor diário da sua força de trabalho (ou, ainda, o preço de seu *trabalho necessário*) é aquele correspondente à porcentagem da remuneração que não é apropriada pelas plataformas, descontados os valores relacionados aos custos de execução do trabalho (que, nesta dinâmica, são parcialmente transferidos ao trabalhador).

Concretamente, percebe-se que esse valor, para o caso dos motoristas ou entregadores de aplicativo, frequentemente não supera o salário mínimo vigente no Brasil, ou, quando o faz, requer jornadas extenuantes e inconstitucionais, as quais podem superar as 12 horas diárias. Dessa forma, em dissertação de mestrado a partir da qual realizou-se uma consulta a 87 entregadores de aplicativo brasileiros, Laura Valle Gontijo (2021) constatou que a remuneração desses profissionais varia entre R\$ 904,50 e R\$ 2.700,00 mensais; que um terço dos profissionais consultados já havia realizado jornadas de trabalho de duração de 14 a 16 horas; e que 70% deles já trabalhou durante um mês sem um único dia de folga. Esses dados são complementados por uma pesquisa realizada em São Paulo pela Aliança Bike (2019), que, em 2019, ouviu 270 entregadores ciclistas e concluiu que 57% deles trabalhavam todos os dias, ao passo que 55% trabalhavam dez ou mais horas por dia somente 25% trabalhavam menos que oito horas diárias¹⁶.

Ademais, de acordo com o relatório “FairWork Brasil 2021: Por Trabalho Decente Na Economia De Plataformas”, que analisou as condições de trabalho em seis das maiores plataformas atuantes no Brasil (Uber, iFood, 99, GetNinjas, UberEats e Rappi) durante o período de novembro de 2020 a novembro de 2021, constatou-se que, no que tange à remuneração, apenas a plataforma 99 conseguiu demonstrar que seus trabalhadores ganham valor acima do salário mínimo (FAIRWORK, 2022).

A análise a esta dinâmica conduz à conclusão de que assim como na forma industrial clássica (e, posteriormente, taylorista, fordista e toyotista), no trabalho uberizado são

¹⁶ Os dados obtidos a partir da pesquisa podem ser consultados no endereço: <https://aliancabike.org.br/pesquisa-de-perfil-dos-entregadores-ciclistas-de-aplicativo/>.

produzidos trabalho necessário e mais-trabalho, sendo o primeiro pago ao trabalhador e o segundo apropriado pelos capitalistas na aparência de uma taxa. Em outras palavras, o profissional uberizado vende sua força de trabalho enquanto mercadoria, a qual é apropriada pelas empresas-plataformas que, por sua vez, produzem a mercadoria prestação de serviços.

Nessa dinâmica, o trabalhador produz uma quantidade de trabalho superior àquela pela qual é remunerado. O fato de não ser um empregado formal dessas empresas, que usufruem da sua força de trabalho, não torna este trabalho improdutivo, pois o mais-valor continua a ser produzido sob o simulacro do trabalho autônomo (FRANCO, 2020).

O trabalho uberizado, portanto: (a) resulta na produção da mercadoria “prestação de serviço”, (b) é produtivo e (c) gera mais-valor. Essa forma de gestão do trabalho não realizou modificações na estrutura ou na dinâmica de acumulação capitalista, que permanece essencialmente a mesma, mas modificou a aparência ou a estrutura jurídico-formal dessas relações, bem como barateou o custo da força de trabalho.

A percepção dessa processualidade demonstra a fragilidade das teorias que, diante do desenvolvimento tecnológico e da ascensão de novas modalidades de relação trabalhista, defendem o fim do assalariamento ou um “adeus à classe trabalhadora”, propostas por autores como André Gorz (1982), Claus Offe (1989), Robert Kurz (2003) e, mais recentemente, por Guy Standing (2011)¹⁷. O que o estudo da uberização demonstra é, pelo contrário, que a prática do assalariamento continua em pleno vigor, mas é ocultada como parte de uma estratégia empresarial que busca ampliar o controle sobre o trabalho e potencializar a exploração (FILGUEIRAS, ANTUNES, 2020).

1.2.2 Trabalhadores uberizados e a titularidade dos meios de produção

Superada a discussão a respeito da possibilidade de produção de mais-valor no trabalho uberizado, faz-se necessário analisar as reconfigurações promovidas por este fenômeno no que tange aos outros dois elementos do processo de trabalho, isto é, no que concerne à relação entre trabalhador e os meios e objetos de produção. Tal esforço intelectual será empreendido com o objeto de desconstruir a interpretação equivocada segundo a qual os uberizados seriam “donos” dos meios de produção e, portanto, não seriam autenticamente empregados.

¹⁷ Marcelo Badaró Mattos faz uma discussão mais completa acerca dessas teorias em seu livro “A Classe Trabalhadora: de Marx ao nosso tempo”, publicado pela Editora Boitempo em 2019.

Desse modo, é necessário pontuar que, no trabalho uberizado, a instabilidade e a insegurança quanto aos meios de trabalho funcionam como elementos que acentuam a precarização. Neste sentido, ainda que o discurso dominante nas plataformas seja o de que *qualquer pessoa* pode se habilitar a prestar o serviço, sabe-se que trabalhadores frequentemente se veem na necessidade de realizar investimentos financeiros até mesmo para iniciar suas atividades.

Ilustrativamente, para cadastrar-se como motorista em plataformas de transportes de passageiros (Uber, 99, Lyft) é necessário possuir ou locar um veículo, ao passo que para trabalhar com entregas (iFood, Rappi, UberEats, Glovo) é necessário que o trabalhador tenha à sua disposição, além de um meio de transporte minimamente eficiente, materiais como mochilas térmicas, que são vendidas nos próprios sites das companhias¹⁸. Também é frequente a necessidade de que trabalhadores disponham dos meios de trabalho em outras plataformas, como as destinadas à contratação de serviços de limpeza (Faxina da Hora, Diaríssima, Handy), a pequenos reparos (Mister Fix, Parafuzo), a serviços de beleza (como é o caso da plataforma Singu), etc. No caso das plataformas que organizam o trabalho de profissionais liberais (tipo 4, segundo a classificação proposta por Gonsales e exposta no item 1.1), também é requerida a detenção dos instrumentos de trabalho característicos da atividade exercida.

A necessidade da posse de certos meios de trabalho não se restringe às empresas de uberização que organizam a mão de obra – especializada ou não – local (tipos 3 e 4), mas também alcança os tipos 1 e 2 (empresas plataformas “clickwork” de trabalho digital e empresas plataformas de macrotrabalho não presencial), visto que, nesses arranjos, é necessário que o trabalhador disponha, ao menos, de um computador pessoal.

Esta realidade levou Guy Standing (2016) a afirmar que os trabalhadores das empresas-plataformas, ou os *taskers*, possuem o controle dos meios de produção, razão pela qual não seriam empregados, pois remunerados por renda. Para o autor, essa situação tornaria inviável a regulamentação do trabalho uberizado nos moldes protetivos ou tradicionais:

Essas plataformas são *rent-takers*, intermediadoras de mão de obra, tomando cerca de 20% de todas as transações trabalhistas. Ao contrário das grandes corporações do

¹⁸ Na aba direcionada aos entregadores, no site da empresa Rappi, consta a informação de que o trabalhador pode fazer entregas com qualquer mochila, mas que pode comprar a mochila da própria empresa no link: <https://www.novatradeshop.com.br/>. Em 09/03/2022, quando a consulta a esses valores foi realizada, o preço de uma mochila térmica da Rappi consistia em R\$ 76,33, ao passo que o kit completo com mochila e caixa de isopor custava R\$ 107,99. Orientação semelhante consta no site da iFood, que oferta diversos modelos de bolsas térmicas e kits, com preços variando entre R\$ 107,64 e R\$ 194,14: <https://shop.ifood.com.br/mochila-bag-para-entrega-ifood-com-caixa-termica-laminada-e-sem-divisoria-com-estampa-refletiva-4-730/p>.

passado, elas não possuem os meios de produção, os carros, casas ou outros equipamentos. Elas são rentistas.

[...] Os processos judiciais ajuizados a respeito desses *taskers* para tentar estabelecer que eles são empregados, e, portanto, cobertos por regulamentações trabalhistas e titulares de certos benefícios, refletem o fato de que o velho sistema é inadequado para as realidades atuais. Nós precisamos revisar estatísticas laborais e desenvolver novas regulações. **Eles não são empregados, pois não são diretamente supervisionados, possuem os meios de produção e, em princípio, têm o controle sobre o seu tempo de trabalho.** Eles também devem realizar muito trabalho para o trabalho, não remunerado. Eles também não são autônomos, pois dependem do intermediador de mão de obra para acessar os aplicativos. Mas eles assumem a maior parte dos riscos de acidentes, doenças, reparos e manutenção. Eles estão bastante inseridos na precariedade¹⁹. (STANDING, 2011, s/p) (destaque próprio).

No entanto, a concepção de que os trabalhadores uberizados controlam os meios de produção parece decorrer de uma compreensão equivocada acerca do referido conceito (tratando-o como sinônimo de meio de trabalho), ou, ainda, de um apego excessivo às formas tradicionais criticadas pelo próprio Standing.

Sabe-se que o processo de trabalho, a partir do qual se realiza a produção de bens, envolve três elementos: meios de trabalho, objetos de trabalho e força de trabalho. Meio de trabalho é “uma coisa ou um complexo de coisas que o trabalhador interpõe entre si e o objeto do trabalho e que lhe serve de guia de sua atividade sobre esse objeto” (MARX, 2013, p. 189). Tal categoria pode ser compreendida como tudo aquilo que o trabalhador ou trabalhadora utiliza para desempenhar sua atividade, isto é, instrumentos, ferramentas, instalações e a própria terra; ao passo que os objetos de trabalho são as matérias sob as quais incide o trabalho; e que a força de trabalho, por sua vez, é a energia humana utilizada para transformar os objetos de trabalho em bens úteis (NETTO; BRAZ, 2006).

Analisando a produção de bens de consumo nos moldes do taylorismo ou do fordismo, é simples diferenciar estas três categorias, que poderiam ser compreendidas, a grosso modo, como representativas da maquinaria (meio de trabalho), da matéria-prima (objeto de trabalho) e dos empregados (força de trabalho) – ressalta-se que se trata de uma *simplificação*, com objetivos didáticos. No entanto, a subsunção da realidade aos mencionados conceitos se torna uma atividade mais complexa quando se passa a considerar a ascensão do trabalho

¹⁹ Tradução livre do trecho: “These platforms are rent-takers, labor brokers, taking about 20 percent from all labor transactions. Unlike the great corporations of the past, they do not own the main means of production, the cars, homes or other equipment. They are rentiers. [...] The court cases brought on behalf of these taskers to try to establish that they are employees, and thus covered by labor regulations and entitled to certain benefits, reflect the fact that the old system is inadequate for current realities. We need to overhaul labor statistics and develop new regulations. They are not employees, since they are not directly supervised, own the main means of production and, in principle, have control over their working time. They also must do a lot of work-for-labor, unremunerated. They are not self-employed either in that they depend on the labor broker for access to the apps. But they have to bear most of the risks, of accidents, ill-health, repairs and maintenance. They are well within the precariat.” (STANDING, 2011, s/p).

informatizado e do setor de serviços, bem como a tendência à ampliação do trabalho morto característica das relações uberizadas.

Ao pensar acerca dessas novas configurações laborais, Abílio, Amorim e Grohmann (2021) defendem que os profissionais das empresas-plataforma detêm alguns meios de trabalho, mas não os meios de produção. Para os autores, os meios de produção, em Marx, compreendem não somente os meios de realização do trabalho, mas também os *meios para exploração do trabalho alheio*, como elucidado pelo próprio Marx (1978)²⁰. Nesse sentido, carros, motocicletas, computadores e outros instrumentos são meios de trabalho acessados pelos uberizados, ao passo que as tecnologias, as plataformas e os algoritmos (que controlam não só demais meios de trabalho, mas todo o processo produtivo) também compõem os meios de produção e permanecem inacessíveis aos trabalhadores.

Portanto, é um equívoco considerar que trabalhadores de aplicativos são donos dos meios de produção. Na verdade, a posse formal de alguns meios de trabalho por parte desses profissionais é apenas uma estratégia de expansão da lucratividade, a qual foi exitosamente implantada pelo Capital. Trata-se de uma realidade extremamente vantajosa às empresas, uma vez que estas não precisam arcar com os custos desses materiais, ao mesmo tempo em que continuam tendo o poder de controlar todo o processo de produção da mercadoria.

Situação semelhante ocorre em outras configurações trabalhistas, que não têm seu caráter assalariado questionado e, inclusive, recebem o status jurídico-formal de relação empregatícia, como é o caso do teletrabalho. Nesta modalidade, certos meios de trabalho podem ser custeados pelo trabalhador²¹, o que, certamente, não os torna proprietários dos meios de produção. Pelo contrário, esta configuração, positivada pela Lei da Reforma Trabalhista, em sua lógica precarizante, acentua a hipossuficiência do trabalhador, que vê seu poder de compra reduzido em virtude da necessidade de arcar com materiais de trabalho e com custos de energia elétrica e demais serviços necessários ao desempenho da atividade (SOUZA, 2022).

²⁰ Eis o trecho contido no Capítulo VI (Inédito) d'O Capital no qual Marx diferencia meio de produção de um mero meio de trabalho, enfatizando que o primeiro está relacionado à possibilidade de ser utilizado para explorar o trabalho alheio: “Na realidade, toda essa utilização – fundada no trabalho social – da ciência, das forças naturais e dos produtos do trabalho em grandes quantidades, não surge ante o trabalho senão como meios de exploração do trabalho, como meios de apropriar-se do trabalho excedente e, portanto, como forças pertencentes ao capital. O capital, naturalmente, só utiliza esses meios para explorar o trabalho; mas para explorá-lo tem que aplicá-los à produção” (MARX, 1978, p. 87).

²¹ Conforme art. 75-D da CLT, no teletrabalho o empregador não possui a obrigação de custear os equipamentos utilizados pelo empregado, e a distribuição desses custos pode ser fixada por contrato entre as partes. Esta disposição é bastante criticável, pois abre a possibilidade para a transferência dos riscos e custos de atividade empresarial ao trabalhador, em contrariedade ao art. 2º da CLT (SOUZA, 2022).

Outrossim, há que se considerar que a perspectiva segundo a qual os trabalhadores são donos dos meios de trabalho está eivada em um formalismo que não corresponde à concretude da realidade, uma vez que, conforme demonstrado, ainda que possam ter a posse formal de seus instrumentos de trabalho, os algoritmos controlam todo o processo, e são acessados somente pelas empresas plataformas.

Pensando essa realidade, e debruçando-se especificamente sobre o caso da Uber, Filgueiras e Cavalcante (2020) lecionam que a empresa possui a propriedade efetiva dos meios de produção em duas dimensões. Primeiramente, nessa relação, o motorista, apesar de ser o proprietário ou locatário formal do automóvel perde a capacidade de definir os termos do contrato com os usuários. Assim, o trabalhador passa a ser a “Uber” para o passageiro, e deve respeitar o código de conduta da empresa, e não uma relação contratual entre ele e o usuário do aplicativo. Em segundo lugar, os autores citam que, por meio dos algoritmos e da imposição de taxas, a Uber controla o conjunto de motoristas, o que é feito com o objetivo de suprir a demanda de trabalhadores e de locais de atendimento, o que demonstra que a empresa não precisa ter a posse formal dos veículos, pois já têm a posse fática deles (FILGUEIRAS, CAVALCANTE, 2020).

Constata-se, assim, a persistência da forma industrial analisada por Marx no século XIX, todavia, com uma aparência distinta e com métodos de exploração mais desenvolvidos:

Assim, a forma industrial de organização do trabalho persiste, mesmo que aparentemente se viva entre ruínas de trabalhos e fábricas. **Essa afirmação se faz possível porque, primeiro, os meios de produção ainda se encontram separados dos trabalhadores, continuando a dar às empresas, que concentram capital e centralizam a produção, domínio sobre o que será ou não produzido e de que forma a produção será realizada (mesmo que se produza serviços).** Em segundo lugar, porque a cooperação permanece como princípio básico de organização do trabalho, seja ela uberizada ou plataformizada. Isto é, as empresas capitalistas se valem da combinação de trabalhadores como objetivo estratégico de sua produção (veja-se, por exemplo, as plataformas digitais de microtrabalho), conformando uma força de trabalho coletiva da qual o capital se apodera sem custos (Rosdolsky, 2001). Por fim, mas não menos importante, reproduz-se, nas formas contemporâneas de exploração e dominação do trabalho, a subsunção real. **A mudança, e que faz aprofundar ainda mais essa subordinação, é que, atualmente, as plataformas digitais se utilizam de um novo conjunto de forças produtivas (TICs), uma “nova maquinaria” (Amorim; Grohmann; 2021) que, através de aplicativos e software, articulam e integram, agora em tempo real, o trabalhador coletivo, radicalizando, assim, a extração de mais-trabalho com base nos princípios da cooperação.** (ABÍLIO; AMORIM; GROHMANN, 2021, p. 44) (destaque próprio).

De exposição precedente resulta que, sem o controle da distribuição e da organização do trabalho, a posse formal dos meios de trabalho torna-se vazia, e que o trabalho uberizado é

inegavelmente subordinado, pois o conjunto de técnicas, tecnologias e algoritmos que controlam todo o processo de produção continua sob o poder inequívoco do Capital.

1.2.3 Forma de remuneração dos profissionais uberizados: um retorno ao assalariamento por peça e/ou por hora

Finalmente, adentrando às especificidades da forma de remuneração característica do trabalho uberizado, destaca-se que a vinculação da remuneração ao trabalho efetivamente prestado (e não ao dia, à semana ou ao mês em que o trabalhador permanece à disposição do capitalista) não é uma inovação trazida pelo desenvolvimento tecnológico. Tratam-se, na verdade, de formas de pagamento que há séculos coexistem com o assalariamento tradicional por tempo: o salário por peça e, ainda, a submodalidade do assalariamento por hora, as quais são adotadas por grande parte das empresas plataformas. A partir do ponto de vista do Capital, ambas costumam ser formas de remuneração mais vantajosas.

No assalariamento por peça, o trabalhador tem a necessidade de empregar sua força de trabalho da maneira mais intensa possível e de prolongar ao máximo sua jornada, visando o aumento de seu patamar salarial, uma vez que somente será pago pelo resultado que efetivamente apresentar, independentemente do tempo que precise utilizar para tanto. Esta forma de remuneração foi compreendida por Marx (2013) como a fonte mais abundante de descontos salariais e fraudes capitalistas.

Ademais, as dinâmicas do salário por peça são similares às aquelas adotadas no salário por hora – um tipo peculiar de assalariamento por tempo. Isto pois em ambas as configurações é possível combinar trabalho excessivo e desocupação da força de trabalho, a fim de promover reduções salariais, como Marx leciona no capítulo 18 do Volume I d'O Capital:

Se o salário por hora é fixado de maneira que o capitalista não se vê obrigado a pagar um salário diário ou semanal, mas somente as horas de trabalho durante as quais ele decida ocupar o trabalhador, ele poderá ocupá-lo por um tempo inferior ao que serviu originalmente de base para o cálculo do salário por hora ou para a unidade de medida do preço do trabalho. Sendo essa unidade de medida determinada pela proporção valor diário da força de trabalho/jornada de trabalho de um dado número de horas, ela perde naturalmente todo sentido assim que a jornada de trabalho deixa de contar um número determinado de horas. A conexão entre o trabalho pago e o não pago é suprimida. O capitalista pode, agora, extrair do trabalhador uma determinada quantidade de mais-trabalho, sem conceder-lhe o tempo de trabalho necessário para sua autoconservação. Pode eliminar toda regularidade da ocupação e, de acordo com sua comodidade, arbítrio e interesse momentâneo, fazer com que o sobretrabalho mais monstruoso se alterne com a desocupação relativa ou total. Pode, sob o pretexto de pagar o “preço normal do trabalho”, prolongar anormalmente a jornada de trabalho sem que haja qualquer compensação correspondente para o trabalhador. (MARX, 2013, p. 406-407).

Em suma, as duas modalidades (salário por hora e salário por peça) permitem o alcance a um mesmo objetivo capitalista: combinar desocupação da força de trabalho a uma total insegurança de renda para o trabalhador, possibilitando redução de custos no que tange ao capital variável (GONTIJO, 2021).

Por outro lado, no que tange às distinções entre os modelos, destaca-se que, no salário por tempo, prevalece, em regra, o salário igual para funções iguais, enquanto no salário por peça o preço do trabalho é medido pela produção. Desse modo, no segundo, para uma mesma quantidade de horas trabalhadas, os trabalhadores são remunerados de forma distinta, uma vez que alguns são capazes de produzir em um ritmo mais acelerado que outros. Essa característica acentua a concorrência dos trabalhadores uns com os outros, pois favorece a individualidade e faz florescer sentimentos de liberdade, independência e autocontrole, ainda que eles não correspondam à realidade da exploração (MARX, 2013).

Derivadas do salário por tempo tradicional (diário, semanal ou mensal), porém mais lucrativas, as práticas de assalariamento por peça e por hora foram *expandidas* com as empresas de uberização, e passaram a ser adotadas nos mais diversos setores sociais. Além de tudo, nesse cenário informatizado, a dinâmica assumiu contornos ainda mais precários, uma vez que grande parte das empresas proprietárias das plataformas não esclarecem os percentuais apropriados, de modo que o trabalhador não tem acesso a informações básicas acerca do cálculo de sua remuneração, mas somente possui a vaga noção de que, quanto mais trabalhar, mais receberá.

Ilustrando esta situação, percebe-se que no site da Uber não há informações em relação aos percentuais praticados pela empresa, isto é, sobre qual a porcentagem do valor pago pelo passageiro é extraída pela companhia: a empresa-plataforma declara somente que os ganhos do trabalhador são determinados pela quantidade de viagens que realiza, pelo horário em que ocorrem e pela sua participação em promoções semanais²².

A prática originalmente adotada na Uber era a de deduzir as tarifas de 25% (no caso do UberX) e de 20% (para a categoria UberBlack, utilizada por motoristas que possuem carros de padrão mais elevado) do valor de cada corrida (FRANCO, 2020). No entanto, a partir de julho de 2018, a plataforma passou a adotar um modelo de remuneração diferente, menos transparente, retendo uma tarifa variável e não divulgada, que, como apontam alguns de seus motoristas, pode chegar a 40% do valor da corrida ou até mesmo superar esse

²² Informação disponível em: <https://www.uber.com/br/pt-br/drive/how-much-drivers-make/>.

quantitativo²³. A mesma situação é observada na concorrente 99 (99 Tecnologia LTDA), que em sua página online afirma possuir “a melhor taxa do mercado”²⁴, ao mesmo tempo em que não revela qual seria esse percentual.

A ausência de transparência é igualmente observada na iFood, empresa brasileira que conecta clientes a estabelecimentos (restaurantes, bares, supermercados, etc) e estabelecimentos a entregadores. Ao receberem uma chamada no aplicativo, os entregadores da plataforma visualizam o valor que irão receber, sem qualquer informação relacionada ao quantitativo apropriado pela empresa. A informação também não é revelada nos termos de uso do aplicativo²⁵: no referido documento, consta somente a informação genérica de que o valor total é calculado por um algoritmo, que considera o ponto de coleta, os pontos de entregas, a distância percorrida, o tempo de deslocamento, as condições de trânsito, a forma de fazer entrega utilizada, a região e a oferta e demanda.

Ressalte-se, ainda, que a forma de apropriação de valores das empresas de uberização que trabalham com entrega de alimentos ou objetos (como iFood, Rappi e Glovo) se diferencia das que têm como atividade principal o transporte de passageiros (como Uber, 99 e Lyft), uma vez que, nas primeiras, há a participação de um outro sujeito, isto é, dos estabelecimentos de venda de alimentos e/ou outras utilidades. Essas empresas parceiras aderem às plataformas a partir do pagamento de uma taxa mensal e/ou de uma porcentagem em relação a cada item vendido, sendo esta uma das principais fontes de receita da plataforma. Há uma peculiaridade em relação a grande parte das empresas de uberização, pois a relação, nestes casos, seria quadrangular, formada por plataforma, estabelecimento parceiro, trabalhador e consumidor final.

A iFood, por exemplo, oferece dois planos às empresas parceiras: o básico e o que inclui o serviço de entrega. De acordo com a empresa²⁶, o pacote básico inclui a inserção do estabelecimento na plataforma, um serviço de gestão de pedidos, ferramentas de marketing, descontos e benefícios em outros estabelecimentos e promoções e campanhas de marketing da iFood. O segundo pacote, por sua vez, inclui os mesmos serviços ofertados pelo plano básico, mas também o serviço de *delivery* (realizado pelos entregadores uberizados, que são

²³ Informação disponível em: <https://quatorrodas.abril.com.br/noticias/em-meio-a-greve-de-motoristas-taxa-da-uber-em-corridas-supera-os-40/>.

²⁴ Informação disponível em: <https://99app.com/motorista/>.

²⁵ O documento pode ser acessado no endereço: <https://entregador.ifood.com.br/termos-e-condicoes-de-uso/>.

²⁶ Informação disponível em: https://parceiros.ifood.com.br/restaurant?utm_source=Google&utm_medium=Ads&utm_campaign=Expansao_Search_CHS70&utm_content=chs70_responsivo_restaurante&utm_term=search06out&gclid=CjwKCAiAvaGRBhBIEiwAiY-yMGreKNp5B3YPuhFrkzaWZekEMxXjGFPai2IIZVcUNsDqYJqdsfnhQRoCVI0QAvD_BwE

chamados de “parceiros iFood”), o rastreamento da entrega em tempo real, a tecnologia para gestão de tempo de preparo e entrega, o atendimento iFood até a entrega e um serviço contra fraudes. Na primeira opção, a iFood cobra uma taxa fixa de R\$ 100,00 ao mês, além das taxas de 12% a título de comissão sobre pedidos delivery, 6% para pedidos a serem retirados no local e 3,2% para os pedidos pagos via iFood. No segundo plano, a empresa cobra a taxa fixa de R\$ 130,00 ao mês, bem como as comissões de 23% para pedidos com delivery, 6% para pedidos com retirada no local e a taxa de 3,2% para pedidos pagos pelo aplicativo.

Defende-se que o assalariamento, no que tange aos aplicativos que realizam este tipo de parceria, fica ainda mais evidente, pois as companhias proprietárias das plataformas possuem diversas receitas, e muitas não especificam de onde vem o valor pago aos entregadores – inclusive, em aplicativos como iFood, a taxa de entrega pode chegar ser gratuita, ou seja, não é paga diretamente pelo consumidor, de modo que a quantia repassada pela empresa aos entregadores provém de outros recursos. Dito de outro modo, diferentemente do que ocorre nas empresas de transporte, de um ponto de vista formal, a relação alegadamente intermediada por empresas como iFood, Rappi e UberEats aproxima-se ainda mais da relação empregatícia, pois se dá de maneira mais marcante entre os entregadores e os estabelecimentos, e não entre entregadores e consumidores finais.

Não se pode ignorar, também, a ascensão de formas contratuais uberizadas ainda mais anômalas e precarizantes que as demais, as quais misturam fórmulas de exploração típicas de uma ou de outra modalidade de assalariamento. É o caso da iFood no Brasil, que, além de promover a dinâmica clássica de uberização, criou, paralelamente, uma logística quarteirizada de prestação de serviços (GONTIJO, 2020), ao instituir a figura do Operador Logístico (OL), descrito pela plataforma como “uma empresa contratada pelo iFood para administrar grupos de entregadores disponíveis em dias e horários pré-estabelecidos” (IFOOD, 2020)²⁷.

Desse modo, ao cadastrar-se na iFood, é possível que um trabalhador escolha entre ser “nuvem” (entregador uberizado convencional) ou OL. Ao optar por ser OL, o profissional (que deve constituir uma pessoa jurídica) se compromete a trabalhar em dias e horários específicos, ficando impedido de se desconectar da plataforma quando quiser, e têm direito a uma folga por semana, desde que previamente combinada – percebe-se, portanto, características do assalariamento por tempo. Todavia, apesar dessa disponibilidade quase integral, o OL não tem remuneração fixa, como é de praxe no assalariamento por peça, e nem possui direitos como férias ou descanso remunerado (MACHADO, 2020). São profissionais

²⁷ Informação disponível em: <https://institucional.ifood.com.br/abrindo-a-cozinha/ifood-entregadores>.

que estão submetidos basicamente ao mesmo regime dos entregadores nuvem, porém têm horários rígidos a cumprir.

Marx já havia lecionado que as formas de salário por peça e por tempo poderiam ser sucessivamente utilizadas, de modo que o regime adotado tenderia a ser sempre aquele que possibilitasse uma maior redução salarial. Desse modo, ainda que o salário por peça seja normalmente mais benéfico ao capitalista, após um longo período de sua utilização, este poderia dificultar a necessidade empresarial de redução de custos, e por isso tenderia a ser substituído pelo salário por tempo:

O salário por peça tem, assim, uma tendência a aumentar os salários individuais acima do nível médio e, ao mesmo tempo, a baixar esse nível. Mas onde um determinado salário por peça já se encontra há muito tempo consolidado de maneira tradicional – o que cria enormes dificuldades para sua rebaixa –, os patrões também recorreram, excepcionalmente, ao procedimento de transformar forçadamente o salário por peça em salário por tempo. Contra isso se voltou, por exemplo, a grande greve dos tecelões de fitas de Coventry, em 1860 (MARX, 2013, p. 413).

Ocorre que, séculos após, ao invés de substituir uma prática pela outra, como descrito por Marx no trecho acima, empresas passaram a acoplar os benefícios empresariais do assalariamento por tempo (como a total disponibilidade do empregado, que possibilita a garantia de que a demanda da empresa será sempre suprida) à forma de remuneração por peça! Ao inserir esta figura contratual, a iFood obteve êxito em criar um regime de trabalho no qual o trabalhador permanece obrigatoriamente à sua disposição, mas não é remunerado por isso. Trata-se de um arranjo que foi introduzido pela empresa somente no Brasil (GONTIJO 2020), e que é anômalo até mesmo considerando padrões aplicados pelas demais empresas-plataformas.

A análise realizada até o presente momento conduz à percepção de que o trabalho uberizado gera mais-valor, não altera a titularidade dos meios de produção (mas apenas a aparência formal da relação de assalariamento), bem como oportunizou uma expansão do assalariamento por peça ou por hora. Esse modo de gestão do trabalho possibilitou, também, o emprego de estratégias de pagamento ainda mais precarizantes, seja por meio da ausência de transparência quanto ao cálculo da remuneração, ou, ainda, pela realização de exigências de disponibilidade características do assalariamento por tempo, dissociadas da efetiva adoção dessa forma de remuneração. A partir deste conhecimento, relativo à materialidade dessas relações, passa-se à análise das tentativas de regulamentação do fenômeno empreendidas na esfera do Direito, isto é, do tratamento jurídico dado à uberização.

2 O DIREITO (BURGUÊS) DO TRABALHO E AS TENTATIVAS DE REGULAMENTAÇÃO DO MODO DE GESTÃO UBERIZADO

A realidade de precarização característica da uberização tem sensibilizado parte da comunidade jurídica nacional, de modo que, nos últimos anos, diversas teorias e caminhos interpretativos têm sido construídos pelos setores progressistas da academia, da advocacia e do Poder Judiciário, a fim de regulamentar essas relações de maneira minimamente protetiva. Destarte, também é crescente a pressão da sociedade civil ao Poder Legislativo pela regulamentação do tema, a partir da edição de leis específicas que incluam expressamente os trabalhadores uberizados no âmbito de incidência da CLT ou regulamentem a questão de outra maneira. O primeiro desafio assumido no presente capítulo é o de expor as argumentações jurídicas que sustentam essas perspectivas.

Após a apresentação dessas construções teóricas, passar-se-á à análise das limitações do Direito do Trabalho no processo emancipatório humano, o que será feito a partir do estudo da perspectiva acerca do Direito defendida por Marx (2013; 2012), Engels e Kautsky (2012) e desenvolvida por Evguiéni Pachukanis (2017) e Alysson Mascaro (2015; 2017; 2022). Esta reflexão prévia será essencial para a análise das decisões judiciais realizadas no capítulo final.

É preciso fazer a ressalva de que a crítica às limitações das abordagens apresentadas não implica na defesa da sua não adoção, e muito menos na apologia a um “idealismo” ou a um fatalismo estéril. A utilização de critérios interpretativos que ampliem o rol de incidência da legislação trabalhista no Brasil é necessária, e vai na contramão do movimento de desmonte de direitos sociais vivenciado no Brasil, sobretudo a partir do golpe jurídico-parlamentar-midiático de 2016²⁸. Todavia, é preciso promover a defesa dessas teorias sem deixar de reconhecer as limitações da forma jurídica. A abordagem marxiana e pachukaniana possibilita uma leitura materialista da realidade, a partir da qual a classe trabalhadora é estimulada a buscar a melhoria de suas condições de vida nos parâmetros da institucionalidade, mas sem esperar desta via soluções permanentes de emancipação que ela não é capaz de fornecer.

²⁸ A partir do golpe jurídico-parlamentar-midiático de 2016, concretizado com o impeachment da Presidenta Dilma Rousseff, uma série de medidas políticas e legislativas pioraram as condições de vida da classe trabalhadora do Brasil. Nesse contexto, a promulgação da Emenda Constitucional nº 95/2016 (Emenda do Teto dos Gastos), da Lei nº 13.467/2017 (Lei da Reforma Trabalhista) e da Emenda Constitucional nº 103/2019 (Reforma da Previdência) são algumas das medidas que possibilitaram uma intensificação da reprodução do capital financeiro e da superexploração do trabalho (DINIZ, 2022, p. 17).

2.1. O pretense embate técnico-jurídico a respeito da uberização

Não há quem questione a existência de uma *relação de trabalho* entre os profissionais uberizados e as empresas proprietárias das plataformas. Isso ocorre pois esta expressão tem caráter genérico e se refere a todas as formas de contratação que tem por objeto a prestação de trabalho humano (DELGADO, 2019; LEITE, 2019; JORGE NETO; CAVALCANTE, 2019). No entanto, sabe-se que o Direito do Trabalho não alcança todas essas relações sociais. Determinados arranjos são regulamentados pelo Direito Civil, como é o caso do trabalho autônomo, pelo Direito Administrativo, no que se refere aos servidores públicos, ou, ainda, permanecem na informalidade.

Por força da adoção da teoria restritiva acerca do espectro de incidência do Direito do Trabalho, tem-se que este se aplica somente aos trabalhadores subordinados, os quais foram categorizados por Carlos Henrique Bezerra Leite (2019) em subordinados típicos ou atípicos. Os trabalhadores subordinados típicos são os empregados rurais ou urbanos, da iniciativa privada ou do setor público, ao passo que os trabalhadores subordinados atípicos são os eventuais, avulsos, temporários, domésticos e os servidores públicos. Diante desse universo contratual, o direito trabalhista se aplica não somente aos empregados em sentido estrito, mas também a alguns trabalhadores subordinados atípicos: mais especificamente, aos trabalhadores avulsos, domésticos e temporários (LEITE, 2019).

A discussão central no que se refere à regulamentação das relações uberizadas gira em torno da existência, ou não, de subordinação neste tipo de arranjo. Os que aderem ao discurso empresarial compreendem que o trabalho uberizado é autônomo e, por isso, deve ser regulamentado pelas normas de Direito Civil²⁹; ao passo que aqueles que partem de uma perspectiva progressista enxergam que, nestas relações, há subordinação. A corrente teórica progressista se subdivide em duas: a que considera que, na uberização, há autêntica relação de trabalho subordinado típico, isto é, que se trata de uma relação de emprego; e a que defende que estes trabalhadores são subordinados atípicos, ou seja, não são empregados, mas, por

²⁹ Esses autores costumam apontar as empresas de uberização como empresas de tecnologia, que realizam intermediação de serviços. É o caso de Pellegrini (2018, p. 25), advogada e diretora jurídica da Uber, que, tratando sobre o caso da empresa, afirma não estarem presentes os requisitos da relação de emprego entre Uber e motoristas, pelos seguintes motivos: 1) inexistência de subordinação, pois o motorista pode se desconectar da plataforma quando quiser, não possui um limite mínimo de horas a trabalhar; 2) ausência de onerosidade, em razão de o próprio usuário fazer o pagamento ao motorista, apropriando-se a Uber apenas de uma taxa extraída desse valor; 3) ausência de pessoalidade, visto que em alguns casos o motorista pode cadastrar na plataforma outros motoristas vinculados à sua conta, de modo que, independentemente de quem estaria dirigindo, o valor seria repassado para a conta corrente do motorista principal; 4) o fato de o motorista poder utilizar outros aplicativos de empresas concorrentes sem qualquer penalidade.

exercerem suas funções mediante subordinação, devem ser objeto de proteção pelo Direito do Trabalho – ainda que não de uma proteção integral, conferida pelas normas da CLT.

Eis as principais propostas que pautam a regulamentação do trabalho uberizado a partir da dogmática jurídica: 1) utilização do conceito de subordinação algorítmica; 2) substituição ou complementação do critério da subordinação pelo da dependência econômica; 3) edição de lei que expressamente inclua os trabalhadores uberizados no horizonte de incidência da CLT; 4) criação de uma categoria intermediária entre o empregado e o autônomo.

Não se ignora a existência de outras teorias que pautam a regulamentação dessa forma de gestão do trabalho. Nesse sentido, além das correntes teóricas mencionadas acima, Renan Bernardi Kalil (2020) cita, também, a existência de teorias que defendem a reformulação do conceito de empregador; a elaboração de um contrato de trabalho especial para regulamentar essas relações; a ampliação subjetiva do Direito do Trabalho e a instituição de uma regulação “afinada como vanguardismo inclusivo” (KALIL, 2020, p. 203-228). Do mesmo modo, Clarissa Ribeiro Schinestsck (2020) levantou uma discussão inovadora a partir do ponto de vista jurídico, afastando-se da discussão acerca da existência de vínculo empregatício e abordando o tema na perspectiva do direito ambiental do trabalho³⁰. Ademais, Oliveira, Carelli e Grillo (2020) defendem que, em alguns casos específicos de trabalho uberizado, como nas relações em que há pluralidade de tomadores de serviço, a regulamentação adequada pode ser semelhante à adotada no Brasil para o caso dos trabalhadores avulsos, que não são considerados empregados, mas possuem a extensão de todos os direitos trabalhistas, no que lhes for aplicável. No entanto, as referidas proposições não serão objeto de análise nesta monografia, que abordará somente as principais e mais expressivas correntes teóricas que visam regulamentar o tema no Brasil.

2.1.1. O conceito de subordinação algorítmica

³⁰ Em artigo que versa sobre a temática, a autora constrói subsídios argumentativos à proteção dos trabalhadores em plataformas digitais a partir das normas de direito ambiental. Isto é, para Schinestsck, o direito ambiental do trabalho fornece caminhos a serem percorridos para que os profissionais uberizados alcancem condições mínimas de trabalho. Isso ocorreria como uma consequência do direito constitucional ao meio ambiente do trabalho equilibrado, bem como da observância a princípios como o da prevenção, do poluidor pagador, da informação ambiental, entre outros, os quais se aplicam também às relações e ao meio ambiente do trabalho. Ressalta-se, no entanto, que a pesquisadora não nega a necessidade de regulamentação da matéria pela via do direito do trabalho, apenas propõe outra alternativa, em face das dificuldades e resistências das instituições brasileiras no que se refere à aplicação das normas trabalhistas neste caso.

De acordo com o art. 3º da CLT, empregado é toda pessoa física que presta serviços de natureza não eventual a um empregador, sob a dependência deste e mediante salário. A partir da conceituação legal, costuma-se defender que há relação empregatícia quando presentes cinco elementos: a) prestação de trabalho por pessoa física; b) pessoalidade; c) não eventualidade; d) subordinação jurídica e e) onerosidade. Tratam-se de elementos fático-jurídicos, isto é, situações fáticas que são reconhecidas pelo Direito, sendo também chamados de pressupostos da relação empregatícia (DELGADO, 2019)³¹.

Por consequência, tem-se que a discussão em torno do caráter empregatício das relações uberizadas tem como mote a demonstração de que, nesta forma de gestão, estão presentes todos os cinco pressupostos citados. Mais precisamente, o critério decisivo no tratamento do tema costuma ser o da subordinação jurídica, pois é ele que separa as relações de trabalho subordinado das de trabalho autônomo.

A subordinação jurídica está necessariamente ligada a relações laborais típicas do sistema de produção capitalista, uma vez que pressupõe a existência de um trabalho juridicamente livre. Este elemento fático-jurídico pode ser compreendido a partir de, no mínimo, três dimensões complementares: subordinação clássica, objetiva e estrutural.

A dimensão clássica ou tradicional da subordinação jurídica é exatamente a utilizada para uma primeira conceituação do fenômeno, a partir da qual este é apresentado como uma situação que deriva do contrato de trabalho e que leva o trabalhador a acolher a determinação do empregador acerca da forma de desempenho da atividade. Está ligada, portanto, ao poder diretivo do empregador, exercido de maneira mais incisiva e constante.

A subordinação objetiva, por sua vez, é aquela que se manifesta pela integração do trabalhador aos objetivos empresariais, ainda que não existam incessantes ordens diretas (JORGE NETO; CAVALCANTE, 2019), ou, em outras palavras, “ainda que afrouxadas as amarras do vínculo empregatício” (DELGADO, 2019, p. 352).

Finalmente, estrutural é a subordinação que se expressa a partir da inserção do trabalhador na dinâmica do tomador de serviços. O critério para sua verificação não é o recebimento de ordens diretas (subordinação jurídica clássica), ou mesmo a integração do

³¹ Há, ainda, quem defenda a existência de outros elementos fático-jurídicos da relação empregatícia, como o da *ajenidad*/alteridade. O conceito se aproxima da ideia de mais-valia e significa o fato de o trabalho ser prestado em benefício de outrem. O termo é utilizado na Espanha por Manuel Alonso Olea e foi desenvolvido no Brasil por autores como José Augusto Rodrigues Pinto, Marcus Menezes Barberino e José Eduardo de Resende Chaves Júnior (LEITE, 2019, p. 252-253). No entanto, trata-se um elemento fático-jurídico reivindicado, ainda, por uma parcela pequena dos autores, prevalecendo o consenso apenas acerca dos cinco elementos fático-jurídicos elencados no corpo do texto.

trabalhador aos objetivos da empresa (subordinação jurídica objetiva), mas incorporação dele na dinâmica operativa patronal³².

Diante da ascensão do modo de gestão uberizado, parte da academia (GAIA, 2019; COUTINHO, 2022, CASTILHO, 2021; BARZOTTO, MISKULIN, BREDAS, 2020; FINCATO, WÜNSCH, 2020) advoga pela necessidade de uma nova expansão do conceito de subordinação, desta vez visando abarcar o domínio exercido pelo empregador por meio das plataformas, algoritmos e demais TICs. Neste sentido, estes estudiosos defendem a existência de uma *dimensão algorítmica* da subordinação.

Entende-se, assim, que a subordinação algorítmica é aquela que se observa por meio da presença digital do empregador, que se utiliza de algoritmos e das TICs para coordenar o processo de produção. O fenômeno pode ser conceituado, ainda, como aquele “em que o controle do trabalho é definido por uma sequência lógica, finita e definida de instruções e se desenrola via ferramentas tecnológicas, tais como aplicativos” (FINCATO, WÜNSCH, 2020, p. 51).

Nesse contexto, os algoritmos, conceituados como um conjunto de instruções que transformam dados em resultados desejados (GROHMANN, 2020), prescrevem um roteiro prévio de tarefas a serem realizadas pelo trabalhador (BARZOTTO, MISKULIN, BREDAS, 2020), que cumpre suas funções sem ter uma interação pessoal com o empregador.

Em suma, na subordinação algorítmica, o trabalhador internaliza o poder diretivo do empresário, prestando serviços por conta alheia. Nessa relação, o empregado fica sujeito à direção do tomador de serviços, mas não recebe ordens diretas e constantes dele, pois isso não se faz necessário: a realização das tarefas já é minuciosamente vinculada aos ditames algorítmicos.

2.1.1.1 Elementos identificadores da subordinação algorítmica

³² Essas dimensões não se excluem, mas se complementam, como leciona Maurício Godinho Delgado (2019, p. 353): “A conjugação dessas três dimensões da subordinação — que não se excluem, evidentemente, mas se completam com harmonia — permite se superarem as recorrentes dificuldades de enquadramento dos fatos novos do mundo do trabalho ao tipo jurídico da relação de emprego, retomando-se o clássico e civilizatório expansionismo do Direito do Trabalho. 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 chefes 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).”.

Em dissertação de mestrado na qual foram analisadas especificamente as relações de trabalho desenvolvidas na Uber, Rainne Liberal Coutinho (2021) analisa o que considera os cinco aspectos principais da subordinação algorítmica: 1) ocultação da figura patronal; 2) uso do celular como um meio de controle do trabalhador; 3) a falsa flexibilidade na jornada de trabalho; 4) a distribuição, pelo aplicativo, das corridas que serão realizadas por cada motorista; e 5) controle na seleção e desligamento dos motoristas. Defende-se que esses elementos podem ser utilizados para verificação, no caso concreto, da existência de subordinação entre um motorista e a Uber (objeto de estudo de Coutinho), e, realizadas as devidas adaptações, também em outras manifestações de trabalho uberizado.

No que se refere ao primeiro aspecto, qual seja, a ocultação da figura patronal, compreende-se que, nessas relações, o controle se realiza de forma pouco perceptível, discreta, a fim de que o trabalhador não perceba que está tendo sua liberdade mitigada (COUTINHO, 2021). Dito de outro modo, ainda que não exista uma pessoa constantemente dando ordens aos motoristas da Uber, alguém elaborou e administra o algoritmo que os controla, e o faz de acordo com os ditames do capitalista proprietário da plataforma. A subordinação, portanto, não somente existe, mas é exercida de forma mais sofisticada, baseando-se em um controle empregatício oculto, que dificulta a percepção dos trabalhadores como subordinados.

Quanto ao segundo aspecto da subordinação algorítmica – uso do celular como um meio de controle que acompanha o trabalhador em tempo integral –, tem-se que os *smartphones* são utilizados pela Uber para captar dados e informações dos motoristas e dos passageiros, garantindo, assim, uma vigilância incessante³³. A Uber afirma que faz a captação desses dados para promover a segurança de todos os envolvidos na utilização do aplicativo, no entanto, sabe-se que as informações também são utilizadas para que a empresa constata em que lugares há pouca oferta de corridas, bem como para que controle o tempo de desempenho das atividades e desenvolva, a partir desses dados, outras tecnologias, como é o caso da produção de carros sem motoristas (COUTINHO, 2021).

O terceiro aspecto marcante da subordinação algorítmica, conforme categorizado por Raianne Coutinho (2021), é a falsa flexibilidade na jornada de trabalho. A flexibilidade é um dos principais argumentos utilizados pela Uber para negar a ocorrência de subordinação. A

³³ Descrevendo essa realidade de vigilância constante praticada pelas plataformas e, mais especificamente, no caso da Deliveroo, Jamie Woodcock (2020) utiliza a expressão *panóptico algorítmico*. Trata-se de um termo que remonta à metáfora do panóptico, modelo arquitetônico de uma prisão, concebido por Jeremy Bentham, na qual um único observador poderia, a partir de um ponto central, vigiar simultaneamente todos os prisioneiros (WOODCOCK, 2020).

empresa alega que o trabalhador é livre para realizar suas atividades quando quiser, não sendo obrigado a passar um tempo mínimo no aplicativo ou a realizar *login* em horários específicos. No entanto, sabe-se que esse discurso é utilizado como estratégia para a transferência de riscos da atividade empresarial, conforme já detalhado no capítulo 1, subtópico “1.2.3. Forma de remuneração dos profissionais uberizados: um retorno ao assalariamento por peça e/ou por hora”.

A flexibilidade não chega a ser de fato praticada pela empresa, pois poderia implicar na indisponibilidade de motoristas (em um universo em que cada trabalhador escolhe seu horário de trabalho, é perfeitamente possível que, frequentemente, passageiros não encontrem corridas e deixem de usar o serviço). Para contornar esse problema, a empresa utiliza formas implícitas de controle de jornada, o que foi, inclusive, confessado Michael Amodeo, porta-voz da Uber. Em entrevista concedida ao The New York Times, o dirigente afirmou que a empresa mostra aos motoristas as áreas de alta demanda, como forma de induzi-los a se deslocarem a esses locais (SCHEIBER, 2017).

Visando melhor praticar esses e outros “incentivos”, a Uber contrata, também, cientistas sociais, que auxiliam os programadores na elaboração dos algoritmos (COUTINHO, 2021). Destarte, são utilizadas técnicas de *neuromarketing* e de *gamificação*, as quais partem da noção de que o processo de tomada de decisões depende das áreas cerebrais relacionadas à emoção. A partir desse conhecimento, a Uber e demais empresas do ramo promovem a captura da subjetividade do trabalhador, por meio do design de aplicativos que se assemelham a jogos de videogame. Neles, sons, cores e incentivos gráficos lúdicos são projetados na tela, para reproduzir a experiência de um jogo, no qual aceitar uma corrida significa evoluir de fase, ter mais ganhos (LEME, 2020).

No que concerne ao quarto elemento da subordinação algorítmica estudado por Raianne Coutinho, isto é, a distribuição, pelo aplicativo, das corridas que serão realizadas por cada motorista, a pesquisadora ressalta que, malgrado a Uber se apresente como plataforma intermediadora, o que se percebe é que a empresa controla todo o processo de produção (COUTINHO, 2021). Esta realidade foi detalhada no primeiro capítulo desta monografia, mais especificamente no item “1.2.2 Trabalhadores uberizados e a titularidade dos meios de produção” e, por isso, não será novamente desenvolvida neste tópico.

Finalmente, adentrando ao quinto aspecto da subordinação algorítmica no arquétipo Uber, Coutinho (2021) destaca que a empresa exerce controle na seleção e no desligamento de motoristas, o que, certamente, é um traço do trabalho subordinado. Em outras palavras, apesar de a Uber adotar o discurso de que o trabalhador é quem contrata o serviço, a realidade

demonstra a ocorrência do processo inverso. É possível visualizar essa dinâmica a partir de duas observações: 1) a empresa estabelece requisitos no que se refere ao carro utilizado e à forma de prestação de serviços, bem como 2) frequentemente, promove o desligamento de motoristas, seja ele imotivado ou em razão de uma determinada quantidade de avaliações negativas.

Os elementos apontados por Raianne Coutinho não são exaustivos, sobretudo porque a pesquisadora analisou somente o arquétipo Uber. Todavia, outros autores estudaram a uberização de forma mais ampla e chegaram a conclusões semelhantes. Ilustrativamente, sem restringir a análise ao caso da Uber, Filgueiras e Antunes (2020) demonstram a presença da subordinação no trabalho uberizado, ao argumentarem que as empresas proprietárias das plataformas: 1) determinam quem pode trabalhar; 2) delimitam o que será feito; 3) definem que trabalhador realizará cada serviço, além de não permitirem a captação de clientes; 4) delimitam como as atividades serão efetuadas; 5) determinam o prazo para a execução do serviço; e 6) estabelecem de modo unilateral os valores a serem recebidos. Defende-se que esses fatores também podem ser utilizados para a verificação concreta, nos processos judiciais, acerca da existência da subordinação algorítmica.

Da exposição realizada, portanto, extrai-se que a subordinação algorítmica, assim como o próprio fenômeno da uberização, encontra-se em fase de expansão, sendo cada vez mais presente nas relações de trabalho. Por essas razões, é evidente que o Poder Judiciário, ao decidir contendas relacionadas ao tema, deve levar em conta este conceito jurídico.

2.1.2.O critério da dependência econômica

Partindo do pressuposto de que é preciso rejeitar o formalismo jurídico que oculta relações de exploração, há, também, uma parte da academia que defende um rompimento com o critério da subordinação jurídica, ou, ao menos, uma redução do protagonismo assumido pelo referido conceito. Para esses pesquisadores, o critério da dependência econômica possibilita um melhor alcance ao caráter protecionista do Direito do Trabalho.

É o que defendem autores como Murilo Carvalho Sampaio Oliveira, José Chaves Júnior, Raimundo Dias de Oliveira Neto, Marcus Menezes Barberino Mendes, Alain Supiot e Emmanuel Dockès³⁴. Essa corrente teórica parte da compreensão de que o conceito de subordinação já nasceu viciado, pois, em sua dimensão clássica, não foi capaz de explicar

³⁴ OLIVEIRA (2020,2021); CHAVES JÚNIOR; OLIVEIRA; OLIVEIRA NETO (2020); CHAVES JÚNIOR; MENDES; OLIVEIRA (2017); SUPIOT (2017); DOCKÈS (apud KALIL, 2020).

relações de trabalho intelectual ou especializado tecnicamente – o que, como elucidado alhures, gerou a necessidade ampliação deste pressuposto fático-jurídico, a fim de considerar suas dimensões objetiva e estrutural.

Apesar de a limitação do conceito mostrar-se presente desde o seu advento, problemas vinculados à ideia de subordinação se acentuaram a partir do segundo quartel do século XX, com o processo de reestruturação produtiva. Mais especificamente, Murilo Oliveira (2021) argumenta que o pós-fordismo trouxe consigo uma crise da subordinação como conceito jurídico, porquanto fez nascer diversas modalidades laborais que se afastam da dinâmica subordinada característica das relações fabris tradicionais.

Empreendendo argumentação similar, Alain Supiot afirma que, na contemporaneidade, o poder econômico se exerce menos por ordens a serem cumpridas e mais por objetivos a serem alcançados, de modo que “em vez de a subordinação dar lugar a mais autonomia, ela assume a forma de governança por números, que estende aos cérebros o domínio que o taylorismo só exercia sobre os corpos” (SUPIOT, 2017, s/p)³⁵.

Nesse diapasão, ainda que as novas dimensões do critério da subordinação tenham seus méritos, essas teorias continuam a confundir uma consequência da relação de emprego (a subordinação) com o próprio fenômeno em si (OLIVEIRA, 2021). A diferença entre o pensamento dos autores citados no item anterior e o explanado no presente subtópico é que este visa substituir o critério da subordinação, ou, ao menos, diminuir sua relevância, ao passo que aquele propõe melhorar o conceito de subordinação, tornando-o mais abrangente.

Para os defensores do critério da dependência, o que define um trabalho como assalariado é o fato de o trabalhador vender sua força de trabalho. A partir dessa alienação, dois caminhos são possíveis: o capitalista pode optar por coordenar o trabalhador de maneira mais incisiva, dando ordens diretas ao trabalhador e tornando-o subordinado, ou, então, pode apenas estabelecer um resultado desejado e permitir que o obreiro realize o serviço sem vigilância ou fiscalização. Nas duas relações há assalariamento, porém somente na primeira estaria presente a subordinação (OLIVEIRA, 2021).

A partir disso se demonstra que o conceito de subordinação não é capaz de captar completamente o fenômeno do assalariamento. Esse critério foi adotado em razão da prevalência de uma perspectiva positivista e kelseniana do Direito, que privilegiou um critério “neutro” ou “seguro”, em detrimento da própria realidade das relações sociais. Por essa razão,

³⁵ Tradução livre do trecho: “Au lieu que la subordination laisse place à plus d’autonomie, elle prend alors la forme d’une gouvernance par les nombres (5), qui étend aux cerveaux l’emprise que le taylorisme exerçait seulement sur les corps.” (SUPIOT, 2017, s/p).

Murilo Oliveira defende o fim do protagonismo desse conceito no que se refere à discussão sobre a caracterização da relação de emprego:

Pela sua gênese positivista e pela sua natureza de consequência possível, é urgente retirar do critério da subordinação jurídica o protagonismo da definição da relação de emprego. Ainda no aprofundamento destas questões, averigua-se que é infundada a caracterização do Direito do Trabalho como a regulação fordista do trabalho assalariado. **Isto é, o Direito do Trabalho se constitui como o marco regulatório do trabalho assalariado na sociedade capitalista e não como a correspondência jurídica da dinâmica organizativa do fordismo.** Com efeito, o instituto juslaboral impregnado de fordismo – e, no caso brasileiro, de positivismo – foi o critério da subordinação jurídica. **O Direito do Trabalho não é, portanto, um produto do fordismo, nem sob o aspecto cronológico, nem sobre o aspecto ontológico, embora se possa qualificar a noção clássica de subordinação jurídica como um conceito jurídico delimitado pela realidade fordista. Assim, a opção pela subordinação jurídica, na sua acepção clássica, representou uma guinada reducionista do campo de incidência do Direito do Trabalho, a qual, indevidamente, limitou o conceito de dependência à situação de sujeição hierárquica.** (OLIVEIRA, 2021, p. 8, destacou-se).

A partir dessas noções, entende-se que o conceito de empregado deve se aproximar, em um diálogo interdisciplinar, do de trabalhador assalariado. Este trabalhador é aquele que não se apropria dos frutos de seu trabalho, não tem acesso direto ao mercado, não participa da definição das regras do negócio e não é proprietário da estrutura produtiva (CHAVES JÚNIOR; OLIVEIRA; OLIVEIRA NETO, 2020).

O principal mérito da formulação teórica em análise está em se ater à concretude das relações sociais. Trata-se de uma abordagem que se afasta do positivismo ainda bastante presente nas instituições brasileiras, e permite uma expansão das normas protetivas deste ramo jurídico.

No entanto, esta compreensão também tem sido alvo de críticas. Por conseguinte, Fausto Gaia (2019) argumenta que o conceito de dependência econômica não abarca algumas situações, como é o caso dos empregados que possuem boa condição financeira. Maurício Godinho Delgado (2019), por sua vez, afirma que a dependência econômica é um elemento extrajurídico, incapaz de explicar o nexo de assimetria entre poder de direção e subordinação. Ainda, Lorena Porto (2009) salienta que a apreciação da dependência econômica pode variar a partir da subjetividade de cada magistrado, ao contrário da subordinação jurídica, que pode ser deduzida de maneira mais precisa.

As críticas acima devem ser levadas em consideração para aprimoramento da ideia de dependência, mas não devem prevalecer de maneira absoluta. No que se refere ao comentário realizado por Fausto Gaia, é preciso ressaltar que o conceito de dependência não significa a simples necessidade da remuneração para a sobrevivência imediata: conforme explicitado, o

trabalhador dependente é o *assalariado*. O fato de ser sustentado com auxílio de outra pessoa ou de ter uma acumulação razoável de bens que permita sua sobrevivência a médio prazo não o torna um capitalista e não o faz deixar de ser dependente.

Quanto ao tópico, convém trazer à baila a definição de trabalhador dependente constante na Proposta de Código de Trabalho elaborada por juristas franceses sob a coordenação de Emmanuel Dockès (apud KALIL, 2020). No referido documento, citado por Renan Bernardi Kalil (2020), a dependência é conceituada como uma situação de fragilidade, constatada quando o exercício do trabalho de uma pessoa depende dos meios ou da vontade de outrem. O conceito, portanto, não tem relação direta com a situação financeira atual do empregado, mas com o fato de este não possuir o controle acerca do modo de desempenho da sua atividade laboral.

No que se refere ao argumento defendido por Maurício Godinho Delgado, admite-se que, de fato, o critério da dependência econômica deriva de uma perspectiva sociológica. Todavia, a necessidade de afastar o jurídico do “sociológico”, ou, melhor dizendo, da concretude das relações sociais, advém de uma perspectiva positivista que deve ser problematizada, sobretudo quando este posicionamento se traduz na prevalência da “segurança jurídica” em detrimento da garantia de direitos sociais trabalhistas. Nenhum dos critérios utilizados para definição de relação de emprego é neutro – como já mencionado no texto introdutório, parte-se do pressuposto de que não há neutralidade em se tratando de ciências sociais (NETTO, 2011). A defesa do critério da subordinação jurídica, desde a gênese do Direito do Trabalho até a atualidade, não deriva de razões meramente “doutrinárias”, mas demonstra uma escolha política pela não inclusão de um enorme contingente de trabalhadores do manto protetivo deste ramo especializado.

Não obstante, considerando a dinâmica processual e as regras relacionadas ao ônus probatório, defende-se que para sanar as questões apontadas por Delgado, e, em certa medida, também as preocupações de Lorena Porto quanto à subjetividade da ideia de dependência, os critérios subordinação e dependência podem ser combinados e compatibilizados.

Em outras palavras, ao invés de uma substituição da ideia de subordinação, esta deve ser conjugada à de dependência. Tratar-se-iam de conceitos complementares, utilizados na análise das relações de trabalho que se distanciam do panorama fordista. Esta perspectiva também é defendida por Coutinho (2020), que afirma que o conceito de dependência econômica pode aprimorar o processo de ampliação do padrão protetivo da legislação trabalhista.

2.1.3. A defesa da edição de leis específicas para proteção do trabalho uberizado: entre a proteção integral e a institucionalização da precariedade

As perspectivas apresentadas anteriormente possibilitam a regulamentação do trabalho uberizado a partir do ordenamento jurídico vigente, pela construção de caminhos interpretativos à legislação trabalhista. No entanto, essas construções teóricas possuem a limitação de delegarem ao Poder Judiciário uma regulamentação casuística da questão, tendo em vista que, por força do princípio da inércia da jurisdição, a Justiça do Trabalho somente decide acerca dos casos concretos submetidos à sua apreciação.

Não se trata de ignorar que as decisões oriundas do TST geram fortes repercussões jurídicas e sociais, mas de compreender que, ainda assim, a edição de leis específicas que regulamentem o tema é alternativa mais efetiva para a proteção jurídica desse enorme contingente de trabalhadores e trabalhadoras.

Até o presente momento, a proteção normativa conferida aos profissionais uberizados no Brasil é bastante tímida. Nesse sentido, aponta-se a edição da Lei nº 14.297/2022, em janeiro de 2022, como uma conquista dos trabalhadores. Tal legislação previa que durante a pandemia empresas de aplicativo de entregas deveriam contratar seguro contra acidentes em benefício dos entregadores, além de assegurar ao entregador afastado em razão de infecção por Covid-19 a assistência financeira pelo período de 15 dias, prorrogável por mais dois períodos de igual duração (art. 4º, §§ 1º e 2º).

Ademais, a lei também estabeleceu que a empresa de aplicativo de entrega não poderia realizar bloqueios ou suspensões dos entregadores sem que tal medida fosse motivada e desde que tivesse sido realizada comunicação prévia ao entregador, com antecedência mínima de três dias (art. 8º, §§ 1º e 2º).

Apesar de conferir alguns direitos aos entregadores de aplicativo, esta legislação não promoveu uma regulamentação ampla sobre o tema, ou mesmo enfrentou a questão central afeita à existência de vínculo de emprego entre os profissionais e as empresas detentoras das plataformas.³⁶ Convém destacar, ainda, que as normas positivadas na Lei nº 14.297/2022 somente estiveram em vigor entre 06 de janeiro e 22 de maio de 2022 – intervalo entre a publicação da lei no Diário Oficial da União e o término da Emergência em Saúde Pública de Importância Nacional (Espin) em decorrência da infecção humana pelo coronavírus Sars-CoV-2 (MELO, 2022). Tratou-se de uma lei excepcional.

³⁶ Neste sentido, inclusive, nota-se uma tentativa do legislador de dificultar o reconhecimento de vínculo na via judicial, ao estabelecer que os benefícios e as conceituações previstos na norma em comento “não servirão de base para caracterização da natureza jurídica da relação entre os entregadores e as empresas de aplicativo de entrega” (art. 10).

Assim, diante da excepcionalidade da Lei nº 14.297/2022 e do caráter acanhado das suas disposições, têm-se que os projetos de lei (PLs) que fornecem uma regulamentação mais robusta e definitiva do trabalho uberizado continuam pendentes de apreciação no Congresso.

No presente subtópico, serão apresentadas algumas das principais propostas de regulamentação trabalhista do fenômeno da uberização. Tal análise tem o objetivo de identificar, em linhas gerais, as tendências que orientam esses projetos, quais representam avanços para a classe trabalhadora e quais as contradições associadas a alguns deles.

2.1.3.1 PL 974/2021: Reconhecimento dos trabalhadores uberizados como empregados

Conforme explicitado previamente, parte da corrente teórica progressista brasileira compreende que os trabalhadores uberizados são subordinados típicos, vinculados às empresas de aplicativos por meio de um liame empregatício. O reconhecimento desta condição pode decorrer de uma modificação interpretativa (por meio da utilização do critério da subordinação algorítmica e/ou da adoção do critério da dependência econômica), ou, ainda, da edição de uma legislação que confira a esses profissionais o *status* de empregados. É exatamente esta a proposta do PL 974/2021, de autoria do senador Randolfe Rodrigues (REDE/AP).

O PL 974/2021 visa incluir os “motoristas de aplicativo” no âmbito de proteção da CLT. Esses profissionais são conceituados no projeto como aqueles que atuam nas empresas de transporte de pessoas e nos serviços de *delivery* (ou seja, caso aprovada, a nova lei protegeria os motoristas propriamente ditos e os chamados entregadores de aplicativos).

A proteção trabalhista conferida a esses profissionais seria possibilitada pela adição, à norma celetista, do 235-I³⁷, a partir do qual seriam expressamente assegurados, aos motoristas e entregadores uberizados, os seguintes direitos: salário mínimo por hora; férias remuneradas anuais de 30 dias, sendo o valor das férias calculado com base na média da remuneração

³⁷Eis a redação integral do artigo constante no PL: “Seção IV-B Do serviço do motorista de aplicativo Art. 235-I. Os motoristas de aplicativo terão direitos aos seguintes benefícios, sem prejuízo de outros direitos ou benefícios assegurados por esta consolidação ou por legislações correlatas: I - Salário mínimo por hora; II - Férias remuneradas anuais de 30 (trinta) dias, com valor calculado com base na média da remuneração mensal dos últimos 12 (doze) meses acrescida de, pelo menos, um terço o valor da média; III - Descanso semanal remunerado, com valor calculado com base na média da remuneração dos 6 (seis) dias anteriores ao gozo do descanso; e IV - Outros decorrentes de acordo ou convenção coletivos. § 1º O salário mínimo será calculado tendo por base o salário mínimo nacional, eventual acordo ou convenção coletiva ou o piso salarial fixado para a categoria, prevalecendo o que for mais benéfico ao motorista de aplicativo. § 2º Consideram-se motoristas de aplicativo, para os fins deste artigo, os motoristas que atuam no transporte remunerado privado individual de passageiros e os que atuam, inclusive por aplicativo de celular, nos serviços de entrega (*delivery*) de comidas, alimentos, remédios e congêneres, qualquer que seja o meio de transporte.” (NR).

recebida nos últimos doze meses, acrescida de um terço; descanso semanal remunerado e outros decorrentes de acordo ou convenção coletiva (art. 2º do PL 974/2021).

Convém ressaltar que, pela redação do PL, o rol de direitos previstos nos incisos do art. 235-I seria exemplificativo, porquanto o *caput* menciona que estes se aplicariam “sem prejuízo de outros direitos ou benefícios assegurados” pela CLT (proposta de redação do *caput* do art. 235-I, constante no art. 2º do projeto em análise). Em suma, o tratamento dado a esses profissionais seria o mesmo aplicado aos demais empregados urbanos, tendo em vista que todos exercem suas funções com pessoalidade, onerosidade, não eventualidade e subordinação jurídica.

No que se refere aos pontos fracos do projeto, tem-se que este abarca somente uma parcela do amplo fenômeno da uberização, de modo que, mesmo com a sua aprovação, os trabalhadores uberizados de outros setores permaneceriam à margem da normatização legal.

Para mais, o projeto também é bastante sintético, e, como apontado por Oliveira, Pereira e Vilas Boas (2021, s/p), não dispõe sobre questões importantes acerca do trabalho plataformizado, como a possibilidade de recusa a chamados da empresa, informações não claras, aplicação de punições e restrições de benefícios.

Ainda assim, entende-se que essa proposta segue a racionalidade mais protetiva possível no que se refere aos trabalhadores que visa proteger, porquanto pretende incluí-los na CLT. A aprovação deste projeto consistiria em um avanço sem precedentes na regulamentação do tema, e poderia ser o pontapé inicial para a regulamentação não somente dos outros aspectos sobre os quais foi omissa, mas também das demais expressões do trabalho uberizado.

2.1.3.2 O PL 3.742/2020 e a defesa da criação de categoria(s) intermediária(s) entre o trabalhador subordinado e o autônomo

Distanciando-se da corrente teórica que propõe a existência de uma autêntica relação de emprego entre os profissionais uberizados e as empresas detentoras das plataformas, diversos PLs visam regulamentar o fenômeno em estudo a partir da criação de uma categoria intermediária entre o empregado subordinado e o trabalhador autônomo.

Nesse sentido, em se tratando de proposições legislativas que institucionalizam condições precárias sob o pretexto de garantir direitos aos trabalhadores uberizados, destaca-se o PL 3.742/2020, de autoria da deputada Tábata Amaral (PDT/SP). A proposta visa

criar a categoria do “trabalho sob demanda”³⁸, e, malgrado venha acompanhada de um discurso favorável aos trabalhadores uberizados, inicia por excluí-los do âmbito de proteção da CLT (art. 1º, parágrafo único).

Este PL propõe a garantia de direitos como o salário mínimo-hora, acrescido de 1/12 correspondentes ao 13º salário, 1/12 correspondente às férias proporcionais e 1/36 referentes ao terço constitucional do adicional de férias (art. 5º); informação em relação aos critérios de cálculo de remuneração (art. 6º); indenização em razão da utilização de instrumentos de trabalho próprios (Art. 8º); seguro-desemprego (art. 15) e assistência em caso de acidente de trabalho (art. 18). Ademais, proíbe empresas proprietárias das plataformas de aplicar quaisquer penalidades ao trabalhador que recusar proposta de prestação de serviços (art. 3º) ou de realizar descadastramento imotivado do trabalhador (Art. 9º, § 1º).

Apesar de pretender instituir esses direitos, a proposta em comento fornece uma proteção parcial a esses profissionais, negando-lhes o reconhecimento da condição de empregados. Desse modo, caso essa legislação seja aprovada, os trabalhadores uberizados passarão a ser titulares de alguns direitos, mas não do rol previsto na CLT – a discussão ficaria encerrada na seara judicial e somente poderia ser retomada com a proposição de uma nova legislação, salvo nos casos de declaração de inconstitucionalidade da norma.

É importante salientar que ao mesmo tempo em que prevê um salário mínimo-hora, o projeto apresentado pela parlamentar do PDT adota um critério limitante para o cálculo do tempo de trabalho, considerando como tempo à disposição do empregador somente aquele entre o qual o profissional uberizado se desloca para realizar uma tarefa e o término da sua execução. O tempo em que este trabalhador passou aguardando uma corrida/entrega, ou, ainda, o tempo que utilizou para manutenção e/ou abastecimento do seu veículo, por exemplo, não seria contabilizado. Na tentativa de remediar essa deficiência, o §1º do art. 5º estabelece que o salário-hora será calculado de modo a considerar o tempo de prestação dos serviços, acrescido de 30% a título de tempo de espera. No entanto, ainda assim Oliveira, Pereira e Vilas Boas (2021, s/p) argumentam que essa forma de calcular a remuneração resultaria em rendimentos mensais inferiores ao salário mínimo.

Convém rememorar, nesse momento, os comentários realizados no que se refere à precariedade do salário por hora, os quais foram desenvolvidos no item “1.2.3 Forma de remuneração dos profissionais uberizados: um retorno ao assalariamento por peça e/ou por

³⁸ Para o PL 3.748/2020, trabalho sob demanda seria aquele em que “os clientes contratam a prestação de serviços diretamente com a plataforma de serviços sob demanda, que, por sua vez, apresenta proposta para execução dos serviços para um ou mais trabalhadores” (art. 2º).

hora”. Como demonstrado naquela oportunidade, esta modalidade salarial, descrita por Marx (2013, p. 412-413) como uma fonte de descontos salariais e fraudes capitalistas, representa uma grande insegurança para o trabalhador, que se auto obriga a cumprir jornadas exaustivas, com o objetivo de obter uma remuneração digna.

Desse modo, mesmo que a proposta tenha pontos positivos, a regulamentação do tema nos moldes mencionados pode resultar na institucionalização de condições degradantes de trabalho e no cerceamento da discussão sobre a possibilidade de reconhecimento de vínculo de emprego entre trabalhadores e empresas proprietárias das plataformas. A aprovação do PL em estudo legitimaria a realização de um trabalho sem controle de jornada, com baixa remuneração, no qual o trabalhador não teria acesso à estrutura protetiva da CLT.

Talvez por essa razão o PL seja visto com bons olhos por parte da própria categoria empresarial: sob a ressalva de estar falando apenas na condição de acadêmico, Estevão Mallet, advogado contratado da Uber, afirmou em entrevista à BBC que considera “equilibrados” os termos do PL 3.742/2020.³⁹

Também em um sentido favorável à aprovação de projetos de lei que forneçam uma regulamentação mínima deste tipo de trabalho, tem-se a manifestação de Felipe Simonsohn, diretor para assuntos governamentais da DiDi Cone Sul, proprietária da 99 no Brasil. Em entrevista ao Jota⁴⁰, o executivo afirmou que é possível e necessário garantir uma proteção social mais ampla aos motoristas da empresa no Brasil, e, ao mesmo tempo, manter a “independência” dos entregadores e motoristas – isto é, é possível regulamentar a questão, mas sem que isso implique em eventual reconhecimento de relação empregatícia.⁴¹

Percebe-se, assim, que diante dos sinais de reação da classe trabalhadora e de intensificação das lutas sociais, as corporações temem o reconhecimento de vínculo empregatício, que seria, certamente, mais oneroso. Nesse contexto, a concessão de alguns direitos a esses trabalhadores pode ser vista pela categoria empresarial como uma forma desejável de evitar um mal maior.

Ademais, entende-se que, de um modo geral, as proposições legislativas que visam criar categorias intermediárias entre a relação de emprego e o trabalho autônomo partem de

³⁹ Disponível em: <https://www.bbc.com/portuguese/geral-53411585>.

⁴⁰ Disponível em: <https://www.jota.info/coberturas-especiais/sociedade-digital/apps-de-transporte-defendem-protecao-social-aliada-a-independencia-de-trabalhadores-04052022?amp>.

⁴¹ A declaração foi proferida no contexto de lançamento da “Carta de princípios sobre a proteção social de trabalhadores em plataformas”, documento elaborado em abril de 2022 pela Associação Brasileira de Mobilidade e Tecnologia (AMOBITEC), da qual fazem parte empresas como 99, Uber e iFood. Na referida carta de princípios, as empresas se abrem à possibilidade de algum nível de regulamentação do fenômeno, bem como de integração de seus trabalhadores à Previdência Social (JOTA, 2022).

uma compreensão equivocada quanto à natureza dessas relações, tendo em vista, como já demonstrado, que os elementos do liame empregatício se mostram presentes na uberização, apenas assumindo uma aparência formal distinta.

Neste sentido, ressalta-se que a defesa da criação de categorias intermediárias para regulamentar “novas” formas de trabalho já vem sendo realizada há algumas décadas em diversas regiões do globo, ainda que esta discussão tenha se intensificado nos últimos anos, com o advento da uberização. Assim, como sistematiza Kalil (2020, p. 206-208), em alguns estados do Canadá foi criada a figura do contratado dependente (*dependent contractor*); ao passo que no Reino Unido foi criada a categoria do *worker*; na Alemanha, dos quase-empregados (*arbeitnehmerähnliche Person*); na Espanha, do trabalhador autônomo economicamente dependente (*trabajador autónomo económicamente dependiente*); e na Itália, do parassubordinado (*lavoratore parasubordinato*). Essas categorias têm em comum o fato de conferirem aos trabalhadores nela enquadrados alguns direitos trabalhistas, mas não todos os previstos para os seus empregados formais.

Quanto a essa tendência, é construtivo estudar o posicionamento de Benjamin Sachs (2015). Ao analisar a realidade dos trabalhadores da Uber nos Estados Unidos, o autor afirma que a criação de uma categoria intermediária para regulamentar essa relação poderia decorrer de duas possíveis razões: primeiramente, caso o modelo existente fosse de fato incapaz de oferecer respostas às novas formas de trabalho; ou, ainda, caso a classificação desses motoristas como empregados inviabilizasse o modelo de negócios da Uber.

As observações realizadas pelo autor no que se refere à realidade estadunidense e ao caso específico da Uber também podem ser adaptadas à realidade brasileira e às demais formas de trabalho uberizado. Assim, em relação ao primeiro apontamento realizado por Sachs, entende-se que o modelo existente no Brasil não é insuficiente para regulamentar as relações em análise. Melhor dizendo, é viável e juridicamente possível reconhecer os trabalhadores uberizados como empregados, pois realizam suas funções com pessoalidade, onerosidade, não eventualidade e subordinação jurídica. Tal conclusão não é antagônica à ideia de que esses profissionais sejam regidos por regulamentação específica, todavia, esta deve estar inserida dentro da topografia da CLT, como já ocorre no caso dos bancários, dos empregados nos serviços de telefonia, dos músicos, dos operadores cinematográficos, dos professores, etc.

No que tange ao segundo ponto elencado por Sachs, destaca-se que o autor compreende que a classificação dos trabalhadores da Uber como empregados não necessariamente daria fim ao modelo de negócios da empresa ou à “flexibilidade” por ela

praticada (SACHS, 2018, s/p). Contudo, para além dessa questão, é preciso salientar que a possibilidade de inviabilização do modelo de negócios das corporações não deveria ser um critério para o Direito do Trabalho. O próprio art. 2º da CLT conceitua o empregador como aquele que assume os riscos de atividade econômica, de modo que a burla à legislação trabalhista não pode ser realizada sob alegações corporativas. As empresas devem ajustar seu modelo de negócios à proteção social trabalhista, e não o contrário, pois o hipossuficiente, nesta relação, é o trabalhador.

Concorda-se, assim, com a crítica de Lorena Vasconcelos Porto (2009), que compreende que a criação de uma categoria intermediária, que assegure menos direitos os trabalhadores, não se justifica, uma vez que as mudanças nas relações de trabalho não trouxeram uma redução do controle das atividades, mas somente modificaram a forma como este controle é realizado.

Desse modo, ainda que algumas disposições contidas nessas propostas possam representar avanços para os profissionais uberizados, entende-se que é mais conveniente pautar a sua inclusão no âmbito de incidência da CLT, pois essa é a solução jurídica que melhor permite uma proteção mais ampla desse enorme contingente de assalariados.

2.2 Regulamentação do trabalho uberizado: uma crítica marxista às limitações do Direito do Trabalho

As teorias elencadas acima consistem em alternativas técnico-jurídicas de regulamentação do trabalho uberizado. Conhecer-las se faz necessário aos que desejam atuar estrategicamente na luta político-institucional da classe trabalhadora.

Destarte, apresentadas essas correntes teóricas, propõe-se a superação de algumas abordagens que frequentemente acompanham a defesa institucional dos direitos trabalhistas. É preciso estabelecer que, a despeito da relevância dessas lutas, propostas de regulamentação legal das relações de trabalho jamais possuirão o condão de erradicar relações de exploração que são intrínsecas ao capitalismo.

Nesse diapasão, a presente seção visa demonstrar que é preciso atuar institucionalmente, todavia, de maneira associada a uma luta anticapitalista, que é, também,

uma luta pela extinção do próprio direito⁴². Para tanto, far-se-á uma breve exposição acerca da compreensão marxista da forma jurídica.

2.2.1 De Stutchka a Pachukanis: o caráter inevitavelmente burguês da forma jurídica

A reflexão jurídica marxista foi desenvolvida de maneira significativa no contexto da Revolução Russa, pelos juristas soviéticos Petr Ivanovich Stutchka e Evgeni Pachukanis. Em sua obra “Direito e luta de classes”, escrita em 1921, Stutchka adotou uma perspectiva do direito relacionada ao poder, a partir da qual este era visto um sistema de relações sociais correspondente aos interesses das classe dominante, tutelado pela força desta classe (STUTCHKA, 1988; MASCARO, 2009).

De acordo com essa perspectiva, costuma-se concluir que as instituições favorecem a burguesia e que os trabalhadores devem se organizar em contrariedade a esses processos. Esta ideia não está incorreta e é, inclusive, expressiva no pensamento jurídico de esquerda ainda na atualidade.

Todavia, a construção teórica de Stutchka possui a grande limitação de abrigar o casual da luta no estrutural da própria lógica do capital (MASCARO, 2009). Em outras palavras, a abordagem do direito a partir da luta de classes é insuficiente, pois o cerne da discussão sobre direito e marxismo consiste, na verdade, na crítica à *forma do direito*, e não simplesmente no conteúdo das normas. Esta foi a conclusão a que chegou Pachukanis, o principal expoente entre os juristas marxistas.

Mais especificamente, malgrado o valor político, teórico e histórico das contribuições de Stutchka, foi Pachukanis que levou o pensamento jurídico marxista ao patamar mais elevado, ao aprofundar as teses marxianas e estabelecer, em sua obra Teoria geral do direito e marxismo, publicada em 1924, que não há capitalismo sem direito, e nem direito sem capitalismo (MASCARO, 2009). Com Pachukanis, entende-se que o direito é *essencialmente* capitalista, porquanto foi criado para possibilitar a realização de trocas comerciais e a venda da força de trabalho como mercadoria.

Essa conclusão difere da perspectiva adotada majoritariamente no campo jurídico brasileiro. De maneira generalizada, bacharéis em formação são ensinados, desde os períodos

⁴² Sabe-se que, no espectro marxista, há uma divisão entre abordagens ortodoxas e heterodoxas a respeito da matéria. Isto é, enquanto autores mais ligados à ortodoxia defendem que a luta pelo fim do direito significa o fim da forma jurídica em si, outros, ligados à perspectiva heterodoxa, compreendem que, ao falar em fim do direito, Marx e Pachukanis se referem ao fim da forma história como ele se apresenta, ou seja, o fim do direito como se conhece atualmente. Neste trabalho, não se pretende adentrar de maneira específica a estas distinções, que podem ser aprofundadas na Crítica do Programa de Gotha (MARX, 2013), caso o leitor assim deseje.

iniciais da graduação, que o direito sempre existiu e esteve presente em todas as sociedades (“*ubi societas, ibi jus*”). Este é o pensamento hegemônico: para a grande parte da comunidade jurídica nacional, direito é sinônimo da existência de normas organizacionais – estas, sim, observadas em todo agrupamento social.

De acordo com essa racionalidade, o direito não deve se ocupar de questões sociais ou históricas, limitando-se a ser um instrumento neutro ou “puro”, como elaborou Hans Kelsen em sua obra *Teoria pura do direito* (2009). Para esta concepção, as normas jurídicas estatais devem ser cumpridas, visto que emanam da vontade estatal ou coletiva, socialmente legitimada. Trata-se, evidentemente, de uma compreensão *positivista* ou *juspositivista*, de caráter conservador e favorável à manutenção dos interesses burgueses (MASCARO, 2022)⁴³.

Diferentemente do que pregam os positivistas, para o marxismo pachukaniano, a mera existência de normas de convivência nada revela acerca da presença do direito. As sociedades pré-capitalistas possuíam regras organizacionais, mas somente com o sistema capitalista surgiu a *forma jurídica* propriamente dita.

Essa compreensão advém de uma análise historiográfica. Em sociedades escravistas ou feudais, a dominação era exercida pela violência ou a partir de argumentações religiosas, que tinham como base a crença na delegação divina de poderes aos reis ou aos senhores. Dessa forma, nesses agrupamentos pré-capitalistas, o fenômeno jurídico se apresentava de maneira primitiva, não possuindo estrutura técnica. O direito era encarado como a ideia de justiça, de moralidade, de julgamentos acerca de atos ou de sabedoria religiosa (MASCARO, 2022).

Com a gradual derrocada do feudalismo na Europa, observou-se a ascensão de uma nova classe, formada até então por produtores de mercadorias e comerciantes: a burguesia. Em contraposição ao estratificado sistema feudal, a classe burguesa promoveu a realização de constantes trocas comerciais, as quais não poderiam ser legitimadas por vínculos de força ou de vassalagem. Assim, para dar sustentação a essas novas relações, fez-se necessária a ascensão de uma *concepção jurídica de mundo* (ENGELS, KAUTSKY, 2012).

O direito burguês surge, então, em um contexto de ascensão do sistema capitalista e de secularização da sociedade. As concepções religiosas de mundo foram substituídas pelo direito, e a Igreja pelo Estado burguês. O funcionamento das estruturas econômicas e sociais,

⁴³ Sobre a perspectiva juspositivista, leciona Mascaro (2022, p. 57): “A contemporaneidade irá acentuar esse tipo de organização do direito. Sendo tomado apenas no seu aspecto positivo (posto pelo Estado), o direito fica reduzido a um mero entendimento técnico a respeito de como operacionalizar normas estatais. Quando Hans Kelsen, no século XX, escreve uma marcante e famosa obra, a *Teoria pura do Direito*, estará propondo estudar teoricamente o direito sem nenhuma interferência de dados sociais, históricos, valorativos, ideológicos, restando, apenas, uma análise das normas estatais. Essa sua teoria leva ao máximo todo um movimento histórico que fez do direito uma técnica em benefício da ordem e da dominação”.

anteriormente apresentado como uma criação do dogma e da Igreja, passou a ser fundado no direito e no Estado (ENGELS, KAUTSKY, 2012, p. 18).

A igualdade formal e a elevação de todos os indivíduos ao status de sujeitos de direito não foram instituídas em razão de um humanismo da nascente classe burguesa, mas da necessidade de assegurar a estabilidade da nova forma de organização social que daria lugar ao feudalismo.

Percebe-se, assim, que a própria *forma* jurídica, e não somente o conteúdo das normas, é capitalista, tendo em vista que sua ascensão está associada à necessidade de generalização das práticas mercantis. Conceitos fundamentais ao capitalismo e ao sistema jurídico, como o de direito à propriedade, não surgem porque um dia alguém simplesmente decidiu criá-los, mas porque a sociedade passou por alterações em sua dinâmica de funcionamento, de modo que pessoas precisaram trocar mercadorias e isso só foi possível pela sua qualificação como proprietárias e como sujeitos de direito (PACHUKANIS, 2017).

O mesmo pode ser dito no que se refere ao conceito jurídico de *contrato de trabalho*, que surgiu para possibilitar e regulamentar a relação de venda da força de trabalho como mercadoria. No feudalismo, o servo estava em completa subordinação ao senhor feudal em razão de este realizar uma dominação direta e ser o proprietário de todas as terras e meios de trabalho. Essa forma de dominação não demandava a existência de uma formulação jurídica. Em contraposição, no capitalismo, o trabalhador surge no mercado como um livre vendedor de sua força de trabalho. A criação desse *vínculo jurídico* deu legitimidade à exploração assalariada do trabalho humano, que é mediada pela forma jurídica do contrato de trabalho (PACHUKANIS, 2017).

Assim, a ascensão da forma jurídica criou a possibilidade de que um trabalhador “livremente” escolha ter sua força de trabalho explorada. Caso opte por não participar dessa relação, terá a “liberdade”, então, de morrer de fome (PACHUKANIS, 2017).

Nesse diapasão, ainda que o Direito do Trabalho tenha princípios como o da proteção ao trabalhador, da norma mais favorável, da inalterabilidade contratual lesiva, entre outros, este ramo jamais permitirá uma mudança radical na dinâmica de funcionamento da sociedade, pois existe exatamente para estruturar a compra e venda da força de trabalho no capitalismo. Dito de outro modo, as normas e as atitudes dos juristas podem até se dirigir contra o capitalismo, mas a forma do direito, não (MASCARO, 2022).

Ainda quanto a este raciocínio, na Crítica do Programa de Gotha (2012) Marx demonstra a superficialidade da postura de defesa da classe trabalhadora quando dissociada de uma visão anticapitalista. Nas glosas marginais do que seria um programa de unificação de

partidos operários alemães, Marx refuta o pensamento de Ferdinand Lassalle, um jurista reformista, que defendia a possibilidade de transformações sociais a partir da institucionalidade, por meio da organização e ação coletiva dos trabalhadores (MARX, 2012).

Naquela oportunidade, Marx deixou claro que o reformismo não é suficiente à emancipação da classe trabalhadora e que a visão reformista do direito é incompatível com o socialismo científico (MARX, 2012). O Direito do Trabalho não é revolucionário, assim como nenhum outro ramo do Direito. Ele apenas confere uma dignidade mínima às relações de exploração do trabalho humano, a partir da fixação de garantias legais que devem ser observadas pelo empregador, como o salário mínimo, 13º salário, férias, limitação de jornada, etc.

Desse entendimento decorre, também, que as conquistas realizadas pela classe trabalhadora no campo da institucionalidade serão sempre limitadas e instáveis, pois jamais serão capazes de dar fim à dinâmica das relações capitalistas (ENGELS, KAUTSKY, 2012). Esta foi a conclusão apontada por Engels e Kautsky ao criticarem, em *O socialismo jurídico* (2012), as ideias do reformista austríaco Anton Menger, que acreditava na transição para o socialismo a partir da institucionalidade. Para o marxismo, não há “socialismo jurídico”, sendo o título da obra de Engels e Kautsky uma crítica que ironiza essa ideia.

Analisando este texto e demonstrando a instabilidade das conquistas institucionais da classe trabalhadora, Alysson Mascaro aponta o exemplo da Europa do pós-segunda Guerra Mundial, onde se buscou a melhora dos padrões de vida a partir da efetivação de direitos sociais, os quais passaram, todavia, por um processo de esvaziamento décadas após, quando a classe trabalhadora perdeu força no processo de luta de classes. Fenômeno semelhante foi observado nos Estados Unidos, onde o pouco que havia de estado de bem-estar social foi perdido com a ascensão do neoliberalismo, de modo que atualmente o país se encontra em estado de ruína de direitos sociais (MASCARO, 2015).

A partir disso, Mascaro prossegue afirmando que a luta por direitos é viável, mas que essas conquistas serão sempre pontuais:

À luz disso, o que Engels afirma é que é possível lutar por direitos e conquistar alguns deles, mas isso é pontual; o problema é gozar com essas poucas conquistas. O capital segue com o controle do poder, suas formas balizam a sociabilidade, a estrutura da exploração é capitalista, então, o que eventualmente se venha a ganhar na estrutura do bem-estar social reformista rapidamente também se perde. Engels e Kautsky ensinaram que a reforma é confortável, não causa tanto desgaste, mas nada garante que o mundo reformado seja constante. A exploração continua a mesma, inclusive. Decorre daí a separação dos marxista e dos reformistas. A esquerda *latu sensu* é reformista, ao passo que o marxismo é revolucionário (MASCARO, 2015, p. 23). (destaque próprio).

Portanto, não se trata de assumir uma posição contrária às reivindicações positivas propostas no contexto de uma democracia burguesa, mas de compreender os limites desses avanços (MARX, 2012). Longe de pretender paralisar as lutas institucionais da classe trabalhadora e dos profissionais uberizados, a consciência acerca das origens históricas da forma jurídica pode contribuir para essa atuação, bem como para a expansão do horizonte dessas lutas.

Quanto a este ponto, Pachukanis (2017) afirma veementemente que a moral, o direito e o Estado são formas da sociedade burguesa, mas que, se o proletariado necessita usá-las, ele deve fazê-lo, segundo seus interesses de classe, até que ocorra um esgotamento da forma burguesa. Para tanto, é necessário que a classe trabalhadora adote uma postura dialética, isto é, uma constante atitude crítica para com o Estado burguês e a moral burguesa. Essa deve ser a perspectiva a adotada ao analisar as tentativas de regulamentação do fenômeno da uberização, bem como o discurso presente nas decisões judiciais que serão analisadas no capítulo final desta monografia.

3. O PODER JUDICIÁRIO ANTE À UBERIZAÇÃO: ANÁLISE DAS DECISÕES DO TST NOS CASOS UBER E 99

Demonstradas as principais correntes teóricas e propostas legislativas que almejam a regulamentação da uberização, convém, neste momento, compreender como o Poder Judiciário Trabalhista têm lidado com esse fenômeno. Para isso, no presente capítulo serão sistematizados e analisados os acórdãos do TST que tratam sobre a matéria.

Pretende-se, com a referida exposição, elucidar as tendências que têm orientado a Justiça do Trabalho no que se refere a essa nova morfologia laboral, bem como identificar de que forma essas discussões têm sido realizadas no âmbito do Poder Judiciário: se de maneira a privilegiar a proteção trabalhista ou a favorecer interesses de classe burgueses.

3.1 Delimitações metodológicas

Para realizar a análise pretendida, foi efetuada, no dia 07 de maio de 2022, uma coleta de acórdãos pelo sistema de pesquisa jurisprudencial do TST, a partir da busca pelo nome das principais empresas de uberização atuantes no Brasil na ementa das decisões⁴⁴.

⁴⁴ A consulta foi realizada a partir do acesso ao *website* do TST <<https://www.tst.jus.br/>>. Selecionou-se a aba "Jurisprudência" e, após, o item "pesquisa de jurisprudência" <<https://jurisprudencia.tst.jus.br/>>. Na referida

Pretendeu-se coletar julgados da instância máxima da Justiça do Trabalho em relação a diferentes manifestações do fenômeno em estudo, e, por isso, foram incluídas na pesquisa não somente empresas de transporte de pessoas, mas também de entrega de alimentos ou objetos. Destarte, foram realizadas, sucessivamente, cinco consultas, com os seguintes descritores: “Uber”, “99 Tecnologia LTDA”, “iFood”, “UberEats” e “Rappi”⁴⁵.

Constatou-se a existência de quatorze acórdãos do TST que contém o termo “Uber” na ementa. Destes, uma decisão foi excluída da análise, visto que tratava sobre assunto diverso. No que se refere à 99, por sua vez, a pesquisa jurisprudencial resultou na exibição de cinco acórdãos, os quais, no entanto, já haviam sido obtidos na consulta que utilizou o descritor “Uber”.

A pesquisa demonstrou a inexistência de decisões colegiadas proferidas pelo TST em processos que têm como parte iFood, UberEats ou Rappi. Tais recursos foram apreciados, até o presente momento, apenas em sede de decisão monocrática – em sua maioria, pronunciamentos nos quais o(a) relator(a) negou provimento a um agravo de instrumento, impedindo o processamento de recurso de revista. Por essa razão, isto é, por não adentrarem ao mérito da matéria discutida nos processos, essas decisões não serão analisadas. Convém destacar, no entanto, que tais ausências, por si só, revelam que a discussão judicial sobre uberização está ainda bastante concentrada na atividade de transporte de passageiros.

Realizadas as filtrações devidas, por meio da exclusão dos processos duplicados ou que não envolvem a matéria em análise, constatou-se a existência de treze acórdãos do TST que tratam do trabalho uberizado. Destes, oito foram proferidos em processos ajuizados em desfavor da Uber, e cinco em processos trabalhistas da 99. Os acórdãos obtidos a partir da pesquisa foram listados abaixo, em ordem cronológica:

Tabela 2 – Acórdãos obtidos a partir da pesquisa jurisprudencial

Acórdãos obtidos a partir da pesquisa jurisprudencial
--

página, é possível selecionar e filtrar decisões judiciais a partir de diversos critérios. Os descritores foram inseridos, um por vez, e entre aspas, no campo “Palavras na ementa (e)”.

⁴⁵ Ainda que a uberização não se resume a essas plataformas, elas foram escolhidas por serem as mais expressivas e atuantes no Brasil. Assim, malgrado a amplitude do objeto de estudo, plataformas dos demais ramos (como Amazon Mechanical Turk, GetNinjas, Freelancer.com, etc.) não foram incluídas nesta análise, em razão de sua inexpressividade em comparação com as demais – as discussões envolvendo seus trabalhadores ainda não chegaram de maneira significativa à apreciação da Justiça do Trabalho. Além disso, salienta-se que, no que se refere à UberEats, apesar de a empresa ter encerrado suas atividades no Brasil em 2022, esta foi incluída na pesquisa por ter estado em funcionamento no país desde 2016 e ter sido bastante expressiva durante os anos em que esteve ativa.

Nº do processo	Órgão julgante	Relatoria	Data do julgamento	Polo passivo	Reconhecimento de vínculo empregatício
11199-47.2017.5.03.0185	8ª Turma	Dora Maria da Costa	18/12/2018	Uber	NÃO
1000123-89.2017.5.02.0038	5ª Turma	Breno Medeiros	05/02/2020	Uber	NÃO
10575-88.2019.5.03.0003	4ª Turma	Alexandre Luiz Ramos	09/09/2020	Uber	NÃO
10555-54.2019.5.03.0179	4ª Turma	Ives Gandra	02/03/2021	Uber	NÃO
1001160-73.2018.5.02.0473	5ª Turma	Breno Medeiros	04/08/2021	Uber	NÃO
849-82.2019.5.07.0002	3ª Turma	Alexandre de Souza Agra Belmonte	07/12/2021	Uber	-
1000031-71.2021.5.02.0006	4ª Turma	Ives Gandra	16/02/2022	99	NÃO
687-68.2020.5.06.0006	4ª Turma	Ives Gandra	30/03/2022	99	NÃO
10556-05.2021.5.03.0006	4ª Turma	Ives Gandra	30/03/2022	Uber	NÃO
10618-21.2021.5.03.0111	4ª Turma	Ives Gandra	05/04/2022	99	NÃO
1000605-23.2021.5.02.0062	4ª Turma	Ives Gandra	05/04/2022	99	NÃO
100353-02.2017.5.01.0066	3ª Turma	Maurício Godinho Delgado	06/04/2022	Uber	SIM
1001256-86.2021.5.02.0084	4ª Turma	Ives Gandra	03/05/2022	99	NÃO

Fonte: elaborada pela autora.

Como se pode perceber, não há, até o presente momento, decisão proferida pelo plenário do TST acerca da matéria, mas apenas acórdãos advindos de turmas do Tribunal, em julgamento de recursos de revista ou agravos de instrumento⁴⁶, nos quais são adotados posicionamentos distintos. A saber, das treze decisões consultadas, onze não reconhecem o

⁴⁶ Recurso de revista é o recurso apresentado ao TST em virtude de decisão desfavorável de um TRT. Esta ferramenta processual, no entanto, tem hipóteses de cabimento bastante complexas: para que seja conhecida e julgada, não basta que haja uma mera discordância da parte vencida em relação à decisão, é preciso que estejam configuradas algumas situações específicas previstas na CLT. Desse modo, antes de ser remetido ao TST, o recurso de revista é analisado pelo respectivo Tribunal Regional, que irá verificar se o documento contém certos requisitos formais. Entendendo pela verificação desses pressupostos, o TRT remete o recurso para julgamento na instância superior; em caso contrário, é proferida uma decisão que denega seguimento ao apelo, impedindo-o de ser apreciado pelo TST.

É nesse contexto que pode ser utilizado o agravo de instrumento, que, no processo do trabalho, tem a finalidade de “destrancar” o recurso de revista, fazendo com que ele saia do TRT e possa ser julgado na instância superior, o TST. O agravo de instrumento é, em outras palavras, um recurso ao TST contra decisão do TRT que negou seguimento ao recurso de revista.

caráter empregatício da relação uberizada; uma, apesar de não tratar sobre esse tema, fixou a responsabilidade objetiva da Uber em virtude de fato que causou a morte de trabalhador em serviço; e outra, finalmente, reconheceu a existência de relação de emprego entre motorista e plataforma.

Destarte, a análise às decisões será realizada em três momentos, a partir da combinação entre os critérios cronológico e de grau de proteção atribuído ao trabalhador(a) na decisão. Isto é, primeiramente, serão estudados acórdãos que negaram a existência de vínculo empregatício entre os trabalhadores e as empresas Uber ou 99. Após, analisar-se-á a decisão proferida pela 3ª Turma no caso Maria Evani da Silva Fernandes *versus* Uber, que tratou sobre o regime de responsabilização da empresa em razão de incidente que causou a morte de um motorista em serviço. Em seguida, passar-se-á ao estudo do caso Elias do Nascimento Santos *versus* Uber, no qual foi reconhecida, pela primeira vez, a existência de um contrato de emprego neste tipo de relação.

3.2 Decisões do TST contrárias ao reconhecimento de vínculo empregatício entre trabalhador e plataforma

A primeira decisão emitida por uma Turma do TST acerca de uma relação de trabalho uberizada se deu no caso Ronildo Alves dos Santos *versus* Uber do Brasil Tecnologia LTDA (processo nº 11199-47.2017.5.03.0185⁴⁷). O julgamento foi realizado em dezembro de 2018, pela 8ª Turma, com publicação do acórdão em janeiro de 2019, no qual foi consignado o entendimento de que a subordinação jurídica não foi demonstrada nos autos.

Na oportunidade, a relatora, ministra Dora Maria da Costa, destacou o entendimento adotado na segunda instância, o Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região (TRT-3), segundo o qual a forma de prestação de serviços relatada pelo autor não seguia “o roteiro típico das relações subordinadas” e se aproximava do regime de parceria (BRASIL, 2019, p.

⁴⁷ Ementa: AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. MOTORISTA DE APLICATIVO. AUTONOMIA NA PRESTAÇÃO DOS SERVIÇOS. VÍNCULO EMPREGATÍCIO NÃO CONFIGURADO. O Tribunal Regional consignou que os elementos dos autos demonstram autonomia do reclamante na prestação dos serviços, especialmente pela ausência de prova robusta acerca da subordinação jurídica. Ademais, restando incontroverso nos autos que, “pelos serviços prestados aos usuários, o motorista do UBER, como o reclamante auferia 75% do total bruto arrecadado como remuneração, enquanto que a quantia equivalente a 25% era destinada à reclamada (petição inicial - item 27 - id. 47af69d), como pagamento pelo fornecimento do aplicativo”, ressaltou o Tribunal Regional que, “pelo critério utilizado na divisão dos valores arrecadados, a situação se aproxima mais de um regime de parceria [...]”. Óbice da Súmula nº 126 do TST. Incómunos os artigos 1º, III e IV, da Constituição Federal e 2º, 3º e 6º, parágrafo único, da CLT. Agravo de instrumento conhecido e não provido. (TST, 8ª Turma, AIRR-11199-47.2017.5.03.0185, Rel. Min. Dora Maria da Costa, DEJT 31/01/2019).

12). Ademais, foi argumentado: a) que não havia ordens diretas da Uber, mas apenas comunicações eletrônicas; b) que a relação de emprego não poderia ser presumida pelo fato de a empresa orientar os prestadores de serviços sobre a forma de atendimento a clientes; e c) que o reclamante, por ser o único responsável pela manutenção e abastecimento de seu veículo, bem como pelos custos relacionados ao seu aparelho celular, estaria arcando com os riscos da atividade econômica.

Primeiramente, chama atenção o fato de o TST ter utilizado a justificativa de a relação motorista-Uber não seguir o roteiro típico de uma relação subordinada para fundamentar a negativa de reconhecimento de vínculo de emprego. Ao agir dessa maneira, a 8ª turma admitiu, indiretamente, que o Direito do Trabalho somente deve ser aplicado a relações de trabalho fordistas ou tradicionais, adotando, sem a devida fundamentação, uma visão reducionista acerca do espectro de incidência do ramo juslaboral.

Em segundo lugar, ao compreenderem que na relação posta à apreciação não havia ordens da empresa, mas somente comunicações eletrônicas, os julgadores simplesmente ignoraram o conceito de subordinação algorítmica, explanado no segundo capítulo desta monografia. Pela referida construção teórica, bastante expressiva na academia, entende-se exatamente que a condução algorítmica da atividade dispensa a necessidade de ordens constantes emanadas de forma direta ou verbal pelo empregador, e que tal realidade não elimina a presença da subordinação (COUTINHO, 2022; FINCATO, WÜNSCH, 2022; BARZOTTO, MISKULIN e BREDA, 2020). No entanto, essa concepção sequer é mencionada na decisão, o que demonstra um afastamento do Tribunal das discussões doutrinárias que permeiam o tema, ao menos neste primeiro momento.

Ressalta-se que, neste primeiro julgado, a 8ª Turma apenas reiterou o entendimento da segunda instância, bem como demonstrou basear-se mais na confissão ficta do reclamante (uma matéria de ordem processual)⁴⁸ do que na análise do fenômeno da uberização *per se*. Por essa razão, bem como pelo caráter sucinto da decisão, que possui fundamentação que não supera uma lauda, entende-se que o TST não enfrentou a questão com a profundidade que se esperava do Tribunal. Há uma falta de cuidado no tratamento da questão, a despeito do seu relevo.

⁴⁸ Confissão ficta é a confissão atribuída por uma presunção. Desse modo, o Tribunal Regional considerou que, por ter se recusado a informar se era obrigado ou não a fazer um certo número de viagens ou seguir uma determinada jornada de trabalho, o reclamante havia confessado que trabalhava de forma autônoma. Já no TST, adotou-se o entendimento de que não seria possível alterar a conclusão alcançada na segunda instância, pois tal conduta implicaria na revisão de fatos e provas.

Mais de um ano após a prolação do acórdão supramencionado, em fevereiro de 2020 foi proferida a segunda decisão do TST a tratar sobre a uberização, a qual foi emanada da 5ª Turma, no caso *Márcio Vieira Jacob versus Uber do Brasil Tecnologia LTDA* (processo nº 1000123-89.2017.5.02.0038⁴⁹). No referido processo, o juiz de primeiro grau havia negado o reconhecimento de vínculo de emprego entre o autor e a Uber, em decisão que foi modificada pelo Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região (TRT-2), que reconheceu o caráter empregatício da relação. Diante do ocorrido, a empresa levou o caso à discussão do TST e conseguiu, a partir da decisão unânime da 5ª Turma, reverter o resultado da contenda.

Na oportunidade, o relator, ministro Breno Medeiros, destacou a ampla flexibilidade que o reclamante possuía para determinar sua rotina, aduzindo que a autodeterminação do trabalhador para definir os próprios horários de trabalho, os locais onde deseja atuar e a quantidade de clientes que pretende atender por dia é incompatível com o reconhecimento da relação de emprego.

Ainda, foi salientado que entre os termos e condições relacionados ao serviço, estaria a reserva ao motorista do equivalente a 70% a 85% do valor pago pelo usuário, e que tal percentual é superior ao que vem sendo admitido pelo TST como bastante à caracterização de uma relação de parceria. Nesse diapasão, foram transcritos alguns julgados do tribunal referentes a contratos de parceria celebrados entre salões de beleza manicures, nos quais adotou-se o entendimento de que a fixação de percentuais de 50% a 60% dos valores pagos pelos serviços seria compatível com um contrato civil dessa natureza.

⁴⁹ Ementa: AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. ACÓRDÃO PUBLICADO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.015/2014. VÍNCULO DE EMPREGO. MOTORISTA. UBER. AUSÊNCIA DE SUBORDINAÇÃO. Em razão de provável caracterização de ofensa ao art. 3º, da CLT, dá-se provimento ao agravo de instrumento para determinar o prosseguimento do recurso de revista. Agravo de instrumento provido. RECURSO DE REVISTA. ACÓRDÃO PUBLICADO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.015/2014. VÍNCULO DE EMPREGO. MOTORISTA. UBER. AUSÊNCIA DE SUBORDINAÇÃO. TRANSCENDÊNCIA JURÍDICA RECONHECIDA. Destaque-se, de início, que o reexame do caso não demanda o revolvimento de fatos e provas dos autos, isso porque a transcrição do depoimento pessoal do autor no acórdão recorrido contempla elemento fático hábil ao reconhecimento da confissão quanto à autonomia na prestação de serviços. Com efeito, o reclamante admite expressamente a possibilidade de ficar “off line”, sem delimitação de tempo, circunstância que indica a ausência completa e voluntária da prestação dos serviços em exame, que só ocorre em ambiente virtual. Tal fato traduz, na prática, a ampla flexibilidade do autor em determinar sua rotina, seus horários de trabalho, locais que deseja atuar e quantidade de clientes que pretende atender por dia. Tal auto-determinação é incompatível com o reconhecimento da relação de emprego, que tem como pressuposto básico a subordinação, elemento no qual se funda a distinção com o trabalho autônomo. Não bastasse a confissão do reclamante quanto à autonomia para o desempenho de suas atividades, é fato incontroverso nos autos que o reclamante aderiu aos serviços de intermediação digital prestados pela reclamada, utilizando-se de aplicativo que oferece interface entre motoristas previamente cadastrados e usuários dos serviços. Dentre os termos e condições relacionados aos referidos serviços, está a reserva ao motorista do equivalente a 75% a 80% do valor pago pelo usuário, conforme consignado pelo e. TRT. O referido percentual revela-se superior ao que esta Corte vem admitindo como bastante à caracterização da relação de parceria entre os envolvidos, uma vez que o rateio do valor do serviço em alto percentual a uma das partes evidencia vantagem remuneratória não condizente com o liame de emprego. Precedentes. Recurso de revista conhecido e provido. (TST, 5ª Turma, RR-1000123-89.2017.5.02.0038, Rel. Min. Breno Medeiros, DEJT 07/02/2020).

Outro argumento utilizado pela 5ª Turma para fundamentar o não reconhecimento de vínculo consistiu na compreensão de que a possibilidade de avaliação dos motoristas pelos usuários seria uma ferramenta de *feedback* para os usuários finais, a qual beneficiaria a todos os envolvidos.

Afirmou-se, ainda, que a forma de funcionamento da relação empreendida entre a Uber e seus motoristas é de conhecimento geral, e que esse modelo se apresenta como uma alternativa de trabalho e fonte de renda em tempos de desemprego. Neste sentido, estabeleceu-se que “o intento de proteção ao trabalhador não deve se sobrepor a ponto de inviabilizar as formas de trabalho emergentes, pautadas em critérios menos rígidos e que permitem maior autonomia na sua consecução, mediante livre disposição das partes” (BRASIL, 2020a, p. 23-24).

Conquanto a decisão da 5ª Turma possua uma fundamentação mais extensa que a primeira, da 8ª Turma, percebe-se, ainda, a permanência de uma argumentação frágil, seja do ponto de vista da dogmática jurídica, seja a partir de uma perspectiva sociológica.

No que concerne à discussão jurídico-formal acerca do reconhecimento do vínculo empregatício, esperava-se que, neste julgado, o tribunal se debruçasse de maneira mais profunda na análise aos pressupostos fático-jurídicos desta relação, ainda que no intento de demonstrar a sua ausência no caso *sub judice*. Sobretudo, havia a expectativa de que a 5ª Turma enfrentasse especificamente a questão da subordinação, abordando as diferentes dimensões deste fenômeno (clássica, objetiva, estrutural, algorítmica, etc), ou, ainda, que discorresse acerca da relação de dependência econômica presente neste tipo de arranjo. Ressalte-se: mesmo que para afastar a incidência desses conceitos, seria de grande relevo que o TST os trouxesse à discussão, demonstrando os motivos pelos quais o ordenamento jurídico vigente autoriza, ou não, sua utilização.

No entanto, ao revés, observa-se uma argumentação que se distancia da técnica em diversos momentos. Afirma-se que a autodeterminação do trabalhador no caso em análise é incompatível com uma relação de emprego, sem que seja esclarecido especificamente de onde vem essa incompatibilidade, qual o conceito de subordinação adotado e porquê da escolha desta acepção, e não de uma outra mais ampla.

Ademais, a argumentação também se revela frágil quando a relação de trabalho uberizado é comparada com relações de parceria, nas quais a dinâmica da atividade é completamente diferente do modo de gestão em estudo, como a que ocorre entre salões de

beleza e manicures. A impossibilidade de comparação entre esses casos havia sido, inclusive, demonstrada no acórdão reformado, proferido pelo TRT-2⁵⁰.

Na verdade, o que se observa na confrontação entre os acórdãos do TST e do TRT-2 é um retrocesso do ponto de vista argumentativo, uma vez que, diferentemente da decisão que o reformou, o acórdão do Tribunal Regional continha fundamentação mais ampla, enfrentava particularidades do caso, abordava especificamente a presença dos elementos fático-jurídicos da relação de emprego no caso concreto, fazia a distinção entre a dinâmica da uberização e o contrato de parceria, bem como demonstrava como a subordinação, na situação em exame, era exercida a partir dos ditames algorítmicos (ainda que sem utilizar a expressão *subordinação algorítmica*). O acórdão da 5ª Turma do TST, por outro lado, enfrentou a questão de maneira bem menos detalhada ou técnica, limitando-se à adoção de raciocínios rasos como o de que existe uma incompatibilidade entre a uberização e o vínculo de emprego, de que a forma de prestação de trabalho na Uber “é de conhecimento geral” (BRASIL, 2020a, p. 23) ou de que a intenção de proteção trabalhista não deve inviabilizar novas formas de trabalho.

Fica evidente, ainda, e sobretudo nesta última afirmação, que o Tribunal adotou um discurso inegavelmente empresarial, ao utilizar uma argumentação ligada ao senso comum e elencar a Uber, indiretamente, como uma suposta salvadora dos desempregados. Trata-se de uma afirmação equivocada, que naturaliza relações mercantis como uma concessão ou dádiva para pessoas vulneráveis. Nesse ínterim, concorda-se com Oliveira, Carelli e Grillo (2020), quando afirmam que a adoção desse tipo de narrativa visa legitimar novas formas precárias de trabalho, ao difundir a ideia de que as empresas estão fornecendo “oportunidades de renda” no cenário de crise econômica e desemprego, ao mesmo tempo em que se ocultam a estrutura física, os bens e o trabalho humano envolvidos nessas relações.

Ainda no ano de 2020, o TST voltou a apreciar o tema da uberização, no caso Ricardo Ramos de Sá *versus* Uber do Brasil Tecnologia LTDA (processo nº 10575-88.2019.5.03.0003⁵¹). Nesta oportunidade, o julgamento foi realizado na 4ª Turma, que

⁵⁰ Colaciona-se o trecho em que o TRT-2 debate especificamente essa questão, o qual foi transcrito no acórdão do TST: “Cumpra assentar também que o fato de ser reservado ao motorista o equivalente a 75% a 80% do valor pago pelo usuário não pode caracterizar, no caso, a existência de parceria, pois conforme indicado no depoimento pessoal do demandante (fl. 1101/1102), sem contraprova das empresas, ele arcava com as seguintes despesas: aluguel do veículo, despesas com sua manutenção, combustível, telefone celular e provedor da internet. O que, convenhamos, somam despesas elevadas, especialmente se considerarmos em comparação ao exemplo citado, em decisão judicial invocada pelas demandadas, das manicures em relação aos salões de beleza. Aqui, as despesas da manicure são mínimas e, portanto, o fato de receberem percentuais superiores a 50% pode mesmo configurar uma relação de parceria”. (BRASIL, 2020).

⁵¹ Ementa: AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO PELA RECLAMANTE. [...] RELAÇÃO DE EMPREGO. RECONHECIMENTO DE VÍNCULO. TRABALHADOR AUTÔNOMO. MOTORISTA. APLICATIVO. UBER. IMPOSSIBILIDADE. TRANSCENDÊNCIA JURÍDICA RECONHECIDA. NÃO PROVIMENTO. I. Discute-se a possibilidade de reconhecimento de vínculo de

se tornaria a protagonista das decisões desfavoráveis proferidas no Tribunal a partir de então. Novamente, o pedido de reconhecimento da relação empregatícia foi improvido, o que ocorreu em decisão unânime, sob a relatoria do Ministro Alexandre Luiz Ramos. No entanto, desta feita foram utilizados argumentos novos, como a necessidade de edição de uma legislação específica para regulamentar essas relações, que foi apontada de maneira inédita no TST.

Além disso, nesse terceiro caso, a 4ª Turma confirmou o que havia ficado subentendido no julgamento realizado pela 8ª turma, ao afirmar, expressamente, que a relação de emprego celetista somente deve ser aplicar a relações de trabalho clássicas, ao passo que a uberização, bem como outras novas modalidades de prestação do trabalho, devem ser reguladas por lei específica:

A relação de emprego definida pela CLT (1943) tem como padrão a relação clássica de trabalho industrial, comercial e de serviços. As novas formas de trabalho devem ser reguladas por lei própria e, enquanto o legislador não a edita, não pode o julgador aplicar indiscriminadamente o padrão da relação de emprego. (BRASIL, 2020b, p. 12).

Argumentou-se também que o trabalho prestado pelo reclamante na Uber não atendia aos critérios definidos nos arts. 2ª e 3ª da CLT, pois nesse arranjo o trabalhador têm a faculdade de decidir quando e se disponibilizará seu serviço de transporte, sem qualquer exigência de trabalho, número de viagens, ou faturamento mínimos, inexistindo, também, fiscalização ou punição em decorrência dessa decisão. Destarte, com base nesses argumentos e nos precedentes anteriores, o órgão colegiado negou provimento ao agravo de instrumento interposto pelo reclamante.

emprego entre motorista profissional que desenvolve suas atividades com utilização do aplicativo de tecnologia "Uber" e a sua criadora, Uber do Brasil Tecnologia Ltda. [...] IV. A relação de emprego definida pela CLT (1943) tem como padrão a relação clássica de trabalho industrial, comercial e de serviços. As novas formas de trabalho devem ser reguladas por lei própria e, enquanto o legislador não a edita, não pode o julgador aplicar indiscriminadamente o padrão da relação de emprego. [...] O trabalho pela plataforma tecnológica - e não para ela -, não atende aos critérios definidos nos artigos 2º e 3º da CLT, pois o usuário-motorista pode dispor livremente quando e se disponibilizará seu serviço de transporte para os usuários-clientes, sem qualquer exigência de trabalho mínimo, de número mínimo de viagens por período, de faturamento mínimo, sem qualquer fiscalização ou punição por esta decisão do motorista, como constou das premissas fáticas incorporadas pelo acórdão Regional, ao manter a sentença de primeiro grau por seus próprios fundamentos, em procedimento sumaríssimo. VI. Sob esse enfoque, fixa-se o seguinte entendimento: o trabalho prestado com a utilização de plataforma tecnológica de gestão de oferta de motoristas-usuários e demanda de clientes-usuários, não se dá para a plataforma e não atende aos elementos configuradores da relação de emprego previstos nos artigos 2º e 3º da CLT, inexistindo, por isso, relação de emprego entre o motorista profissional e a desenvolvedora do aplicativo, o que não acarreta violação do disposto no art. 1º, III e IV, da Constituição Federal. VII. Agravo de instrumento de que se conhece e a que se nega provimento" (AIRR-10575-88.2019.5.03.0003, Rel. Min. Alexandre Luiz Ramos, 4ª Turma, DEJT de 11/09/2020).

A decisão subsequente que envolve a temática também é da 4ª Turma, no entanto, sob a relatoria do ministro Ives Gandra Filho, no caso *Neder Henrique Gomes Correa versus Uber do Brasil Tecnologia LTDA* (processo nº 10555-54.2019.5.03.0179⁵²). O acórdão, no qual foi negado provimento ao recurso de revista apresentado pelo reclamante, foi publicado em 05 de março de 2021, sendo a decisão emitida por unanimidade.

Nesta quarta manifestação, observa-se, finalmente, uma fundamentação mais robusta por parte do TST, porquanto a Turma debate e se posiciona acerca de conceitos essenciais no tratamento da uberização. Em outros termos, o alinhamento à perspectiva empresarial se mostra presente de maneira semelhante ao demonstrado nas decisões anteriores, todavia, observa-se um cuidado maior com a justificação de tal opção – tanto o é que, após a prolação desta decisão, a mesma fundamentação seria replicada nos julgamentos subsequentes da 4ª Turma, conforme se demonstrará mais à frente.

O Ministro Ives Gandra dá início à fundamentação do acórdão a partir da afirmação de que o Estado-juiz deve distinguir os novos formatos de trabalho daquelas situações em que de fato há uma típica relação de emprego, de maneira a “não frear o desenvolvimento socioeconômico do país no afã de aplicar as regras protetivas do direito laboral a toda e qualquer forma de trabalho” (BRASIL, 2021a, p. 7). Observa-se, evidentemente, uma perspectiva que tende a favorecer as ideias de liberdade econômica e livre iniciativa –

⁵² Ementa: “RECURSO DE REVISTA OBREIRO – VÍNCULO DE EMPREGO ENTRE O MOTORISTA DE APLICATIVO E A EMPRESA PROVEDORA DA PLATAFORMA DE TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO (UBER) – IMPOSSIBILIDADE DE RECONHECIMENTO DIANTE DA AUSÊNCIA DE SUBORDINAÇÃO JURÍDICA [...] 3. Em relação às novas formas de trabalho e à incorporação de tecnologias digitais no trato das relações interpessoais – que estão provocando uma transformação profunda no Direito do Trabalho, mas carentes ainda de regulamentação legislativa específica – deve o Estado-Juiz, atento a essas mudanças, distinguir os novos formatos de trabalho daqueles em que se está diante de uma típica fraude à relação de emprego, de modo a não frear o desenvolvimento socioeconômico do país no afã de aplicar regras protetivas do direito laboral a toda e qualquer forma de trabalho. 4. Nesse contexto, analisando, à luz dos arts. 2º e 3º da CLT, a relação existente entre a Uber e os motoristas que se utilizam desse aplicativo para obterem clientes dos seus serviços de transporte, tem-se que: a) quanto à habitualidade, inexistente a obrigação de uma frequência predeterminada ou mínima de labor pelo motorista para o uso do aplicativo, estando a cargo do profissional definir os dias e a constância em que irá trabalhar; b) quanto à subordinação jurídica, a par da ampla autonomia do motorista em escolher os dias, horários e forma de labor, podendo desligar o aplicativo a qualquer momento e pelo tempo que entender necessário, sem nenhuma vinculação a metas determinadas pela Uber ou sanções decorrentes de suas escolhas, a necessidade de observância de cláusulas contratuais [...] não significa que haja ingerência no modo de trabalho prestado pelo motorista [...]; c) quanto à remuneração, o caráter autônomo da prestação de serviços se caracteriza por arcar, o motorista, com os custos da prestação do serviço [...], caber a ele a responsabilidade por eventuais sinistros, multas, atos ilícitos ocorridos, dentre outros [...], além de os percentuais fixados pela Uber, de cota parte do motorista, entre 75% e 80% do preço pago pelo usuário, serem superiores ao que este Tribunal vem admitindo como suficientes a caracterizar a relação de parceria entre os envolvidos. 5. Já quanto à alegada subordinação estrutural, não cabe ao Poder Judiciário ampliar conceitos jurídicos a fim de reconhecer o vínculo empregatício de profissionais que atuam em novas formas de trabalho, emergentes da dinâmica do mercado concorrencial atual e, principalmente, de desenvolvimentos tecnológicos, nas situações em que não se constata nenhuma fraude [...]. 6. Assim sendo, não merece reforma o acórdão regional que não reconheceu o vínculo de emprego pleiteado na presente reclamação, sob o fundamento de ausência de subordinação jurídica entre o motorista e a empresa provedora do aplicativo Uber. Recurso de revista desprovido. (RR-10555-54.2019.5.03.0179, Rel. Min. Ives Gandra da Silva Martins Filho, 4ª Turma, DEJT de 05/03/2021).

princípios constitucionais positivados nos arts. 1º, inc. IV e 170, inc. III da Constituição – em detrimento da garantia à proteção social trabalhista e do respeito aos princípios constitucionais que orientam o tratamento do tema – sobretudo ao capítulo II da Constituição, que compreende os artigos 6º a 11 e que trata sobre direitos fundamentais sociais.

Na decisão em análise, o TST novamente adota o posicionamento de que o Direito do Trabalho somente deve ser aplicado a relações “tradicionais”, ao ressaltar que o contrato de trabalho celetista foi estabelecido para relações de produção propícias da 1ª Revolução Industrial, ao passo que a humanidade vivencia atualmente a 4ª Revolução Industrial.

A fundamentação para esta compreensão derivou de duas estruturas argumentativas principais: a aplicação do raciocínio técnico-jurídico, de acordo com o qual, no entender da 4ª Turma, os elementos da relação empregatícia não estão presentes no arranjo entre Uber e trabalhador; e a utilização de uma argumentação ligada à esfera econômica, segundo a qual o reconhecimento de vínculo poderia barrar o desenvolvimento econômico do Brasil.

Quanto à primeira concepção, tem-se que, ao analisar o modelo de negócios da Uber, a 4ª Turma reconhece a presença de três elementos fático-jurídicos da relação empregatícia: trabalho prestado por pessoa física, pessoalidade e onerosidade. Por outro lado, no que se refere aos elementos habitualidade e subordinação, argumenta-se que a primeira, apesar de não se mostrar presente no referido arranjo, não deve ser um fator determinante no julgamento do caso, ao passo que a subordinação, conceito-chave para diferenciação entre contratos de emprego e de prestação de serviços, não se faz presente na relação analisada.

Ives Gandra conceitua a subordinação jurídica como o “controle por parte do empregador da atividade desenvolvida pelo empregado, não interessando apenas o resultado, mas também o processo de produção de trabalho” (BRASIL, 2021a, p. 8-9).

O conceito proposto por Gandra nega a dimensão objetiva da subordinação, que diz respeito exatamente à vinculação do trabalhador aos objetivos empresariais ou ao resultado da atividade, independentemente da presença de ordens diretas do empregador (JORGE NETO; CAVALCANTE, 2019; DELGADO, 2019). Mais à frente, o ministro rechaça também a dimensão estrutural de subordinação, afirmando que tal aceção visa enquadrar qualquer profissional inserido na organização de uma empresa como empregado, e não encontra amparo na legislação trabalhista. Argumentou-se, nesse sentido, que não cabe ao Poder Judiciário ampliar conceitos jurídicos, e que a modernização das formas de trabalho deve ser respeitada – ou seja, para o ministro relator, a inclusão destes trabalhadores do campo da incidência da CLT seria um desrespeito à modernização das relações de trabalho.

Com base nessas premissas, a 4ª Turma entende que a subordinação não está presente nas relações laborais uberizadas, porquanto nelas não se verificam os elementos da acepção clássica desse elemento fático-jurídico, como o fato de o empregador dar ordens ao empregado. Entenderam os ministros que, na relação Uber-motorista, há somente a necessidade de observância às cláusulas contratuais, que não se confundem com a ingerência no modo de trabalho prestado pelo motorista. A partir dessa linha de raciocínio, estabeleceu-se que a adoção de regras e a aplicação de sanções decorrem dos princípios da livre iniciativa e livre concorrência, e não denota a presença de poder diretivo patronal.

A decisão repetiu, ainda, a inadequada argumentação que compara os percentuais extraídos pela Uber àqueles aplicáveis a relações de parceria tradicionais, que em muito diferem da configuração deste novo modo de gestão.

Finalmente, faz-se essencial escrutinar a afirmação do relator segundo a qual na relação Uber-motorista o trabalhador detém os riscos do negócio, pois arca com os custos da prestação do serviço e se responsabiliza por eventuais sinistros, multas ou atos ilícitos praticados durante o exercício da atividade. Apesar da argumentação adotada pelos ministros da 4ª Turma, convém reafirmar o posicionamento adotado neste trabalho de que, conforme se demonstrou no item “1.2.2 Trabalhadores uberizados e a titularidade dos meios de produção”, a posse formal dos meios de trabalho por parte dos motoristas é apenas uma *estratégia da empresa*, que controla todo o processo de produção sem arcar com os ônus decorrentes da manutenção de veículos ou smartphones. Trata-se de uma transferência ilícita dos riscos da atividade empresarial, que *devem* ser arcados pelo empregador, a teor do art. 2º da CLT.

Frise-se: a assunção dos riscos da atividade empresarial não é um *requisito negativo* das relações de emprego. Consequentemente, o fato de a empresa transferir esses riscos não elimina a existência da relação empregatícia, apenas demonstra uma fraude à legislação trabalhista. Assim, diante da constatação, no caso concreto, de que um trabalhador que labora com pessoalidade, onerosidade, não-eventualidade e subordinação está arcando com o risco da atividade de seu empregador, é o caso de reconhecer-se o caráter ilícito dessa transferência, e não de negar ao trabalhador o reconhecimento do vínculo de emprego. Ao adotar compreensão distinta, o TST não somente admite que as empresas de uberização realizem esta transferência ilícita dos riscos do empreendimento, mas chancela este comportamento.

Após a prolação desta decisão, foram publicados outros sete acórdãos do TST nos quais o reconhecimento de vínculo empregatício foi negado a trabalhadores da Uber ou 99.⁵³ Entre eles, um emanou da 5ª Turma, tendo como relator o ministro Breno Medeiros; e seis foram prolatados pela 4ª Turma, sob a relatoria do ministro Ives Gandra. Em todas essas manifestações foi adotada a mesma fundamentação utilizada pela respectiva turma no julgado imediatamente anterior, sendo a única alteração referente à parte reclamada: a partir de 2022, a 4ª Turma passou a apreciar recursos em processos da 99, e não somente da Uber. Para evitar repetições, essas decisões, que apenas reproduzem argumentos já utilizados, não serão comentadas de forma específica.

3.3 Responsabilização objetiva da Uber por morte do motorista em serviço: o caso Maria Evani da Silva Fernandes *versus* Uber do Brasil Tecnologia LTDA

Passa-se à análise do acórdão proferido pela 3ª Turma do TST no caso Maria Evani da Silva Fernandes *versus* Uber do Brasil Tecnologia LTDA (processo nº 849-82.2019.5.07.0002)⁵⁴. Destaca-se, desde já, o caráter peculiar deste julgado em

⁵³Na 5ª Turma: Ag-AIRR-1001160-73.2018.5.02.0473, julgado em 2021. Na 4ª Turma: AIRR-1000031-71.2021.5.02.0006; AIRR-687-68.2020.5.06.0006; AIRR-10556-05.2021.5.03.0006; AIRR-10618-21.2021.5.03.0111; AIRR-1000605-23.2021.5.02.0062 e AIRR-1001256-86.2021.5.02.0084, todos julgados em 2022. A data específica de julgamento de cada recurso pode ser consultada na tabela constante no item “3.1 Delimitações metodológicas”.

⁵⁴ Transcreve-se a ementa da decisão: I- [...] II-AGRAVO DE INSTRUMENTO DA RECLAMADA UBER DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA. EM RECURSO DE REVISTA ADESIVO. [...] 1. A competência material da Justiça do Trabalho é fixada pelo pedido e pela causa de pedir. [...] 2. No caso, a pretensão autoral, de pagamento de indenização por danos morais e materiais decorrentes de acidente sofrido por motorista de aplicativo, está fundada na relação de trabalho estabelecida com a empresa UBER, na condição de trabalhador autônomo, na execução de serviço prestado com pessoalidade. Sendo assim, não há como afastar a competência da Justiça do Trabalho para o exame do pedido [...] IV - RECURSO DE REVISTA DA PARTE RECLAMANTE. [...] RESPONSABILIDADE CIVIL OBJETIVA. EMPRESA DETENTORA DE APLICATIVO DE TRANSPORTE. BRIGA DE TRÂNSITO. MORTE DO MOTORISTA. FATO DE TERCEIRO RELACIONADO COM A ATIVIDADE DESEMPENHADA. EXCLUDENTE DO NEXO DE CAUSALIDADE NÃO CONFIGURADA. [...] 2. Depreende-se dos autos, como fato incontroverso, que o motorista estava logado (conectado ao aplicativo digital), para atendimento de uma corrida, quando ocorreu o desentendimento que culminou nos vários disparos de arma de fogo do motoqueiro com quem ocorreu a discussão, e que ceifaram a sua vida. [...] 10. No presente caso, o desentendimento no trânsito - que resultou na morte do motorista -, não pode ser equiparado ao caso fortuito externo, de caráter imprevisível, porque guarda relação direta com a atividade perigosa e estressante de transporte em grandes cidades caracterizadas pela violência e, portanto, não se traduz em fato de terceiro equiparado à imprevisibilidade do fortuito apto a excluir a responsabilidade do transportador. 11. Trata-se, em verdade, de fato que se insere nos riscos próprios do deslocamento [...] e que se difere das situações causadas por eventos extraordinários, imprevisíveis e que são alheios às atividades de transporte, como raios, enchentes, balas perdidas e apedrejamentos, hipóteses em que o Superior Tribunal de Justiça afasta a responsabilidade civil do transportador. [...] 15. Nesse contexto, ao afastar a responsabilidade civil objetiva da reclamada, por considerar o mencionado fato de terceiro como excludente do nexo de causalidade, o col. Tribunal Regional incorreu em afronta ao art. 927, parágrafo único, do Código Civil. Reforma-se, assim, a decisão regional para reconhecer a responsabilidade civil da empresa, com determinação de retorno dos autos ao TRT, para que prossiga no exame dos pedidos de indenização por danos morais e materiais, conforme entender de direito. Recurso de revista conhecido por violação do art. 927, parágrafo único, do CCB e provido. (BRASIL, 2021).

comparação com os demais nos quais não houve reconhecimento de vínculo de emprego: nesse caso, apesar de o motorista ter sido considerado trabalhador autônomo, a decisão proferida pelo Tribunal lhe foi favorável, porquanto o tema posto à análise do TST não tratava da natureza jurídica do vínculo em questão, mas da possibilidade de responsabilização objetiva da Uber em razão da morte do motorista em serviço, que foi reconhecida pelos julgadores. Frisa-se: não houve uma negativa de reconhecimento de vínculo por parte da 3ª Turma, uma vez que essa questão não foi levada à apreciação do órgão.

Adentrando às especificidades do caso, tem-se que o processo foi ajuizado originalmente pela viúva e pelo filho de Walter Gomes de Azevedo, motorista da Uber que foi assassinado a tiros no contexto de uma discussão de trânsito, enquanto prestava serviços para a plataforma⁵⁵. A ação tinha como objetivo a condenação da empresa ao pagamento de danos morais e materiais aos autores, em decorrência da morte do trabalhador em serviço, e foi julgada improcedente pelo juízo da primeira instância. Diante disso, a parte reclamante apresentou Recurso Ordinário ao Tribunal Regional do Trabalho da 7ª Região (TRT-7), tendo a reclamada apresentado recurso adesivo⁵⁶.

O TRT-7 negou provimento ao recurso da Uber e deu parcial provimento ao recurso da parte autora, para reconhecer a existência de uma relação de trabalho em sentido amplo entre o motorista falecido e a empresa, e, ao mesmo tempo, negar o pedido autoral de condenação em danos morais e materiais. Diante disso, a autora apresentou Recurso de Revista ao TST, e a Uber apresentou novamente recurso adesivo ao autoral, sendo a ambos negado seguimento. Ato contínuo, as partes interpuseram agravos de instrumento, com o objeto de destrancar os respectivos recursos e levá-los à apreciação do TST.

Em decisão proferida em unanimidade pela 3ª Turma, em 07 de dezembro de 2021, sob a relatoria do ministro Alexandre Agra Belmonte, o TST julgou procedente o recurso da parte reclamante. No acórdão, foi reconhecida a responsabilidade civil objetiva da Uber em razão do acidente de trabalho que causou a morte do motorista, razão pela qual foi determinado o retorno dos autos ao TRT-7 para processamento do pedido de indenização por danos moral e material.

Na fundamentação da decisão, a 3ª Turma manifestou o entendimento de que a competência para dirimir a questão é inegavelmente da Justiça do Trabalho, ainda que se

⁵⁵ O caso foi amplamente divulgado na mídia, conforme se pode averiguar na notícia publicada no portal G1: <https://g1.globo.com/ce/ceara/noticia/2018/09/19/motorista-de-app-e-morto-por-garupeira-de-moto-no-ce-tes-tem-unha-relata-discussao-de-transito.ghtml>. Acesso em: 17 mai. 2022.

⁵⁶ Trata-se de um recurso cujo conhecimento está condicionado ao conhecimento do recurso da parte adversa.

esteja diante de um trabalho prestado de forma autônoma (tese adotada, inclusive, pela parte autora).

No que se refere à responsabilização da Uber pelo incidente que culminou na morte do motorista em serviço, consignou-se o entendimento de que a empresa tem a obrigação legal de se responsabilizar pelos danos sofridos pelo motorista em sua atividade, conforme regulamentam os arts. 927 e 735 do Código Civil.

Afirma-se, no acórdão, que o art. 927 do Código Civil consagra a cláusula geral de responsabilidade objetiva (responsabilização sem culpa), ao estabelecer que há obrigação de reparar o dano, independentemente de culpa, “nos casos especificados em lei, ou quando a atividade normalmente desenvolvida pelo autor do dano implicar, por sua natureza, risco para os direitos de outrem” (BRASIL, 2002). O relator cita, também, o art. 735 da mesma lei, que, ao regulamentar o transporte de pessoas, dispõe que “a responsabilidade contratual do transportador por acidente com o passageiro não é elidida por culpa de terceiro, contra o qual tem ação regressiva” (BRASIL, 2002).

A 3ª Turma ressalta que a única exceção à responsabilização do transportador se dá nos casos em que o acidente decorre de um fato de terceiro inevitável e imprevisível, pois nesses casos se estaria diante de um caso fortuito externo. No entanto, adota-se o entendimento de que a briga de trânsito não pode ser considerada inevitável ou imprevisível para o caso de um motorista de aplicativo, pois faz parte dos riscos da atividade de transporte de pessoas, razão pela qual não fica afastada a responsabilidade da Uber no caso concreto:

No presente caso, **o desentendimento no trânsito – que resultou na morte do motorista –, não pode ser equiparado ao caso fortuito externo, de caráter imprevisível, porque guarda relação direta com a atividade perigosa e estressante de transporte em grandes cidades caracterizadas pela violência e, portanto, não se traduz em fato de terceiro equiparado à imprevisibilidade do fortuito apto a excluir a responsabilidade do transportador.** Trata-se, em verdade, de fato que se insere nos riscos próprios do deslocamento – tais como ocorre nas situações em que há choques com outros veículos, estouros de pneus, mal estar do motorista, perda da direção por fechada de terceiro e demais falhas mecânicas, eventos imprevisíveis, mas que são esperados e estão contidos na atividade de transporte – e que se difere das situações causadas por eventos extraordinários, imprevisíveis e que são alheios às atividades de transporte, como raios, enchentes, balas perdidas e apedrejamentos, hipóteses em que o Superior Tribunal de Justiça, inclusive, afasta a responsabilidade civil do transportador. (BRASIL, 2021, p. 40, destaque próprio).

O relator faz a diferenciação entre o caso dos autos (desentendimento de trânsito que culminou na morte do motorista) e situações que, de fato, seriam consideradas caso fortuito, como a bala perdida, a árvore que cai em virtude de uma ventania, entre outras. Afirma-se

que, diferentemente desses exemplos, o risco de sofrer disparos de arma de fogo em razão de desentendimento no trânsito não é imprevisível em relação à atividade exercida, de modo que, em caso de ocorrência desse tipo de sinistro, a Uber deve ser responsabilizada tanto pelos passageiros transportados como pelos danos sofridos pelo motorista.

No que se refere a esta decisão, convém reiterar que, no vertente caso, o reconhecimento de vínculo empregatício não poderia ser realizado, por questões de ordem processual. Isto é, ainda que a 3ª Turma formasse maioria para reconhecimento de vínculo (o que, de fato, ocorreu, como se demonstrará adiante), tal reconhecimento não poderia ser feito no processo em análise, porquanto, por força do princípio processual da adstrição ou congruência, aplicável ao processo do trabalho, o magistrado não pode proferir decisões que superem os pedidos feitos pelas partes (DIDIER, 2015, p. 358).

Nota-se, nesse sentido, que a redação da decisão sugere que o entendimento de que o trabalhador uberizado é autônomo não necessariamente representa a compreensão da 3ª Turma (que ainda não havia concluído qualquer julgamento que versasse sobre essa questão específica), mas sim a solução dada a este caso em concreto, como se percebe no seguinte trecho: “no tocante ao relacionamento com o motorista, *neste processo* ficou assentado tratar-se de relação de trabalho, pelo que o recorrente principal deve ser tido como prestador de serviços ou preposto, utilizado pela Uber em atividade de risco por ela criado” (BRASIL, 2021c, p. 38).

Reitera-se, assim, o caráter atípico desta decisão, que, malgrado não tenha reconhecido o vínculo de emprego, solucionou a contenda de forma favorável ao trabalhador – tendência que se confirmaria meses após, no julgamento do caso Elias do Nascimento Santos *versus* Uber

3.4 O Reconhecimento do vínculo empregatício: caso Elias do Nascimento Santos *versus* Uber do Brasil Tecnologia LTDA

Analizadas as decisões que negaram a existência de vínculo de emprego a trabalhadores uberizados e o acórdão que reconheceu a responsabilização objetiva da Uber em razão da morte de motorista em serviço, passa-se ao estudo do caso Elias do Nascimento Santos *versus* Uber do Brasil Tecnologia LTDA (processo nº 100353-02.2017.5.01.0066⁵⁷), no

⁵⁷ Ementa: RECURSO DE REVISTA. [...] NATUREZA JURÍDICA DA RELAÇÃO MANTIDA ENTRE OS TRABALHADORES PRESTADORES DE SERVIÇOS E EMPRESAS QUE ORGANIZAM, OFERTAM E EFETIVAM A GESTÃO DE PLATAFORMAS DIGITAIS DE DISPONIBILIZAÇÃO DE SERVIÇOS DE

qual foi reconhecido, de maneira inédita no TST, o vínculo de emprego entre a referida empresa e um motorista.

A decisão foi proferida em abril de 2022, por maioria, na 3ª Turma do TST, e teve como relator o Ministro Maurício Godinho Delgado. Tratou-se de julgamento de recurso de revista apresentado pelo reclamante, que havia ajuizado reclamação trabalhista em desfavor da Uber em uma das varas do Tribunal Regional do Trabalho da 7ª Região (TRT-7).

Na primeira instância, o autor alegou que trabalhou para a Uber entre o período de 21 de julho a 17 de setembro de 2016 e que, durante esse lapso temporal, prestou serviços todos os dias, com pessoalidade, onerosidade, não eventualidade e subordinação jurídica. Por essa razão, requereu o reconhecimento da relação de emprego, bem como o recebimento das verbas trabalhistas decorrentes desse liame.

O processo foi julgado improcedente na primeira e na segunda instância, o que levou a parte autora a interpor recurso de revista ao TST, que deu provimento ao apelo autoral e determinou o retorno dos autos ao juízo de origem para apreciação dos demais pedidos constantes na petição inicial. Assim, por meio deste julgado, pela primeira vez se reconheceu, no âmbito do Tribunal, o vínculo empregatício entre as partes de uma relação de trabalho uberizada.

A fundamentação da decisão pode ser dividida em dois momentos. Primeiramente, o Ministro Maurício Godinho Delgado realiza uma reflexão crítica acerca do contexto de surgimento da uberização, oportunidade na qual se discute sobre o papel do Direito do Trabalho no sistema de produção capitalista, as regulamentações do fenômeno em estudo no

TRANSPORTE AO PÚBLICO, NO CASO, O TRANSPORTE DE PESSOAS E MERCADORIAS. NOVAS FORMAS DE ORGANIZAÇÃO E GESTÃO DA FORÇA DE TRABALHO HUMANA NO SISTEMA CAPITALISTA E NA LÓGICA DO MERCADO ECONÔMICO. ESSENCIALIDADE DO LABOR DA PESSOA HUMANA PARA A CONCRETIZAÇÃO DOS OBJETIVOS DA EMPRESA. PROJEÇÃO DAS REGRAS CIVILIZATÓRIAS DO DIREITO DO TRABALHO SOBRE O LABOR DAS PESSOAS NATURAIS. INCIDÊNCIA DAS NORMAS QUE REGULAM O TRABALHO SUBORDINADO DESDE QUE NÃO DEMONSTRADA A REAL AUTONOMIA NA OFERTA E UTILIZAÇÃO DA MÃO DE OBRA DO TRABALHADOR (ART. 818, II, DA CLT). CONFLUÊNCIA DOS PRINCÍPIOS CONSTITUCIONAIS HUMANISTAS E SOCIAIS QUE ORIENTAM A MATÉRIA (PREÂMBULO DA CF/88; ART. 1º, III E IV; ART. 3º, I, II, III E IV; ART. 5º, CAPUT; ART. 6º; ART. 7º, CAPUT E SEUS INCISOS E PARÁGRAFO ÚNICO; ARTS. 8º ATÉ 11; ART. 170, CAPUT E INCISOS III, VII E VIII; ART. 193, TODOS DA CONSTITUIÇÃO DE 1988). VÍNCULO DE EMPREGO. [...] PRESENÇA DOS ELEMENTOS INTEGRANTES DA RELAÇÃO EMPREGATÍCIA. INCIDÊNCIA, ENTRE OUTROS PRECEITOS, TAMBÉM DA REGRA DISPOSTA NO PARÁGRAFO ÚNICO DO ART. 6º DA CLT (INSERIDA PELA LEI n. 12.551/2011) [...] PRESENÇA, POIS, DOS CINCO ELEMENTOS DA RELAÇÃO DE EMPREGO, OU SEJA: PESSOA HUMANA PRESTANDO TRABALHO; COM PESSOALIDADE; COM ONEROSIDADE; COM NÃO EVENTUALIDADE; COM SUBORDINAÇÃO. ÔNUS DA PROVA DO TRABALHO AUTÔNOMO NÃO CUMPRIDO, PROCESSUALMENTE (ART 818, CLT), PELA EMPRESA DE PLATAFORMA DIGITAL QUE ARREGIMENTA, ORGANIZA, DIRIGE E FISCALIZA A PRESTAÇÃO DOS SERVIÇOS ESPECIALIZADOS DE SERVIÇOS DE TRANSPORTE. [...]. Recurso de revista conhecido e provido.(TST, 3ª Turma, RR-100353-02.2017.5.01.0066, Rel. Min. Maurício Godinho Delgado, DEJT 11/04/2022).

direito estrangeiro e a formulação teórico-acadêmica produzida acerca desse modo de gestão. Após, passa-se à análise do caso a partir do ordenamento jurídico vigente, o que é feito, sobretudo, por meio da reflexão acerca da presença dos elementos fático-jurídicos da relação empregatícia na relação Uber-motorista.

No que se refere à primeira parte da fundamentação, o relator iniciou a argumentação ao afirmar que o contexto de revolução tecnológica observado na segunda metade do século XX propiciou o surgimento de um “sistema empresarial de plataformas digitais” (BRASIL, 2022, p. 32), as quais possibilitaram que a mão de obra fosse arregimentada a partir de novas maneiras. Nessa nova realidade, aplicativos digitais passaram a ter o condão de organizar, direcionar, fiscalizar e zelar pela prestação de serviços realizada pelo trabalhador.

Nesse diapasão, foi afirmado que, apesar das benesses trazidas por esse novo modelo, a sua lógica de funcionamento tem sido apreendida por grandes empresas, as quais têm utilizado a tecnologia para reduzirem suas estruturas produtivas e também o valor da força de trabalho. O relator demonstrou que esse processo deriva da crise econômica e das transformações sociais ocorridas nas últimas décadas, as quais refletiram negativamente no mundo do trabalho, seja pela redução dos postos formais de trabalho ou pela crescente onda de desregulamentação trabalhista observada desde então.

Diante deste cenário, Maurício Godinho Delgado afirmou que o Direito do Trabalho deve funcionar como um instrumento civilizatório e de regulação do sistema capitalista, contrapondo-se a tendências exclusivamente economicistas e antissociais. O relator aduziu, ainda, que este ramo é um produto do capitalismo, e confere a este sistema parâmetros mínimos de civilidade:

É importante lembrar que o Direito do Trabalho é produto do capitalismo, atado à evolução histórica desse sistema, retificando-lhe distorções econômico-sociais e civilizando a importante relação de poder que sua dinâmica econômica cria no âmbito da sociedade civil. Ele fixou controles para esse sistema, conferiu-lhe certa medida de civilidade, inclusive buscando eliminar as formas mais perversas de utilização da força de trabalho pela economia. Seu nascimento, como ramo jurídico distinto e autônomo, deu-se a partir da conversão de diversos fatores, um dos quais a Revolução Industrial, que simboliza as profundas transformações sociais, econômicas e tecnológicas ocorridas a partir da metade do Século XVIII. Começava ali a se estruturar a relação empregatícia (o trabalho livre e subordinado) como categoria jurídica e hegemônica sobre a qual se formularam e se desenvolveram os princípios, regras e institutos jurídicos do Direito do Trabalho; bem como se estruturava o próprio sistema econômico-social, hoje dominante, após longo processo de construção civilizada da sociedade industrial urbana, por intermédio da inclusão de uma parcela cada vez maior de pessoas na economia contemporânea (BRASIL, 2022, p. 34). (destaque próprio).

No segundo capítulo desta monografia, discorreu-se acerca da natureza da forma jurídica, e, conseqüentemente, do próprio Direito do Trabalho, oportunidade na qual demonstrou-se que este está intrinsecamente ligado à existência do sistema capitalista, como lecionou Pachukanis. As decisões judiciais analisadas anteriormente não partem desse pressuposto.

Diferentemente, o acórdão da 3ª Turma não passa ao largo dessa reflexão. Nele, os ministros expressaram uma perspectiva materialista acerca do fenômeno jurídico, ao estabelecerem que, ao mesmo tempo em que possibilita a venda da força de trabalho no sistema capitalista, o Direito do Trabalho fornece também critérios de civilidade a essas relações, fixando limitações ao sistema e visando evitar ou reduzir a exploração desmedida. Assim, o relator defende que, por possuir esta função civilizatória, esse ramo jurídico deve ser aplicado a todas as formas de prestação de labor oneroso.

É preciso fazer uma ressalva: ao compreender o Direito do Trabalho da forma acima delineada, o ministro não faz uma argumentação “radical” ou contrária às normas jurídicas: está defendendo o papel deste ramo especializado dentro do capitalismo. No entanto, nos últimos anos, e sobretudo após golpe jurídico-parlamentar-midiático de 2016, o movimento de desmonte de direitos sociais trabalhistas no Brasil é tamanho a ponto de fazer parecer *radical* um discurso como o do ministro Maurício Godinho Delgado.

O acórdão aborda, em seguida, as tentativas de regulamentação da uberização no Brasil e no mundo. Apontou-se, nesse sentido, uma tendência ao reconhecimento de vínculo, observada no âmbito do Poder Judiciário não somente em países europeus, mas também nos Estados Unidos. Foram citadas, entre outras decisões, uma da Corte de Cassação francesa, de março de 2020, que reconheceu a relação entre motorista e Uber como um contrato de trabalho; outra do Tribunal Superior de Justiça de Madri, na Espanha, na qual entendeu-se que a relação de trabalho entre entregadores de encomendas e a empresa *Roofoods Spain SL* seria de natureza empregatícia; bem como a decisão da Suprema Corte da Califórnia, nos Estados Unidos, na qual foi reconhecida a classificação incorreta que a empresa de uberização *Dynamex* fazia de seus funcionários.

Foram mencionadas, também, algumas normas legais que visam regulamentar essas relações em outros países, como a Lei nº 45/2018, promulgada em Portugal, e a *Assembly Bill 5*, que positivou, no estado da Califórnia, Estados Unidos, o chamado *ABC Test*, a partir do qual foram fixados alguns requisitos para determinar se um empregado pode ser considerado autônomo. Mencionou-se, ademais, que a Recomendação nº 198 da Organização Internacional do Trabalho (OIT) deve ser utilizada como vetor de interpretação para o

juízo do caso, pois ela traz importantes disposições aplicáveis ao trabalho uberizado, como a de que os Estados-Membros devem criar mecanismos aptos a evitar a simulação das relações de trabalho.

A análise às normas estrangeiras e internacionais é sucedida por uma abordagem sociológica do fenómeno. Neste momento, a 3ª Turma se posiciona de forma contrária à narrativa empresarial, que sugere que as empresas de uberização seriam “disruptivas”.

Argumentou-se que algumas corporações de fato possuem a característica da disruptividade, pois aproximam as pessoas e facilitam a realização de determinadas atividades, como é o caso da *AirBnb*, que realiza seu objeto social sem intermediar trabalho humano organizado – tal realidade foi delineada no primeiro capítulo desta monografia, oportunidade na qual se concluiu que a referida empresa é parte do processo de plataformação, mas não integra o que se compreende por uberização. Por outro lado, no que se refere à reclamada, o relator aduziu que esta faz parte de um segundo grupo, formado por entidades que se dizem partícipes de uma economia compartilhada, quando, na verdade, ostentam uma postura distinta, ao realizarem suas atividades por meio da utilização do trabalho alheio. Por essa razão, o órgão colegiado estabeleceu que a Uber e as demais plataformas que seguem o mesmo modelo não seriam parte da economia do compartilhamento, mas empresas que desempenham suas atividades a partir da exploração do trabalho e em desrespeito à ordem jurídica constitucional.

Adentrando à segunda parte da fundamentação, na qual se utilizam argumentos mais próximos ao que se compreende por *dogmática jurídica*, o relator afirma, inicialmente, que, por força da Súmula nº 212 do TST⁵⁸, vigora no direito brasileiro a presunção de formação de vínculo empregatício, desde que incontroversa a ocorrência de prestação de serviços. Nesse contexto, asseverou-se que independentemente da forma jurídica formal adotada em um caso concreto (contrato de estágio, trabalho em cooperativa, trabalho autônomo, etc), se, neste caso, ficar demonstrada a presença dos elementos da relação empregatícia, esta deverá ser reconhecida.

Destarte, no que se refere à própria existência da prestação de serviços, a 3ª Turma compreendeu que, pelo substrato probatório anexo aos autos, o trabalhador prestou serviços à Uber como motorista. Adotou-se o princípio da primazia da realidade, segundo o qual o Direito do Trabalho deve considerar a concretude das relações trabalhistas, e não a aparência

⁵⁸ Eis a redação da Súmula: “O ônus de provar o término do contrato de trabalho, quando negados a prestação de serviço e o despedimento, é do empregador, pois o princípio da continuidade da relação de emprego constitui presunção favorável ao empregado.” (BRASIL, 2003).

formal delas. Assim, analisando a forma pela qual a dinâmica de trabalho do reclamante ocorreu, a Turma concluiu que a reclamada realiza empreendimento de transporte de pessoas – não sendo, portanto, uma mera empresa de tecnologia.

Comprovada a ocorrência da prestação de serviços, o órgão colegiado se debruçou acerca da análise à presença dos requisitos da relação de emprego. Para tanto, afirmou-se, primeiramente, que a presença da pessoalidade na relação em questão é evidente, em razão dos seguintes fatos: a) o trabalhador realizou um cadastro individual na reclamada, fornecendo seus dados pessoais e bancários; bem como b) foi submetido a um sistema de avaliação por suas condutas, sendo cada avaliação realizada de maneira individualizada pelos passageiros.

Quanto à onerosidade, consta no acórdão que tal requisito se demonstra por meio da prática adotada pela reclamada de repassar ao motorista cerca de 70 a 80% do valor pago pelos passageiros por cada corrida.

A presença do elemento fático-jurídico da habitualidade foi analisada de maneira mais minuciosa pelos julgadores, uma vez que, no caso posto à apreciação, o trabalhador havia prestado seus serviços por lapso temporal curto, inferior a dois meses. Desse modo, dirimindo a questão, o relator conjugou as três teorias utilizadas para precisar o significado deste elemento fático-jurídico: teoria do evento, teoria dos fins do empreendimento e teoria da fixação jurídica⁵⁹. A partir da junção destas teorias, Maurício Godinho Delgado lecionou que o trabalho eventual é aquele no qual: a) há descontinuidade na prestação do serviço; b) não há fixação jurídica a uma fonte de trabalho, existindo, na verdade, uma fonte variável de tomadores de serviços; c) o trabalho é prestado por curto período de tempo; d) a natureza da prestação tendo a ser concernente a um acontecimento certo e, ainda, e) o trabalho não corresponde aos fins normais do empreendimento do suposto empregador.

A partir do exame a esses critérios, a Turma constatou que o trabalho do reclamante, malgrado sua duração atípica (inferior a dois meses), não poderia ser considerado eventual, pois, durante esse período, foi prestado de forma permanente, todos os dias, sob o controle da reclamada, estando o trabalhador inserido em sua dinâmica de atividade econômica.

O acórdão salienta, ainda, que a inexistência de cláusula contratual que prevê jornada mínima não possui relevância para aferição do caráter não eventual do trabalho do

⁵⁹ Esses conceitos são delimitados no próprio acórdão. Mais especificamente, afirma-se que a teoria do evento determina que é considerado eventual o trabalhador admitido na empresa em decorrência de um fato determinado e específico, ao passo que a teoria dos fins do empreendimento considera eventual o trabalhador que é chamado a empresa para realizar tarefa que não está inserida nos fins normais da atividade. No que se refere à teoria da fixação jurídica, tem-se que esta considera eventual o trabalhador que não se fixa a uma fonte de trabalho (BRASIL, 2022, p. 46).

reclamante, porquanto os elementos dos autos demonstram a habitualidade da prestação do trabalho, e, também, pelo fato de o critério da não eventualidade não ter uma relação direta com a quantidade de horas trabalhadas.

Por derradeiro, quanto à subordinação, o acórdão consigna o entendimento de que esta foi amplamente demonstrada pelo reclamante, sendo esse o critério decisivo para aferir a existência da relação de emprego entre Uber e motorista.

Maurício Godinho Delgado conceitua a subordinação como “a situação jurídica derivada do contrato de trabalho, pela qual o empregado se compromete a acolher o poder de direção empresarial no modo de realização de sua prestação de serviços” (BRASIL, 2022, p. 48).

Diferentemente dos acórdãos proferidos na 8ª, na 5ª e na 4ª Turma do TST, que optaram pela restrição do conceito, na 3ª Turma compreendeu-se que a subordinação tem sofrido ajustes e adequações em seu significado, abarcando, assim, diversas dimensões, como a clássica (na qual o trabalhador acolhe o poder de direção empresarial no que se refere ao modo de realização do trabalho), a objetiva (que abrange o trabalhador que se encontra integrado nos fins e objetivos do empreendimento), a estrutural (que considera subordinado também o trabalhador que se insere na dinâmica do tomador de serviços) e a algorítmica (pela qual o processo de produção é coordenado por meios digitais, algoritmos e plataformas). O julgado adota, portanto, os conceitos de subordinação explanados no segundo capítulo deste trabalho, para o qual se remete o(a) leitor(a).

O relator esclareceu, inclusive, que a própria legislação foi atualizada para abarcar a expansão do conceito de subordinação, como ocorreu com a positivação da Lei nº 12.551/2011, que deu nova redação ao art. 6 da CLT, a fim de equiparar os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão aos meios pessoais e diretos⁶⁰.

Quanto à subordinação algorítmica, o acórdão destaca que esse conceito é próprio do novo contexto empresarial, no qual o polo patronal utiliza diversos mecanismos telemáticos para coordenar o processo de produção. O relator citou o voto de vista apresentado pelo Ministro Alberto Bresciani, no qual se afirma que, no trabalho prestado mediante subordinação do tipo algorítmica, a flexibilidade para a escolha de horário de trabalho não denota autonomia, tratando-se de uma mera cláusula do contrato de emprego.

⁶⁰ Transcreve-se a redação da norma legal mencionada: “Art. 6º Não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o executado no domicílio do empregado e o realizado a distância, desde que estejam caracterizados os pressupostos da relação de emprego. [...] Parágrafo único. Os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio.”.

Foi ressaltado, ainda, que na dinâmica de trabalho do reclamante a Uber organizava unilateralmente as chamadas dos passageiros, exigia a permanência do trabalhador conectado à plataforma para realização das corridas, avaliava a performance do motorista e controlava intensamente a forma de prestação do trabalho, a partir da exigência à observância, pelo trabalhador, às diretrizes organizacionais da empresa. Ademais, consignou-se que o trabalhador não possuía autonomia para definir os preços das corridas ou para escolher passageiros, bem como não tinha o mínimo de domínio sobre a organização da atividade empresarial. Destarte, argumentou-se que, em razão disso, no caso em análise a subordinação estaria presente em todas as suas dimensões:

Desse quadro, percebe-se a configuração da subordinação jurídica nas diversas dimensões:

- a) a clássica, em face da existência de ordens diretas da Reclamada promovidas por meios remotos e digitais (art. 6º, parágrafo primeiro, da CLT), demonstrando a existência da assimetria poder de direção/subordinação e, ainda, os aspectos diretivo, regulamentar, fiscalizatório e disciplinar do poder empregatício;
- b) a objetiva, tendo em vista o trabalho executado estritamente alinhado aos objetivos empresariais;
- c) a estrutural, mediante a inteira inserção do profissional contratado na organização da atividade econômica desempenhada pela Reclamada, em sua dinâmica de funcionamento e na cultura jurídica e organizacional nela preponderante;
- d) e, por fim, a subordinação algorítmica, em vista de a empresa valer-se de um sistema sofisticado de arregimentação, gestão, supervisão, avaliação e controle de mão de obra intensiva, à base de ferramentas computadorizadas, internáuticas, eletrônicas, de inteligência artificial e hiper-sensíveis, aptas a arquitetarem e manterem um poder de controle empresarial minucioso sobre o modo de organização e de prestação dos serviços de transportes justificadores da existência e da lucratividade da empresa reclamada. (BRASIL, 2022, p. 51).

Após ter concluído pela presença do trabalho prestado com pessoalidade, onerosidade, não eventualidade e subordinação, a Turma ressaltou que, embora, no caso concreto, esses elementos tenham sido comprovados, uma vez provada a prestação de serviços, o ônus de demonstrar a suposta autonomia da relação é da empresa reclamada, por força do art. 818, inciso II da CLT, e que a Uber não se desvencilhou de tal encargo probatório.

A fixação desse entendimento possui caráter relevante, uma vez que poderá servir como precedente para o julgamento de diversas contendas posteriores, ajuizadas por motoristas da Uber, 99, ou de outras empresas de uberização. Adotando-se o precedente da 3ª Turma, ter-se-ia que o trabalhador não seria obrigado a comprovar a presença desses requisitos da relação de emprego, mas somente a ocorrência da prestação de serviços.

Ademais, a decisão representou uma inegável vitória não somente para o reclamante, mas para uma coletividade de trabalhadores e trabalhadoras uberizados, e deu visibilidade à discussão do tema em âmbito nacional, contrapondo a narrativa das corporações de que o

reconhecimento de vínculo empregatício seria contrário à jurisprudência ou ao próprio direito – tendência que vinha ganhando força, sobretudo pelo fato de o TST possuir, desde 2018, manifestações contrárias ao reconhecimento de vínculo, tendo esta decisão favorável representado fenômeno inédito.

Importa mencionar, ainda, que o acórdão analisado foi proferido por maioria, e não por unanimidade, uma vez que o ministro Alexandre Agra Belmonte apresentou voto divergente. O ministro afirmou que não seria possível reconhecer o vínculo empregatício no caso posto à análise, pois tal reconhecimento exigiria o revolvimento de fatos e provas, incompatível com a dinâmica do recurso de revista, nos termos da Súmula nº 126 do TST.

Nota-se, no entanto, que a argumentação empreendida no voto vencido se baseia mais na impossibilidade de revolvimento de fatos e provas que na concepção do ministro Alexandre Agra Belmonte acerca do trabalho uberizado, que não foi exposta de maneira clara. Inclusive, ao proferir de forma oral o seu voto, durante a sessão de julgamento, o ministro afirmou que esse não seria “o melhor caso” para julgamento⁶¹. Ao fazer essa afirmação, estaria o magistrado compreendendo, a *contrario sensu*, que existiriam outros casos, nos quais o reconhecimento do vínculo entre plataforma digital e trabalhador poderia ser realizado? Ainda não há uma resposta para esse questionamento. De qualquer maneira, em razão do caráter nebuloso do voto vencido, entende-se que o posicionamento do ministro Alexandre Agra Belmonte nos julgados seguintes da 3ª Turma é de difícil previsibilidade.

3.5 A jurisprudência do TST acerca do trabalho uberizado: apontamentos críticos

A pesquisa realizada neste terceiro capítulo demonstrou a existência de um intenso embate jurisprudencial no que se refere à uberização: enquanto 4ª, 5ª e 8ª Turmas do TST compreendem que esta forma de trabalho é autônoma, a 3ª Turma reconhece tratar-se de vínculo de emprego, o qual sofre uma tentativa de ocultação por parte das empresas proprietárias das plataformas.

O confronto travado no âmbito do TST, no entanto, não se dá somente no campo das ideias, a partir da adoção “neutra” de uma ou de outra corrente teórica. Na verdade, o que a análise às decisões demonstra é que em todas elas são utilizados argumentos que poderiam ser

⁶¹ Transcreve-se o trecho comentado: “penso que esse caso não é o melhor caso para julgamento. É um vínculo que, se houve, seria pequeno, de apenas dois meses, onde temos todo esse óbice relatado no acórdão do tribunal, e chegarmos a uma conclusão diferente daquela que consta no referido acórdão seria uma revisão de fatos e provas”. A fala do Ministro pode ser consultada no canal do Youtube do TST, no qual foi transmitida a sessão de julgamento: https://www.youtube.com/watch?v=fRoll6DGtm0&list=PLSAyE9HVIbfiK2mmG07eBc3Htkboz3v_t.

considerados, a partir de uma perspectiva positivista, *extrajurídicos*, seja para defender ou para negar a existência de vínculo de emprego entre trabalhadores da Uber ou 99 e a respectiva plataforma. Essa percepção contrapõe o paradigma epistemológico hegemônico no direito, qual seja, o juspositivismo kelseniano, segundo o qual a “ciência” jurídica não deveria se ater a questões sociais ou econômicas. O tratamento judicial do fenômeno da uberização demonstra que essa completa dissociação é impossível, e sequer desejável.

Destarte, como reconhecido pelo Ministro Maurício Godinho Delgado no julgamento do caso Elias do Nascimento Santos *versus* Uber, a discussão sobre a regulamentação da uberização está intrinsecamente relacionada a uma questão mais ampla: a função do Direito do Trabalho no modo de produção capitalista. Assim sendo, decisões que adotam a teoria de que os profissionais uberizados são autônomos tendem a privilegiar uma concepção que esvazia o campo de incidência desse ramo jurídico, ao passo que aqueles que enxergam a relação trabalhador-plataforma como empregatícia reconhecem a necessidade de expansão do direito juslaboral, em razão de sua função civilizatória.

Mais especificamente, no que concerne ao conjunto das decisões que negaram o reconhecimento de vínculo entre motoristas e plataformas, é possível afirmar que nelas prevalece uma romantização e um endosso às relações uberizadas. A saber, a exaltação ao modelo de negócios das empresas reclamadas se mostra bastante presente no discurso dos ministros da 4ª, 5ª e 8ª Turma do TST, que ressaltam o fato de a plataforma fornecer postos de trabalho e oportunidades a milhares de pessoas. Situação emblemática que demonstra tal endosso consiste no fato de que, no acórdão do caso Neder Henrique Gomes Correa *versus* Uber, o ministro Ives Gandra chega até mesmo a citar sua participação em uma palestra ofertada pelo Diretor de Operações da Uber, destacando que a empresa possui um "impressionante potencial gerador de trabalho e atividade econômica" (BRASIL, 2021b, p. 8).

A partir dessa perspectiva, percebe-se que, para além da argumentação jurídico-formal, a negativa de vínculo no âmbito do TST têm sido fundamentada em uma necessidade de impedir a inviabilização deste modelo de negócios, visto com bons olhos pelos ministros. A argumentação que alguns compreendem como *técnica*, inclusive, fica em segundo plano em várias das decisões negativas proferidas no Tribunal, sendo as da 4ª Turma as únicas nas quais são abordados, ainda que brevemente, conceitos básicos para o tratamento do tema, como o de subordinação estrutural.

Percebe-se, ainda, um padrão dessas turmas do TST de considerar que a CLT se aplica somente a relações de trabalho tradicionais, e que toda forma de trabalho nova deve ser regida por outra lei mais “flexível”. Ou seja, nas decisões nas quais foi negado o reconhecimento de

vínculo, o tribunal se alinhou com um entendimento que privilegia a ideologia de desenvolvimento econômico em detrimento da garantia a direitos sociais trabalhistas, o que denota a generalização, nesses órgãos, de uma perspectiva neoliberal acerca das funções do Direito do Trabalho, a qual serve perfeitamente aos interesses das grandes corporações envolvidas nas contendas.

Tal descoberta vai de encontro à narrativa propagada pelas empresas de uberização, segundo a qual os que defendem a expansão da proteção trabalhista “agem politicamente” e não se apegam à *técnica* – como se fosse possível agir de forma apolítica; como se os conceitos jurídicos não decorressem de opções políticas. O que foi revelado na pesquisa é que muitas vezes as decisões mais frágeis do ponto de vista da fundamentação jurídica são justamente as que negam o vínculo de emprego, pois muitos desses acórdãos sequer aprofundam a discussão jurídica do caso, deixam de abordar as contribuições acadêmicas ou doutrinárias a respeito do tema, bem como utilizam vários argumentos ligados ao senso comum.

Ao revés, no que se refere à decisão da 3ª Turma, que reconheceu o vínculo de emprego entre um motorista e a Uber, tem-se que, de fato, foram utilizados argumentos ligados a outras áreas de conhecimento, como a sociologia e a ciência política, sobretudo quando se adentrou à discussão acerca dos fins do Direito do Trabalho. No entanto, diferentemente da perspectiva capitalista e pró-empresariado observada nas decisões de negativa de vínculo, na 3ª Turma escolheu-se privilegiar a função humanista e civilizatória do direito trabalhista. Tal caminho, inclusive, não sobre-excedeu a função deste ramo jurídico: afirmou-se que ele serve ao sistema de produção capitalista. No entanto, indo na contramão do movimento de desmonte do sistema protetivo social nacional, o acórdão da 3ª Turma adotou o entendimento de que o ramo juslaboral deve se expandir, a fim de garantir um padrão mínimo de dignidade às relações de trabalho, sejam elas tradicionais ou advindas da assim denominada 4ª Revolução Industrial.

Outrossim, a fundamentação jurídica da decisão da 3ª Turma é a mais completa emitida no TST acerca da uberização do trabalho. Nela, são abordados separadamente cada elemento fático-jurídico da relação de emprego, bem como são levados em consideração conceitos acadêmicos mais modernos, como o de subordinação algorítmica, além das normas internacionais, que foram utilizadas como vetores de interpretação para análise do caso. A turma demonstra estar em consonância com os debates realizados na sociedade acerca da uberização, bem como sobre o movimento de regulamentação do fenômeno observado no resto do mundo.

No que se refere às similitudes encontradas nos acórdãos, convém ressaltar que, em vários deles, observa-se uma pressão do Poder Judiciário ao Poder Legislativo, a fim de que o segundo edite uma legislação específica que trate da matéria. Essas demandas advêm não somente das decisões contrárias ao reconhecimento de vínculo, mas também da 3ª Turma. Isto é: todos, ou, ao menos, a maior parte dos sujeitos envolvidos nesta discussão, defendem a edição de uma legislação para regulamentar o trabalho uberizado. A diferença está no conteúdo dessa eventual norma. Não é a positivação de qualquer legislação que representará uma vitória para a classe trabalhadora. É necessário que os trabalhadores estejam atentos a essa realidade, sob pena de cair em uma armadilha empresarial, a partir da aprovação de uma legislação que confira alguns poucos direitos a essa categoria e institucionalize condições precárias de trabalho.

Finalmente, importa salientar que a análise das decisões do TST acerca da uberização não pode ser feita a partir de um critério meramente numérico. Isto é, o fato de existirem, no TST, 11 decisões desfavoráveis e somente duas decisões favoráveis ao reclamante (uma que reconheceu a responsabilidade objetiva da empresa por acidente de trabalho e outra que reconheceu o vínculo de emprego) não sugere que a tendência esmagadora do Tribunal é a adoção da argumentação pró-empresarial em detrimento das garantias trabalhistas.

É preciso salientar que, das oito turmas do tribunal, somente quatro se manifestaram acerca da temática, que ainda não foi objeto de análise por parte da Subseção I Especializada em Dissídios Individuais - SBDI I (que possui competência para julgar os recursos interpostos em decisões divergentes das Turmas, como é o caso do tema em análise).

Ainda, convém trazer à baila a reflexão realizada por Ana Caroline Paes Leme, que, em dissertação de mestrado, averiguou que a Uber se utiliza de técnicas de advocacia estratégia ou de *litigância manipulativa*, ao realizar acordos em processos nos quais sabe-se que a tendência do órgão julgador é a de reconhecimento de vínculo empregatício (LEME, 2018). Tal conduta tem o objetivo de inviabilizar a formação de jurisprudência reconhecedora de direitos trabalhistas no Brasil, e foi constatada pela autora a partir da análise a diversos processos da Uber no Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região (TRT-3).

Malgrado a presente autora não tenha ciência acerca da pesquisas que tenham constatado empiricamente a adoção da mesma conduta no âmbito do TST, é razoável inferir que a Uber – bem como outras empresas do ramo, sobretudo as que possuem aparato jurídico robusto, como é o caso da 99 – realiza este tipo de litigância também na instância superior, impedindo a formação de jurisprudência favorável ao trabalhadores. Um sintoma dessa possível realidade está no fato de que, enquanto não há manifestação das 1ª, 2ª, 6ª e 7ª Turmas

do TST sobre a matéria, somente a 4ª Turma (que possui entendimento favorável aos interesses dessas corporações) já decidiu sobre o tema em oito oportunidades, sendo seis dessas decisões proferidas no ano de 2022. Estariam a Uber e a 99 (bem como demais empresas que possuam processos pendentes de julgamento no TST), por meio da realização de acordos, evitando o julgamento dos seus processos da 3ª Turma, bem como nas demais nas quais há probabilidade de reconhecimento de vínculo? Trata-se de mais uma questão que permanece em aberto e que deve ser melhor averiguada.

No que se refere às tendências do Tribunal quanto ao tema, convém mencionar, ainda, a aposentadoria do Ministro Bresciani, da 3ª Turma. Referido magistrado havia acompanhado o voto do relator Maurício Godinho Delgado no processo no qual foi reconhecido o vínculo de emprego entre Uber e trabalhador. Com sua aposentadoria, altera-se a composição da Turma, e o ministro Alberto Balazeiro – que já se manifestou extrajudicialmente de maneira favorável ao reconhecimento de vínculo – passa a integrá-la (TST, 2022).

Ademais, com a saída de Alberto Bresciani, tomou posse no TST o ministro Sérgio Pinto Martins, em cerimônia realizada em 19 de maio de 2022. O ministro recém-empossado, que passa a compor a 2ª Turma, já se manifestou no sentido de que “não existe resposta sim ou não” para o tema do reconhecimento de vínculo entre trabalhador e Uber, devendo cada caso ser julgado conforme as provas produzidas no processo (2020, s/p). Dessa manifestação, conclui-se que seu posicionamento em eventuais casos futuros julgados no TST é ainda matéria bastante nebulosa.

Em resumo, não é possível fazer previsões acerca do prognóstico do trabalho uberizado no Brasil. É possível apenas apontar tendências, as quais revelam a presença de um embate no âmbito do TST acerca do tema, que pode, inclusive, ser influenciado pelas lutas concretas da classe trabalhadora nos próximos tempos. Não é verdadeira, portanto, a afirmação de que “o TST”, de modo geral, não reconhece o vínculo de emprego nessas relações. Trata-se de uma narrativa propagada pelos defensores das corporações que se beneficiam do trabalho uberizado, as quais tentam, a todo custo, inviabilizar a real discussão jurisprudencial que continua a ocorrer no âmbito dos Tribunais. A afirmação de que o não reconhecimento de vínculo é uma tendência consolidada é uma inverdade.

CONCLUSÃO

Ao longo dos capítulos expostos nesta monografia, buscou-se examinar, pelas lentes do materialismo histórico-dialético, o fenômeno da uberização no Brasil, identificando a forma pela qual o tema tem sido discutido nos âmbitos acadêmico, legislativo e jurisdicional nacionais.

Nestes termos, no primeiro capítulo foi realizada uma revisão de literatura acerca da matéria, a partir da qual construiu-se o seguinte conceito de uberização: uma forma de gestão da força de trabalho baseada na utilização de tecnologias digitais comunicacionais, na qual as relações de assalariamento são negadas e assumem a aparência de prestação de serviços, e que tem como elementos centrais a instabilidade, a imprevisibilidade e as tendências à individualização e à precarização.

Constatou-se que o fenômeno pode ser descrito a partir de diversos vocábulos, mas que alguns deles transmitem ideias incompatíveis com a realidade dessas relações, sobretudo no Brasil, país de capitalismo periférico. É o caso das expressões *gig economy* e *sharing economy*. Demonstrou-se, também, a inadequação da utilização do termo *plataformização* como sinônimo de uberização, tendo em vista que o primeiro representa fenômeno mais amplo, relacionado à utilização e dependência de plataformas digitais para realização das mais variadas atividades, e não necessariamente está ligado à exploração de trabalho humano assalariado.

Ainda no primeiro capítulo, buscou-se averiguar como a uberização está inserida na dinâmica de produção capitalista. Destarte, foi empreendida uma confrontação entre o referido fenômeno e conceitos marxianos de *mais-valor*, *meios de produção* e *assalariamento*. Verificou-se que o trabalho uberizado é produtivo, pois resulta na produção de valores de troca e de uso, e, mais precisamente, na mercadoria prestação de serviços. Nesse modo de gestão são produzidos trabalho necessário e mais-valor, sendo o segundo extraído a partir da retenção de uma taxa, isto é, uma porcentagem do valor que é pago pelo consumidor final. Assim como na modalidade tradicional de contratação, o trabalho uberizado produz uma quantidade de trabalho muito superior à pela qual é remunerado, no entanto, nesses casos, a relação de assalariamento é maquiada sob o simulacro do trabalho autônomo, o que permite uma obtenção de lucro ainda maior por parte do empregador, às custas do empobrecimento dos trabalhadores.

Percebeu-se, também, a incorreção das interpretações que atribuem aos trabalhadores uberizados a titularidade dos meios de produção. O que estes profissionais detêm são alguns meios de trabalho – automóveis, computadores pessoais, smartphones, equipamentos de limpeza, entre outros, a depender da área de atuação da empresa –, os quais não são suficientes para que se realize a coordenação do processo de produção, que continua sob o domínio do capitalista proprietário da plataforma. Adotou-se o conceito de meio de produção explicitado por Marx no Capítulo VI (Inédito) d'O Capital (1978) e utilizado por Abílio, Amorim e Grohmann (2021), segundo o qual este consiste nos meios de trabalho e de exploração do trabalho alheio. A partir dessa compreensão, percebeu-se que a titularidade de certos meios de trabalho por parte dos trabalhadores é uma mera estratégia empresarial de redução de custos e de expansão da lucratividade, e de maneira alguma afasta a característica do assalariamento.

Ainda na análise às categorias marxianas, constatou-se que o trabalho uberizado não somente adota, mas combina técnicas de assalariamento por peça e por hora, bem como utiliza, em casos mais extremos (como os dos operadores logísticos da iFood), exigências de disponibilidade típicas do assalariamento por tempo, sem remunerar os trabalhadores de maneira compatível com tais imposições.

No segundo capítulo da monografia, passou-se ao estudo do tratamento jurídico conferido no Brasil ao trabalho uberizado. Percebeu-se que, na discussão referente à presença do vínculo empregatício nessas relações, é devida a utilização do critério da dependência econômica como um elemento fático-jurídico da relação de emprego. Pelo referido conceito, é empregado não somente aquele que trabalha com pessoalidade, onerosidade, não eventualidade e subordinação, mas também o que se encontra em situação de hipossuficiência ou dependência em relação ao empregador – em síntese, trata-se do assalariado. A autora defende a utilização deste conceito de forma combinada ao de subordinação jurídica, que, por sua vez, também deve ser expandido, a fim de que seja considerada sua dimensão algorítmica: a partir desta compreensão, tem-se que o poder de mando do empregador não precisa ser exercido de forma direta, pela emissão de constantes ordens ao empregado, mas pode ser verificado, também, nos casos em que um *software* ou uma plataforma determina o modo de execução do trabalho.

A despeito da importância da adesão aos mencionados caminhos interpretativos, defendeu-se que a maneira mais efetiva de promover a proteção jurídica do imenso contingente de trabalhadores e trabalhadoras uberizados consiste na edição de uma legislação que os inclua no rol de proteção da CLT, elevando-os expressamente à categoria de

empregados. Neste sentido, defende-se que o PL nº 974/2021, de autoria do senador Randolfe Rodrigues (REDE/AP), se apresenta como o mais vantajoso à classe trabalhadora, pois promove exatamente a regulamentação aqui defendida, ao menos em relação à categoria dos motoristas e entregadores.

Por outro lado, constatou-se o caráter temerário das propostas que visam regulamentar a matéria a partir da criação de categorias intermediárias entre o trabalho autônomo e o subordinado, como é o caso do PL 3.742/2020, de autoria da deputada Tábata Amaral (PDT/SP). Mesmo que exista uma variedade de propostas neste sentido, as quais visam conferir diferentes graus de proteção a esse contingente de trabalhadores, percebeu-se que a tendência geral desse movimento é a de conferir menos direitos a esses profissionais, quando em comparação com empregados formais. Defende-se que tal seccionamento não se justifica, sendo mais arrazoado trazer as regulamentações específicas sobre trabalho uberizado dentro da topografia da CLT, como já ocorre com outras categorias diferenciadas.

Realizada a discussão teórica acerca da matéria, no terceiro capítulo foram analisados casos concretos, a partir do estudo aos acórdãos proferidos pelo TST em processos ajuizados por trabalhadores de plataformas. Constatou-se que desde o primeiro julgado, em dezembro de 2018, até o mês de maio de 2022, quando ocorreu a conclusão desta pesquisa, o TST enfrentou o tema em debate em 13 oportunidades, de modo que, em onze dessas manifestações, entendeu-se pelo não reconhecimento de vínculo empregatício; em uma delas foi reconhecida a responsabilidade objetiva da plataforma em virtude de acidente de trabalho e, em outra, reconheceu-se, da maneira inédita, a relação de emprego entre um trabalhador da Uber e a referida empresa. Em relação às tendências específicas de cada Turma, a pesquisa demonstrou que possuem entendimento desfavorável ao reconhecimento de vínculo a 4ª, 5ª e 8ª Turmas do TST; ao passo que o julgado favorável neste tema veio da 3ª Turma. Outro dado relevante coletado na análise jurisprudencial reside no fato de o polo passivo destes processos ser ocupado somente por Uber e 99, porquanto não foram obtidos acórdãos do TST em processos que têm como parte iFood, UberEats ou Rappi – demais empresas incluídas no grupo amostral, que foi escolhido considerando o tamanho dessas companhias no Brasil.

O exame às decisões demonstrou a insuficiência do paradigma epistemológico hegemônico no direito, qual seja, o juspositivismo kelseniano. Em nenhum dos acórdãos analisados, sejam as de negativa ou de reconhecimento de vínculo, observou-se que a argumentação dos juristas se deteve à letra da lei, ou, ainda, à adoção de um raciocínio imparcial. Mais detalhadamente, tem-se que as decisões de negativa de vínculo, sobretudo as provenientes da 4ª Turma, adotam um discurso evidentemente favorável às

empresas-plataformas. Afirma-se que elas oferecem oportunidades de emprego em tempos de crise econômica, que o Direito do Trabalho deve se atualizar às novas relações contemporâneas, que é necessário evitar a inviabilização deste modelo de negócios, entre outros argumentos vinculados à mesma racionalidade. A decisão que reconheceu o vínculo de emprego, por outro lado, enfatizou a função civilizatória do Direito do Trabalho, analisando, ainda, o papel que este ramo jurídico exerce dentro do sistema de produção capitalista. Adotou-se uma perspectiva materialista do fenômeno jurídico, bem como optou-se por privilegiar a necessidade de garantia de um patamar de dignidade mínimo aos trabalhadores, em detrimento de uma concepção economicista acerca dessas relações. Toda decisão judicial está arraigada em visões de mundo e em interesses de classe, no entanto, na Justiça do Trabalho, e sobretudo no tema da uberização, esses posicionamentos ficam ainda mais evidentes, sendo quase impossível disfarçá-los.

É necessário pontuar, também, que a argumentação adotada na 3ª Turma do TST não é *radical* ou revolucionária. Promove-se, na verdade, a função do Direito do Trabalho no sistema de produção capitalista. Trata-se de um posicionamento contrário à lógica de gestão neoliberal, predominante no Brasil da década de 2010, e que, de fato, precisa ser revertida.

Ironicamente, foi contraposta, também, a narrativa empresarial segundo a qual as decisões que reconhecem o vínculo de emprego entre profissionais uberizados e plataformas não se atêm à “técnica” ou não possuem embasamento jurídico. Na verdade, a decisão do TST no caso Maria Evani da Silva Fernandes *versus* Uber, proferida pela 3ª Turma, foi a que apresentou argumentação jurídica mais desenvolvida e completa, avaliando detidamente a presença dos elementos fático-jurídicos da relação empregatícia no caso concreto, abordando conceitos acadêmicos atualizados, como o de subordinação algorítmica, trazendo à baila normas internacionais sobre o tema e analisando o direito comparado, confrontando-o com a legislação em vigor.

Até o momento, não há manifestação da 1ª, 2ª, 6ª e 7ª Turmas a respeito do trabalho uberizado. Foi levantada, assim, uma suspeita em relação aos números e às proporções dos processos julgados por cada turma: estariam as empresas-plataformas, por meio da realização de acordos e de uma advocacia estratégica, evitando o julgamento dos seus processos da 3ª Turma, bem como nas demais nas quais há probabilidade de reconhecimento de vínculo? O não julgamento de casos relacionados à uberização nas 1ª, 2ª, 6ª e 7ª Turmas, bem como o fato de esses processos terem sido julgados oito vezes na 4ª Turma, que possui entendimento desfavorável, tratam-se de meras coincidências?

A questão, que chegou a ser estudada por Ana Carolina Paes Leme (2018) no âmbito dos TRTs e especificamente no caso Uber – oportunidade na qual se constatou que a empresa de fato empreende estratégias de *litigância manipulativa* –, certamente precisa ser melhor analisada no TST.

Na presente monografia, adotou-se uma perspectiva dialética, isto é, buscou-se explorar os limites e contradições do direito. Utilizou-se da concepção marxista e pachukaniana da forma jurídica, que compreende o direito não somente como um instrumento à serviço das classes dominantes, mas, primordialmente, como um espelho da forma mercadoria. Destarte, considerando o caráter burguês do fenômeno jurídico, demonstrou-se que este, por si só, não possui o condão de emancipar a classe trabalhadora, pois foi criado exatamente para possibilitar a reprodução do capital. Dessa concepção decorre a conclusão de que a luta dos trabalhadores uberizados não pode se resumir a uma luta pela igualdade de condições de exploração, a partir da simples adoção da carteira de trabalho também para esses profissionais.

Tal conclusão, no entanto, não é apontada na intenção de inviabilizar ou desestimular as lutas da classe trabalhadora na institucionalidade, mas demonstra a importância da não limitação a esta reivindicação. Defender a inclusão dos trabalhadores e trabalhadoras uberizados no âmbito de proteção da CLT, norma trabalhista mais protetiva em vigor no Brasil, é explorar e utilizar estrategicamente a via institucional, a fim de promover à classe trabalhadora uma melhoria concreta de suas condições de vida. No entanto, para que seja efetiva, a luta dos trabalhadores uberizados precisa ser, também, anticapitalista.

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 trabalho just-in-time. In: ANTUNES, Ricardo (org.). **Uberização, trabalho digital e indústria 4.0**. São Paulo: Boitempo, 2020. p. 166-186.
- ABÍLIO, Ludmila Costhek; AMORIM, Henrique; GROHMANN, Rafael. **Uberização e plataformação do trabalho no Brasil: conceitos, processos e formas**. Sociologias, Porto Alegre, ano 23, n. 57, p. 26-56, mai-ago 2021. DOI <https://doi.org/10.1590/15174522-116484>. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/soc/a/XDh9FZw9Bcy5GkYGzngPxwB/>. Acesso em: 1 fev. 2022.
- ALCÂNTARA, Manoela; OLIVEIRA, Mayara. **Novo ministro do TST toma posse em cerimônia com Bolsonaro e Moraes**: Sergio Pinto Martins é o novo ministro da corte. Outros três ministros, que iniciaram o trabalho na pandemia, ratificaram as posses. 2022. Disponível em: <https://www.metropoles.com/brasil/novo-ministro-do-tst-toma-posse-em-cerimonia-com-bolsonaro-e-moraes>. Acesso em: 23 maio 2022.
- ALIANÇA BIKE. **Perfil dos entregadores ciclistas de aplicativo**. Portal da Associação Brasileira do Setor de Bicicletas, São Paulo, jul. 2019. Disponível em: <https://aliancabike.org.br/pesquisa-de-perfil-dos-entregadores-ciclistas-de-aplicativo/>. Acesso em: 14 mar. 2022.
- ANTUNES, Ricardo. **O privilégio da servidão**: o novo proletariado de serviços na era digital. 2. ed. São Paulo: Boitempo, 2020a.
- ANTUNES, Ricardo. Trabalho intermitente e uberização do trabalho no limiar da Indústria 4.0. In: ANTUNES, Ricardo (org.). **Uberização, trabalho digital e indústria 4.0**. São Paulo: Boitempo, 2020b. p. 13-30.
- ANTUNES, Ricardo (org.). **Uberização, trabalho digital e indústria 4.0**. São Paulo: Boitempo, 2020.
- BARROS, Carlos Juliano. **Nem CLT, nem autônomo**: o projeto de lei que quer 'regrar' a relação de aplicativos com trabalhadores. o projeto de lei que quer 'regrar' a relação de aplicativos com trabalhadores. 2020. Disponível em: <https://www.bbc.com/portuguese/geral-53411585>. Acesso em: 10 abr. 2022.
- BARZOTTO, Luciane Cardoso; MISKULIN, Ana Paula Silva Campos; BREDA, Lucieli. Condições transparentes de trabalho, informação e subordinação algorítmica nas relações de trabalho. In: CARELLI, Rodrigo de Lacerda; CAVALCANTI, Tiago Muniz; FONSECA, Vanessa Patriota da (org.) **Futuro do trabalho**: os efeitos da revolução digital na sociedade. Brasília: ESMPU, 2020, pp. 212-213.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula nº 212**. O ônus de provar o término do contrato de trabalho, quando negados a prestação de serviço e o despedimento, é do empregador, pois o princípio da continuidade da relação de emprego constitui presunção favorável ao empregado. Brasília, DF: Tribunal Superior do Trabalho, 2003. Disponível em: https://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_201_250.html. Acesso em 22 mai. 2022.

BRASIL. Congresso. Senado. Dispõe sobre medidas de proteção asseguradas ao entregador que presta serviço por intermédio de empresa de aplicativo de entrega durante a vigência da emergência em saúde pública decorrente do coronavírus responsável pela covid-19. **Lei Nº 14.297, de 5 de Janeiro de 2022**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2022/lei/L14297.htm. Acesso em: 20 mar. 2022.

BRASIL. Congresso. Altera o art. 6º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para equiparar os efeitos jurídicos da subordinação exercida por meios telemáticos e informatizados à exercida por meios pessoais e diretos. **LEI Nº 12.551, DE 15 DE DEZEMBRO DE 2011**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2011/lei/112551.htm. Acesso em 20 mai. 2022.

BRASIL. Congresso. Senado. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para garantir direitos trabalhistas aos motoristas de aplicativos. Brasília: Senado Federal, 2021. **Projeto de Lei nº 974, de 19 de março de 2021**. Disponível em: <https://legis.senado.leg.br/sdleg-getter/documento?dm=8942454&ts=1630419639382&disposition=inline>. Acesso em 05 abr. 2022.

BRASIL. Congresso. Câmara dos Deputados. Institui e dispõe sobre o regime de trabalho sob demanda. Brasília: Senado Federal, 2021. **Projeto de Lei nº 3742, de 10 de julho de 2020**. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2257468>. Acesso em 07 abr. 2022.

BRASIL. Congresso. Institui o Código Civil. **LEI Nº 10.406, DE 10 DE JANEIRO DE 2002**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/110406compilada.htm. Acesso em: 12 maio 2022.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Agravo de Instrumento em Recurso de Revista. Agravante: Ronildo Alves dos Santos. Agravada: Uber do Brasil Tecnologia LTDA. Rel. Min. Dora Maria da Costa, Dejt 31/01/2019). Relatora: Ministra Dora Maria da Costa, 8ª Turma, **Processo nº 11199-47.2017.5.03.0185**. Brasília, 31 jan. 2019.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Recurso de Revista. Recorrentes: Uber do Brasil Tecnologia LTDA. e Outros; Recorrido: Marcio Vieira Jacob. Relator: Ministro Breno Medeiros, 5ª Turma, **Processo nº 1000123-89.2017.5.02.0038**. Brasília, 07 fev. 2020a.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Agravo de Instrumento em Recurso de Revista. Recorrente: Ricardo Ramos de Sá. Recorrido: Uber do Brasil Tecnologia LTDA. Relator:

Ministro Alexandre Luiz Ramos, 4ª Turma, **Processo nº 10575-88.2019.5.03.0003**. Brasília, 11 set. 2020b.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Recurso de Revista. Recorrente: Neder Henrique Gomes Correa. Recorrida: Uber do Brasil Tecnologia LTDA. Relator: Ministro Ives Gandra, 4ª Turma, **Processo nº 10555-54.2019.5.03.0179**. Brasília, 05 mar. 2021a.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Agravo de Instrumento em Recurso de Revista. Agravante: Leandro Dias da Costa. Agravada: Uber do Brasil Tecnologia LTDA. Relator: Ministro Breno Medeiros, 5ª Turma, **Processo nº 1001160-73.2018.5.02.0473**. Brasília, 20 ago. 2021b.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Recurso de Revista com Agravo. Agravante e Recorrido: Uber do Brasil Tecnologia LTDA. Agravado e recorrente: Maria Evani da Silva Fernandes. Relator: Ministro Alexandre de Souza Agra Belmonte, 3ª Turma, **Processo nº 849-82.2019.5.07.0002**, Brasília, 17 dez. 2021c.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Agravo de Instrumento em Recurso de Revista. Agravante: Flávio Bacaro. Agravada: 99 Tecnologia LTDA. Relator: Ministro Ives Gandra, 4ª Turma, **Processo nº 1000031-71.2021.5.02.0006**. Brasília, 18 fev. 2022.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Agravo de Instrumento em Recurso de Revista. Agravante: Pedro Marcelo Lima Pilar. Agravada: 99 Tecnologia LTDA. Relator: Ministro Ives Gandra, 4ª Turma, **Processo nº 687-68.2020.5.06.0006**. Brasília, 30 mar. 2022.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Agravo de Instrumento em Recurso de Revista. Agravante: Thalerley Celson de Assis. Agravada: Uber do Brasil Tecnologia LTDA. Relator: Ministro Ives Gandra, 4ª Turma, **Processo nº 10556-05.2021.5.03.0006**. Brasília, 30 mar. 2022.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Agravo de Instrumento em Recurso de Revista. Agravante: Rafael Ribeiro Lacerda. Agravada: 99 Tecnologia LTDA. Relator: Ministro Ives Gandra, 4ª Turma, **Processo nº 10618-21.2021.5.03.0111**. Brasília, 08 abr. 2022.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Agravo de Instrumento em Recurso de Revista. Agravante: Luiz Antonio Celestrim. Agravada: 99 Tecnologia LTDA. Relator: Ministro Ives Gandra, 4ª Turma, **Processo nº 1000605-23.2021.5.02.0062**. Brasília, 08 abr. 2022.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Recurso de Revista. Recorrente: Elias do Nascimento Santos. Recorrida: Uber do Brasil Tecnologia LTDA e Outros. Relator: Ministro Maurício Godinho Delgado, 3ª Turma, **Processo nº 100353-02.2017.5.01.0066**. Brasília, 11 abr. 2022.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Agravo de Instrumento em Recurso de Revista. Agravante: Ricardo Siqueira Moreira. Agravada: 99 Tecnologia LTDA. Relator: Ministro Ives Gandra, 4ª Turma, **Processo nº 1001256-86.2021.5.02.0084**. Brasília, 06 mai. 2022.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. 3ª Turma | **Assista à sessão do dia 06/04/2022**. Brasília: Tst, 2022. (244 min.), color. Disponível em:

https://www.youtube.com/watch?v=fRoLL6DGtm0&list=PLSAyE9HVlBfIK2mmG07eBc3Htkboz3v_t. Acesso em: 07 abr. 2022.

BRITO, Gabriel Miranda; PAIVA, Ilana Lemos de; SOUZA, Lázaro Fabrício de França. Notas introdutórias sobre a Economia Política da Dependência. In: VALENÇA, Daniel Araújo; MAIA JÚNIOR, Ronaldo Moreira; GOMES, Rayane Cristina de Andrade (org.). **Marxismo e América Latina**: lutas políticas e novos processos constituintes. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2019. p. 37-56.

CARELLI, Rodrigo de Lacerda. **O enviesamento de conceitos básicos sobre a uberização**: o poder judiciário brasileiro mais uma vez na contramão. o Poder Judiciário Brasileiro mais uma vez na contramão. 2021. Disponível em: <https://trab21.blog/2021/06/16/o-enviesamento-de-conceitos-basicos-sobre-a-uberizacao-o-poder-judiciario-brasileiro-mais-uma-vez-na-contramao-artigo-de-rodrigo-carelli/#:~:text=A%20uberiza%C3%A7%C3%A3o%20%C3%A9%20um%20processo,tarefa%20e%20controle%20por%20programa%C3%A7%C3%A3o>. Acesso em: 03 mar. 2022.

CASTILHO, Paulo César Baria de. **Subordinação por Algoritmo**. São Paulo: Ltr, 2021.

CHAVES JUNIOR, José; MENDES, Marcus; OLIVEIRA, Murilo. Subordinação, Dependência e Alienidade no Trânsito do Capitalismo Tecnológico. In: Ana Leme; Bruno Rodrigues; José Chaves Júnior. (Org.). **Tecnologias Disruptivas e a Exploração do Trabalho Humano**. 1 ed. São Paulo: LTr, 2017, v. 1, p. 166-178.

CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende; OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio; OLIVEIRA NETO, Raimundo Dias de. **Plataformas digitais e vínculo empregatício?** a cartografia dos indícios de autonomia, subordinação e dependência. 2020. Disponível em: <https://trab21.blog/2020/08/26/plataformas-digitais-e-vinculo-empregaticio-a-cartografia-dos-indicios-de-autonomia-subordinacao-e-dependencia-artigo-de-jose-eduardo-de-resende-chaves-junior-murilo-carvalho-sampaio-oliveira-e-r/>. Acesso em: 20 mar. 2022.

COUTINHO, Raianne Liberal. **A subordinação algorítmica do 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. Disponível em: <https://repositorio.unb.br/handle/10482/41484?locale=fr>. Acesso em: 10 fev. 2022.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: LTR, 2019. 1773 p.

DIDIER, Fredie; BRAGA, Paula Sarno; OLIVEIRA, Rafael Alexandria de. **Curso de Direito Processual Civil**: teoria da prova, direito probatório, decisão, precedente, coisa julgada e tutela provisória. 10. ed. Salvador: Juspodivm, 2015.

DINIZ, Diana Melissa Ferreira Alves. **Entre o jurídico-institucional e a estratégia de acumulação capitalista**: uma análise materialista da emenda constitucional nº 95/2016. Rio de Janeiro: CEEJ, 2022. 162 p.

ENGELS, Friedrich; KAUTSKY, Karl. **O socialismo jurídico**. São Paulo: Boitempo, 2012. 77 p. Tradução de Livia Cotrim e Márcio Bilharinho Naves.

FAIRWORK (2022). **Fairwork Brazil Ratings 2021**: Towards Decent Work in the Platform Economy. Porto Alegre, Brazil; Oxford, United Kingdom, Berlin, Germany

FILGUEIRAS, Vitor Araújo; DUTRA, Renata. Distinções e aproximações entre terceirização e uberização: os conceitos como palco de disputas. **Caderno Crh**, [S.L.], v. 34, p. 1-14, 5 dez. 2021. Universidade Federal da Bahia. <http://dx.doi.org/10.9771/ccrh.v34i0.45040>.

FINCATO, Denise Pires; WÜNSCH, Guilherme. **Subordinação algorítmica**: caminho para o direito do trabalho na encruzilhada tecnológica? Revista do Tribunal Superior do Trabalho, São Paulo, v. 86, n. 3, p. 40-56, jul./set. 2020. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/181114>. Acesso em 05 mar. 2022.

FRANCO, David Silva. **Uberização do trabalho**: A materialização do valor entre plataformas digitais, gestão algorítmica e trabalhadores nas redes do capital. Orientadora: Deise Luiza da Silva Ferraz. 2020. 267 f. Tese (Doutorado em Administração) - Faculdade de Ciências Econômicas, Minas Gerais, 2020.

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. Cap. 4. p. 87-117.

FONTES, Virginia. Capitalismo em tempos de uberização: do emprego ao trabalho. **Marx e o Marxismo**, v. 5, n. 8, p. 45-67, 2017.

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

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. 188-206.

GONTIJO, Laura Valle. **Intermitência e trabalho em plataformas digitais**: o retorno do salário por hora e por peça?. 2021. 173 f. Dissertação (Mestrado) - Curso de Sociologia, Sociologia, Universidade Federal de Brasília, Brasília, 2021.

GORZ, André. **Adeus ao proletariado**: para além do socialismo. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 1987.

GRAHAM, Mark; HJORTH, Isis; LEHDONVIRTA, Vili. Digital Labour and Development: Impacts of Global Labour Platforms and the Gig Economy on Worker Livelihood. **European Review of Labour and Research**. v. 23, n. 2, 2017.

GROHMANN, Rafael. **Plataformização do trabalho**: características e alternativas. In:

G1 CE (Ceará) (ed.). **Motorista de app é morto por garupeira de moto no CE; testemunha relata discussão de trânsito**: testemunha do crime contou que a mulher atirou na vítima após a discussão. G1. Fortaleza. 19 set. 2018. Disponível em: <https://g1.globo.com/ce/ceara/noticia/2018/09/19/motorista-de-app-e-morto-por-garupeira-de-moto-no-ce-testemunha-relata-discussao-de-transito.ghtml>. Acesso em: 12 maio 2022.

HEEKS, Richard. Decent Work and the Digital Gig Economy: a developing country perspective on employment impacts and standards in online outsourcing, crowdwork, etc. **Development Informatics Working Paper Series**, n. 71, 2017, p. 17.

HARVEY, David. **O Neoliberalismo**: história e implicações. São Paulo: Edições Loyola, 2008.

HUWS, Ursula et al. **Work in the European Gig Economy**: research results from the uk, sweden, germany, austria, the netherlands, switzerland and italy. Hatfield: University Of Hertfordshire, 2017. 60 p.

IBGE. **Desemprego fica em 14,6% no trimestre até maio e atinge 14,8 milhões de pessoas**. Disponível em: <<https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/31255-desemprego-fica-em-14-6-no-trimestre-ate-maio-e-atinge-14-8-milhoes-de-pessoas>>. Acesso em: 05 mar. 2022.

IFOOD. **Termos e condições de uso iFood para entregadores**. Disponível em: <https://entregador.ifood.com.br/wp-content/uploads/2022/03/Termos-e-condicoes-v2022.pdf>. Acesso em 03 fev. 2022.

IFOOD. **Conheça os planos iFood**. Disponível em: https://parceiros.ifood.com.br/restaurante?utm_source=Google&utm_medium=Ads&utm_campaign=Expansao_Search_CHS70&utm_content=chs70_responsivo_restaurante&utm_term=search06out&gclid=CjwKCAiAvaGRBhBIEiwAiY-yMGreKNp5B3YPuhFrkzaWZekEMxXjGFPai2IIZVcUNsDqYJqdsfnhQRoCVI0QAvD_BwE. Acesso em 03 fev. 2022.

IFOOD. **Como funciona a relação do iFood com o entregador?** Disponível em: <https://institucional.ifood.com.br/abrindo-a-cozinha/ifood-entregadores>. Acesso em 03 fev. 2022.

IPEA (Brasil). **Carta de conjuntura**: painel da gig economy no setor de transportes do brasil: quem, onde, quantos e quanto ganham., 2022. 12 p. Disponível em: https://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/conjuntura/220510_cc_55_nota_14_gig_economy.pdf. Acesso em: 24 maio 2022.

JORGE NETO, Francisco Ferreira; CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. **Direito do Trabalho**. 9. ed. São Paulo: Editora Atlas Ltda., 2019. 1769 p.

JOTA (Brasil). **Apps de transporte defendem proteção social aliada à independência de trabalhadores**: maioria dos trabalhadores da área não quer uma escala rígida, como costuma acontecer no contrato clt. Maioria dos trabalhadores da área não quer uma escala rígida, como costuma acontecer no contrato CLT. Disponível em: <https://www.jota.info/coberturas-especiais/sociedade-digital/apps-de-transporte-defendem-protecao-social-aliada-a-independencia-de-trabalhadores-04052022?amp>. Acesso em: 25 maio 2022.

KALIL, Renan Bernardi. **A regulação do trabalho via plataformas digitais**. São Paulo: Blucher, 2020. 380 p.

KELSEN, Hans. **Teoria pura do direito**. São Paulo: Martins Fontes, 2009.

KURZ, Robert. **O pós-Marxismo e o fetiche do trabalho**: sobre a contradição histórica na teoria de Marx. Disponível em: <<http://www.obeco-online.org/rkurz136.htm>>. Acesso em 02 mar. 2022.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito do Trabalho**. 11. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2019. 1481 p.

LEME, Ana Carolina Reis Paes. Neuromarketing e sedução dos trabalhadores: o caso Uber. In: CARELLI, Rodrigo de Lacerda; CAVALCANTI, Tiago Muniz; FONSECA, Vanessa Patriota da (org.) **Futuro do trabalho**: os efeitos da revolução digital na sociedade. Brasília: ESMPU, 2020, pp. 139-157.

LEME, Ana Carolina Reis Paes. **Da máquina à nuvem**: caminhos para o acesso à justiça pela via de direitos dos motoristas da Uber. 2018. 211 f. Dissertação (Mestrado) - Curso de Direito, Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2018.

MACHADO, Leandro. **A rotina de ameaças e expulsões de entregadores terceirizados do iFood**. BBC News Brasil. São Paulo, s/p. 24 jul. 2020. Disponível em: <https://www.bbc.com/portuguese/geral-53521791>. Acesso em: 03 mar. 2022.

MARX, Karl. **Crítica do Programa de Gotha**. São Paulo: Boitempo, 2012. 158 p. Tradução de Rubens Enderle.

MARX, Karl. **O Capital**: crítica da economia política, Livro I: O processo de produção do capital (trad. Rubens Enderle, São Paulo, Boitempo, 2013, coleção Marx-Engels).

MARX, Karl. **O Capital**: livro I. Capítulo IV (inédito). São Paulo: Livraria Editora Ciências Humanas LTDA: 1978. Tradução de Eduardo Sucupira Filho.

MARX, Karl. **Sobre a questão judaica**. São Paulo: Boitempo, 2010. 144 p. Tradução de Nélcio Schneider e Wanda Caldeira Brant.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Trabalho por aplicativo e relação de emprego**: a realidade dos fatos de cada caso irá demonstrar se o motorista é ou não empregado da empresa que trabalha por meio de aplicativo. A realidade dos fatos de cada caso irá demonstrar se o motorista é ou não empregado da empresa que trabalha por meio de aplicativo. 2020. Disponível em: <https://valor.globo.com/legislacao/noticia/2020/08/07/trabalho-por-aplicativo-e-relacao-de-emprego.ghtml>. Acesso em: 23 maio 2022.

MASCARO, Alysson Leandro. A crítica do Estado e do direito: a forma política e a forma jurídica. In: NETTO, José Paulo (org.). **Curso livre Marx-Engels**: a criação destruidora. São Paulo: Boitempo, 2015. Cap. 1. p. 11-30.

MASCARO, Alysson Leandro. Pachukanis e Stutchka: o direito, entre o poder e o capital. In: NAVES, Márcio Bilharinho (org.). **O discreto charme do direito burguês**: ensaios sobre Pachukanis. Campinas, São Paulo: UNICAMP, Instituto de Filosofia e Ciências Humanas, 2009.

MASCARO, Alysson Leandro. **Estado e a forma política**. São Paulo: Boitempo, 2013. 136 p.

MASCARO, Alysson Leandro. **Introdução ao estudo do direito**. 8. ed. Barueri: Editora Atlas Ltda., 2022.

MATTOS, Marcelo Badaró. **A classe trabalhadora**: de Marx ao nosso tempo. São Paulo: Boitempo, 2019, 156 p. 1 ed.

MELO, Karine. **Covid-19: chega ao fim estado de emergência em saúde pública no Brasil. Agência Brasil**. Disponível em: <https://agenciabrasil.ebc.com.br/saude/noticia/2022-05/covid-19-chega-ao-fim-estado-de-emergencia-em-saude-publica-no-brasil>. Acesso em 24 mai. 2022.

MODA, Felipe B. **Trabalho por aplicativo e uberização**: As práticas gerenciais e as condições de trabalho dos motoristas da Uber. 2020. Dissertação (Mestrado em Ciências Sociais). Universidade Federal de São Paulo, Guarulhos, SP, 2020.

NETTO, José Paulo. **Introdução ao estudo do método de Marx**. São Paulo: Expressão Popular, 2011. 59 p.

NETTO, José Paulo; BRAZ, Marcelo. **Economia política**: uma introdução crítica. São Paulo: Cortez, 2006. 259 p.

NOGUEIRA, Claudia Mazzei. A saúde das trabalhadoras do telemarketing e o trabalho on-line. In: ANTUNES, Ricardo (org.). **Uberização, trabalho digital e indústria 4.0**. São Paulo: Boitempo, 2020. p. 374-386.

OFFE, Claus. **Capitalismo desorganizado**: transformações contemporâneas do trabalho e da política. São Paulo: Brasiliense, 1989. 194 p.

OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio. Uberização do trabalho, subordinação jurídica e dependência econômica. **Revista Acadêmica da Faculdade de Direito do Recife** - ISSN: 2448-2307, v. 93, n.1, p.152-175 Abr. 2021. ISSN 2448-2307. Disponível em: <https://periodicos.ufpe.br/revistas/ACADEMICA/article/view/249085>.

OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio. A dependência econômica nas plataformas digitais: novas estratégias de direção e controle. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região**, Belo Horizonte, v. 66, n. 102, p. 53-71, jul. 2020. Disponível em: <https://as1.trt3.jus.br/bd-trt3/bitstream/handle/11103/70492/Revista%20TRT-3%2C%20v.%2066%2C%20n.%20102-53-71.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em: 20 mar. 2022.

OLIVEIRA, Murilo; PEREIRA, Victor; BOAS, Victória Vilas. **Três projetos para regular as empresas-aplicativos**. 2021. Disponível em: <https://outraspalavras.net/trabalhoeprecariado/tres-projetos-para-regular-as-empresas-aplicativo/#:~:text=Por%20apresentarem%20alternativas%20distintas%20diante,proposto%20em%20mar%C3%A7o%20de%202021>. Acesso em: 06 abr. 2022.

OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio; CARELLI, Rodrigo de Lacerda; GRILLO, Sayonara. **Conceito e crítica das plataformas digitais de trabalho**. Revista Direito e Práxis, [S.L.], v. 11, n. 4, p. 2609-2634, dez. 2020. FapUNIFESP (SciELO).
<http://dx.doi.org/10.1590/2179-8966/2020/50080>

PACHUKANIS, Evguiéni B. **Teoria Geral do Direito e Marxismo**. São Paulo: Boitempo, 2017. 222 p. Tradução de Paula Vaz de Almeida.

PELLEGRINI, Ana. **Existe vínculo empregatício entre motoristas e plataformas de compartilhamento de transporte: sim ou não?**. TRT Rio em Revista, n. 4, ano II, p. 25, abr. 2018.

PINTO, Geraldo Augusto. A Indústria 4.0 na cadeira automotiva: a Mercedes-Benz em São Bernardo do Campo. In: ANTUNES, Ricardo (org.). **Uberização, trabalho digital e indústria 4.0**. São Paulo: Boitempo, 2020. p. 292-327.

PIRES, Guilherme Nunes. Uberization of labor and Marx's Capital. **Revista Katálisis**, [S.L.], v. 24, n. 1, p. 228-234, abr. 2021. FapUNIFESP (SciELO).
<http://dx.doi.org/10.1590/1982-0259.2021.e74812>.

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

POZZI, Sandro. **Uber estreia na Bolsa com valor de mercado de 82,4 bilhões de dólares: aplicativo de transporte opta por oferta conservadora com ações a 45 dólares**. Disponível em: https://brasil.elpais.com/brasil/2019/05/09/economia/1557399108_045920.html. Acesso em: 24 maio 2022.

QUATRO RODAS. **Em meio a 'greve' de motoristas, taxa da Uber em corridas supera os 40%**. Disponível em: <https://quatrorodas.abril.com.br/noticias/em-meio-a-greve-de-motoristas-taxa-da-uber-em-corridas-supera-os-40/>>. Acesso em 06 mar. 2022.

SACHS, Benjamin. **Do we need an "independent worker" category?** OnLabor. 08 dez. 2015. Disponível em: <https://onlabor.org/do-we-need-an-independent-worker-category>. Acesso em 25 abr. 2022.

SACHS, Benjamin. **Enough with the Flexibility Trope**. OnLabor. 15 mai. 2018. Disponível em: <https://onlabor.org/enough-with-the-flexibility-trope/>. Acesso em 25 abr. 2022.

SCHEIBER, Noam. **How Uber Uses Psychological Tricks to Push Its Drivers' Buttons**. Nova York. 2 abr. 2017. Disponível em: <https://www.nytimes.com/interactive/2017/04/02/technology/uber-driverspsychological-tricks.html>. Acesso em 04 de mar de 2022.

SCHINESTSCK, Clarissa Ribeiro. As condições de trabalho em plataformas digitais sob o prisma do direito ambiental do trabalho. In: ANTUNES, Ricardo (org.). **Uberização, trabalho digital e indústria 4.0**. São Paulo: Boitempo, 2020. Cap. 5. p. 118-138.

SCHOLZ, Trebor (org.). *Digital Labor: The Internet as Playground and Factory*. Nova York, Routledge, 2012.

SOUSA, Maria Júlia Costa Leite e. Expansão do teletrabalho no contexto pandêmico: uma nova face da precarização?. *Laborare*, [S.L.], v. 5, n. 8, p. 240-262, 2 mar. 2022. Laborare. <http://dx.doi.org/10.33637/2595-847x.2022-126>.

STANDING, Guy. **A Revolt Is Coming for Cloud Labor**. The Huffington Post. Nova York. 27 out. 2016. Disponível em: https://www.huffpost.com/entry/cloud-labor-revolt_b_8392452. Acesso em: 07 mar. 2022.

STANDING, Guy. **The precariat: the New Dangerous Class**. Nova York: Bloomsbury, 2011.

STUTCHKA, Piotr Ivanovitch. **Direito e luta de classes: teoria geral do direito**. São Paulo: Acadêmica, 1988.

SUNDARARAJAN, Arun. **The Sharing Economy: the end of employment and the rise of crowd-based capitalism**. Cambridge, Massachusetts: Mit Press, 2016.

SUPIOT, Alain. **Et si l'on refondait le droit du travail?** Le Monde Diplomatique, Paris, oct. 2017. Disponível em: <https://www.monde-diplomatique.fr/2017/10/SUPIOT/58009>. Acesso em: 15 out. 2017.

UBER (comp.). **Quanto é possível ganhar com a Uber?** 2022. Disponível em: <https://www.uber.com/br/pt-br/drive/how-much-drivers-make/>. Acesso em: 05 fev. 2022.

UOL. **País tem taxa de informalidade de 40,8% no trimestre até julho, mostra IBGE**. Disponível em: <<https://economia.uol.com.br/noticias/estadao-conteudo/2021/09/30/pais-tem-taxa-de-informalidade-de-408-no-trimestre-ate-julho-mostra-ibge.htm#:~:text=Pa%C3%ADs%20tem%20taxa%20de%20informalidade,%2F09%2F2021%20%2D%20UOL%20Economia>>. Acesso em 05 mar. 2022.

WOODCOCK, Jamie. Slaveroo: Deliveroo Drivers Organising in the Gog Economy. **Novara Media**, 12 ago. 2016. Disponível em: [#Slaveroo: Deliveroo Drivers Organising in the 'Gig Economy' | Novara Media](#). Acesso em: 02 fev. 2022.

WOODCOCK, Jamie. O panóptico algorítmico da Deliveroo: mensuração, precariedade e a ilusão do controle. **Uberização, trabalho digital e indústria 4.0**. São Paulo: Boitempo, 2020. p. 32-67.

ANEXO I

PARECER SOBRE EXTENSÃO DA MONOGRAFIA

Por meio do presente documento, os orientadores da discente, Prof. Dr. Daniel Araújo Valença e o Prof. Me. Gustavo Henrique Freire Barbosa, manifestam parecer favorável à manutenção e defesa da presente monografia em sua integralidade. A justificativa para a superação do limite de 60 laudas estabelecido no Manual do Trabalho de Conclusão de Curso consiste na amplitude da temática escolhida e nas características da pesquisa realizada, que adentrou à análise diversos documentos, projetos de lei e decisões judiciais.

DANIEL ARAUJO
VALENÇA:04544131499

Assinado de forma digital por DANIEL
ARAUJO VALENÇA:04544131499
Dados: 2022.06.17 19:22:54 -03'00'

Prof. Dr. Daniel Araújo Valença

GUSTAVO HENRIQUE
FREIRE
BARBOSA:05778851464

Assinado de forma digital por
GUSTAVO HENRIQUE FREIRE
BARBOSA:05778851464
Dados: 2022.06.17 20:55:17 -03'00'

Prof. Me. Gustavo Henrique Freire Barbosa