



DEPARTAMENTO DE DIREITO
MESTRADO EM DIREITO
ESPECIALIDADE EM CIÊNCIAS JURÍDICAS
UNIVERSIDADE AUTÓNOMA DE LISBOA
“LUÍS DE CAMÕES”

**O TRABALHO DE MOTORISTAS INTERMEDIADO POR PLATAFORMAS
DIGITAIS: UM DESAFIO CONTEMPORÂNEO DO DIREITO DO TRABALHO EM
PORTUGAL E NO BRASIL**

Dissertação para a obtenção do grau de Mestre em Direito

Autor: Pedro Inácio da Silva

Orientador: Professor Doutor Carlos Carranho Proença

Número do candidato: 30004414

Novembro de 2022

Lisboa

AGRADECIMENTOS

A atividade de pesquisa e elaboração de uma dissertação se constitui em um desafio pessoal, que se desenvolve solitariamente. Porém, a superação das dificuldades só é possível com o apoio de muitas pessoas.

Agradeço inicialmente ao meu orientador, Professor Doutor Carlos Carranho Proença, tanto pelas valiosas aulas de Direito Civil durante o mestrado, quanto pela a gentileza e atenção na orientação. Notadamente, pelo comprometimento com o projeto, que com olhar aguçado e sugestões foi refinando o trabalho e facilitando o seu prosseguimento sem maiores sobressaltos.

Ao Professor Doutor Murilo Sampaio Carvalho Oliveira, pelas discussões e compartilhamento de suas importantes reflexões sobre o trabalho contemporâneo em plataformas digitais e pelo convite para a participação nas aulas sobre o tema, no mestrado da Faculdade de Direito da Universidade Federal da Bahia.

Meus agradecimentos aos Professores Doutores Flávio Costa e Henrique Cavalcante, pelas contribuições críticas, nomeadamente na construção do projeto de pesquisa.

Agradeço aos membros do Tribunal Regional do Trabalho de Alagoas, e à Primeira Turma, pela compreensão das ausências que a realização deste trabalho exigiu.

Agradeço aos colegas e professores das disciplinas ministradas na UAL, pelas preciosas lições, que em alguma medida refletiram nesta dissertação.

Um agradecimento especial às colegas de mestrado e amigas Alcioni Escobar e Andrea Rodrigues Seco, pelo compartilhamento de ideias, preocupações e alegrias próprias de jornadas como esta, amizade construída a partir dos interesses acadêmicos e que se estendeu para a vida.

Por fim, à minha família, Lilian, Andrey e Alice, que compreenderam, com paciência e carinho, a necessidade das viagens a Lisboa, as ausências, a impossibilidade de assumir algumas agendas que seriam reservados à convivência e ao lazer.

“E uma vaga sensação parecida com o medo
– o medo ancestral de se afastar e partir,
O misterioso receio ancestral à Chegada e ao Novo –
Encolhe-nos a pele e agonia-nos.” (Fernando Pessoa)

“Todas as relações fixas, enrijecidas, com seu travo
de antiguidade e veneráveis preconceitos e opiniões,
foram banidas; todas as novas relações se tornam
antiquadas antes que cheguem a se ossificar. Tudo
que é sólido desmancha no ar.” (Karl Marx)

RESUMO

Esta dissertação tem como objeto o trabalho de motoristas por aplicativos intermediado por plataformas digitais, uma das faces mais visíveis da Quarta Revolução Industrial. Nesse cenário de transformações movidas por novas tecnologias, empresas como a Uber, Cabify e 99 tecnologia captam o serviço na multidão produtora (*crowdwork*) e mudam a fisionomia das relações de trabalho. A pesquisa examina esse novo modelo de trabalho, suas narrativas, críticas, controvérsias judiciais, e procura desvendar o problema da qualificação jurídica desses trabalhadores. Foi identificado que o trabalho de motoristas por aplicativos se enquadra no conceito de trabalho sob demanda via aplicativos (*work on-demand via apps*) e se observou, ainda, que é prestado seguindo padrões fixados pela empresa, dos quais são destacados: a) alguma flexibilidade na definição do tempo de trabalho; b) uma nova forma de gerenciamento e de exercício do poder diretivo, que se opera através de algoritmos; c) o trabalho se desenvolve de modo precário, com dependência e com assunção de parte dos riscos pelo motorista; d) a forte assimetria econômica entre as plataformas digitais de transporte de passageiros e os motoristas. Também se examinaram as várias possibilidades de reconstrução da teoria da subordinação jurídica, tema problematizado em face do trabalho em plataformas digitais, com a possibilidade de expansão do seu conceito. Outra questão enfrentada foi a necessidade de se construir alternativas na arquitetura do Direito do Trabalho, de modo que seja contemplado na sua rede de proteção quem trabalha por aplicativos. Por isso, ao final, defende-se que as vantagens das novas tecnologias sejam estendidas também aos seus trabalhadores, concedendo-lhes direitos assegurados na legislação laboral, notadamente os motoristas das empresas que dirigem o trabalho mediante plataformas digitais, além de classificá-los como trabalhadores subordinados enquanto não for regulamentada essa atividade.

PALAVRAS CHAVE: Plataformas digitais de trabalho; Capitalismo de plataforma; Trabalho de motoristas por aplicativos; Controle por algoritmo; Proteção jurídica ao trabalhador.

ABSTRACT

This dissertation has as its object the work of app drivers intermediated by digital platforms, one of the most visible faces of the Fourth Industrial Revolution. In this scenario of transformations driven by new technologies, companies such as Uber, Cabify and 99 technology capture the service in the producing crowd (crowdwork) and change the physiognomy of labor relations. The research examines this new labor model, its narratives, critiques, judicial controversies, and seeks to unravel the problem of the legal qualification of these workers. It was identified that the work of app drivers fits the concept of work on-demand via Apps, and it was also observed that it is provided following standards set by the company, of which the following are highlighted a) some flexibility in the definition of working time; b) new form of management and exercise of directive power, which operates through algorithms; c) the work is developed in a precarious way, with dependence and with assumption of part of the risks by the driver; and, d) a strong economic asymmetry between the digital platforms of passenger transport and the drivers. We also examined the various possibilities of reconstructing the theory of legal subordination, a problematic issue in the face of work on digital platforms, with the possibility of expanding its concept. Another issue faced was the need to build alternatives into the architecture of labor law, so that those who work through apps are contemplated in its protection network. Therefore, at the end, it was advocated that the advantages of new technologies be extended also to their workers, granting them rights assured in the labor law, notably the drivers of companies that conduct work through digital platforms, in addition to classifying them as subordinate workers while this activity is not regulated.

KEY WORDS: Digital work platforms; Platform Capitalism; Work of drivers by apps; Control by algorithm; Legal protection for workers.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO.....	10
CAPÍTULO 1 – DIREITO DO TRABALHO E TECNOLOGIA: DAS REVOLUÇÕES INDUSTRIAIS DOS SÉCULOS XVIII E XIX ÀS PLATAFORMAS DIGITAIS DE TRABALHO.....	14
1.1 – Considerações iniciais.....	14
1.2 – Revoluções Industriais, tecnologia e Direito do Trabalho.....	16
1.2.1– A Primeira Revolução Industrial e o trabalho nas sociedades industriais dos séculos XVIII e XIX.....	16
1.2.2 – A Segunda Revolução Industrial.....	23
1.2.2.1 – A Questão Social e o surgimento do Direito do Trabalho.....	23
1.2.2.2 – O círculo virtuoso do período fordista: a expansão do Direito do Trabalho.....	27
1.2.3 – Toyotismo, neoliberalismo e a Terceira Revolução Industrial: a precarização dos direitos trabalhistas.....	33
1.3 – A Quarta Revolução Industrial: a ascensão das plataformas digitais.....	40
 CAPÍTULO 2 – PLATAFORMAS DIGITAIS E O TRABALHO DE MOTORISTAS VIA APLICATIVOS: O PADRÃO UBER.....	 47
2.1 – Considerações iniciais.....	47
2.2 – Da economia colaborativa ao capitalismo de plataformas.....	49
2.3 – Conceito e características de plataformas digitais.....	56
2.4 – Classificação das plataformas digitais.....	59
2.5 – Formas de trabalho em plataformas digitais.....	62
2.5.1 – Trabalho na multidão (<i>Crowdwork</i>)	62

2.5.2 – Trabalho sob demanda via aplicativos (<i>work-on demand via apps</i>)	64
2.6 – O padrão Uber e o gerenciamento do trabalho de motoristas por aplicativos.....	66
2.6.1 – A “uberização do trabalho”	66
2.6.2 – Dinâmicas de trabalho dos motoristas da Uber.....	68
2.6.3 – O gerenciamento por algoritmos.....	74
 CAPÍTULO 3 – A QUALIFICAÇÃO JURÍDICA DO TRABALHO DE MOTORISTAS INTERMEDIADO POR PLATAFORMAS DIGITAIS.....	80
3.1 – Considerações iniciais.....	80
3.2 – A natureza jurídica do negócio das plataformas digitais que fazem intermediação entre motoristas e passageiros: empresas de tecnologia ou empresas de transportes?.....	81
3.3 – Elementos caracterizadores do contrato de trabalho no cenário das plataformas digitais de trabalho.....	84
3.4 – Distinção entre o contrato de trabalho e o contrato de prestação de serviço: a presunção de laboralidade do art. 12º do Código do Trabalho.....	88
3.5 – A expansão do conceito de subordinação jurídica.....	93
3.5.1 – Subordinação clássica, objetiva e estrutural.....	93
3.5.2 – A subordinação potencial.....	95
3.5.3 – A subordinação algorítmica.....	96
3.5.4 – Parassubordinação e os contratos equiparados.....	99
3.6 – Controvérsias judiciais sobre o trabalho de motoristas por aplicativos em plataformas digitais.....	103
3.6.1 – A decisão da Suprema Corte do Reino Unido.....	104
3.6.2. – A decisão da Corte de Cassação Francesa.....	106

3.6.3 – A decisão da Corte Superior da Califórnia.....	107
3.6.4 – Decisões do Tribunal Superior do Trabalho – TST.....	108
3.7 – A regulação do trabalho de motoristas em plataformas digitais.....	113
3.7.1 – A regulamentação portuguesa das plataformas de transportes: Lei nº 45/2018, de 10 de agosto.....	115
3.7.2 – Projetos legislativos brasileiros visando regulamentar o trabalho de motoristas mediados por plataformas digitais.....	117
3.8 – A relação jurídica entre motoristas por aplicativos e as plataformas digitais de transportes: <i>Quid juris?</i>	120
CONCLUSÃO.....	123
REFERÊNCIAS.....	128

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

Art. – Artigo

CC– Código Civil Português

CCB – Código Civil Brasileiro

CRP – Constituição da República Portuguesa

CRFB – Constituição da República Federativa do Brasil

CLT – Consolidação das Leis do Trabalho

CT – Código do Trabalho Português

IA – Inteligência Artificial

MP – Medida Provisória

OCDE - Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico

OIT – Organização Internacional do Trabalho

ONU – Organização das Nações Unidas

PL – Projeto de Lei

Rev. – Revista

TI – Tecnologia da Informação

TJUE – Tribunal de Justiça da União Europeia

TST – Tribunal Superior do Trabalho

TRT – Tribunal Regional do Trabalho

UE – União Europeia

INTRODUÇÃO

O surgimento de tecnologias inovadoras e disruptivas¹ no século XXI operou transformações estruturais na sociedade e no modelo de gestão empresarial, além de viabilizar novas formas de prestação de trabalho, notadamente por meio de plataformas digitais. Foram os avanços promovidos pelas tecnologias da informação e da comunicação (TICs) dos anos 1990 que permitiram o acesso e a rápida difusão da internet, ambiente virtual que facilitou as transformações em vários setores econômicos e operou uma reconfiguração nos mercados² e no modo de produção capitalista.

Essa reestruturação produtiva impôs a diversos setores desafios para a sua compreensão e, ao Direito, a tentativa de encontrar respostas aos novos conflitos, que se espraiam pela responsabilidade civil, pelo consumo, pela proteção de dados, pela tributação e, principalmente, quanto aos novos arranjos do trabalho assalariado.

O trabalho desloca-se do modelo tradicional, caracterizado pela localização no espaço da empresa fordista, pela medição do tempo do trabalho, pelo pagamento dos períodos de descanso e pela sazonalidade na retribuição, para o labor de modo efêmero, hipertemporário, de microtarefas, capturado via internet e com retribuição na forma *pay-as-you-go*³, uma espécie de novo taylorismo digital⁴.

No novo mundo marcado pela velocidade, em que aparatos tecnológicos aparecem e são substituídos, destacam-se as plataformas digitais, que ao lado de um conjunto de tecnologias inovadoras como a nanotecnologia, a inteligência artificial, a robótica, a impressão em terceira dimensão, a internet das coisas e a biogenética representam o novo modelo de negócios da Quarta Revolução Industrial⁵.

¹ O conceito de tecnologia disruptiva tem sido trabalhado nos estudos sob as inovações contemporâneas a partir dos escritos de Clayton Christensen, para quem o capitalismo funciona em ciclos e a cada revolução tecnológica há a destruição da anterior e sua substituição no mercado. CHRISTENSEN, Clayton M. **O dilema da inovação: quando as novas tecnologias levam empresas ao fracasso**. Trad. Laura Prates Veiga. São Paulo: M. Books do Brasil Editora Ltda., 2012. ISBN 978-85-7680-320-1.

² OIT. **Perspectivas Sociais e de Emprego no Mundo 2021: O papel das plataformas digitais na transformação do mundo do trabalho**. Bureau Internacional do Trabalho. Genebra, 2021. ISBN 9789220359082 (web pdf). [Em linha] [Acesso em 15/8/2022] Disponível em: https://www.ilo.org/brasil/publicacoes/WCMS_845019/lang--pt/index.htm.

³ *Pay-as-to-go* é uma expressão inglesa com vários significados; é utilizada aqui como pago pelo que faz, pagamento conforme o acesso ou conforme a tarefa realizada. Fonte: <https://context.reverso.net/traducao/ingles-portugues/pay-as-you-go>.

⁴ ALOISI, Antonio. *Commoeitized Workers. Case Study Research on Labour law Issues Arising from a Sef of 'On-Demand/Gig Economy' Platforms*. Comparative Labour Law & Policy Journal, v. 37, n. 3, 2016. [Em linha] [Acesso em 23/3/2022] Disponível em: https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2637485.

⁵ SCHWAB, Klaus. **A Quarta Revolução Industrial**. Trad. Daniel Moreira Miranda. São Paulo: Edipro, 2016, p. 23-34. ISBN 978-85-7283-978-5.

Tais inovações afetaram setores da economia como o hoteleiro, o de transportes, o de terceirização, além de impactar a vida de milhares de trabalhadores, como professores, domésticos, motoristas, entregadores, profissionais de tecnologia, entre outros. Essa força transformadora, por um lado, possibilita que desempregados, imigrantes e outras pessoas vulneráveis tenham algum trabalho, ou ainda como possibilidade de complementação de renda para quem precisa de ganhos adicionais com o trabalho em horários destinados ao descanso. Por outro lado, descortinam-se desafios, preocupações como a ampliação da precarização e da terceirização laboral, com a invisibilização de milhares de homens e mulheres que vagam a trabalhar com seus *smartphones* pelas cidades, muitos em jornadas esfalfantes, “ao desamparo da indiferença pública”⁶.

Um dado relevante desse modelo de negócios é que ele se sustenta economicamente em dois aspectos inovadores: de um lado, a desnecessidade de investimentos em bens de capital para o funcionamento da plataforma, como a aquisição de automóveis, imóveis, computadores, *smartphones* etc., ainda que a empresa preserve em seu domínio o maior deles, que vem a ser o próprio aplicativo, a plataforma; de outro, a recusa na contratação de trabalhadores nos marcos protetivos das legislações nacionais. Com isso, parte relevante dos riscos do negócio é transferida aos trabalhadores.

Como fenômeno contemporâneo, o trabalho na nova economia virtualizada foi objeto de várias denominações, que podem ser sintetizadas nas expressões trabalho sob demanda via aplicativos (*work on demand via apps*) e trabalho na multidão (*crowdwork*), para lançar mão da terminologia utilizada por Valerio de Stefano⁷, ou, referindo-se à classificação da OIT, trabalho em plataforma baseado em localização, que exige a presença física do prestador do serviço, em oposição ao trabalho baseado na internet, no qual o serviço é prestado a distância⁸. Interessa nesta pesquisa o trabalho de motoristas através de plataformas digitais via aplicativos, suas narrativas, conceitos, críticas e controvérsias judiciais.

A intermediação do trabalho de motoristas via plataformas digitais tem fomentado acalorados debates doutrinários visando definir se o marco regulatório trabalhista incide sobre

⁶ FREITAS JÚNIOR, Antônio Rodrigues de. **On demand – trabalho sob demanda em plataformas digitais**. Belo Horizonte: Arraes Editores Ltda., 2020, p. 2-3. ISBN 978-65-86138-70-2.

⁷ STEFANO, Valério de. **The rise of the “just-in-time Workforce”: On-Demand Work, Crowd-Work and Labour Protection in the “Gig-Economy”**. Conditions of Work and Employment Series, Nº 71. Geneva, 2016. [Em linha]. [Acesso Em 13/4/2021] Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/pdf.

⁸ OIT. **Perspectivas Sociais e de Emprego no Mundo 2021: O papel das plataformas digitais na transformação do mundo do trabalho**. Bureau Internacional do Trabalho. Genebra, 2021. ISBN 9789220359082 (web pdf). [Em linha] [Acesso em 15/8/2022] Disponível em: https://www.ilo.org/brasil/publicacoes/WCMS_845019/lang--pt/index.htm.

os contratos celebrados por empresas de tecnologia que exploram essa atividade econômica e seus trabalhadores. O dissenso estende-se também sobre a aplicação dos critérios da subordinação jurídica e da dependência econômica, assim como sobre novas formas de controle e fiscalização que operam através de algoritmos e geolocalização.

As assimetrias entre os poderes das plataformas e dos trabalhadores são facilmente rastreadas, até porque há uma forte concentração mundial desse serviço em poucas empresas. Em Portugal, são nove plataformas digitais a operar, entre elas a Uber, a Cabify, a Bolt, a Free-now⁹, enquanto no Brasil o negócio é dominado pela Uber e pela 99 tecnologia.

A escolha do tema se deve à sua atualidade, à sua repercussão na sociedade e no Direito, em Portugal e no Brasil, mas também em razão de estar inserido num momento histórico de transformações no mundo da tecnologia, do trabalho humano e do Direito do Trabalho, a envolver variadas possibilidades hermenêuticas e propositivas. Disso emerge a pergunta central deste estudo, que problematiza o trabalho de motoristas por aplicativos e os desafios do Direito do Trabalho nesses dois países, que é ao final destrinçar o papel do Direito do Trabalho nesse cenário.

Desde logo há que ser anotado que se perfilha nesta investigação, ao lado da doutrina trabalhista portuguesa e brasileira referenciada, uma espécie de certeza moral de que o trabalho humano não é mercadoria, não é uma *commodity*, como consagrado na Declaração da Filadélfia de 1944¹⁰, e que nas relações jurídicas e econômicas timbradas por assimetrias, como é o caso do trabalho, do consumo, menores, proteção de dados, entre outras, as partes vulneráveis não podem ser jogadas à própria sorte. Nesses momentos, assoma a força do Direito numa de suas grandes tarefas: impor limites ao poder do mais forte. Ou nas palavras de Menezes Cordeiro: “todo o Direito visa a colmatar vulnerabilidades, protegendo os fracos e assegurando, pela sua simples existência, o predomínio de decisões previsíveis”¹¹.

A pesquisa adota o método hipotético-dedutivo¹², numa abordagem transdisciplinar na qual se lança mão de elementos das ciências sociais em apoio à análise jurídica. No que refere ao aspecto procedimental, vale-se dos métodos histórico e comparativo.

⁹ FONTE: “Livro Verde sobre o Trabalho do Futuro 2021”. [Em linha] {Acesso em 21/9/2022} Disponível em: <http://www.gep.mtsss.gov.pt/-/livro-verde-sobre-o-futuro-do-trabalho-2021>.

¹⁰ OIT – Declaração da Filadélfia, 1944: Título I a) “A Conferência afirma novamente os princípios fundamentais sobre os quais se funda a Organização, isto é: a) o trabalho não é uma mercadoria”. [Em linha] [Acesso em 21/9/2022] Disponível em: <https://www.dgert.gov.pt/declaracao-de-filadelfia>.

¹¹ CORDEIRO, António de Menezes. **Vulnerabilidades e Direito Civil**. Revista da Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa. Ano LXII, 2021, número 1, tomo 1. p. 21-58. ISSN 870-3116. [Em linha] [Acesso em 2/8/2022] Disponível em: <https://www.fd.ulisboa.pt/uploads>.

¹² FRAGA, Luís Alves de. **Metodologia da Investigação**. Lisboa: Abdul's Angels/UAL, 2017, p. 77. ISBN 9789728973490.

O percurso investigativo tem início com a revisão da literatura sobre o Direito do Trabalho desde os fatos que precederam sua autonomização do Direito Civil. Com efeito, no primeiro capítulo é traçado um panorama da inter-relação entre Direito do Trabalho, tecnologia e Revoluções Industriais desde o século XIX, das máquinas movidas a vapor às plataformas digitais de trabalho do século XXI, para demonstrar que a cada mudança no sistema de produção, esse ramo especializado do Direito tem se adaptado e resistido às transformações tecnológicas e econômicas, tentando manter seu caráter protetor e civilizatório.

No segundo capítulo, procura-se desvelar o modelo de negócios das plataformas digitais de trabalho, examinando seus fundamentos e modos de operação. Como ponto de partida, enfrenta-se a hipótese de que houve uma migração do que se chamou de economia colaborativa, expressão dos negócios dos primeiros anos de desenvolvimento dessa tecnologia, para o capitalismo de plataforma, que se reinventa em busca de reprodução e lucro. Esse avanço rápido do novo modelo econômico também ocorreu porque as empresas se aproveitaram de possíveis vazios nas regulamentações nacionais e logo desenvolveram uma nova forma de trabalho, no qual o trabalhador vira parceiro, exclui-se o pagamento dos intervalos de descanso e férias, explora-se o *marketing* do apelo à motivação, à iniciativa, ao empreendedorismo de si mesmo, em relações jurídicas em que se turvam as linhas divisórias entre trabalho subordinado e trabalho autônomo. A partir desse padrão, que vem a ser a uberização do trabalho, investiga-se o trabalho de motoristas por aplicativos intermediado por plataformas, suas dinâmicas, modos de controle e gestão.

O terceiro capítulo trata do objetivo central da pesquisa. Examina-se o trabalho de motoristas em plataformas digitais sob as lentes do Direito Individual do Trabalho, em Portugal e no Brasil. Debate-se a revisão de conceitos clássicos do Direito Laboral, seja quanto aos elementos caracterizadores da relação de trabalho, seja quanto à distinção entre as categorias trabalho autônomo e trabalho subordinado. Enfrenta-se a questão doutrinária sobre a expansão do conceito de subordinação jurídica e o problema das novas formas de contratação laboral, como a parassubordinação e os contratos equiparados. Ao final, após uma leitura crítica de algumas decisões de Tribunais sobre a relação jurídica entre motoristas e plataformas digitais, discute-se a regulação desse trabalho em marcos compromissários sugeridos pelos caminhos percorridos pela pesquisa, que se reconduziu, naturalmente, às questões que deram origem ao Direito do Trabalho, com sua aspiração à proteção social, a saber: a compensação jurídica da debilidade econômica do trabalhador, parâmetro que reaparece matizado pela sofisticação tecnológica no labor em plataformas digitais.

CAPÍTULO 1 – DIREITO DO TRABALHO E TECNOLOGIA: DAS REVOLUÇÕES INDUSTRIAIS DOS SÉCULOS XVIII E XIX ÀS PLATAFORMAS DIGITAIS DE TRABALHO

1.1 – Considerações iniciais

As transformações operadas no modo de produção econômica desde meados do século XVIII, todas com repercussão no mundo do trabalho, estão associadas à tecnologia. Uma das problematizações que já se observava com as primeiras revoluções industriais, em face de o maquinismo substituir o trabalho humano, concernia ao futuro do trabalho. As condições de trabalho nas fábricas do século XIX, a proteção dos trabalhadores contra os abusos dos patrões, o tratamento dessas pessoas como capital humano a serviço da economia pautaram os primeiros embates jurídico-políticos que levaram à construção do Direito do Trabalho. Nas últimas décadas, esses temas voltaram a ser discutidos com um fervor maior, devido ao impacto das novas tecnologias da informação e comunicação e ao advento da Quarta Revolução Industrial nas relações entre capital e trabalho.

O Direito do Trabalho nasce sob o signo da desigualdade, “porque se propõe a compensar com superioridade jurídica a inferioridade econômica do obreiro”, nas palavras de Galart Folch¹³. A vulnerabilidade dos trabalhadores ante os patrões se ampliou durante as primeiras revoluções industriais. Impera nesse período o liberalismo político (Estado absentista que só atua na defesa do funcionamento do sistema), econômico (as relações entre empregadores e trabalhadores são diretas) e jurídico (pois o Direito reconstrói o pensamento iluminista da autonomia da vontade e, por consequência, da liberdade de contratar do trabalhador, abrindo as portas para toda a sorte de abusos).

Ana Prata¹⁴ identifica a origem da autonomia da vontade na transição do sistema de produção do antigo regime para o iniciante capitalismo, momento em que o operário é reconhecido como proprietário de sua força de trabalho, que será combinado com os meios de produção; estes não funcionam sem aquele. Proclamada a liberdade do trabalhador, reconhece-se a ele personalidade jurídica e capacidade para a venda dessa valiosa mercadoria, de que é proprietário, ao dono da indústria. Nessa perspectiva, todos passam a ser proprietários e podem

¹³ FOLCH, Alejandro Gallart. *Derecho Espanhol del Trabajo*. Barcelona: Editorial Labor S.A, 1936. p. 16.

¹⁴ PRATA, Ana. *A tutela Constitucional da Autonomia Privada*. Coimbra: Almedina, 1982. p. 8.

contratar; qualquer intromissão nessa liberdade viola o direito de propriedade. Os efeitos dessa construção jurídica sem limites serão devastadores na vida de milhares de homens, mulheres e crianças.

O Direito do Trabalho é um dos ramos do ordenamento jurídico mais sensíveis às transformações tecnológicas e do sistema econômico¹⁵. A cada mudança no sistema produtivo, ele tem se moldado e resistido, tentando manter o seu DNA protetor, seu objeto e seu conteúdo.

Nesse contexto, a autonomização do Direito do Trabalho no final do século XIX, em relação ao Direito Civil, pode ser examinada como resposta institucional à exploração da classe operária, como produto de um conjunto de fatores que estão entrelaçados: tecnologia, Revolução Industrial, capitalismo e lutas sociais. Eles serão, parafraseando Palomeque López¹⁶, “parceiros de jornada do Direito do Trabalho até os dias atuais”. Não é por outra razão que a partir da segunda década do século XXI, novos dilemas laborais despontaram, na emergência do trabalho prestado através de plataformas digitais – uma das faces mais visíveis das transformações econômicas e tecnológicas do mundo contemporâneo.

A forma como a tecnologia afeta a produção e o trabalho depende, também, da relação com outras dimensões como o Estado, o Poder Judiciário, a política, a economia, ou seja, como ela se conecta com a sociedade¹⁷.

Considerando que não há neutralidade na tecnologia, seus impactos são em larga medida produzidos para atender aos interesses das empresas ou pessoas que a desenvolvem. Por isso, seu escopo pode ser dimensionado pelos sistemas de regulação pública, empresas, sindicatos e organizações da sociedade civil. Como refere Teresa Coelho Moreira¹⁸, “a

¹⁵ ROYO, Miguel Rodríguez-Piñero. *El jurista del trabajo frente a la economía colaborativa*. In **Economía colaborativa y trabajo en plataforma: realidades y desafíos** (p. 187-221). Albacete: Bomarzo, 2017.

¹⁶ Palomeque López faz referência à crise econômica dos anos 1970/1980, assinalando que *La crisis económica es una noción que ha acompañado al Derecho del trabajo – también, es claro, al Derecho español del trabajo –, al “me-nos de forma intermitente, a lo largo de su todavía corta andadura histórica*. LOPEZ, Manuel-Carlos Palomeque. **Un compañero de viaje histórico del Derecho del Trabajo: la crisis económica**. Madrid: Revista de Política Social. Núm. 143. Julio-Septiembre 1984. [Em linha] [Acesso em 24/1/2022] Disponível em: <http://www.cepc.gob.es/publicaciones/revistas/revista-de-politica-social/numero-143-julioseptiembre-1984/un-companero-de-viaje-historico-del-derecho-del-trabajo-la-crisis-economica-1>.

¹⁷ ISABELLA, Fernando. **Que hacer? Trabajo, tecnología y regulación social**. Bueva Sociedad, nº 279. Enero-Febrero, 2019, p. 106-107. ISSN: 0251.3552. [Em linha] [Acesso em 22/8/2019]. Disponível em: <https://nuso.org/articulo/trabajo-tecnologia-regulacion-social/>.

¹⁸ MOREIRA, Teresa Coelho. Algumas considerações sobre segurança e saúde dos trabalhadores no trabalho 4.0. In: **Futuro do Trabalho: os efeitos da revolução digital na sociedade**. Rodrigo de Lacerda Carelli et alii (org.). Brasília: ESMPU, 2020, 278. ISBN 978-65-88299-01-2.

tecnologia é em si mesma neutra, o mesmo não se podendo dizer do homem que a utiliza, cujo *leitmotiv* é o controlo das pessoas”.

É possível sustentar, desde logo, que a Quarta Revolução Industrial e a nova economia têm em comum com as revoluções industriais anteriores a emergência de tecnologias disruptivas, os ganhos de produtividade, a ampliação dos lucros e um forte impacto no trabalho assalariado.

As plataformas digitais representam de modo mais evidente esse novo capitalismo, com seu dinamismo e alcance planetário, e que nas suas formas principais de trabalho ampliam a precarização, ainda que sob a promessa de autonomia, liberdade e ganhos maiores para os trabalhadores.

Ana Carolina Paes Reis Leme faz a aproximação simbólica entre esses momentos da história, referindo que “a máquina a vapor do capitalismo primitivo se tornou a nuvem de dados do capitalismo cognitivo”¹⁹.

O presente capítulo debruçar-se-á sobre o percurso do Direito do Trabalho, das reestruturações econômicas e da tecnologia desde a Primeira Revolução Industrial até aos dias atuais, examinando as mudanças nas relações de trabalho, passando pela Questão Social, o fordismo, a expansão do modelo produtivo toyotista e o *boom* da microeletrônica e das tecnologias de informação até a ascensão das plataformas digitais de trabalho. No final, tentar-se-á demonstrar se de fato a simbiose entre a tecnologia e as revoluções industriais, na dinâmica do capitalismo, forjou as metamorfoses no trabalho e as modificações no Direito do Trabalho desde o século XIX.

1.2– Revoluções industriais, tecnologia e Direito do Trabalho

1.2.1– A Primeira Revolução Industrial e o trabalho nas sociedades industriais dos séculos XVIII e XIX

O modo de produção capitalista, baseado na livre-iniciativa, na redução de custos e na ampliação dos lucros, com uso intensivo de mão de obra preferencialmente barata, tem início efetivamente no século XIX. Porém, foi a Primeira Revolução Industrial, que teve como marco temporal os anos de 1760 a 1840, provocada por um conjunto de tecnologias

¹⁹ LEME, Ana Carolina Paes. **Da máquina à nuvem: caminhos para o acesso à justiça pela via de direitos dos motoristas da Uber**. São Paulo: LTr, 2019, p. 67. ISBN 978-85-361-9849-1.

revolucionárias, com destaque para o aparecimento da máquina a vapor rotativa de James Watt, em 1784, com uso notadamente na indústria têxtil, que criou as bases das transformações econômicas e sociais do que viria a ser o capitalismo.

Além disso, a aplicação da energia térmica à indústria com o uso do carvão, e em seguida, o advento das ferrovias, que melhorou os meios de transportes e de comunicações, prepararam o terreno para a “formação da classe capitalista industrial”²⁰. Essa ruptura tecnológica mudaria para sempre o jeito de produzir e trabalhar, e viria a ser, nas palavras de Eric Hobsbawm, “o maior acontecimento da história do mundo, desde a invenção da agricultura e das cidades”²¹. Domenico de Masi²² acrescenta que essa transformação é comparável à invenção da roda, da escrita, à experiência da democracia da Grécia Clássica e da cidade na Mesopotâmia, 4 mil anos antes de Cristo.

Os sistemas de produção, suas modalidades organizacionais e o tratamento dispensado ao trabalho evoluíram lentamente através da história. De Roma até a Primeira Revolução Industrial prevaleceu o trabalho escravo e a servidão, enquanto a tecnologia seguia o ocaso e a obscuridade da Idade Média. Os avanços científicos começam a ter impulso com o Renascimento, a Reforma e a descoberta do Novo Mundo – os grandes acontecimentos dos anos 1500, que vão constituir para Habermas, “o limiar histórico entre a época moderna e a medieval”²³, mas que somente no transcurso do século XVIII seriam compreendidos como o começo desse processo.

Deve ser mencionado que a experiência humana de se colocar a serviço de outro, de modo voluntário, remonta à Antiguidade. Muitos autores enxergam na *locatio operarum* do Direito Romano – a prestação de serviço dos dias atuais – a primeira sistematização do negócio que mais se aproxima do atual contrato de trabalho²⁴.

O modo de produção econômica em Roma baseava-se no trabalho escravo, o que gerou historicamente um longo período de preconceito contra o trabalho, que juridicamente se aproximava da relação de domínio. Daí por que as classes abastadas consideravam-no uma atividade desonrosa. Os romanos rejeitavam a locação para atividades intelectuais, como a dos

²⁰ FELICIANO, Guilherme Guimarães. **Curso crítico de Direito do Trabalho – Teoria geral do Direito do Trabalho**. São Paulo: Editora Saraiva, 2013, p. 57-66. ISBN 978-85-02-18050-3.

²¹ HOBBSAWM, Eric. **A era das revoluções: 1789-1848**. 24. ed. São Paulo: Paz e Terra, 2009, p. 57-98. ISBN: 9788577530991.

²² DE MASI, Domenico. **O futuro Chegou – Modelos de vida para uma sociedade desorientada**. Trad. Marcelo Costa Sievers. Rio de Janeiro, Casa da Palavra, 2014, p. 357. ISBN 978-85-7734-427-7.

²³ HAMERMAS, Jürgen. **O discurso filosófico da modernidade: doze lições**. Trad. Luiz Sérgio Repa e Rodney Nascimento. São Paulo: Martins Fontes, 2000, p. 9-10. ISBN 85-336-1262-1.

²⁴ CORDEIRO, António Menezes. **Direito do Trabalho II – Direito Individual**. Coimbra: Almedina, 2019, p. 39. ISBN 978-972-40-7831-1.

advogados e preceptores, que mais tarde passaram a receber uma retribuição designada como *honorarius*²⁵.

Maria do Rosário Palma Ramalho, ao refutar a ideia da *locatio operarum* como antecedente lógico do Direito do Trabalho, argumenta que o trabalho pré-industrial não se assentava no requisito da liberdade do prestador do serviço, um dos fundamentos do moderno contrato laboral, pois a liberdade contratual dos romanos não tinha o significado axiológico pleno e irrestrito que hoje se lhe reconhece, e defende que “o fenómeno do trabalho subordinado de que o Direito do Trabalho se ocupa é, efetivamente, um fenómeno moderno, projectado pela Revolução Industrial”²⁶.

Desse modo, se o Direito do Trabalho é fruto da modernidade industrial da qual o capitalismo também é tributário, sua evolução está umbilicalmente ligada à marcha histórica desse sistema, seja moldando distorções económicas e sociais, seja civilizando a importante relação de poder que sua dinâmica económica cria no âmbito da sociedade civil. Como assinala Maurício Godinho Delgado, o Direito do Trabalho não apenas serviu ao sistema económico que irrompeu com a Primeira Revolução Industrial; na verdade, ele “fixou controles para esse sistema, conferiu-lhe certa medida de civilidade, inclusive buscando eliminar as suas formas mais perversas”²⁷.

Além de conhecer o trabalho livre, os Romanos trataram de discipliná-lo via *locatio conductio operis e locatio conductio operarum*, cuja distinção assentava numa vaga autonomia do primeiro e numa possível subordinação do segundo. Ademais, fixaram alguns elementos típicos que foram aprimorados muito mais tarde, quando o contrato de trabalho foi regulado, como, por exemplo, a indivisibilidade da jornada, o repouso nos dias festivos e a possibilidade de transferência do trabalhador de acordo com os interesses do locatário²⁸.

Na Idade Média, instaura-se o feudalismo, caracterizado por distintas instituições, das quais despontam como mais importantes a vassalagem e o feudo. Sob a perspectiva do elemento pessoal, o vassalo é o homem livre que através de contrato se submete ao poder do senhor feudal, obrigando-se a ser-lhe fiel e a dar-lhe ajuda e conselho (*consilium et auxilium*), enquanto aquele passa a lhe dever proteção e manutenção²⁹.

²⁵ GOMES, Orlando; GOTTSCHALK, Elson. **Curso de Direito do Trabalho**. 10. ed. Rio de Janeiro: Forense, 1987, p. 136.

²⁶ RAMALHO, Maria do Rosário Palma. **Direito do Trabalho – Parte 1 – Dogmática Geral**. 2. ed. Coimbra: Almedina, 2009, p. 46. ISBN 978-972-40-4010-3.

²⁷ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 11. ed. São Paulo: LTr, p. 87-90. ISBN9978-85-361-2001-0.

²⁸ FELICIANO, Guilherme Guimarães. *Op. cit.*, p. 48.

²⁹ GILISSEN, John. **Introdução Histórica ao Direito**. Trad. A.M. Espanha e L. M. Macaísta Malheiros. Lisboa: Fundação Calouste Gulbenkian. 1979, p. 189.

A desproteção do trabalhador aparece sob a forma da servidão; a pessoa estava subordinada aos caprichos e desígnios do poder do senhor feudal, que opera sob a vida, a liberdade e a propriedade dos seus servos.

Um elemento importante desse período é a ausência de atividade legislativa, em face da fragmentação do poder central, contribuindo para o desaparecimento dos vestígios da lei romana³⁰. O costume impera como fonte de direito, e cada comunidade, no âmbito de seu domínio, vive segundo suas tradições jurídicas. Russomano assinala que o trabalhador medieval está no “primeiro degrau de uma longa escada, que ele subiria lentamente, com sofrimentos e recuos: a escada de sua libertação”³¹.

Nessa evolução, um papel relevante coube às corporações de ofício, entidades que congregavam pessoas que não trabalhavam no cultivo da terra e alcançavam artesãos de variados ofícios. As corporações eram responsáveis pela proteção e pela defesa dos trabalhadores, além de ser o embrião das organizações sindicais do século XIX. Instituíram regras precursoras do atual regime de acidentes de trabalho e de segurança social, já que “muitas vezes assumiam a função de mutualistas de seguros”, como defende Pedro Romano Martinez³². Porém, as relações na corporação eram estatutárias e hierarquizadas, e entraram em declínio quando despontou o sistema capitalista de produção.

O que se observa é que o trabalho prestado no âmbito das corporações não contemplava o elemento liberdade de contratar. Este nem sequer era cogitado, pois ainda não se pensava na autonomia da vontade como condição determinante para a formação da relação de trabalho.

É com a Primeira Revolução Industrial que começam a ser criadas as condições para as transformações na sociedade, na economia e no mundo do trabalho. Com o advento do Código Civil de Napoleão de 1804, o Direito também passa por uma revolução.

Nesse período, a maior parte da riqueza dos países centrais da Europa passa a ser, paulatinamente, proveniente da indústria manufatureira. A promessa de vida melhor no trabalho industrial provoca a migração de trabalhadores do campo para as cidades, ao tempo que a organização do trabalho tende à racionalização das tarefas, do tempo e dos métodos³³.

³⁰ **Idem**, p. 190.

³¹ RUSSOMANO, Mozart Victor. **Curso de Direito do Trabalho**. 9. ed. Curitiba: Juruá, 2005, p. 11/12. ISBN 85-362-0179-7.

³² MARTINEZ, Pedro Romano. **Direito do Trabalho**. 9. ed. Coimbra: Almedina, 2019, p. 71. ISBN j978-972-40-8141-0.

³³ DE MASI, Domenico. **Op. cit.**, p. 357/358.

O principal ramo industrial que moveu a Primeira Revolução Industrial foi o têxtil, e a matéria-prima o algodão. Desenvolve-se de igual modo a siderurgia; o aço e o ferro são de grande valor nos processos técnicos de fabricação de máquinas e equipamentos. A tecnologia típica era a máquina de fiar, o tear mecânico, o descaroçador de algodão, todos utilizando o vapor emanado da combustão do carvão – a fonte de energia que moveu a Primeira Revolução Industrial³⁴.

O trabalho era assalariado e pago por peça a trabalhador por ofício. Uma das características do trabalho desse período é a porosidade no trabalho: intervalos ou interrupções que o trabalhador precisa fazer durante a jornada e que interferem no tempo do trabalho e na remuneração final, pois não são pagos. Esse modelo de remuneração ressurgiu em pleno século XXI no trabalho em plataformas digitais, como se verá no decorrer desta pesquisa.

Os impactos da Revolução Industrial espalharam-se por toda a sociedade. Henry Lefebvre ao refletir sobre as transformações do espaço promovidas pela industrialização no interior da França do século XIX, com a migração de lavas de trabalhadores do campo para as cidades, faz referência aos temores que sempre acompanham as tecnologias transformadoras: “A industrialização se apodera de regiões até então esquecidas [...]. Nessas torres metálicas que se elevam por cima dos bosques, em frente às montanhas, há um desafio e uma interrogação. Desafio ao passado, interrogação ao futuro”³⁵. Essa sombra sobre o futuro do trabalho retornará no cenário da Quarta Revolução Industrial.

Além da Revolução Industrial, a Revolução Americana e a Revolução Francesa, com suas aspirações modernizadoras, iriam firmar as bases jurídicas, econômicas e sociais do emergente capitalismo, que ganhou forma e conteúdo no século XIX. Os pressupostos jurídicos e filosóficos que sustentaram essas transformações comportam quatro conotações que podem ser sintetizadas no individualismo, ou respeito às singularidades da pessoa, no princípio da autonomia da vontade, uma vez que se reconhece o direito do indivíduo de discernir como válido o que ele deve fazer³⁶, na proteção da propriedade e na organização civilista das relações de trabalho.

³⁴ MOREIRA, Ruy. **Inovações tecnológicas e novas formas de gestão do trabalho**. Palestra promovida no Departamento de Geografia da Universidade Federal Fluminense. Rio de Janeiro: AGB, 1995. [Em linha] [Acesso em 12 de janeiro de 2022]. Disponível em: <http://profwladimir.blogspot.com/2013/04/ruy-moreira-inovacoes-tecnologicas-e.html>.

³⁵ LEFEBVRE, Henri. **De lo rural a lo urbano**. Tradución de Javier González-Pueyo. Barcelona: Ediciones Península, 1978, p. 10. ISBN 84-297-0910-X.

³⁶ HABERMAS, Jürgen. **O discurso filosófico da modernidade: doze lições**. Trad. Luiz Sérgio Repa e Rodnei Nascimento. São Paulo: Martins Fontes, 2000, p. 4-33.

A nova ordem incentiva a ciência e as novas tecnologias, a circulação das mercadorias, facilitada pelas estradas de ferro, assim como prega o respeito aos contratos – posições defendidas pela burguesia vitoriosa³⁷.

Nesse cenário, o contrato de trabalho é pensado a partir da liberdade que autonomiza o trabalhador. Com base na autonomia da vontade que lhe é própria, a ele são conferidos poderes para negociar em igualdade de condições com o empregador.

As doutrinas liberais serão objetivadas inicialmente no Código Civil Francês de 1804, com seu viés individualista, que organiza o trabalho nos quadros do Direito Civil, regulando o contrato de trabalho como uma das modalidades da locação³⁸, no capítulo III, título VIII, do Terceiro Livro.

Apenas dois artigos são consagrados a esse contrato no Código de Napoleão: o primeiro, que estabelecia a regra de que o trabalhador só podia se obrigar por tempo limitado ou para determinado empreendimento³⁹, e o segundo, que estabelece que a palavra do patrão vale tanto quanto a quantidade de trabalho, o pagamento de salário e por conta do ano corrente⁴⁰. Segundo Menezes Cordeiro⁴¹, essas disposições estão em ordem com a ideia de que o Código visava à classe média e destinava-se a proteger bens, acautelando seus titulares. Não era um Código igualitário, como desponta da presunção de verdade sobre o contrato que resultava da palavra do patrão, ou da facilitação dos despedimentos, na medida em que proibia os serviços perpétuos.

São disposições que apesar de não contemplarem a autonomização do contrato de trabalho, influenciarão toda a codificação do século XIX, como o Código Civil Português de 1867 e o Código Civil Alemão do final do século. O Código Civil Brasileiro de 1916, por sua vez, sofrerá influência do Código Alemão.

Uma das consequências da Primeira Revolução Industrial foi o incremento das taxas de desemprego, em face do êxodo rural e do crescimento das cidades, designadamente em razão da migração operada pela busca de melhores condições de vida pelos trabalhadores

³⁷ MASCARO, Alysson Leandro. **Introdução ao Estudo do Direito**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2013, p. 193. ISBN 978-852-247-613-8.

³⁸ GOMES, Orlando; GOTTSCHALK, Elson. *Op. cit.*, p. 141.

³⁹ Code Civil des Français. art. 1780° *On ne peut engager ses services qu'à temps, ou pour une entreprise déterminée.*

⁴⁰ Code Civil des Français, art. 1781° *Le maître est cru sur son affirmation: pour la quotité des gages; pour le paiement du salaire de l'année échue; et pour les à-comptes donnés pour l'année courante.* [Em linha] [Acesso em 12/11/2021]. Disponível em: <https://www.legifrance.gouv.fr>.

⁴¹ CORDEIRO, Menezes. *Op. cit.*, p. 52-53.

rurais. A mecanização, contraditoriamente, iria criar e destruir empregos, dando início ao chamado exército de reserva, a que se referiu Karl Marx, que nada mais é que o desemprego estrutural, parceiro do capitalismo desde então⁴².

No plano dos contratos de trabalho, o arrocho nos salários era consequência de dois fatores: a lei econômica da oferta e da procura, com a abundância da mercadoria (mão de obra); e o aproveitamento pela indústria das chamadas “meias-forças”, ou seja, o trabalho de mulheres, adolescentes e crianças, sob o discurso de complementação de renda familiar, porém com salários menores, numa tentativa de camuflar a exploração sem limites⁴³.

Os legisladores do século XIX resistem a alterar o sistema. O Código Civil Português de 1867, tributário das ideias de seu tempo, separou o contrato de prestação de serviços (art. 1370º a 1451º), dedicando seções distintas ao serviço doméstico, ao serviço assalariado e à empreitada, da locação (arts. 1595º a 1635º), o que merece louvores, segundo Menezes Cordeiro⁴⁴, pois abandonou a distinção *entre locatio operis e locatio operarum*, mesmo não contemplando as transformações que se passavam no mundo do trabalho e que rumavam para a autonomização do Direito do Laboral.

No Brasil ainda rural, o Código Civil de 1916 manteve a tradição, ao disciplinar o trabalho no capítulo pertinente à locação: de coisas, de serviços e à empreitada (art. 1.188 a 1.247). Somente a partir dos anos 1930, com o advento da indústria, ou seja, com a efetiva chegada da tecnologia industrial, a legislação do trabalho ganha corpo no País.

Leis esparsas nesses dois países prenunciavam o surgimento de um novo Direito. Em Portugal, o ciclo de produção de leis específicas protetivas dos trabalhadores é inaugurado com o Decreto de 14 de abril de 1891, que cria restrições ao trabalho de menores, e com o

⁴² A percepção de Marx, olhando o século XIX e as fábricas inglesas, da qual é possível extrair lições sobre o trabalho contemporâneo e o desemprego estrutural, é no sentido de que “[...] a população trabalhadora excedente é um produto necessário da acumulação ou do desenvolvimento da riqueza com base capitalista. Essa superpopulação se converte, em contrapartida, em alavanca da acumulação capitalista, e até mesmo numa condição de existência do modo de produção capitalista. Ela constitui um exército industrial de reserva disponível, que pertence ao capital de maneira tão absoluta como se ele o tivesse criado por sua própria conta. Ela fornece a suas necessidades variáveis de valorização o material humano sempre pronto para ser explorado, independentemente dos limites do verdadeiro aumento populacional”. MARX, Karl. **O Capital – Crítica da economia política: Livro I – o processo de produção do capital**. Trad. Rubens Enderle. São Paulo: Boitempo, ebook, 2013, p. 461-473.

⁴³ FELICIANO, Guilherme Guimarães. *Op. cit.*, p. 61-63.

⁴⁴ CORDEIRO, Menezes. *Op. cit.*, p. 58.

Decreto de 3 de agosto de 1907, que consagra o descanso semanal para os trabalhadores da indústria e comércio, com preferência aos domingos⁴⁵.

No Brasil começam a ser instaladas algumas fábricas no final do século – têxteis e siderúrgicas –, mas somente com a abolição da escravidão em 1888 e a Proclamação da República em 1889, as estruturas antigas começam a ceder espaço aos ventos modernizadores que sopram da Europa. O Decreto nº 1.313, de 1891, regula o trabalho de menores, fixando a idade mínima em 12 anos, e para os aprendizes, em oito anos, nas fábricas do Distrito Federal. Em 1905 surge o Decreto nº 1.150, primeira lei protetiva dos salários, considerando crédito privilegiado os salários dos trabalhadores⁴⁶.

Em Portugal e no Brasil, a “fase de consolidação” desse novo ramo do Direito se estenderá do início do século XX até ao final dos anos vinte⁴⁷, seja em razão dos avanços na industrialização, seja pelas mudanças políticas posteriores à Primeira Grande Guerra.

Portanto, foi um conjunto de processos anteriores à Primeira Revolução Industrial e que se estenderam por todo o século XIX e início do século XX, que propiciou a formação de capital, a mobilização de recursos, o poder político centralizado, o aumento da produtividade no trabalho⁴⁸, a expansão das cidades, novas descobertas científicas e avanços tecnológicos, fornecendo as condições para o surgimento do capitalismo e a luta de classes.

Essa conjuntura criou condições para projetar o Direito do Trabalho como ramo autônomo do Direito. Antes, porém, na marcha para essa autonomia, serão determinantes a Questão Social e o surgimento dos sindicatos, suas greves e reivindicações.

1.2.2 – A Segunda Revolução Industrial

1.2.2.1 – A Questão Social e o surgimento do Direito do Trabalho

No curso da história do Direito do Trabalho, na perspectiva do incremento da tecnologia, desde a máquina a vapor e do trabalho fabril pago por peça, observa-se a partir da segunda metade do século XIX que os novos avanços tecnológicos darão lugar à Segunda Revolução Industrial. Porém, não se verificaram alterações no fosso que separava os

⁴⁵ MARTINEZ, Pedro Romano. **Direito do Trabalho**. 9. ed. Coimbra: Almedina, 2019, p. 84-86.

⁴⁶ CATHARINO, José Martins. **Compêndio de Direito do Trabalho**, 1º volume, 3. ed. São Paulo: Saraiva, 1982, p. 20-21.

⁴⁷ RAMALHO, Maria do Rosário Palma. *Op. cit.*, p. 55.

⁴⁸ HABERMAS, Jürgen. *Op. cit.*, p. 5-7.

empresários da inferioridade econômica e social dos trabalhadores. Emergem assim os problemas sociais que ficaram conhecidos como a Questão Social, que pode ser sintetizada pela degradação das condições de vida dos operários, e se estenderia, em alguns países, até o século XX⁴⁹.

A constatação de que estava em curso um novo ciclo econômico movido por avanços tecnológicos ocorre em 1870, ainda que a Segunda Revolução Industrial tenha se iniciado nos países industriais europeus por volta de 1840. A tecnologia característica do período, que continuará a se desenvolver pelo século XX, é o aço, a eletricidade, a eletromecânica, o motor a explosão, o petróleo e a petroquímica. Os trabalhadores metalúrgicos, inseridos na metalurgia, no setor metal-mecânico e no eletromecânico, serão os operários típicos do período⁵⁰.

Antes da virada do século XIX, foi necessário o enfrentamento da Questão Social, para minimizar a exploração a que estavam submetidos os trabalhadores. O horror nas fábricas inglesas até o início da Segunda Revolução Industrial é descrito por Leo Huberman⁵¹ a partir do famoso relatório para a Comissão do Parlamento Inglês de 1816, no qual se verifica que o trabalho de aprendizes contemplava desde crianças a partir de sete anos até jovens de 21 anos, submetidos ao horário de trabalho das cinco da manhã às vinte horas, em jornadas cumpridas em pé.

Desde sempre o discurso da empregabilidade serviu de fundamento para a exploração e para os contratos precários, que permitem ao contraente dono dos meios de produção impor sua vontade unilateralmente ao contraente débil; este é constrangido a acatá-la.

Em nome da liberdade de contratar e da necessidade de subsistência, os contratos eram ditados pelo empresário; aqueles que não tinham condições de recusá-lo ou de modificar as condições impostas, seja quanto a horário, retribuição, higiene ou segurança, deveriam suportar todas as pretensões contratuais apresentadas pelo empregador, mesmo que ruinosas. Tome-se como exemplo o chamado *truck system*, no qual parte do salário era pago em bônus usado dentro da empresa, “o direito de habitar casas miseráveis e insalubres”, ou *cottage system*, os salários aviltados, além do total desconhecimento sobre as cláusulas do contrato. Porém, do

⁴⁹ MARTINEZ, Pedro Romano. *Op. cit.*, p. 73-75.

⁵⁰ MOREIRA, Ruy. *Op. cit.*

⁵¹ HUBERMAN, Leo. **História da riqueza do homem**. 19. ed. Trad. Waltensir Dutra. Rio de Janeiro: Zahar Editores, 1982, p. 191.

ponto de vista legal, eram trabalhadores formalmente livres para concluir ou não o contrato e determinar o seu conteúdo⁵².

Como assinala Enzo Roppo⁵³, no plano histórico e social o exemplo mais importante do fenómeno da restrição da liberdade contratual é fornecido pelas relações de trabalho do século XIX. A condição dos operários fabris na época da Revolução Industrial e durante todo o século passado, “é demasiado conhecida para que se torne a insistir nas misérias materiais e morais que ela comportava”.

Esse estado de coisas revelou a necessidade de outra regulamentação das relações de trabalho, em razão dos excessos da liberdade económica. Em discurso de 1848, o padre dominicano e deputado da Assembleia Constituinte da França, Henri Lacordaire, já denunciava o papel da intervenção legislativa: “entre o forte e o fraco, entre o rico e o pobre, entre o senhor e o servo, é a liberdade que oprime e a lei que liberta”⁵⁴.

O antagonismo radicado na Questão Social desencadeou um grande debate ideológico na busca de soluções para o conflito entre o capital e o trabalho, com ações efetivas do movimento socialista, aí incluídas as ideias marxistas⁵⁵. Mais tarde, atraiu a atenção da Igreja, que assumiu posição de vanguarda ao defender salários justos e melhores condições de trabalho para os operários, dando início ao movimento conhecido como a doutrina social da Igreja, que se expressou primeiramente na Encíclica *Rerum Novarum*, de 1891⁵⁶, do Papa Leão XIII.

⁵² ROPPO, Enzo. **O contrato**. Trad. Ana Coimbra e M. Januário C. Gomes. Coimbra: Almedina, 2009, p. 320/321. ISBN 978-972-40-3647-2.

⁵³ ROPPO, Enzo. **Op. cit.**, p. 319/320.

⁵⁴ No original: *Entre le fort et le faible, entre le riche et le pauvre, entre le maître et le serviteur, c'est la liberté qui opprime et la loi qui affranchit*”. Cf. FELICIANO, Guilherme Guimarães, **Op. cit.**, p. 63.

⁵⁵ Marx examina aspectos da revolução industrial como maquinaria e trabalho, jornada de trabalho, mais valia e acumulação no tomo I do Capital. MARX, Karl. **O Capital – Crítica da economia política: Livro I – o processo de produção do capital**. Trad. Rubens Enderle. São Paulo: Boitempo, ebook, 2013.

⁵⁶ A Encíclica expõe como causa do conflito: “Em todo o caso, estamos persuadidos, e todos concordam nisto, de que é necessário, com medidas prontas e eficazes, vir em auxílio dos homens das classes inferiores, atendendo a que eles estão, pela maior parte, numa situação de infortúnio e de miséria imerecida. O século passado destruiu, sem as substituir por coisa alguma, as corporações antigas, que eram para eles uma protecção; os princípios e o sentimento religioso desapareceram das leis e das instituições públicas, e assim, pouco a pouco, os trabalhadores, isolados e sem defesa, têm-se visto, com o decorrer do tempo, entregues à mercê de senhores desumanos e à cobiça duma concorrência desenfreada. A usura voraz veio agravar ainda mais o mal. Condenada muitas vezes pelo julgamento da Igreja, não tem deixado de ser praticada sob outra forma por homens ávidos de ganância, e de insaciável ambição. A tudo isto deve acrescentar-se o monopólio do trabalho e dos papéis de crédito, que se tornaram o quinhão dum pequeno número de ricos e de opulentos, que impõem assim um jugo quase servil à imensa multidão dos proletários”. Carta Encíclica *Rerum Novarum*. [Em linha]. Acesso em 28/8/2021. Disponível em: https://www.vatican.va/content/leo-xiii/pt/encyclicals/documents/hf_l-xiii_enc_15051891_rerum-novarum.html.

A Questão Social está relacionada ao ingresso dos trabalhadores na luta política, na defesa dos seus direitos, a exigirem o seu reconhecimento como classe. Desse conjunto de ideias e atos tem início a tomada de consciência da classe trabalhadora, que passa a se reconhecer como classe e influenciará decisivamente no surgimento do sindicalismo reivindicatório do século XX. Este contribuiu para a afirmação da legislação laboral.

As fábricas da Revolução Industrial trouxeram consigo a concentração de trabalhadores nas cidades, além de melhorar os sistemas de transportes e comunicações, fundamentais à organização sindical, tão necessária ao movimento trabalhista. Nessa perspectiva, a organização da classe trabalhadora também é consequência da Revolução Industrial e do capitalismo, que produziu o sentimento de classe e as condições de cooperação e comunicação⁵⁷. Por isso, o movimento sindical será mais forte nas sociedades mais industrializadas.

Se o Estado absentista intervém inicialmente para reprimir greves e manifestações de trabalhadores, depois intervirá para encontrar solução para a exploração desmedida do trabalho, para a Questão Social⁵⁸.

Estavam postas as bases para a reconfiguração do trabalho assalariado, passando o Direito a limitar a autonomia das partes contratantes, com normas protetoras da parte vulnerável, primeiro do trabalho de crianças e mulheres, depois sobre o tempo de trabalho, outras visando reduzir as condições insalubres do ambiente fabril, e ainda aquelas que estabeleciam proteção aos trabalhadores na velhice.

Nota-se, a partir daí, um paralelo entre avanço econômico, inovações tecnológicas, trabalho e intervenção político-legislativa do Estado, a fim de conter os abusos dos donos do poder econômico e da tecnologia.

Dessa nova legislação permeada de compromisso social, desponta um novo ramo do Direito, que no alvorecer do século XX encontra condições políticas e jurídicas para se autonomizar em relação ao Direito Civil: o Direito do Trabalho.

⁵⁷ HUBERMAN, Leo. *Op. cit.*, p. 202.

⁵⁸ CATHARINO, José Martins. *Op. cit.*, p. 8-9.

1.2.2.2 – O círculo virtuoso do período fordista e a expansão do Direito do Trabalho

Um dos pontos culminantes da tecnologia desenvolvida durante a Segunda Revolução Industrial foi o advento do modelo de produção fordista, que se fundamentou inicialmente na gestão científica dos trabalhadores e no uso da linha de montagem na produção. Se o Direito do Trabalho já ganhara autonomia com legislações sobre horas de trabalho, férias e salário em alguns países na primeira quadra do século XX, notadamente na Europa industrializada, o fordismo criará as condições para a sua ampliação.

Para David Harvey⁵⁹, o ano de 1914 deve ser considerado como a data inicial simbólica do fordismo, pois foi naquele ano que Henry Ford introduziu a jornada de trabalho de oito horas e a recompensa de cinco dólares para os operários das linhas de montagens dos automóveis de sua fábrica em Michigan.

As inovações tecnológicas efetuadas por Ford, amparadas em experiências anteriores, consistiram em ampliar a forma corporativa dos negócios, iniciada com as estradas de ferro, e dinamizar a produtividade com o estabelecimento da linha de montagem.

A organização do trabalho vai-se pautar por postulados científicos a partir da obra de Frederik W. Taylor⁶⁰, nomeadamente “a produção por tarefa, a divisão técnica do trabalho e a sinergia entre o homem e a máquina”⁶¹. O taylorismo pretende substituir o método empírico de controle por métodos científicos, mesmo nas menores tarefas. Postula assim um duplo ganho: na economia de tempo e no aumento do lucro.

Para alcançar essas metas, a divisão do trabalho deve ser rigorosa, com a responsabilidade pela execução compartilhada entre o trabalhador e a administração; os gerentes assumem novos encargos jamais pensados antes⁶². O método será replicado em vários setores, depois de sua aplicação pelo fordismo.

Com esse modelo desponta uma reestruturação na organização do trabalho. O trabalhador desqualificado, cuja função é executar tarefa parcelada, simples, específica, em tempo curto e repetidas vezes, surge no lugar do trabalhador de ofício, com alguma

⁵⁹ HARVEY, David. **A condição pós-moderna**. 17. ed. Tradução Adail Ubirajara Sobral e Maria Stela Gonçalves. São Paulo: Edições Loyola, 1989. ISBN 978-85-15-00679-3.

⁶⁰ TAYLOR, Frederick Winslow. **Princípios da administração científica**. 8. ed. Trad. Arlindo Vieira Ramos. São Paulo: Atlas, 1990.

⁶¹ LEME, Ana Carolina Reis Paes. *Op. cit.*, p. 67.

⁶² TAYLOR, Frederick Winslow. *Op. cit.*, p. 34-40.

especialização, da Primeira Revolução Industrial⁶³. Trata-se de trabalho mecânico, extenuante, que na hierarquia fordista é reservado a quem não precisa pensar, pois a de planejar cabe ao especialista: o engenheiro, o chefe. Não há lugar para a porosidade no trabalho, já que o tempo integral da jornada é controlado.

As palavras-chave desse sistema são gerência e controle, que facilitariam o aumento exponencial da produtividade através da decomposição de cada processo de trabalho, além da organização de tarefas de modo fragmentado. Observam-se padrões rígidos de aferição de tempo e estudo de movimento⁶⁴.

As inovações tecnológicas de Ford, segundo Harvey, seja no que refere à linha de montagem, seja quanto à divisão do trabalho, vão além do taylorismo, ao perceber que a produção em massa significava consumo em massa, “um novo tipo de sociedade democrática, racionalizada, modernista e populista”⁶⁵.

O fordismo encampa algumas bandeiras do trabalhismo emergente no início do século XX, como melhores salários e limitação do tempo de serviço. Essa reivindicação do movimento sindical já havia sido defendida por Robert Owen⁶⁶ para 1817, e ficou famosa na luta por oito horas para o trabalho, oito horas para viver, oito horas para o descanso e oito *shillings* por dia⁶⁷. Ford via aí uma ferramenta para impor a necessária disciplina que a linha de montagem exigia e para proporcionar tempo de descanso e renda. Criava-se assim uma nova classe de consumidores para atender à crescente produção das fábricas⁶⁸, estabelecendo o marco de surgimento da sociedade de consumo.

Mas se o fordismo teve êxito incontestável no plano produtivo, com redução de custos e aumento de produtividade e lucro, motores do capitalismo, não ficou imune a críticas em face das consequências negativas do trabalho repetitivo e parcelizado na vida dos trabalhadores. Ocorriam problemas de saúde em decorrência da repetição de movimentos, da

⁶³ MOREIRA, Ruy. *Op. cit.*

⁶⁴ HARVEY, David. *Op. cit.*, p. 121-134.

⁶⁵ *Idem*, p.121.

⁶⁶ Robert Owen foi um reformista social inglês, considerado um dos fundadores do socialismo e do cooperativismo. Foi um dos mais importantes socialistas utópicos. Aos trinta anos, como coproprietário de uma fábrica em Manchester, reduziu a jornada de trabalho para 10,5 horas diárias – um avanço para a época, já que o horário de labor de um típico operário têxtil era de 14 a 17 horas. Conforme Domenico de Masi, Owen foi um iluminista humanitário decidido a construir o paraíso na terra sem passar pela revolução. DE MASI, Domenico. *Op. cit.*, p. 437-444.

⁶⁷ PINTO, José Augusto Rodrigues. **Tratado de Direito Material do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2007, p. 33. ISBN 978-85-361-0975-6.

⁶⁸ HARVEY, David. *Op. cit.*, p. 122.

aceleração da linha de montagem e da fadiga acarretada pelo sistema. Charles Chaplin ilustrou com maestria o ambiente fabril daqueles tempos na obra-prima de 1936, *Tempos Modernos*.

O controle dos tempos de trabalho faz parte da história do Direito do Trabalho⁶⁹ e marchou na contramão dos detentores da indústria que estavam por trás da inovação tecnológica. Este continua a ser um tema recorrente e se intensificou desde a flexibilização e a precarização do trabalho, a partir dos anos de 1970. O abandono da ideia de limitação do tempo de trabalho, em nome da liberdade de trabalhar sem patrão e sem horário, como defendido nos dias atuais pelas plataformas digitais, não traz nada de novo.

O Estado do período fordista, nas economias avançadas, respondia por infraestrutura com variadas obras; sua intervenção na economia garantia o consumo com políticas públicas que seguiam a cartilha de John Maynard Keynes⁷⁰. Os trabalhadores aspiravam a um emprego que seria por toda a vida, de plena jornada, com previsibilidade, que passava de pai para filho. “As vidas eram uniformes, previsíveis, com leis estáveis”. Fábrica e sindicato se completavam, com milhares de trabalhadores em seus quadros. Se a produção, o consumo e os empregos estavam em expansão, a própria norma trabalhista também se expandia, como observa Márcio Túlio Viana⁷¹.

Esse modelo de produção, aliado a pesquisas e grandes inversões de capitais, viabiliza o surgimento de novas tecnologias revolucionárias que mudaram a face do mundo: o avião, o rádio, o plástico, a televisão, o robô, o reator nuclear, o computador, o transistor, entre outros.

É nesse cenário de desenvolvimento vertiginoso de novas tecnologias do período fordista, de pleno emprego e salários melhores, que o capitalismo atravessa um período de

⁶⁹ A Organização Internacional do Trabalho, em 1919, na Convenção nº 1, definiu que a jornada de trabalho não deveria ultrapassar 8 horas por dia e 48 horas por semana. Em Portugal, a jornada de trabalho de oito horas (observando o mínimo de um dia semanal para descanso) para trabalhadores e empregados do Estado, das corporações administrativas e do comércio e indústria, com exceção dos rurais e domésticos foi aprovada pelo Decreto n.º 5.516, a 7 de maio de 1919. [Em linha] [Acesso em 16/1/2022]. Disponível em: <https://www.ilo.org/brasil/conheca-a-oit/hist%C3%B3ria/lang--pt/index.htm>.

⁷⁰ John Maynard Keynes, economista inglês que defendeu a intervenção do Estado e o uso de políticas monetárias com o objetivo de ampliar o crescimento econômico e melhorar os salários. Segundo ele: “Os principais defeitos da sociedade económica em que vivemos são a sua incapacidade para proporcionar o pleno emprego e a sua arbitrária e desigual distribuição da riqueza e do rendimento”. DONÁRIO, Arlindo Alegre; SANTOS, Ricardo Borges dos. **Keynes e o keynesianismo: uma visão crítica**. Repositório Universidade Autónoma de Lisboa. CARS – Centro de Análise Económica e Regulação Social, 2016. [Em linha] [Acesso em 16/1/2022] Disponível em: <file:///C:/Users/casa/AppData/Local/Temp/KEYNES%20E%20O%20KEYNESIANISMO.pdf>.

⁷¹ VIANA, Márcio Túlio. **Da greve ao boicote e outros pequenos estudos**. Belo Horizonte: RTM, 2017, p. 80-82. ISBN 978-85-9471-027-7.

expansão do fim da Segunda Guerra aos anos 1970, chamado de era de ouro do capitalismo ou, para os franceses, os trinta anos gloriosos⁷².

Nesse período, além da organização da produção sob o modelo fordista-taylorista, há uma forte intervenção estatal na economia, a prevalência de políticas econômicas baseadas nas ideias de Keynes, a estabilidade dos preços e a combinação de crescimento econômico com baixo desemprego⁷³, o que possibilitou a construção do Estado do Bem-Estar Social.

É um ciclo em que se valoriza o homem da empresa e o conhecimento técnico, e no qual as novas tecnologias chegam às residências, primeiro dos países desenvolvidos, com as máquinas de lavar e secar roupas, as geladeiras, o rádio e a televisão.

O Direito do Trabalho ganha impulso. Em 1919, com o Tratado de Versalhes, é criada a OIT. Além de responder às reivindicações do movimento sindical quanto aos tempos de trabalho, no preâmbulo do documento de fundação da OIT ficou consagrado que “a paz universal não pode ser fundada senão sobre a base da justiça social” e que “o trabalho não há-de ser considerado como mercadoria ou artigo de comércio”⁷⁴. Em outras palavras, o preceito está na essência do Direito laboral ao assinalar que deve ser respeitada a dignidade da pessoa humana dos trabalhadores.

Até 1939, quando eclodiu a Segunda Guerra Mundial, a OIT adotou 67 convenções e 66 recomendações sobre temas laborais. Na Conferência de Filadélfia de 1944, reafirmaram-se os valores e princípios da justiça social. Alain Supiot⁷⁵ sustenta que essa Declaração pioneira, com finalidade universal, aponta com esmero para a necessidade de se fazer da “justiça social uma das pedras angulares da ordem jurídica internacional, cujo espírito se encontra aplicado a cada uma das etapas posteriores”. Reafirma a atualidade da Declaração de Filadélfia, pois ela se situa como um “antípoda da dogmática conservadora e ultraliberal que vem dominando as políticas de grande parte dos países ocidentais desde meados dos anos 1970”⁷⁶.

A Conferência, além de proclamar a fé na dignidade do ser humano que trabalha e no Direito que o protege, afirma, de modo categórico, como princípio, na letra “a” do capítulo

⁷² HOBBSAWM, Eric. *Op. cit.*, p. 254.

⁷³ *Idem, ibidem.*

⁷⁴ TRATADO DE VERSALHES. Anexo III, art. 427: “Entre esses métodos e princípios, os seguintes parecem às Altas Partes Contratantes ser duma particular e urgente importância: 1º - O princípio dirigente, acima enunciado, de que o trabalho não deve ser considerado simplesmente como mercadoria ou artigo de comércio”. [Em linha] [Acesso em 13/1/2022] Disponível em: <https://idi.mne.gov.pt/images/pdf/primeira-guerra/TVersailles.pdf>.

⁷⁵ SUPIOT, Alain. **O espírito de Filadélfia: A justiça social diante do mercado total**. Trad. Tânia do Valle Tsciedel. Porto Alegre: Sulina, 2014, p. 9. ISBN 978-85-205-0680-6.

⁷⁶ *Idem, ibidem.*

I, que “o trabalho não é uma mercadoria”, e na letra “c”, que “a pobreza, onde ela houver, constitui um perigo para a prosperidade de todos”⁷⁷.

Com a criação da ONU em 1945, a OIT a ela sobrevive, sendo reconhecida como organismo especializado e passando a formular programas vinculados a políticas sociais que gradativamente foram aplicadas pelos países membros⁷⁸.

Em Portugal e no Brasil, desde o fim da Primeira Guerra até meados dos anos 1970, observa-se uma intensa produção legislativa no âmbito da regulação do trabalho.

Com efeito, depois de proclamada a República em Portugal, vêm a lume o Decreto de 6 de dezembro, de 1910, que reconhece o direito de greve e do *lock-out*, antes tipificados como crimes; a Lei nº 83/1913, de 24 de julho, e o Decreto nº 5.637, de 1919, que estabelecem a obrigatoriedade do seguro contra acidentes, amparados na teoria do risco profissional⁷⁹.

O regime de duração do trabalho é fixado através da Lei nº 295/1915, de 22 de janeiro, e pelo Decreto nº 5.616/1919, de 7 de maio, que estabelece a jornada laboral de oito horas diárias e 48 horas por semana.

Com a derrubada da República e a instalação do regime corporativo, além da proibição da greve e do *lock-out* (DL 23870/1934, de 18 de março), a ordem jurídica laboral é estruturada no Estatuto do Trabalho Nacional (Decreto-Lei nº 23.048/1933, de 23 de setembro). Outras leis vão disciplinar o trabalho em Portugal, como a LCT de 1966 (Decreto-Lei nº 47.032/1966, de 27 de maio) e a LCT de 1969 (Decreto-Lei nº 49.408/1969, de 24 de novembro), que consolidam legislações esparsas, até o advento do Código do Trabalho de 2003, aprovado pela Lei nº 99/2003, de 27 de agosto⁸⁰.

No Brasil, essa expansão do Direito Laboral ganha força com a ascensão do regime Vargas, em 1930, momento em que o País começa a se industrializar. Antes, porém, veio a lume a Lei nº 4.682, de 1923, que criou a Caixa de Aposentadorias e Pensões dos ferroviários, além

⁷⁷ CONSTITUIÇÃO DA ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO (OIT) E SEU ANEXO (Declaração da Filadélfia). [Em linha] [Acesso em 18/12/2021] Disponível em: <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilvia/documents/wcms>.

⁷⁸ SUSSEKIND, Arnaldo. **Direito internacional do Trabalho**. 2. ed. São Paulo: LTr, 1987. p. 108-110.

⁷⁹ FERNANDES, António Monteiro. **Direito do Trabalho**. 16. ed. Coimbra: Almedina, 2012, p. 33. ISBN 978-972-40-4983-0.

⁸⁰ Para maior aprofundamento sobre a evolução do direito do Trabalho em Portugal: RAMALHO, Maria do Rosário Palma. **Op. cit.**, p. 77-113; CORDEIRO, António Menezes. **Op. cit.**, p. 57-94; MARTINEZ, Pedro Romano. **Op. cit.**, p. 81-126; FERNANDES, António Monteiro. **Op. cit.**, p. 33-41.

de estabelecer a garantia no emprego para essa categoria, a primeira do Brasil, e de instituir a estabilidade decenal para os trabalhadores com dez anos de serviço.

Em 1925 foi editada a Lei de férias (Lei nº 4.982, de 25 de dezembro), e dois anos depois, o Decreto nº 17.934-A, que proibiu o trabalho de menores de 12 anos.

Com a Revolução de 1930, o governo de Getúlio Vargas intensifica a produção legislativa do Direito do Trabalho, a maior na história do Brasil: regula o trabalho das mulheres em 1932, o salário mínimo em 1936 e regulamenta profissões. O Decreto nº 21.175 instituiu a carteira profissional e assegurou aos trabalhadores do comércio e da indústria a jornada de oito horas diárias e 48 semanais etc.

Por fim, coroando esse processo e visando concentrar a legislação esparsa sobre o trabalho, aprovou-se pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1943, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), vigente até os dias atuais, mas com diversas supressões, alterações e acréscimos, reafirmando a tendência *in fieri* do Direito Laboral naquele período, e que se estendeu até depois da Constituição Federal de 1988⁸¹.

O que se observa a partir dos anos 1930 é que mesmo em países como Portugal e Brasil, nos períodos em que se achavam submetidos a regimes autoritários, o dinamismo do Direito Laboral prevaleceu, enquanto o fordismo se expandia e despontavam tanto novas conquistas tecnológicas quanto pressões sindicais. O círculo virtuoso do fordismo articulava-se com crescimento econômico, aumento da produtividade e dos lucros das empresas, e a paulatina progressão salarial.

Esse período de prosperidade econômica começa a dar sinais de fadiga no fim dos anos 1960; com a crise do petróleo de 1972-73, ocorre a desaceleração paulatina da economia. O Estado passa a ser deficitário, os sindicatos encolhem, o poder aquisitivo dos trabalhadores é comprimido. Na indústria, desponta o modo de produção toyotista, a economia passa a ser guiada pela globalização dos mercados, e na política, governos conservadores abrem a porta para a ascensão do neoliberalismo. Some-se a esse cenário macroeconômico a revolução

⁸¹ A tendência *in fieri* do Direito do Trabalho é uma característica desse ramo especializado defendido na doutrina brasileira, que significa sua ampliação crescente, tese que ganhou força com a Constituição de 1988, notadamente em duas direções: extensão pessoal, com a inclusão de categorias de trabalhadores na sua proteção, antes ausentes do seu marco regulatório, e intensidade, porque a Constituição aumentou os benefícios e criou vantagens para os trabalhadores, conforme BARROS, Alice Monteiro. **Curso de Direito do Trabalho**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2006, p. 87-88; Para Evaristo de Moraes e Antônio Carlos de Moraes, “é um direito *in fieri*, que tende cada vez mais a ampliar-se”; é um direito em transição, para uma civilização em mudança. MORAES FILHO, Evaristo de; MORAES, Antônio Carlos Flores de. **Introdução ao Direito do Trabalho**. 11. ed. São Paulo: LTr, 2014, p. 44.

tecnológica e informacional que se seguiu, a Terceira Revolução Industrial. Nos anos seguintes se dará o desmonte do sistema de proteção da legislação laboral.

1.2.3 – Toyotismo, neoliberalismo e a Terceira Revolução Industrial: a precarização dos direitos trabalhistas

A partir dos anos 1950, outro sistema de produção começa a ser gestado e é apresentado em 1970 pela fábrica japonesa de automóveis Toyota. Trata-se de um modelo de administração que adequava a produção de acordo com a demanda por veículos, nomeado como sistema *just in time*.

O toyotismo abalará as estruturas da produção, do trabalho e do lucro que se ergueram no fordismo. A descoberta da força flexível de trabalho esconderia uma ofensiva ideológica, segundo David Harvey⁸², que aos poucos conquista corações e mentes ao celebrar a complacência e a eventualidade, com o discurso de sua inevitabilidade. Há uma defesa do determinismo e da neutralidade da tecnologia.

A “produção flexível”, expressão de Harvey, tem como signo o confronto direto com as ideias fordistas, sua rigidez e gigantismo⁸³. Os protocolos do toyotismo, com sua concepção tecnológica e científica, a partir das ideias de Eiji Toyoda e Taiichi Ohno⁸⁴, apontam para a empresa enxuta, o corte de gastos e a ampliação da taxa de lucros. Seus valores e regras do trabalho vivo, da gestão dos trabalhadores, serão aplicados nos mais diversos setores da indústria e da área de serviços, sendo depois estendidos à administração pública⁸⁵.

A novidade do toyotismo, no plano operacional, concentra-se no princípio da flexibilização, mas vai além: a partir dos anos 1980, adquiriu dimensão universal com a chamada mundialização do capital ou globalização. Com efeito, o modelo de produção toyotista se traduz na adoção de dispositivos como o já referido *just-in-time*, a fluidez subjetiva do trabalhador, os programas de gerenciamento pela qualidade total, a produção flexível em seus variados aspectos, seja no que se refere aos contratos de trabalho, que são descentralizados, ou

⁸² HARVEY, David. *Op. cit.*, p. 178-184.

⁸³ HARVEY, David. *Op. cit.*, p. 140.

⁸⁴ **Taiichi Ohno** e **Eiji Toyoda** foram dois empregados do fabricante automotivo Toyota no Japão, que desenvolveram o sistema chamado *Lean Manufacturing* (manufatura enxuta), aprimorando o modelo de produção em massa após a Segunda Guerra Mundial. [Em linha] [Acesso em 21/2/2022]. Disponível em: https://pt.wikipedia.org/wiki/Sistema_Toyota_de_Produ%C3%A7%C3%A3o.

⁸⁵ ALVES, Giovani. **Dimensões da reestruturação produtiva: ensaios de sociologia do trabalho**. 2. ed. Londrina: Editora Práxis, 2007, p. 157. ISBN 978-85-99728-10-9.

no envolvimento do empregado na dinâmica empresarial, com a adoção do sistema de prêmios. Isto implicará a captura da subjetividade do trabalhador, que passa a defender a política da empresa, e a produção difusa, com a adoção da externalização da produção, seja ampliando a terceirização, seja se utilizando de vasta rede de subcontratação⁸⁶.

O toyotismo ganha força na crise econômica dos anos 1970, acarretada pela alta do preço do petróleo, e é impulsionado pela ascensão de governos conservadores nos EUA e no Reino Unido da Grã-Bretanha, que encampam o discurso do Estado mínimo, criticam o Estado-providência e se opõem às políticas keynesianas e aos sindicatos, sob o fundamento do enrijecimento do Estado e de embaraços legais ao crescimento das empresas.

Como não há neutralidade na tecnologia, os ganhos de produtividade do modelo toyotista serviram à crescente concentração de riqueza, pois ao lado desse novo modelo de produção ressurgiu a ideologia econômica dos ultraliberais que sempre combateram o *Welfare State* e que agora pregam uma contrarrevolução que restaure “a ordem espontânea do mercado”⁸⁷. O neoliberalismo rejeita o princípio da justiça social, e no seu fundamentalismo econômico critica a democracia ilimitada dos parlamentos que interferiam na economia.

Segundo Hayek⁸⁸, um dos pais do ultraliberalismo que viceja desde então, “essa ideia atávica de justiça distributiva” levará à ruína a espontaneidade do mercado, que estaria ancorado na procura do ganho individual e na liberdade dos preços. A meta do neoliberalismo, que se fundamenta nessa lógica que ao final se mostrou perversa, será obstar a ação política mediante mecanismos institucionais que “impeçam a qualquer um fixar a escala do bem-estar nos diversos grupos e entre os indivíduos”, pois, como defende Hayek, “a justiça social torna-se uma força destrutiva na grande sociedade”⁸⁹.

No caminho dessa desconstrução do Estado do Bem-Estar estava o Direito do Trabalho, que começa a ser atacado com tenacidade a partir dos anos 1980. O discurso que guia as políticas desde então é o da necessidade de flexibilização, do Estado mínimo, das reformas trabalhista e previdenciária, da privatização e da crítica ao sindicato⁹⁰. Esse conjunto de ações será amparado ideologicamente pelo fortalecimento do neoliberalismo, que com a queda do

⁸⁶ ALVES, Giovani. *Op. cit.*, p. 158-159.

⁸⁷ SUPIOT, Alain. *Op. cit.*, p. 27.

⁸⁸ HAYEK, Friedrich A. **Direito, legislação e liberdade: a ordem política de um povo livre**. Vol. III. Trad. Henry Maksoud. São Paulo: Editora Visão, 1985, p. 4-10.

⁸⁹ *Idem, ibidem*.

⁹⁰ LIMA, Eurenice. Toyota: A inspiração japonesa e os caminhos do consentimento. In: **Riqueza e miséria do trabalho no Brasil**. ANTUNES, Ricardo (organizador). São Paulo: Boitempo, 2006, p. 116. ISBN 85-7559-083-9.

muro de Berlim e a ruína da União Soviética se apresentou como única solução para os problemas econômicos e sociais do mundo.

Reformas trabalhistas desde então passaram a constar na ordem do dia nos dois lados do Atlântico, e o discurso da competitividade das empresas no mercado global, ao lado da ascensão de governos afinados com a pauta neoliberal, promoveu as primeiras fissuras na estrutura protetora do Direito do Trabalho, como a flexibilização de direitos conquistados pelos trabalhadores, a terceirização, a redução de benefícios sociais etc.

Todavia, na mesma medida em que no plano industrial e econômico se anunciava como uma virada no modo de produção, com impactos no emprego e no Direito do Trabalho, Portugal e o Brasil, democracias tardias, depois de longos períodos de governos autoritários viram surgir um novo marco protetivo trabalhista nas constituições democráticas que adotaram. Com efeito, após a Revolução dos Cravos, o Estado Português aprova a Constituição de 1976, que servirá de inspiração para a Constituição Brasileira de 1988, e estabelece um conjunto de normas e princípios que estruturam o Direito do Trabalho no País, chamado por João Leal Amado de “bloco constitucional do trabalho”⁹¹.

Nas décadas seguintes, surgirão conflitos entre direitos protegidos constitucionalmente e o discurso da necessidade de competitividade econômica dos países. Paulatinamente, reformas na legislação do trabalho preparam o caminho para o cenário da desregulamentação e flexibilização do Direito do Trabalho, que se aprofundou a partir dos anos 1990, época em que ganha fôlego o discurso sobre a sociedade pós-industrial e do fim da centralidade do trabalho, fundamentado no advento da revolução informacional ou Terceira Revolução Industrial⁹².

Esse período, também chamado de pós-fordista, produziu importantes mudanças nas estruturas das empresas, como a externalização da produção e o distanciamento paulatino do modelo anterior. Novas tecnologias são adotadas como instrumentos de recomposição da capacidade de controle da empresa, e novas tensões aparecem no contexto dos poderes do empregador, como os de regular, fiscalizar e punir⁹³.

⁹¹ AMADO, João Leal. **Contrato de Trabalho**. 3. ed. Coimbra: Almedina, 2020, p. 42. ISBN 978-972-40-8014-7.

⁹² Entre outros, ANDRADE, Everaldo Gaspar Lopes de Andrade. **Direito do Trabalho e pós-modernidade: fundamentos para uma teoria geral**. São Paulo: LTr, 2005, p. 55-77. ISBN 85-361-0689-1.

⁹³ FELICIANO, Guilherme Guimarães. *Op. cit.*, p. 73-74.

Desde o final do século XX, novas tecnologias da informação e comunicação despontam com força transformadora, e resultam, de um lado, na expansão do modelo toyotista, com sua produção enxuta, terceirização ou horizontalização da empresa, flexibilização do gerenciamento; de outro, afetam não só o universo do trabalho, mas terão repercussões no comércio, na indústria, no consumo e na cultura.

As tecnologias características desse período, que invade o século XXI, serão o avanço da microeletrônica, a robotização de amplos setores industriais, a biotecnologia, o sistema integrado e o crescimento da tecnologia da informação (TI), com a massificação cultural de termos como *hardwares*, *softwares* e outros produtos eletrônicos. Associado a estes, o *boom* da telecomunicação de massa, com seus satélites, e as facilidades da telefonia fixa e móvel para o acesso à rede mundial de computadores. Entre os novos materiais, destacam-se os semicondutores, ferramenta importante para o desenvolvimento e a montagem do sistema tecnológico⁹⁴.

As facilidades da informática propiciam o aparecimento de uma das mais notáveis inovações do capitalismo recente, o *e-commerce*, através do qual as chamadas empresas *ponto.com* passaram a movimentar bilhões pela internet. Esta promoverá uma revolução que vai além do entretenimento e da pesquisa, e sinaliza a passagem da sociedade industrial para a sociedade da informação, abrindo caminho para o que Melhado chamou de *capitalismo virtual*⁹⁵.

A revolução informacional implicou transformações importantes que impactam tanto o trabalho quanto a vida cotidiana das pessoas, a cultura, a economia, pois além dos mecanismos que surgiram durante a Segunda Revolução Industrial, como o rádio, a televisão e o cinema, aparecem a internet, a televisão a cabo, a televisão por satélite e novos instrumentos de multimídia⁹⁶. Ignacio Ramonet, percebendo a dimensão das mudanças em curso, advertiu, em 1997, que “os dois pilares sobre os quais repousam as democracias modernas – o progresso e a coesão social – são substituídos por dois outros – a comunicação e o mercado, que mudam de natureza”⁹⁷.

O autor enxerga a comunicação como uma superstição contemporânea, oferecida como solução para tudo, dos conflitos familiares ao âmbito empresarial ou estatal, mas observa

⁹⁴ MOREIRA, Ruy. *Op. cit.*

⁹⁵ MELHADO, Reginaldo. **Metamorfoses do Capital e Trabalho: relações de poder, reforma do Judiciário e competência da Justiça Laboral**. São Paulo: LTr, 2006, p. ISBN 85-361-0789-8.

⁹⁶ MELHADO, Reginaldo. *Op. cit.*, p. 79.

⁹⁷ RAMONET, Ignacio. *La mutation du monde*. Em *Le Monde Diplomatique*, Paris, outubro de 1997. [Em linha]. [Acesso em 21/9/2021]. Disponível em: <https://www-monde--diplomatie-fr./1997/10/RAMONET/>.

que sua própria abundância será capaz de provocar uma nova forma de alienação, pois, em vez de libertar, seus excessos podem aprisionar⁹⁸. Os jogos eletrônicos, o *Facebook*, o *Instagram* e outras redes sociais do século XXI, com seus excessos viciantes, iriam confirmar o acerto da advertência.

Essa nova reestruturação na organização do trabalho, com o emprego do computador, reaproxima o trabalho de concepção e o trabalho de execução. Os problemas de esgotamento físico se acentuam, pois nesse novo paradigma de trabalho polivalente, flexível, integrado em equipe, no qual se reduz a hierarquia, as exigências aos trabalhadores se ampliam. A programação da produção, computadorizada, é passada aos setores fabris para debate e adaptação em equipe, e se restabelece a possibilidade de rodízio de tarefas e intervenções criativas dos trabalhadores do setor⁹⁹, que assumem papéis não pensados no fordismo.

A história dos vinte anos posteriores à crise econômica que se instalou nos países centrais em 1973 foi chamada por Hobsbawm de décadas de crise¹⁰⁰, ainda que até os anos 1980 não estivesse claro para sociólogos, historiadores e economistas que a era de ouro do capitalismo estava desmoronando.

O que se constatou nesse período é que os problemas enfrentados pelo capitalismo antes da Segunda Guerra, e que o Estado do Bem-Estar conseguiu aplacar – ao menos nas economias europeias, nos Estados Unidos, no Canadá e no Japão –, reapareceram depois de 1973: desemprego em massa, pobreza, miséria e instabilidade. Como exemplo, o desemprego na Europa Ocidental subiu de 1,5% nos anos 1960 para 9,2% no fim dos anos 1980¹⁰¹. Na Ásia, América Latina e África, o crescimento econômico estagnou. No Brasil, de 1980 a 1990, a chamada década perdida, o crescimento do PIB foi de 1,6% ao ano e o PIB *per capita* foi de -0,3% ao ano, com inflação alta e desemprego galopante¹⁰².

De fato, o neoliberalismo, a “nova razão do mundo”, expressão de Pierre Dardot e Cristian Laval¹⁰³, vai-se constituir na política dominante nesse período, com o discurso de que o Estado Providência era a causa e razão do desequilíbrio fiscal. Esta nova razão decorrente do neoliberalismo, que derruiu ou propôs a superação da sociedade do bem-estar social, da

⁹⁸ *Idem, ibidem*.

⁹⁹ MOREIRA, Ruy. *Op. cit.*

¹⁰⁰ HOBBSBAWM, ERIC. **A Era dos Extremos: o breve século XIX 1914-1991**. 2. ed. Tradução de Marcos Santarrita. São Paulo: Companhia das Letras, 1997, p. 393. ISBN 85-7164-468-3.

¹⁰¹ *Idem*, p. 396.

¹⁰² Informativo do Ministério da Fazenda do Brasil de 2/2/2019. [Em linha] [Acesso em 13/1/2022]. Disponível em: http://C:/Users/casa/AppData/Local/Temp/2019-02-28_ni-comparacao-do-pib-decadas-1980-x-2010.pdf.

¹⁰³ DARDOT, Pierre; LAVAL, Christian. **A nova razão do mundo: ensaio sobre a sociedade neoliberal**. Trad. Mariana Echalar. São Paulo. Boitempo, 2017. ISBN 978-85-7559-484-1.

proteção social dela decorrente, aos poucos foi impondo o padrão que prevalece desde então, e que se exhibe na concorrência generalizada e na lógica pouco a pouco normatizada da desregulação do trabalho¹⁰⁴.

O advento do Código do Trabalho Português de 2003, apesar de aplaudido pela OCDE, segundo Guilherme Dray¹⁰⁵, foi declarado insuficiente por aquela Organização para tornar a economia portuguesa mais dinâmica e competitiva. É que a flexibilização se afirmou, desde o final do século XX, como o argumento condutor do Direito Laboral, “que passa a ser concebido como um instrumento ao serviço da promoção do emprego e do investimento, como variável de política econômica, dominado por considerações de eficiência”, nas palavras de João Leal Amado¹⁰⁶.

Desde então tem início uma tendência de instrumentalizar o Direito do Trabalho a finalidades de ordem econômica fixadas por organizações internacionais. Por não fazer parte do escopo deste estudo, mencionam-se de forma indicativa algumas das alterações da legislação trabalhista de Portugal ocorridas a partir de 2009.

A crise econômica de 2008 facilitou o primeiro movimento nesse sentido, que foi a revisão do CT de 2009, aprovada pela Lei nº 7/2009, de 12 de fevereiro, batizada como Código do Trabalho de 2009. Seguiram-se outras alterações na legislação laboral portuguesa, como a Lei nº 23/2012, de 25 de junho, que alterou várias disposições do CT, e a Lei nº 76/2013, de 7 de novembro, sobre contrato a termo certo; ainda, a Lei nº 93/2019, de 4 de setembro, que tratou, entre outros temas, do período experimental, do contrato a termo e do trabalho temporário¹⁰⁷.

No Brasil, desde os anos 1990 uma série de alterações na CLT seguiu caminho semelhante ao de Portugal, e culminou na grande reforma perpetrada pela Lei nº 13.467/2017, que alterou mais de cem dispositivos da CLT e refundou o Direito do Trabalho no País. A reforma pautou-se pela promessa de geração de empregos e pela atração de investimentos.

¹⁰⁴ ALMEIDA, Paula Freitas de. Revolução digital: a demanda social pela regulação do trabalho. In: **Futuro do Trabalho: os efeitos da revolução digital na sociedade**. Rodrigo de Lacerda Carelli et alii (organizadores). Brasília: ESMPU, 2020, p.405-407. ISBN 978-65-88299-01-2.

¹⁰⁵ DRAY, Guilherme. **O princípio da proteção do trabalhador**. Coimbra: Almedina, 2015, p. 237. ISBN 978-972-40-5900-6.

¹⁰⁶ AMADO, João Leal. *Op. cit.*, p. 21.

¹⁰⁷ Sobre as reformas ocorridas na legislação laboral de Portugal, veja-se, entre outros: MARTINEZ, Pedro Romano. *Op. cit.*, p. 105-126; DRAY, Guilherme. *Op. cit.*, p. 238-283; CORDEIRO, António Menezes. *Op. cit.*, p. 92-94.

No governo do presidente Fernando Henrique Cardoso, de cariz neoliberal, entre as medidas mais importantes que implicaram alteração no Direito do Trabalho, todas com o discurso do anacronismo da legislação do trabalho e sob a promessa de ampliação do emprego e renda, podem ser citadas: a) a denúncia da Convenção nº 158 da OIT, que vigorou no Brasil por apenas dez meses; b) a limitação da atuação sindical no setor público, através do Decreto nº 2.066/96; c) a Lei nº 9.601/98, que alterou o art. 443 da CLT e ampliou as possibilidades de contratação por prazo determinado, eliminando as reservas que a CLT impunha; d) a implantação do banco de horas, com a alteração do art. 59 da CLT através da Lei nº 9.601/98; e) a MP nº 1.709/98, que alterou o art. 58 da CLT e instituiu o trabalho a tempo parcial. Todas essas medidas flexibilizaram o Direito do Trabalho e importaram em precarização do trabalho, sem gerar emprego ou melhorar as condições de vida dos trabalhadores¹⁰⁸.

A reforma trabalhista de 2017, que promoveu alterações no direito individual, coletivo e processual do trabalho, teve como escopo, em sua quase totalidade, cortar custos das empresas relacionados com contratação, remuneração, intervalos e deslocamentos, saúde e segurança, manutenção da força do trabalho, dispensa e consequências do descumprimento da legislação do trabalho¹⁰⁹. Maurício Godinho Delgado e Gabriela Neves Delgado sustentam que a reforma de 2017 desponta claramente como um instrumento que visa ao “retorno ao antigo papel do Direito na História como instrumento de exclusão, segregação e sedimentação da desigualdade entre as pessoas humanas e grupos sociais”¹¹⁰.

Passados mais de quatro anos, o que se tem é o desemprego girando na casa de 12% da força de trabalho, a ampliação da precarização, a estagnação da economia e a inflação. A dimensão dessa reforma não permite maiores aprofundamentos aqui, em face do escopo da pesquisa¹¹¹.

¹⁰⁸ Para maiores aprofundamentos sobre as reformas trabalhistas do período, KREI, José Dari e OLIVEIRA, Marco Antônio. **Mudanças institucionais e relações de trabalho: as iniciativas do governo FHC no período de 1995-1998**. In: Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região, nº 22, p. 241-269. São Paulo: Campinas, 2003. [Em linha] [Acesso em 15/1/2022] Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/108237>.

¹⁰⁹ FILGUEIRAS, Vítor Araújo. As promessas da reforma trabalhista: combate ao desemprego e redução da informalidade. In: **Reforma trabalhista no Brasil: promessas e realidade**. Frein, José Dari; OLIVEIRA, Roberto Vêras; FILGUEIRAS, Vítor Araújo (organizadores). Campinas: Curt Nimuendajá, 2019, p. 15.

¹¹⁰ DELGADO, Maurício Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **A reforma trabalhista no Brasil: com os comentários à lei nº 13.467-2017**. São Paulo: LTr, 2017.

¹¹¹ Entre outras obras tratando do tema: BENDA, Laura Rodrigues (organizadora). **A reforma trabalhista na visão da Associação dos Juizes para a democracia: análise crítica**. Belo Horizonte: Casa do Direito, 2018. MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: Saraiva, 2020. LISBOA, Daniel; MUNHOZ, José Lucio (organizadores). **Reforma trabalhista comentada por juizes do trabalho: artigo por artigo**. São Paulo: LTr, 2018. DELGADO, Maurício Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **A reforma trabalhista no Brasil: com os comentários à lei nº 13.467-2017**. São Paulo: LTr, 2017.

Enquanto as reformas procuravam acomodar o Direito do Trabalho aos apelos e finalidades da ordem econômica, irrompiam novas tecnologias revolucionárias, que vão além da Terceira Revolução Industrial, com reflexos na economia e projetando uma nova forma de classe trabalhadora e de prestação de trabalho, em modo rápido e contagiante: a Quarta Revolução Industrial.

1.3 – A Quarta Revolução Industrial: a ascensão das plataformas digitais

A dar crédito a sociólogos, economistas, filósofos e juristas, vive-se a Quarta Revolução Industrial. De fato, a partir de meados dos anos 2010, a expressão Quarta Revolução Industrial ganhou projeção e passou a fazer parte dos debates nos meios acadêmicos, políticos, empresariais e midiáticos¹¹². Trata-se de um conjunto de tecnologias inovadoras que vêm operando mudanças vertiginosas na produção econômica, no mercado de trabalho e na sociedade como um todo. Fundamentada na tecnologia digital, teve início na virada do século XXI, e se apropria do que já se conhecia sobre computadores, *software* e redes, que se sofisticaram numa velocidade jamais vista.

As dificuldades em buscar um ponto de inflexão da Quarta Revolução Industrial, ou seja, de delimitar os fatores que significaram o rompimento com o modelo anterior, e se de fato uma nova base tecnológica altera de modo significativo o modo de produção antecedente, tudo isso não está pacificado, porque a Terceira Revolução Industrial estava sedimentada em tecnologias da informação e comunicação que foram apropriadas na nova ruptura. Para a maioria da doutrina, a Quarta Revolução Industrial tem lugar a partir da segunda década do século XXI.

Atribui-se a Klaus Schwab¹¹³, presidente do Fórum Mundial, a criação dessa expressão em 2016. Para ele, a revolução digital, que está na dianteira dessa revolução, combina diversas tecnologias e promove uma mudança sem precedentes nos negócios, na economia e no plano individual. E vai mais longe ao afirmar que “a quarta revolução industrial será tão poderosa, impactante e historicamente importante quanto as três anteriores”¹¹⁴.

¹¹² FESTI, Ricardo. Contribuições críticas da sociologia do trabalho sobre a automação. In: **Uberização, Trabalho digital e Indústria 4.0**. Ricardo Antunes (organizador). São Paulo: Boitempo, 2020, p. 149/158. ISBN 978-65-5717-011-3.

¹¹³ SHWAB, Klaus. **A Quarta Revolução Industrial**. Trad. Daniel Moreira Miranda. São Paulo: Edipro, 2016. ISBN 978-85-7283-978-5.

¹¹⁴ SCHWAB, Klaus. *Op. cit.*, p. 17.

Os antecedentes da expressão Quarta Revolução Industrial podem ser rastreados a partir do ano de 2011, notadamente com o termo *indústria 4.0*, formulado por um grupo de trabalho criado pelo governo alemão para apresentar na Feira de Hannover estratégias voltadas a novas tecnologias e como elas poderiam revolucionar a organização de cadeias globais, agregando o conceito de fábricas inteligentes com seus processos de produção globais e flexíveis¹¹⁵.

No mundo interconectado da atualidade, as tecnologias tendem a avançar apressadamente e a promover modificações no modo de vida de toda a sociedade. Essa versatilidade é o elemento-chave que Brynjolfsson e McAfee¹¹⁶ chamam de tecnologias genéricas (GPTs), termo que designa um pequeno grupo de inovações tecnológicas poderosas capazes de interromper e acelerar o rumo normal da economia, como foram o vapor, a eletricidade e os motores de combustão.

Demais disso, acrescentam que as organizações e as habilidades não acompanham o mesmo ritmo, e milhões de pessoas são deixadas para trás. Essa força disruptiva altera de modo inexorável o sistema econômico, que não terá condições de criar oportunidades para os trabalhadores que perderão seus empregos, ampliando as taxas de desocupação e de subocupação.

A tecnologia, como visto, não é neutra. Sozinha ela não gera empregos nem cria riqueza, assim como não é a fonte de desigualdades. Os efeitos da tecnologia são “decorrentes de escolhas políticas, regulatórias e sociais dos governos, das empresas e da sociedade”¹¹⁷.

Para Klaus Schwab, a Quarta Revolução Industrial é expressão que tem maior alcance que Indústria 4.0, pois não incide apenas sobre sistemas e máquinas inteligentes, ou sobre os processos industriais, porquanto se projeta em vários setores da economia, com ondas de novas descobertas que “ocorrem simultaneamente em áreas que vão desde o sequenciamento genético até a nanotecnologia, das energias renováveis à computação quântica”¹¹⁸, tecnologias que se fundem e interagem.

¹¹⁵ ZIPERER, André Gonçalves. *Op. cit.*, p. 37.

¹¹⁶ BRYNJOLFSSON, Erik; MCAFFE, Andrew. **Novas tecnologias versus empregabilidade. Como a revolução digital acelera a inovação, desenvolve produtividade e transforma de modo irreversível os empregos e a economia.** Trad. Carolina Caires Coelho. São Paulo: Mbooks, 2014, p. 29/31. ISBN 978-85-7680-234-1.

¹¹⁷ TESSARINI JÚNIOR, Geraldo; SALTORATO, Patrícia. **Impactos da indústria 4.0 na organização do trabalho: uma revisão sistemática da literatura.** Florianópolis: Revista Produção On-line, v. 18, n. 2, 2018, p. 743-769. ISSN 1676-1901. [Em linha] [Acesso em 28/1/2022]. Disponível em: <https://producaoonline.org.br/rpo/article/view/2967>.

¹¹⁸ SHWAB, Klaus. *Op.cit.* p. 18.

A revolução tecnológica dos meios de produção a partir da virada para o século XXI resulta de processos cuja evolução pode ser rastreada desde os anos 1970, com o advento da revolução informacional. Cumpre assinalar que essa transição tecnológica está inacabada, e que em larga medida ela parece dar continuidade à Terceira Revolução Industrial.

Manuel Castels¹¹⁹, sobre a era da informação, já defendia em 2010 que o novo paradigma tecnológico tinha cinco características que o distinguiam do modelo anterior e que são aplicáveis à Quarta Revolução Industrial: a informação como matéria-prima, pois dispõe de tecnologias para agir sobre a informação; a penetrabilidade dos efeitos das novas tecnologias, já que toda informação é parte integrante das atividades humanas, que são moldadas pelo novo meio tecnológico; o sistema de redes, porque à medida que as redes se expandem, seu crescimento se torna exponencial; a flexibilidade, pois a tecnologia abre a possibilidade de reversão e adaptação do sistema de redes; por último, a integração, uma vez que é crescente a convergência das tecnologias específicas para um sistema altamente integrado. Ele sustenta que “a microeletrônica, as telecomunicações, a optoeletrônica e os computadores são todos integrados nos sistemas de informação”¹²⁰.

Klaus Schwab divide em três categorias as mais importantes tecnologias da Quarta Revolução Industrial, todas inter-relacionadas: a física, a digital e a biológica. Na categoria física estão os veículos autônomos, a impressão 3D, a robótica avançada e os novos materiais; na categoria digital, a internet das coisas ou *IoT*, na abreviatura em língua inglesa, e o *blockchain*; por fim, na categoria física, as inovações na genética, o projeto genoma humano e a biologia sintética¹²¹. Essas inovações são viabilizadas com mais evidência mediante a digitalização, a inteligência artificial e as plataformas digitais.

A agenda brasileira para a Indústria 4.0, seguindo a classificação referida por Klaus Schwab, mas com especificidades industriais, detalha esse conjunto de tecnologias e acentua a possibilidade de fusão do mundo físico, digital e biológico, a saber: a manufatura aditiva, a inteligência artificial, a internet das coisas, a biologia sintética e os sistemas ciberfísicos¹²².

¹¹⁹ CASTELS, Manuel. **A sociedade em rede**. 22. ed. Trad. Roneide Venancio Majer. Rio de Janeiro/São Paulo: Paz e Terra, 2020, p. 123-125. ISBN 978-85-7753-036-6.

¹²⁰ CASTELS, Manuel. *Op. cit.*, p. 125.

¹²¹ SCHWAB, Klaus. *Op. cit.*, p. 23-29.

¹²² Essas novas tecnologias receberam os seguintes conceitos na Agenda brasileira para a Indústria 4.0: Impressão 3D (manufatura aditiva) é a adição de material para fabricar objetos, formados por várias peças, constituindo uma montagem; Inteligência Artificial é um segmento da computação que busca simular a capacidade humana de raciocinar, tomar decisões, resolver problemas, dotando *softwares* e robôs de uma capacidade de automatizarem vários processos; Internet das Coisas representa a possibilidade de que objetos físicos estejam conectados à internet, podendo assim executar de forma coordenada uma determinada ação; Biologia sintética é a convergência

Renan B. Kalil¹²³ observa que através da digitalização, que consiste na transformação das mais diversas espécies de informações e mídias, é facilitada a manipulação eletrônica de dados. A coleta, a análise e o armazenamento de dados nessa nova era digital passam a ser um trunfo na organização das economias globais. Se, de um lado, a *big data*¹²⁴ poderá facilitar a tomada de decisões melhores e mais rápidas, também poderá impactar o mercado de trabalho, fazendo desaparecer ou levando à obsolescência muitos empregos e resultando na extinção de várias categorias profissionais¹²⁵.

Com o crescimento da internet, a chave para o desenvolvimento do capitalismo avançado do século XXI passou a se concentrar na extração e no uso cada vez maiores de uma nova matéria-prima: os dados. Como o petróleo, os dados são extraídos, refinados e usados de várias maneiras. Porém, até há pouco tempo, as empresas continuavam a usar modelos antigos de gestão de seus negócios, que consistiam numa fábrica onde se produziam bens que depois eram vendidos e entregues, assim como os comerciantes que faziam a intermediação com o consumidor final, porém a maior parte das informações se perdia sem que nada se aprendesse sobre o comportamento dos clientes, qual a sua satisfação e como eram utilizados os produtos¹²⁶.

A mudança ocorreu quando se percebeu que a utilização de dados que circulavam nos diversos dispositivos eletrônicos era barata, achava-se à disposição e os dados só precisavam ser minerados e tratados. Esse novo modelo de negócios que emergiu, com todo o seu poder e força, através de várias companhias ao redor do mundo, são as plataformas digitais.

de novos desenvolvimentos tecnológicos nas áreas de química, biologia, ciência da computação e engenharia, permitindo o projeto e a construção de novas partes biológicas tais como enzimas, células, circuitos genéticos e redesenho de sistemas biológicos existentes; Sistemas Ciberfísicos sintetizam a fusão entre o mundo físico e digital; dentro desse conceito, todo objeto físico e os processos físicos que ocorrem, em função desse objeto são digitalizados. In Ministério da Indústria, Comércio e Serviços – Agenda Brasileira para a Indústria 4.0. [Em linha] [Acesso em 15/2/2022]. Disponível em: <<http://www.industria40.gov.br>>.

¹²³ KALIL, Renan Bernardi. **Capitalismo de plataforma e Direito do Trabalho: crowdwork e trabalho sob demanda por meio de aplicativos**. Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo: 2019, p. 75. [Em linha] [Acesso em 18/3/2021]. Disponível em: <https://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/2/2138/tde-07082020-133545/pt-br.php>.

¹²⁴ **Big Data** é a área do conhecimento que estuda como tratar, analisar e obter informações a partir de conjuntos de dados grandes demais para serem analisados por sistemas tradicionais. O termo *big data* surgiu em 1997 e seu uso serve para nomear essa quantidade cada vez mais crescente e não estruturada de dados sendo gerados a cada segundo. Ao longo das últimas décadas, a quantidade de dados gerados tem crescido de forma exponencial. O surgimento da Internet aumentou de forma abrupta a quantidade de dados produzidos [...]. A essência do conceito está em gerar **valor** para negócios. In Wikipédia. [Em linha] [Acesso em 9/1/2022]. Disponível em: https://pt.wikipedia.org/wiki/Big_data#Defini%C3%A7%C3%A3o.

¹²⁵ SCWAB, Klaus. *Op. cit.*, p. 137.

¹²⁶ SNIRCZEK, Nick. *Op. cit.*, p. 43-45.

Já a inteligência artificial pode ser descrita como os processos informáticos de trabalho de máquinas que exigiriam inteligência se realizados por humanos. O termo, abreviado no mundo acadêmico como IA, pode ser compreendido como a elucidação do processo de aprendizagem humana e a criação do comportamento inteligente através de sistemas de computador.

Duas são as espécies de inteligência artificial: a fraca, na qual o computador serve apenas como instrumento de investigação de processos cognitivos; e a forte, em que o computador opera no plano de processos de autoaprendizagem, ou seja, há o aprendizado de máquina. Trata-se de uma tecnologia revolucionária capaz de resolver inúmeros problemas do mundo real, como reconhecer imagens e a fala humana, prever o comportamento de consumidores, tomar decisões, ajudar robôs a “ver” e dirigir carros. Kai Fu Lee¹²⁷ defende que “se o *big data* é o petróleo que alimenta a nova economia, a inteligência artificial é a nova eletricidade”.

Se as tecnologias da Primeira Revolução Industrial superaram o receio ludista do desemprego, há o fundado temor de que a inteligência artificial e a robótica extinguirão milhões de empregos; nem todos serão substituídos por novas ocupações e os novos empregos terão baixa remuneração. Kai Fu Lee acredita que a civilização enfrentará uma crise provocada pela IA, “a futura crise de empregos e desigualdade”¹²⁸. Harari adverte que desta vez o temor do desemprego em massa se tornará realidade, pois “o aprendizado da máquina será um fator real que mudará o jogo”¹²⁹.

Entre os setores econômicos em que a inteligência artificial é utilizada com grande sucesso, destaca-se o da economia de bico (*gig economy*), que se materializa com mais evidência nas plataformas digitais, *locus* de grande contratação de trabalhadores terceirizados.

A máquina que representa essa sociedade virtual, e que também é ferramenta de trabalho, com suas várias funções, é o *smartphone*.

¹²⁷ LEE, Kai Fu. **Inteligência artificial: como os robôs estão mudando o mundo, a forma como amamos, nos relacionamos, trabalhamos e vivemos**. Trad. Marcelo Barbão. Rio de Janeiro: Globo Livros, 2019, p.19-23. ISBN 978-65-806-3432-3.

¹²⁸ LEE, Kai Fu. *Op. cit.*, p. 173.

¹²⁹ HARARI, Yuval Noah. **21 lições para o século XXI**. Tradução Paulo Geiger. São Paulo: Companhia das Letras, 2018, p. 29. ISBN 978-85-545-1132-6.

Nicole Aschoff¹³⁰ sustenta que assim como o automóvel foi a mercadoria definidora do século XX, o *smartphone* está remodelando a forma como se vive e trabalha no século XXI. Desde que surgiu em 2007, o *smartphone* molda a sociedade contemporânea e estende o local de trabalho no espaço e no tempo.

Os *smartphones* transformaram-se em máquinas ou ferramentas de trabalho onipresentes. Facilitam os novos modelos de emprego e autoexploração ao vincular trabalhadores aos donos das empresas sem os custos fixos e o envolvimento emocional das relações laborais tradicionais. Para o trabalho de motoristas ou entregadores de alimentos, mediados por plataformas digitais, o *smartphone* passou a ser um instrumento de trabalho indispensável.

O *smartphone* e os computadores facilitaram a conexão em rede das plataformas digitais, que se expandiram e alcançaram negócios como transporte, hospedagem, variados setores de *marketplace*¹³¹ e, de modo avassalador, a prestação de serviços. Muitas são as questões em curso com o advento das plataformas digitais de trabalho, entre elas, seu impacto no trabalho assalariado, no emprego, na renda e no próprio Direito do Trabalho.

O desemprego estrutural, que já se acentuara no curso da Terceira Revolução Industrial, agora ganha outra dimensão. Enquanto a tecnologia da informação e comunicação impunha ao trabalhador a capacitação permanente, deixando aos trabalhadores sem qualificação o subemprego ou o desemprego, agora se anuncia a substituição de empregados ou trabalhadores em postos de gestão, qualificados, por máquinas ou robôs, com o uso intensivo da inteligência artificial. A Quarta Revolução Industrial também desempregará os trabalhadores qualificados, caso sejam passíveis de substituição por máquina.

De se notar que se especula sobre o retorno de postos de trabalho tecnológicos aos países sedes de grandes empresas que antes exportavam fábricas para países pobres em busca do baixo custo da mão de obra. As novas tecnologias poderão reduzir os custos de produção em espaços menores e com poucos empregados, repatriando, portanto, emprego e renda, o que pode aprofundar o fosso entre os países do Norte e do Sul.

¹³⁰ ASCHOFF, Nicole. *The Smartphone Society*. *Jacobin magazine*, mar/2015. [Em linha] [Acesso em 22/1/2022]. Disponível em: <https://jacobinmag.com/2015/03/smartphone-usage-technology-aschoff>.

¹³¹ O termo em inglês *marketplace* resulta da união das palavras *market* (mercado) e *place* (local). Trata-se de um espaço virtual onde se faz comércio eletrônico no sentido mais amplo. [Em linha] [acesso em 12/3/2022]. Disponível em: <https://pt.wikipedia.org/wiki/E-marketplace>.

Some-se a esses problemas a variedade de trabalho ofertado pelas plataformas digitais, que concentram, assim, um vasto poder. Tome-se como exemplo a plataforma brasileira GetNinjas¹³², que faz a intermediação entre prestadores de serviço e usuários, e oferece de psicólogo a professor, de médico a encanador, de tradutor a eletricista, de serviços de beleza a serviços domésticos, a preços baixos e com grande disputa entre os prestadores.

Como já anotado, as tecnologias digitais mudam em grande velocidade, mas as organizações, as leis, as pessoas e a sociedade não seguem no mesmo ritmo. Lançando mão de incertezas sobre as regulações existentes, as plataformas criaram suas próprias regras com o discurso da disrupção, da modernidade e da inovação, amparadas na teoria do fato consumado ou na defesa da inevitabilidade do determinismo tecnológico.

Porém, já se observa uma intensa mobilização de parlamentos, instituições e da sociedade civil organizada, visando regulamentar e proteger as pessoas das consequências do uso de novas tecnologias, bem como intentando estabelecer limites à invasão de privacidade dos trabalhadores e da sociedade em geral, e à atuação sem freios das plataformas digitais de trabalho. Tomem-se como exemplo os regulamentos sobre a privacidade e a proteção de dados da União Europeia¹³³, de Portugal¹³⁴ e do Brasil¹³⁵, a edição de normas sobre o direito à

¹³² Para mais informações sobre essa plataforma, consultar: <https://www.getninjas.com.br/>.

¹³³ Trata-se do Regulamento Geral de Proteção de Dados Pessoais 2016/679, de 27 de abril, do Parlamento Europeu e do Conselho, que disciplina a proteção das pessoas singulares no que diz respeito ao tratamento de dados pessoais e à livre circulação desses dados, e que revogou a Diretiva 95/46/CE (Regulamento Geral sobre a Proteção de Dados). [Em linha] [Acesso em 18/3/2022]. Disponível em: <https://eur-lex.europa.eu/eli/reg/2016/679/oj/por>.

¹³⁴ Para assegurar a execução, na ordem jurídica, do Regulamento (UE) 2016/679 do Parlamento e do Conselho, Portugal editou a Lei n° 58/2019, de 8 de agosto, sobre proteção das pessoas singulares no que diz respeito ao tratamento de dados pessoais e à livre circulação desses dados, consagrando o art. 28° às relações laborais e dispondo no n° 1 que: “O empregador pode tratar os dados pessoais dos seus trabalhadores para as finalidades e com os limites definidos no Código do Trabalho e respetiva legislação complementar ou noutros regimes setoriais, com as especificidades estabelecidas no presente artigo”, o que representou um avanço. [Em linha] [Acesso em 18/3/2022]. Disponível em: <https://dre.pt/dre/detalhe/lei/58-2019-123815982>; <https://www.sg.pcm.gov.pt/sobre-nos/regulamento-geral-de-prote%C3%A7%C3%A3o-de-dados.aspx>.

¹³⁵ No Brasil, a Lei 13.709/2018 dispõe sobre o tratamento de dados pessoais, inclusive nos meios digitais, por pessoa natural ou por pessoa jurídica de direito público ou privado, com o objetivo de proteger os direitos fundamentais de liberdade e de privacidade e o livre desenvolvimento da personalidade da pessoa natural, com repercussão no contrato de trabalho, ainda que não tenha capítulo expresso como o art. 28° da Lei portuguesa. [Em linha] [Acesso em 18/3/2022]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/lei/113709.htm.

desconexão dos trabalhadores em Portugal¹³⁶ e na Europa¹³⁷, a tentativa da Europa de criar o imposto digital¹³⁸.

As leis e projetos visando regulamentar o trabalho em plataformas digitais em Portugal, em outros países europeus e no Brasil, sem olvidar as proposições da União Europeia referentes ao trabalho intermediado por plataformas digitais, por fazerem parte do objeto desta pesquisa, serão abordados nos capítulos seguintes.

O cenário de preocupações, com efeito, se amplia quando o trabalho é conduzido e precificado pela plataforma digital de trabalho. Cabe examinar o modelo de operação das plataformas digitais, seus fundamentos e as dinâmicas de trabalho de motoristas através de aplicativos em Portugal e no Brasil, nomeadamente dos motoristas da empresa Uber.

CAPÍTULO 2 – PLATAFORMAS DIGITAIS E O TRABALHO DE MOTORISTAS VIA APLICATIVOS: O PADRÃO UBER

2.1 – Considerações iniciais

A partir dos anos 1990, as tecnologias da informação e comunicação (TICs) produziram mudanças importantes na economia, no modo de viver e na forma de trabalhar. Aporta-se na segunda década do século XXI em um mundo hiperconectado, complexo e acelerado, sob o influxo da Quarta Revolução Industrial; a tendência do trabalho é a do contrato

¹³⁶ O Código do Trabalho Português, recentemente alterado pela Lei nº 83/2021, de 6 de dezembro, é enfático no respeito à desconexão e privacidade do empregado em teletrabalho, como se vê no art. 170, 2, 3 e 5: 2 - “*Sempre que o teletrabalho seja realizado no domicílio do trabalhador, a visita ao local de trabalho requer aviso prévio de 24 horas e concordância do trabalhador*”; 3 - A visita prevista no número anterior só deve ter por objeto o controlo da atividade laboral, bem como dos instrumentos de trabalho, e apenas pode ser efetuada na presença do trabalhador durante o horário de trabalho acordado nos termos da alínea d) do n.º 4 do artigo 166.º (...) 5 - É vedada a captura e utilização de imagem, de som, de escrita, de histórico, ou o recurso a outros meios de controlo que possam afetar o direito à privacidade do trabalhador”.

¹³⁷ Tramita no Senado Federal do Brasil o projeto de lei nº 4.044/2020, que pretende regular o direito à desconexão. A CLT já dispõe de artigos disciplinando o teletrabalho (art. 62) e o trabalho em regime de sobreaviso (art. 244), que alguns juízes têm aplicado em demandas sobre direito à desconexão. Teresa Coelho Moreira apresenta uma radiografia das legislações europeias sobre o direito à desconexão, e refere que em Portugal diversos projetos legislativos foram apresentados ao parlamento; até agora nenhum deles foi considerado. MOREIRA, Teresa Coelho. *Op. cit.*, p. 116-125.

¹³⁸ A iniciativa do Conselho da União Europeia decorre da “necessidade de um sistema de tributação eficaz e justo adequado à era digital”, segundo conclusões de outubro de 2017. [Em linha] [Acesso em 12/1/2022]. Disponível em: <https://www.consilium.europa.eu/pt/policies/digital-taxation/>.

temporário, precário, um bico¹³⁹. A ascensão das plataformas digitais de trabalho confirma essa assertiva. Os impactos dessas mudanças aparecem por todo lado: na cultura, no consumo e, principalmente, na produção de bens e no trabalho.

Desde os ludistas¹⁴⁰, as questões envolvendo o trabalho e a sua substituição paulatina por artefatos tecnológicos como máquinas e robôs têm assombrado a classe trabalhadora e suas representações. A novidade no cenário da economia do século XXI é a forma como as novas tecnologias reduzem os custos de transação, de modo que a empresa não mais precisa manter grandes estruturas organizacionais. Não se trata mais somente de terceirização, pois em alguns setores se observa que as empresas estão dando um passo para a “balconização do mercado”¹⁴¹, pois não contratam diretamente trabalhadores, exceto os imprescindíveis, num modelo de negócio que coloca em contato o demandante do serviço com o provedor deste. Esta operação é realizada pelas plataformas digitais.

A evolução tecnológica, que agora se estrutura na digitalização e na conectividade, na rapidez com que se desenvolve um *software* e na velocidade em que ele é substituído, permitiu que as plataformas digitais assumissem o protagonismo que agora ostentam. Hoje, representam um número expressivo da força de trabalho em vários países¹⁴².

¹³⁹ CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende. O Direito do Trabalho Pós-Material: o trabalho da “multidão” produtora. In: **Tecnologias Disruptivas e a exploração do trabalho humano**. LEME, Ana Carolina Reis Paes; RODRIGUES, Bruno Alves; CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende (organizadores). São Paulo: LTr, 2017, p. 101. O “Gig” de *Gig Economy* é um termo em inglês equivalente ao “bico” do Português brasileiro. “Bico” é palavra utilizada no Brasil para empregos temporários, de baixa remuneração e curta duração, muito comum em um país que convive com o desemprego há muitos anos. Cf. FANIN, Carolina. **Gig Economy: o que você precisa saber sobre esse fenômeno**. [Acesso em 9/7/2022]. Disponível em: <https://www.ecommercebrasil.com.br/artigos/gig-economy-o-que-voce-precisa-saber-sobre-esse-fenomeno/>.

¹⁴⁰ O ludismo foi um movimento de trabalhadores que se uniram e se revoltaram contra as máquinas no princípio da Revolução Industrial. Segundo Hobsbawm, “os trabalhadores de espírito simples reagiram ao novo sistema destruindo as máquinas que julgavam ser responsáveis pelos problemas, mas o movimento também atraiu homens de negócios e fazendeiros ingleses que simpatizavam com estas atividades dos seus trabalhadores luditas porque também eles se viam como vítimas da minoria diabólica de inovadores egoístas”. HOBBSAWM, Eric. **A Era das Revoluções: 1789-1848**. 45. ed. Trad. Maria Thereza Lopes Teixeira e Marcos Penchel. São Paulo: Paz e Terra, 2012, p. 74. ISBN 978-857-753-0991.

¹⁴¹ SIGNES, Adrián Todolí. O mercado de trabalho no Século XXI: *on-demand economy*, *crowdsourcing* e outras formas de descentralização produtiva que atomizam o mercado de trabalho. Trad. Ana Carolina Reis Paes Leme e Carolina Rodrigues Carsalade. In: **Tecnologias Disruptivas e a exploração do trabalho humano**. LEME, Ana Carolina Reis Paes; RODRIGUES, Bruno Alves; CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende (organizadores). São Paulo: LTr, 2017, p. 29.

¹⁴² No Brasil, o Instituto Locomotiva realizou pesquisa que mostra em março de 2021 nada menos do que 32,4 milhões de trabalhadores adultos, ou 20% da força de trabalho do país, estavam ganhando a vida servindo ou operando aplicativos digitais. [Em linha] [Acesso em 12/2/2022]. Disponível em: <https://ilocomotiva.com.br/clipping/uol-do-whatsapp-ao-uber-1-em-cada-5-trabalhadores-usa-apps-para-ter-renda/> Em Portugal, segundo investigação da Comissão Europeia, no ano de 2019 o País era o terceiro na Europa com mais trabalhadores laborando em plataformas digitais de trabalho. [Em linha] [Acesso em 12/2/2022].

Esta viragem ocorre a partir de tecnologias como uma internet mais acessível, impulsionada por sensores menores e mais poderosos que tornaram mais baratos os custos do uso da informática, e pela inteligência artificial em qualidade automática¹⁴³. Juan Delgue observa que com esse novo modelo de negócios foi dado um passo a mais em direção a suportes digitais avançados, facilitando a reconstrução das formas de trabalho e novas estratégias de produção, com consequências que não são fáceis de mensurar seja na perspectiva do mundo do trabalho, seja na esfera da economia em geral. “A empresa enxuta com ramificações externas é substituída por uma nova empresa sem fábricas, sem máquinas e sem trabalhadores”¹⁴⁴.

As plataformas digitais são estruturadas em ambiente virtual, viabilizadas por um endereço eletrônico e um aplicativo para telefone móvel ou computador. São controladas por uma empresa. Por representar com mais visibilidade a nova economia, cabe responder se esse modelo de negócios ainda pode ser considerado parte da economia colaborativa.

2.2 – Da economia colaborativa ao capitalismo de plataformas

A expressão economia colaborativa não é consensual, mas vem sendo utilizada como palavra-chave para nomear diversas iniciativas econômicas, mesmo aquelas que escapam da ideia original de compartilhamento de bens ociosos. O que se observa é que há um padrão de negócios estruturado através de plataformas digitais que ofertam diferentes bens e serviços.

Uma das obras determinantes para a consagração do termo “economia colaborativa”, que apareceu em paralelo à emergência das plataformas digitais, foi *O que é meu é seu: como o consumo colaborativo vai mudar o nosso mundo*, de Rachel Botsman e Roo Rogers, na qual os articulistas expõem o que consideram uma mudança radical no consumo no início do século XXI, que migrou do hiperconsumo para o consumo colaborativo. Há um incontido otimismo nesses autores ao defenderem que nessa nova economia compartilhada entre pessoas através de plataformas digitais, potencializada pelas redes sociais, ocorre um verdadeiro compartilhamento nas comunidades, nos escritórios, nos bairros, nas escolas ou nas redes de *Facebook*. Por esse prisma, conceituam a economia compartilhada como “um sistema

Disponível em: <https://rhmagazine.pt/portugal-e-terceiro-no-ranking-dos-paises-com-mais-trabalhadores-em-plataformas-digitais/>.

¹⁴³ SCHWAB, Klaus. *Op. cit.*, p. 26-29.

¹⁴⁴ DELGUE, Juan Raso. *La empresa virtual: nuevos retos para el Derecho del Trabajo*. Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales e Derecho del Empleo, Vol. 5, numero 1, enero-março de 2017, ADAPT University Press – ISSN 2282-2313. [Em linha] [Acesso em 14/2/2022]. Disponível em: http://ejcls.adapt.it/index.php/rlde_adapt/article/view/454.

econômico baseado no compartilhamento de bens ou serviços subutilizados, gratuitamente ou mediante pagamento, diretamente de pessoas físicas”¹⁴⁵.

A ideia da economia colaborativa surge com a descoberta de que através do uso intensivo da internet é possível conectar consumidores com provedores de serviços para trocas de bens ou serviços no mundo físico. Essas trocas têm como objeto principal facilitar o uso de bens que se achavam sem destinação econômica, gerando renda e interação social. Seus defensores sustentam que a economia colaborativa cria um novo modelo de negócios e constitui um movimento social. Seria, assim, uma “mistura afetiva de comércio e causa no mundo digital”¹⁴⁶, ou de comércio e comunidade.

Também está na raiz do discurso da economia colaborativa a ideia central de que em todas as casas, em todos os lugares, existem bens sem utilização que podem ter uma destinação econômica com o uso das plataformas digitais. Esses bens teriam uma nova destinação ao serem postos no mercado com obtenção de renda¹⁴⁷.

Nessa ordem de ideias, essa promessa alternativa ao comércio das grandes empresas impactaria positivamente os consumidores. Tais ações contribuiriam para frear o consumismo, atenuar o apego a bens materiais, reduzir o número de automóveis nas ruas e, por consequência, diminuir a poluição, contribuindo com o meio ambiente, além de ajudar a fazer conexões humanas.

São vários os exemplos de plataformas digitais que atuam nesse universo de compartilhamento, como a *Couchsurfing*, que atende mais de 12 milhões de pessoas cadastradas, em mais de 200 mil cidades, e que se define como uma comunidade global composta de viajantes em busca de hospedagem sem custo e de pessoas interessadas em compartilhar suas casas, sem finalidade lucrativa. O propósito, segundo o seu *site*, é “criar um mundo melhor por meio das viagens, e criar viagens mais ricas por meio da conexão”¹⁴⁸.

¹⁴⁵ BOTSWAN, Rachel; ROGERS, Roo. **O que é meu é seu: como o consumo colaborativo vai mudar o nosso mundo**. Trad. Rodrigues Lopes Sardenberg. Porto Alegre: Bookman Comp. Ed. 2011, p. 15-17.

¹⁴⁶ SLEE, Tom. *Op. cit.*, p. 33.

¹⁴⁷ SIGNÉS, Todolí. *El futuro del trabajo: Nuevos indícios de laboralidad aplicables a empresas digitales*. *Revista de Treball, economia i societat*, nº 92. Enero, 2019. ISSN-e 1137-0874 [Em linha] [acesso em 10/10/2021]. Disponível em: http://www.ces.gva.es/sites/default/files/2019-09/art9_0.pdf.

¹⁴⁸ COUCHSURFING. Sítio eletrônico. [Em linha] [Acesso em 10/12/2021]. Disponível em: <https://www.couchsurfing.com/places/south-america/brazil/sao-paulo>.

A *Blablacar*, plataforma cuja ideia surgiu na França em 2003, com atuação em vários países, permite o compartilhamento de veículos, conectando viajantes com o mesmo destino, que resolvem dividir os custos da viagem no mesmo automóvel¹⁴⁹.

No plano do financiamento coletivo ou *crowdfunding*, podem ser rastreadas plataformas que se enquadram no conceito de economia colaborativa, como a brasileira *Catarse*¹⁵⁰, que tem como objetivo aproximar pessoas que desejem viabilizar financeiramente determinados projetos, em geral pessoas físicas com interesses na iniciativa.

A economia compartilhada, por essa ótica, promove benefícios socioambientais, além da promessa da inserção no mercado de pessoas vulneráveis, que tomariam o controle de suas ações tornando-se microempresários. Nessa perspectiva, na economia compartilhada que se legitimou no início do processo de massificação das plataformas digitais como lócus de negócios, prevaleceriam valores que estão além do lucro e do mercado, tais como o consumo consciente, a eliminação ou a redução de desperdícios e o acesso justo a bens subutilizados. São atividades que giram em torno de pequenas trocas pessoais, e não como prestação do serviço que o proprietário do bem põe à disposição do interessado, que se torna uma questão acessória¹⁵¹.

Na Comunicação da Comissão Europeia ao Parlamento Europeu e ao Conselho, de 2016, na qual se propôs a Agenda Europeia para a Economia Colaborativa, foi captada a essência desse modelo de negócios que, de fato, gera novas oportunidades, principalmente para consumidores, em razão de oferecer novos serviços, maior oferta e preços mais baixos, e de proporcionar a partilha de ativos ociosos e contribuir para o desenvolvimento sustentável¹⁵².

O que se viu desde então foi a crescente captura da ideia de compartilhamento por negócios sustentados por grandes investidores, ou empresas que redirecionam suas ações para o ambiente virtual, e que não se enquadram no conceito de compartilhamento, apesar da utilização recorrente da expressão.

¹⁴⁹ BLABLACAR. Sítio eletrônico. [Em linha] [Acesso em 10/12/2021]. Disponível em: <https://www.blablacar.com.br/>.

¹⁵⁰ CATARSE. Sítio eletrônico. [Em linha] [Acesso em 10/12/2021]. Disponível em: <https://www.catarse.me/>.

¹⁵¹ GAUTHIER, Gustavo. *Impacto de las nuevas tecnologías em el mundo del trabajo*. Ecuador Documents. [Em linha] [Acesso em 12/2/2022]. Disponível em: <https://documents.ec/document/impacto-de-las-nuevas-tecnologas-en-el-mundo-del-de-las-nuevas-tecnologas-en-el.html>.

¹⁵² Comissão Europeia. **Comunicação ao Parlamento Europeu, ao Conselho, ao Comitê Econômico e Social Europeu e ao Comitê das Regiões**. Agenda Europeia para a Economia Colaborativa, 2016, p. 2. [Em linha] [Consulta em 10/10/2021]. Disponível em: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/?uri=CELEX%3A52016DC0356>.

Segundo Tatiana Aparecida Doin¹⁵³, houve uma metamorfose do ativismo social da economia de compartilhamento para a sua financeirização, que pode ser medida pelo financiamento de empresas de capital de risco, trocas de mercado, preços competitivos e governança corporativa, e tem na Uber o seu maior exemplo.

Tom Slee fala em duas visões sobre a economia do compartilhamento. A primeira é a comunitária e cooperativa, com trocas em pequena escala entre pessoas, sem vocação comercial. A segunda é a “ambição disruptiva e planetária de companhias que têm bilhões de dólares para gastar desafiando leis democráticas ao redor do mundo”, adquirindo os concorrentes em busca de ampliar escala, além de investir em pesquisas de novas tecnologias com a finalidade de tornar obsoleta a força dessas leis. Critica, portanto, a adoção indiscriminada da ideia de compartilhamento, pois a concepção inicial de compartilhamento foi capturada pelo capitalismo de risco e se transformou em “*playground* de bilionários”. Por isso, enquanto as iniciativas comunitárias recebem o epíteto de “o que é meu é seu”, ao segundo modelo seria apropriado o mote “o que é seu é meu”¹⁵⁴.

O que se observa dessa narrativa é que a economia colaborativa, como desenhada no modelo original, como espaço de pequenas trocas ou serviços, teria se convertido em opção de negócios com feições da dinâmica capitalista.

A Comissão Europeia sublinha que nem toda a plataforma digital que intervém no mercado responde ao sistema pessoa a pessoa (*peer-to-peer*) e merece o qualificativo de “colaborativa”, que deve ser reservado aos particulares não profissionais que através das plataformas realizam transações ocasionais¹⁵⁵.

Estratégias de *marketing* foram desenvolvidas na defesa da expressão *economia de compartilhamento* para designar todos os negócios que se realizam através de plataformas digitais, aí incluídos gigantes como Uber, Airbnb, Ifood, Delivero, entre outros.

Ao longo dos anos, o termo economia compartilhada vem sendo utilizado por plataformas digitais que se constituem em grandes empresas e cuja atividade e desígnio se

¹⁵³ DOIN, Tatiana Aparecida Ferreira. **Desvendando a Metamorfose da Economia do Compartilhamento: uma revisão sistemática de literatura para a proposição de um *framework* integrativo**. Tese de Doutorado em Administração de Empresas pela Universidade Federal da Bahia. Salvador: 2019, p. 102-115. [Em linha] [Acesso em 18/2/2022]. Disponível em: <https://repositorio.ufba.br/handle/ri/32145>.

¹⁵⁴ SLEE, Tom. *Op. cit.*, p. 37.

¹⁵⁵ Comissão Europeia. **Comunicação ao Parlamento Europeu, ao Conselho, ao Comitê Econômico e Social Europeu e ao Comitê das Regiões**. Agenda Europeia para a Economia Colaborativa, 2016, p. 2. [Em linha] [Consulta em 10/10/2021]. Disponível em: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/?uri=CELEX%3A52016DC0356>.

distanciam da lógica do compartilhamento de bens, de cooperação entre pessoas e de preocupações socioambientais. São empresas que não exibem diferenças dos tradicionais conglomerados capitalistas, cuja finalidade do negócio é a obtenção de lucros e a utilização de modo intensivo da mão de obra, com precarização e alienação do trabalhador, longe dos ideais de emancipação ou de empoderamento dos prestadores de serviço.

Antecipando importantes debates, Jeff Howe¹⁵⁶ cunhou, no ano de 2006, observando os novos arranjos sob a ótica da prestação do serviço, a expressão *crowdsourcing*, que combina as palavras *crowd* (multidão, massa) com *outsourcing* (terceirização). O autor percebeu que havia em curso um movimento, uma tendência inovadora no que concerne à produção e à distribuição de mão de obra, que se distinguia da terceirização, porquanto pessoas sem treinamento ou especialização eram contratadas no lugar de trabalhadores profissionalizados, com custos muito mais reduzidos se comparados com os empregados formalizados.

Surgiram desde então vários termos que designam essa nova lógica econômica, entre os quais se destacam economia colaborativa¹⁵⁷, capitalismo de plataforma¹⁵⁸, economia de compartilhamento (*sharing economy*)¹⁵⁹, economia de bico (*gig economy*)¹⁶⁰, economia sob demanda (*on-demand economy*)¹⁶¹, economia virtual¹⁶², economia digital e economia de plataformas¹⁶³.

¹⁵⁶ HOWE, Jeff. *The Rise of crowdsourcing*. *Wired Magazine, Ideas*, Jun. 1, 2006. [Em linha] [Acesso em 29/11/2021]. Disponível em: <https://www.wired.com/2006/06/crowds/>.

¹⁵⁷ Comissão Europeia. **Comunicação ao Parlamento Europeu, ao Conselho, ao Comitê Econômico e Social Europeu e ao Comitê das Regiões**. Agenda Europeia para a Economia Colaborativa, 2016, p. 2. [Em linha] [Consulta em 10/10/2021]. Disponível em: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/?uri=CELEX%3A52016DC0356>.

¹⁵⁸ SRNICEK, Nick. **Capitalismo de plataforma**. Trad. Aldo Giacometti. Ciudad Autónoma de Buenos Ayres: Caja Negra, 2018.

¹⁵⁹ Entre outros: SUNDARARAJAN, Arun. **Economia compartilhada – o fim do emprego e a ascensão do capitalismo de multidão**. Trad. André Botelho. São Paulo: Editora Senac, 2018. SCHOR, Juliet. *Debating the Sharing Economy*. 2014. [Em linha] [Acesso em 13/4/2021]. Disponível em: <https://greattransition.org/images/Schor-Debating-Sharing-Economy.pdf>.

¹⁶⁰ STEFANO, Valério de. *The rise of the “just-in-time Workforce”: On-Demand Work, Crowd-Work and Labour Protection in the “Gig-Economy”*. *Conditions of Work and Employment Series*, No. 71. Geneva, 2016. [Em linha] [Acesso em 13/4/2021] Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication.pdf.

¹⁶¹ SIGNES, Adrián Todolí. O mercado de trabalho no século XXI: *on-demand economy*, *crowdsourcing* e outras formas de descentralização produtiva que atomizam o mercado de trabalho. Trad. Ana Carolina Reis Paes Leme e Carolina Rodrigues Carsales. In: **Tecnologias Disruptivas e a exploração do trabalho humano. A intermediação de mão de obra a partir das plataformas eletrônicas e seus efeitos jurídicos e sociais**. Leme, Ana Carolina Reis Paes; Rodrigues, Bruno Alves; CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende (Coord.). São Paulo: Ltr, 2017.

¹⁶² DELGUE, Juan. *Op. cit.*

¹⁶³ A OIT utilizou a expressão “economia de plataformas” ou “economia gig” para se referir ao trabalho mediado por plataformas digitais, em “O futuro do trabalho, informe inicial para a Comissão Mundial para o Futuro do

Essa diversidade de tratamento é resultado da grande variedade de serviços oferecidos através das plataformas. A cada dia, novas pesquisas e novos termos aparecem para demonstrar as várias visões sobre o tema. Algumas classificações levam em consideração o objetivo da plataforma, sua monetização ou gratuidade do serviço, se prestado pessoalmente ou *on line*, entre outras possibilidades.

Sundarajan prefere o termo *economia compartilhada*, mas também faz referência a *capitalismo de multidão*, da qual despontam cinco características principais: (i) criar possibilidades de trocar bens e de surgimento de novos serviços; (ii) utilização de bens, habilidades e dinheiro nos limites de sua capacidade; (iii) surgimento de novos mercados, distribuídos em redes de multidão; (iv) oferta de capital e trabalhadores de modo descentralizado de indivíduos, em vez de empregados de corporações ou de órgãos estatais; (v) fronteira não definida entre emprego e prestação de serviço. Defende que nesse novo modelo “talvez a flexibilidade e a fluidez de contratação por meio de plataformas digitais – em vez de um emprego fixo – possam ser empoderadoras para os trabalhadores”¹⁶⁴.

A expressão economia *gig* como designação da nova economia de plataforma é atribuída a Geoff Nunberg¹⁶⁵, ao eleger o termo *gig* como palavra do ano em 2016 e destacar que a palavra, apesar de conhecida, renasce timbrada por outra carga de significado para nomear a nova ordem econômica. Anota que a palavra *gig*, apesar de origem incerta, já era usada há mais de um século e foi muito utilizada na contracultura, nos anos de 1950, como gíria, para definir um encontro sem compromisso entre músicos.

O autor enxerga na palavra *gig* um tom de despreocupação para nomear, de forma predominante, a nova economia, que está sendo apresentada como a nova revolução industrial de nosso tempo. Para ele, o trabalho de tempo indeterminado, vitalício, faz parte do passado, enterrado pela tecnologia e pela lógica do mercado. Arremata que daqui em diante as ocupações se constituirão numa colcha de retalhos de projetos e atribuições temporários, com a ajuda de aplicativos e plataformas com nomes alegres como *FancyHands*, *Upwork* e *TaskRabbit*.

Trabalho”, de setembro de 2017, p. 35. [Em linha] [Acesso em 22/11/2022]. Disponível em: https://www.ilo.org/lisbon/publica%C3%A7%C3%B5es/WCMS_682688/lang--pt/index.htm. E na publicação de 2021, Perspectivas Sociais e de Emprego no Mundo, a expressão economia digital. [Em linha] [Acesso em 12/2/2022]. Disponível em: https://www.ilo.org/lisbon/publica%C3%A7%C3%B5es/WCMS_830697/lang--pt/index.htm.

¹⁶⁴ SUDARAJAN, Arun. *Op. cit.*, p. 34-55.

¹⁶⁵ NUNBERG, Geoff. *Goodbye Jobs, Hello “Gigs”: How One Word Sums Up A New Economic Reality*. *National Public Radio* – 11 jan. 2016. [Em linha]. [Acesso em 5/9/2021]. Disponível em: <https://www.npr.org/2016/01/11/460698077/goodbye-jobs-hello-gigs-nunbergs-word-of-the-year-sums-up-a-new-economic-reality>.

Como se verá nesta pesquisa, não há nada de empoderamento do trabalhador na realidade da economia que se desenvolve através de plataformas digitais.

Emanuelle Dagnino¹⁶⁶ considera mais apropriado utilizar a expressão economia sob demanda para identificar as atividades econômicas que se realizam mediante plataformas de internet, já que “propiciam o *matching*” ou a combinação imediata do usuário que solicita um bem ou serviço com a pessoa que pode fornecê-lo, compartilhando os ativos, as habilidades e o tempo que possui.

Adrián Todolí Signes¹⁶⁷ também defende o uso da expressão economia sob demanda (*on-demand economy*), sob o argumento de que o termo é amplo e refere um tipo de negócio no qual as novas tecnologias desenvolvidas na internet permitiram que plataformas digitais tenham acesso a um vasto número de prestadores de serviço que esperam uma demanda, solicitada por um consumidor através de um *smartphone*. Estas plataformas virtuais estão criando uma “infraestrutura invisível” que conecta a oferta e a demanda, facilitando a interação entre usuários e prestadores de variados serviços e se contrapondo à concepção tradicional de trabalhador empregado, permanente, integrado à empresa.

Valério de Stefano¹⁶⁸ afirma que a economia de bico (*gig economy*) representa o gênero do qual são espécies o trabalho em multidão (*crowdwork*) e o trabalho sob demanda por meio de aplicativos (*work-on demand via apps*). Essas plataformas colocam em contato um número indefinido de organizações e indivíduos através da internet.

Nick Srnicek¹⁶⁹ prefere conceituar a nova economia como capitalismo de plataforma, na medida em que a economia digital com todo o seu aparato tecnológico constitui um setor transversal, com ramificações em diversas áreas, desde a indústria, passando pelo setor

¹⁶⁶ Conforme o autor, o termo *on demand economy* ingressou rapidamente na linguagem comum nos primeiros meses de 2015, em grande medida graças ao forte impacto midiático da problemática que foi levantada em torno da Uber (por outra parte, nasceu também o neologismo uberização). As poucas intervenções doutrinárias sobre o tema não permitem clarificar se se há produzido uma verdadeira separação do conceito de *sharing economy*, porque é difícil identificar as diferenças de significado. DAGNINO, Emanuele. Uber law: perspectiva jurídico-laboral de la *sharing/on-demand economy*. Tradução do italiano por Silvia Fernandez Martinez. *Revista Internacional Y Comparada de Relaciones Laborales Y Derecho del Empleo*, v. 3, n. 3, jul./set. 2015. ISSN 2282-2313.

¹⁶⁷ SIGNES, Adrián Todolí. O mercado de trabalho no século XXI: *on-demand economy*, *crowdsourcing* e outras formas de descentralização produtiva que atomizam o mercado de trabalho. Trad. Ana Carolina Paes Leme e Carolina Rodrigues Carsalade. In: **Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho: a intermediação de mão de obra a partir das plataformas eletrônicas e seus efeitos jurídicos e sociais**. São Paulo: LTr, 2017, p. 28-43.

¹⁶⁸ STEFANO, Valerio de. *Op. cit.*

¹⁶⁹ SRNICEK, Nick. **Capitalismo de Plataforma**. Trad. Aldo Giacometti. *Ciudad Autónoma de Buenos Ayres: Caja Negra*, 2018, p. 10.

de serviços, até mineração e telecomunicações, tornando-se fundamental para toda a economia. Para o autor, este parece ser o setor mais dinâmico da economia contemporânea, com sua permanente inovação. Sugere que o capitalismo de plataforma dirigirá a economia daqui em diante¹⁷⁰.

Juan Delgue aproximou-se da terminologia utilizada pela OIT, ao nomear os novos arranjos econômicos por meio da internet de economia virtual¹⁷¹, porque se realiza através do ecossistema virtual.

No Relatório da OIT “Perspectivas Sociais e de Emprego no Mundo: o papel das plataformas de trabalho na transformação do mundo do trabalho”, de 2021, é utilizada a terminologia economia digital, sob o argumento de que a expressão integra toda a atividade da economia que depende de ou que utiliza tecnologias e infraestruturas digitais, serviços digitais e dados¹⁷².

Seja qual for a terminologia utilizada para nomear a economia que ascendeu com o desenvolvimento de tecnologias avançadas da Quarta Revolução Industrial, a economia colaborativa representa no universo macroeconômico uma parcela residual e serviu como experimento para a formatação do novo capitalismo que está em curso. Nota-se uma clara passagem da economia de compartilhamento para o capitalismo de plataforma, expressão que nesta pesquisa é adotada por se entender que tem um alcance maior.

2.3 – Conceito e características de plataformas digitais

As plataformas digitais conectam produtores e consumidores e permitem interações que facilitam a venda de bens e serviços. Mas não é somente isso. No Relatório de 2021, resultado de uma grande pesquisa sobre plataformas digitais em vários países, a OIT refere que elas “são entidades *on-line* que fornecem serviços e produtos digitais”¹⁷³.

¹⁷⁰ *Idem, ibidem.*

¹⁷¹ DELGUE, Juan Raso. *La empresa virtual: nuevos retos para el Derecho del Trabajo*. In: *Revista Internacional y Comparada de Relaciones laborales y Derecho Del Empleo*. Vol. 5, núm. 1, 2017-04-03. [Em linha] [Acesso em 22/12/2021]. Disponível em: http://ejcls.adapt.it/index.php/rlde_adapt/article/view/454.

¹⁷² OIT – **Perspectivas Sociais e de Emprego no Mundo: o papel das plataformas de trabalho na transformação do mundo do trabalho**. Bureau Internacional do Trabalho. Genebra: OIT, 2021, p. 33. ISBN 9789220359082. [Em linha] [Acesso em 30/4/2022]. Disponível em: https://www.ilo.org/lisbon/publica%C3%A7%C3%B5es/WCMS_830697/lang--pt/index.htm.

¹⁷³ OIT- *Op. cit.*, p. 33.

Nick Srnicek define as plataformas digitais como “infraestruturas digitais que permitem que dois ou mais grupos interajam”, posicionando-se como intermediários que reúnem diferentes usuários, sejam clientes, anunciantes, provedores de serviços, produtores ou distribuidores¹⁷⁴.

Sob a perspectiva do trabalho, as plataformas digitais estão substituindo as empresas de terceirização de mão de obra e se colocando como o *locus* virtual através do qual se contatam oferta e demanda de serviços. Para Fernandez Avilés, as plataformas são “redes ou plataformas informáticas que servem para intermediar e coordenar transações de bens e serviços no mercado através de algoritmos informáticos”¹⁷⁵.

Pode-se afirmar que as plataformas digitais, ao lado de outras tecnologias contemporâneas avançadas, provocaram uma ruptura no mundo dos negócios, no qual empresas organizadas a partir de infraestruturas digitais facilitam a intermediação entre oferta e serviços em vários setores econômicos.

Saudadas com entusiasmo por seus aspectos positivos, diante do fácil acesso propiciado pela utilização em massa de equipamentos como *smartphones*, e da promessa de promoção de facilidades na vida cotidiana, oferta de serviços de melhor qualidade, preços mais baratos para o consumidor, não há como negar que as plataformas digitais propiciaram uma reorganização profunda no mercado de trabalho e do consumo¹⁷⁶.

As plataformas digitais diferenciaram-se exponencialmente das empresas tradicionais, do velho modelo de negócios; com o uso de algoritmo, as plataformas, de modo gratuito, extraem, analisam e utilizam uma quantidade cada vez maior de dados, que passaram a ter valor e são armazenados em servidores, com o uso da computação em nuvem¹⁷⁷.

Para Nick Srnicek¹⁷⁸, quatro são as características que distinguem as plataformas digitais: (i) a primeira é que não são apenas empresas de internet ou empresas de tecnologia, sendo mais do que isso porquanto podem operar em qualquer lugar onde seja possível a

¹⁷⁴ SRNICEK, Nick. *Op. cit.*, p. 45.

¹⁷⁵ FERNANDEZ AVILÉS, José Antonio. *El trabajo en la economía colaborativa y la prevención de riesgos laborales*. Secretaría de Salud Laboral y Medio Ambiente de UGT-CEC, 2018, p. 30-31.

¹⁷⁶ KALIL, Renan Bernardi. *Capitalismo de plataforma e direito do trabalho: crowdwork e trabalho sob demanda por meio de aplicativos*. Tese de doutoramento. São Paulo: Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo, 2019.

¹⁷⁷ Computação em nuvem ou *Cloud computing* é uma tecnologia que usa a conectividade e a grande escala da Internet para guardar os mais variados recursos, programas e informações, tudo armazenado em um servidor remoto, que pode estar até mesmo em outro País. Para maiores informações, <https://rockcontent.com/br/blog/cloud-computing/>.

¹⁷⁸ SRNICEK, Nick. *Op. cit.*, p. 46-49.

interação digital; (ii) a segunda é sua atuação reticular, ou seja, produzem e dependem do modelo da sociedade em rede¹⁷⁹, já que quanto mais usuários fazem uso de uma plataforma, mais valiosa ela se tornará para os usuários. Um dos aspectos mais danosos desta característica é a tendência para o monopólio, pois quanto mais usuários utilizam a plataforma, mais atraem outros usuários, ampliando a quantidade de dados a acessar; (iii) como terceira característica está a subvenção cruzada, que significa que enquanto um ramo da plataforma reduz o preço de um serviço ou produto, subsidiando-o ou até mesmo fornecendo-o gratuitamente, outro ramo da atividade sobe os preços para cobrir essas perdas. A estratégia é muito usada em empresas que fornecem acesso grátis ao usuário de correio eletrônico, como o *Google*, mas utilizam os dados de sua enorme quantidade de usuários para vender produtos através da publicidade; (iv) já a quarta característica consiste em que as plataformas digitais são desenhadas, pensadas e projetadas para serem atrativas para seus muitos usuários. As plataformas são pensadas para capturar a subjetividade dos usuários, apesar de se apresentarem como espaços vazios em que as pessoas interagem.

Este modelo de negócios aproxima a organização das plataformas digitais do conceito de mercado ou feira, local de encontro de variados comerciantes que ofertam seus produtos a outros tantos compradores, realizando suas vendas e aproximando oferta e procura, o que poderia ser transposto para o meio digital. Em outros termos, as plataformas digitais também funcionam como um mercado, como *marketplace* ou um *shopping* virtual¹⁸⁰.

Assim como o proprietário ou o organizador do centro de comércio, do *shopping center*, oferece o espaço e a infraestrutura para a realização das trocas entre os interessados, cobrando uma quantia que pode ser fixada em percentual pelas vendas, as plataformas digitais cobram pela aproximação e realização de negócios pela internet.

O modelo de negócio via plataformas digitais alcança atualmente diversas áreas da economia e passa a atrair o interesse do Direito Laboral quando o serviço prestado vai além do

¹⁷⁹ As redes constituem interconexões propiciadas pela tecnologia e apropriadas para a economia capitalista baseada na inovação, ou, na expressão de Manuel Castells, “são a nova morfologia social de nossas sociedades. A difusão da lógica das redes modifica de forma substancial a operação e os resultados dos processos produtivos e de experiência, poder e cultura”. CASTELLS, Manuel. **A Sociedade em Rede**. Trad. Roneide Venancio Majer. 22. ed. São Paulo, Paz e Terra, 2020, p. 553.

¹⁸⁰ OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio; CARELLI, Rodrigo de Lacerda; GRILLO, Sayonara. **Conceito e críticas das plataformas digitais de trabalho**. Revista Direito e Práxis, Rio de Janeiro, v. 11, n. 4, 2020, p. 2.609-2.634. ISSN 2179-89666 [Em linha] [Acesso em 20/10/2021]. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/188674>.

marketplace, sendo realizado pessoalmente por um trabalhador, o que configura intermediação de mão de obra.

Essas inovações impactaram setores da economia como o hoteleiro, o de transportes, de terceirização, de entretenimento, além de ter afetado a vida de milhares de trabalhadores, sejam professores, domésticos, motoristas, entregadores ou profissionais de tecnologia. Classificar as plataformas tem sido um dos desafios dos estudiosos da matéria.

2.4 – Classificação das plataformas digitais

No que tange à identificação tipológica das plataformas digitais, as diferentes classificações dependerão da área de investigação, se da Sociologia, da Economia ou do Direito, ou da abordagem de cada autor, entre outras possibilidades. São variados os fatos e as opções econômicas que possibilitaram o surgimento das plataformas digitais. O trabalho em massa torna impossível fixar as características do tipo de serviço prestado como um fenômeno unificado¹⁸¹. Dada a grande diversidade das atividades desenvolvidas, são grandes as dificuldades para formular políticas regulatórias das plataformas digitais, pois a análise muitas vezes demanda a avaliação de cada caso.

Juliet Schor¹⁸² apresenta uma classificação didática das plataformas digitais. Sustenta que a diferenciação que deve ser observada sobre o modelo de operação consiste, em primeiro lugar, em definir se são orientadas ou não por finalidade lucrativa e, a seguir, qual a sua estrutura de mercado ou tipo de provedor, se pessoa a pessoa (*peer-to-peer* ou P2P) ou empresa a pessoa (*business-to-peer* ou B2P).

Para a autora, as plataformas com fins lucrativos atuam fazendo intermediação entre fornecedores e produtores, cobrando comissões nas trocas realizadas, que é sua forma de lucratividade, e têm a Uber e o Airbnb como modelos. Nas plataformas *business-to-peer*, os bens e serviços são oferecidos por elas mesmas e o lucro advém de cada operação realizada,

¹⁸¹ PRASSL, Jeremias; RISAK, Martin. *Uber, Taskrabbit, & Co: Platforms as Employers? Rethinking the Legal Analysis of Crowdwork* (February 16, 2016). *Comparative Labor Law & Policy Journal*, Forthcoming, Oxford Legal Studies Research Paper N° 8/2016 (February 16, 2016). [Em linha] [Acesso em 15/1/2022]. Disponível em: <https://ssrn.com/abstract=2733003>.

¹⁸² SCHOR, Juliet. *Debating the Sharing Economy*. Great Transition Initiative (October 2014). [Em linha] [Acesso em 27/11/2021]. Disponível em: <http://www.greattransition.org/publication/debating-the-sharing-economy>.

como ocorre comumente na atividade econômica. Têm como exemplos as plataformas de aluguel de veículos, patinetes e bicicletas¹⁸³.

O Relatório da OIT já referido identifica três grandes categorias de plataformas digitais: (i) as que prestam serviços e produtos digitais a pessoas individuais, como as de redes sociais, o *Facebook* e o *Twitter*, de pagamento eletrônico, como a *paypal*, ou de serviços digitais de entretenimento, como a *Netflix*; (ii) as que fazem a intermediação de trabalho, divididas entre as baseadas na internet (*on-line web-based*), como a *Amazon Mechanical Turk* ou a *Upwork*, e as baseadas na localização (*location-based*), como as de transportes *Uber* e *Bolt*, ou, ainda, de entregas (*Rappi*, *Meituan* e *Uber Eats*); e (iii) as que facilitam o comércio eletrônico (*business-to-business* – B2B), que têm na *Alibaba*, *Amazon* e Mercado Livre seus grandes exemplos¹⁸⁴.

Interessam, neste estudo, as plataformas com finalidade econômica que fazem a intermediação de trabalho de motoristas e visam recuperar o capital investido. Miram sempre na permanente expansão dos lucros. São elas que impactam e moldam com mais evidência as relações de trabalho na atualidade.

Mirian Cherry¹⁸⁵, em estudo sobre a nomenclatura do trabalho virtual, visualizou a ocorrência de três categorias dessa espécie laboral: (i) a do mundo virtual, mais ampla, na qual as atividades são realizadas pelos trabalhadores em ambientes virtualizados, em serviços novos ou tradicionais; (ii) a categoria *crowdsourcing*, cujas tarefas são entregues à automatização dos computadores, que as dividem e são entregues à multidão de pessoas; estas as realizam sempre de modo *on-line*; e (iii) outras formas de terceirização, como a mineração de tesouros virtuais realizadas em jogos virtuais vendidos a outros jogadores que estão baseados nos países capitalistas avançados.

A autora defende que o trabalho na multidão, no qual inclui o trabalho sob demanda via aplicativos, exhibe um cenário oposto ao da economia colaborativa, pois os trabalhadores não são treinados, o serviço é de microtarefas, realizado *on-line* ou em local indicado pelo tomador e a duração do serviços ocorre em horas, minutos e segundos, com processos decisórios e fiscalização baseados em algoritmos. Por outro lado, adota-se o pagamento por tarefas –

¹⁸³ *Idem, ibidem.*

¹⁸⁴ OIT – **Perspectivas Sociais e de Emprego no Mundo: o papel das plataformas de trabalho na transformação do mundo do trabalho**. Bureau Internacional do Trabalho. Genebra: OIT, 2021, p. 33. ISBN 9789220359082. [Em linha] [Acesso em 30/4/2022]. Disponível em: https://www.ilo.org/lisbon/publica%C3%A7%C3%B5es/WCMS_830697/lang--pt/index.htm.

¹⁸⁵ CHERRY, Mirian. *A taxonomy of virtual work*. *Georgia Law Review*, v. 45, n. 4, p. 962-975, 2011. *Georgia Law Review*, Forthcoming. [Em linha] [Acesso em 19/1/2022]. Disponível em: <https://ssrn.com/abstract=1649055>.

“taylorismo paradigmático” – e sem segurança laboral. Tudo é sustentado pelo *marketing* da flexibilidade de horários e pela promessa do empreendedorismo de si mesmo¹⁸⁶.

Valério de Stefano¹⁸⁷ prefere a terminologia “trabalho sob demanda através de aplicativos” (*work-on-demand via app*) para indicar as plataformas nas quais o trabalho é prestado pessoalmente, no mundo real, enquanto *crowdwork* é expressão utilizada para designar as plataformas cujas tarefas são realizadas virtualmente. Esta terminologia tem paralelo com a adotada pela OIT, que designa como trabalho em plataformas baseadas em localização aquilo que Stefano chama de trabalho sob demanda via *app*, e trabalho em plataformas baseadas na internet, que constituem o *crowdwork*.

Todoli Sígenes utiliza as expressões *crowdwork on-line* e *crowdwork off-line* para se referir ao trabalho prestado virtual ou presencialmente. O *crowdwork on-line* é o trabalho realizado através de uma plataforma digital, a qual permite que empresas se conectem a um indeterminado número de trabalhadores e distribuam os serviços entre um conjunto de indivíduos conectados por um computador. Esses trabalhadores são pagos por tarefa realizada, sem a medição do tempo utilizado. Nem sempre o trabalho é pago, pois o tomador do serviço pode recusá-lo, sem justificativa alguma¹⁸⁸.

A novidade no trabalho *on-line* através de plataformas é que, além de ser aplicada a qualquer setor, as tarefas complexas podem ser fragmentadas, divididas com o uso da tecnologia, até ao ponto da simplificação, executadas de modo repetitivo e em curta duração, quando são distribuídas para a multidão produtora. Assim, qualquer trabalhador sem formação pode realizar a tarefa, sem a necessidade de um supervisor. Para o autor, “estar-se-ia enfrentando uma espécie de taylorismo do século XXI”¹⁸⁹.

Quanto ao *Crowdwork Off-line*, na mesma linha de De Stefano, considerando que o serviço é prestado pessoalmente, é necessário que a pessoa esteja em local específico e no momento em que é chamado para prestá-lo.

Prassl e Risak¹⁹⁰ observam que o desenvolvimento de novas tecnologias impôs não só mudanças nas relações tradicionais de trabalho, mas também levou à emergência de novas

¹⁸⁶ *Idem, ibidem.*

¹⁸⁷ DE STEFANO, Valerio. *Op. cit.*

¹⁸⁸ SIGNES, Adrián Todolí. *Op. cit.* p. 32.

¹⁸⁹ *Idem*, p. 33.

¹⁹⁰ PRASSL, Jeremias; RISAK, Martin. *Op. cit.*

formas de contratação laboral localizadas no território cinzento e muitas vezes não mapeado entre contratos de emprego e trabalho independente.

As plataformas digitais, nessa perspectiva, aproveitam-se de um contexto de competitividade entre trabalhadores (prestadores de serviços) “para estabelecer unilateralmente as condições de trabalho sobre bases contratuais circunscritas ao estrito tempo de desempenho da atividade (*just-in time relationship*) com a consequente compensação econômica desde essa lógica contratual (*pay-as-you-go*)”¹⁹¹.

Nesta pesquisa, por ser amplamente referida na literatura sobre o tema e devido a uma abordagem mais objetiva, adota-se a terminologia formulada por Valerio de Stefano, que engloba na “economia de bico” as duas dimensões do trabalho na multidão já referidas.

2.5 – Formas de trabalho em plataformas digitais

2.5.1 – O trabalho na multidão (*Crowdwork*)

Feita a aproximação com os modelos de trabalho nas plataformas digitais, seja na perspectiva do *crowdwork*, seja no sistema sob demanda, cabe examinar mais de perto essas formas de labor e suas dinâmicas.

Para Teresa Coelho Moreira, o trabalho em plataformas digitais no sistema *crowdwork* é uma espécie de “face oculta da lua”, em razão da invisibilidade desses trabalhadores, porque não se conhecem suas realidades, sendo o trabalho desenvolvido de forma monótona e de modo repetitivo, muitas vezes sem saber o que fazem, pois não têm acesso aos produtos finais, o que põe em causa, desde logo, questões de ordem ética¹⁹².

Frequentemente o trabalho em massa envolve atividades parceladas e monótonas, como etiquetar fotos, a adequação de um *site* ou texto, a complementação de pesquisa e outros trabalhos criativos, com a exigência de conhecimento prévio maior, como criar um logotipo ou o projeto de uma campanha de *marketing*, que são ofertados em rede sob a forma de concursos. O que une essas atividades é que ambas podem ser apresentadas a um número indefinido de

¹⁹¹ SUÁREZ C, Borja. *La gran transición: la economía de plataformas digitales y su proyección en el ámbito laboral y de la seguridad social*. Revista andaluza de trabajo y bienestar social, N° 141, 2018, págs. 37-66. ISSN 0213-0750. [Em linha] [Acesso em 1/3/2022]. Disponível em: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6551176>.

¹⁹² MOREIRA, Teresa Coelho. *Op. cit.*, p. 38-39.

indivíduos através da internet, permitindo a conexão de clientes e trabalhadores numa base global¹⁹³.

Outro elemento preocupante nesta espécie de labor, conforme Teresa Coelho Moreira, é que algumas plataformas utilizam como forma de pagamento vales de videojogos da própria empresa¹⁹⁴, na contramão do disposto na Convenção nº 95 da OIT, albergada pelo art. 129º, alínea “h” do Código do Trabalho Português¹⁹⁵ e pelo art. 462, § 2º, da CLT¹⁹⁶, que rejeitam o chamado *truck system*¹⁹⁷.

Entre as plataformas digitais cujas tarefas são executadas virtualmente destacam-se a *Clickwork*¹⁹⁸ e a *Amazon Mechanical Turk* ou AMT¹⁹⁹. Pioneira dessas plataformas de trabalho em massa, a AMT exhibe cláusula de satisfação segundo a qual se o cliente terceirizador não ficar satisfeito com o serviço, não há necessidade de pagamento. Disponibilizado o serviço na rede, tem início uma competição entre os trabalhadores pelo menor preço, numa espécie de leilão inverso, que funciona exclusivamente no interesse do tomador do serviço.

São práticas que, nas palavras de Valerio de Stefano, dão acesso ao “humano como serviço”²⁰⁰, uma forma extrema de mercantilização dos seres humanos, em confronto com as ideias civilizatórias que moldaram a história do trabalho desde o início do século XX, consagradas tanto na legislação laboral de vários países como na Declaração de Filadélfia de 1944.

No “Livro Verde sobre o Futuro do Trabalho 2021”, da República Portuguesa, reconhece-se que a par da possibilidade de gerar novas alternativas de criação de empregos, as plataformas digitais comportam vários riscos, seja quanto ao vínculo de trabalho, seja quanto à garantia de salários ou renda adequados, com possíveis repercussões diretas na perspectiva de

¹⁹³ DE STEFANO, Valério. *Op. cit.*

¹⁹⁴ MOREIRA, Teresa Coelho. *Op. cit.*, p. 39.

¹⁹⁵ O art. 129º do CT trata de proibições ao empregador e dispõe na alínea “h” que é vedado “obrigar o trabalhador a adquirir bens ou serviços a ele próprio ou a pessoa por ele indicada”.

¹⁹⁶ Na CLT, a vedação do art. 462, § 2º, assim está redigida: “É vedado à empresa que mantiver armazém para venda de mercadoria aos empregados ou serviços destinados a proporcionar-lhes prestações in natura exercer qualquer coação ou induzimento ao sentido de que os empregados se utilizem do armazém ou dos serviços”.

¹⁹⁷ *Truck system*, como decorre dos artigos do CT e da CLT acima referidos, é o sistema pelo qual o empregador mantém o empregado em condições análogas à servidão por dívidas com ele contraídas, tendo em vista que o empregador obriga-o a gastar seu salário na empresa.

¹⁹⁸ É uma plataforma de *freelancers* que anuncia estar “sempre à procura de usuários da Internet em todo o mundo, que possam, por exemplo, criar ou corrigir textos, participar de pesquisas ou pesquisar e categorizar dados para nós”. Sítio eletrónico. [Em linha] [Acesso em 29/4/2022]. Disponível em: <https://www.clickworker.com/clickworker/>.

¹⁹⁹ *Amazon Mechanical Turk*. Sítio eletrónico. [Em linha] [Acesso em 29/4/2022]. Disponível em: <https://www.mturk.com/>.

²⁰⁰ DE STEFANO, Valério. *Op. cit.*

vida dos indivíduos que trabalham, ou no aprofundamento da desigualdade social, como acesso à proteção social e outros direitos, ou ainda em relação à segurança e saúde ocupacional²⁰¹.

Em estudo realizado pela OIT sobre *crowdwork* em cinco plataformas de microtarefas em língua inglesa, espalhados por 75 países, incluídas AMT, *Clikwork* e *Crowdflower*, constatou-se o caráter ocasional do labor nessas plataformas, a decomposição das tarefas e a semelhança com a precariedade do trabalho que ainda existem nas indústrias do vestuário, seja o prestado em *sweatshops*²⁰², seja no domicílio do trabalhador, que para compensar a baixa remuneração tem de laborar por longas horas. Desse modo, ao parcelar e subdividir os empregos em tarefas, “as plataformas facilitam novas formas de mercantilizar a mão de obra, de a vender por solicitação a empresas e a outras pessoas que pretendem externalizar algumas parcelas do seu volume de trabalho a um custo menor”.²⁰³

A precarização como marca dessa nova forma de trabalho aparece também nas plataformas digitais no modelo de trabalho sob demanda via aplicativos.

2.5.2 – O trabalho sob demanda via aplicativos (*work on-demand via apps*)

Entre os tipos de trabalho mediados por plataformas digitais, prestados sob demanda, destacam-se, com avassaladora projeção e de maneira global, o labor de motoristas e entregadores via aplicativos. Essa relação triangular é coordenada por um *software* que armazena as informações e dados dos usuários, facilitando o contato entre os interessados através do uso de *smartphones* e computadores.

O trabalho sob demanda via aplicativos relaciona-se com as atividades de labor tradicionais, como transporte, limpeza, reparos domésticos, entregas, ensino, treinamento pessoal, montagem de móveis, culinária, entre outros, que são ofertados e atribuídos por aplicativos móveis. As empresas que atuam através desses aplicativos, segundo De Stefano,

²⁰¹ **Livro Verde sobre o Futuro do Trabalho 2021.** República Portuguesa, XXII – Governo, p. 56. [Em linha] [Acesso em 4/1/2022]. Disponível em: <http://www.portugal.gov.pt>.

²⁰² **Sweatshop** (fábrica de suor ou “atelier de miséria”, para os franceses) é um termo pejorativo para um local de trabalho que tem condições de trabalho muito precárias e socialmente inaceitáveis. O trabalho pode ser difícil, perigoso, climaticamente impróprio ou mal pago. Pode ter longas jornadas de trabalho, com baixa remuneração, sem receber horas extras ou salário mínimo, além utilizar mão de obra infantil. [Em linha] [Acesso em 17/2/2022]. Disponível em: <https://pt.wikipedia.org/wiki/Sweatshop>.

²⁰³ Organização Internacional do Trabalho. **As plataformas digitais e o futuro do trabalho: promover o trabalho digno no mundo digital.** Bureau Internacional do Trabalho – Genebra, BIT, 2020, p. 4-6. ISBN 972-704-431-3. [Em linha] [Acesso em 20/12/2021]. Disponível em: https://www.ilo.org/lisbon/publica%C3%A7%C3%B5es/WCMS_752654/lang--pt/index.htm.

normalmente intervêm na fixação dos padrões de qualidade do serviço, na seleção e na gestão da força de trabalho²⁰⁴.

São atividades que exigem a presença física do trabalhador. Daí ser necessário que esteja no local e no tempo previamente ajustado pela plataforma digital. O modelo cresceu muito, em razão do desemprego estrutural e da oportunidade de conseguir renda para imigrantes, notadamente na Europa, e em razão das facilidades para a aquisição dos principais instrumentos de trabalho, que são os *smartphones* e os automóveis; estes últimos podem ser alugados.

De se observar que apesar das dessemelhanças, há mais proximidade que distância entre as dimensões *crowdwork* e *trabalho sob demanda via aplicativos*, na medida em que o trabalho é ofertado a uma multidão indistinta de indivíduos através da internet. O trabalho é viabilizado e mediado por aparato tecnológico de propriedade da plataforma digital; o trabalhador é tratado como prestador independente de serviços pelos regulamentos das empresas. Por fim, as ferramentas de trabalho pertencem ao prestador do serviço.

Em outros termos, as premissas de negócios dessas empresas se parecem e, a partir do discurso da inevitabilidade da tecnologia, tentam redefinir o conceito de empregador²⁰⁵ e problematizam a noção de hierarquia e subordinação num contexto em que o trabalho se transforma em serviço e é rebatizado como empreendedorismo²⁰⁶. Potencializam-se a terceirização e a fragmentação do trabalho através das novas tecnologias.

À medida que cresce o trabalho intermediado por plataformas digitais, uma tendência desponta cintilante: a expansão do trabalho precário, que segundo Mirian Cherry é mais do que trabalho a tempo parcial e temporário: “a noção engloba uma redução mais profunda da fiabilidade e da segurança nos sistemas de trabalho, por ser incerto, imprevisível e arriscado”²⁰⁷.

Outros pontos relevantes nessa dinâmica laboral são a transferência do risco para o trabalhador e a forma de controle. Os riscos da atividade não são transferidos para outra

²⁰⁴ DE STEFANO, Valerio. *Op. cit.*

²⁰⁵ DE STEFANO, Valerio. *Op. cit.*

²⁰⁶ CASILLI, Antonio A. (2020). **Da classe virtual aos trabalhadores do clique: a transformação do trabalho em serviço na era das plataformas digitais**. *MATRIZES*, 14(1), (2020). 13-21. v14i1p13-21. /issn.1982-8160. [Em linha] [Acesso em 3/3/2022]. Disponível em: <https://www.revistas.usp.br/matrizes/article/view/169579>.

²⁰⁷ CHERRY, Mirian A. **Beyond Misclassification: The Digital Transformation of Work** (February 18, 2016). *Comparative Labor Law & Policy Journal*, Forthcoming, Saint Louis U. Legal Studies Research Paper No. 2016-2. (February, 18, 2016). Available at SSRN. [Em linha] [Acesso em 5/4/2022]. Disponível em: <https://ssrn.com/abstract=2734288>.

empresa, como ocorre na terceirização, antes são assumidos pelos trabalhadores e controlados por métodos tecnológicos.

A retórica sobre a liberdade de trabalho e a autonomização como microempresário é posta em causa. Ludmila Abílio enxerga nesse discurso a redução do trabalhador a um “trabalhador *just-in-time*”, a um “autogerente subordinado”²⁰⁸.

Entre a liberdade de trabalho e o controle ditado pelas plataformas digitais, desponta o gerenciamento por algoritmo, um dos temas mais relevantes e controversos desse novo modelo de gestão, com repercussão no Direito do Trabalho, como se verá adiante, e que tem na empresa Uber o padrão seguido por outras empresas.

2.6 – O padrão Uber e o gerenciamento do trabalho de motoristas por aplicativos

2.6.1 – A “uberização do trabalho”

Assim como as plataformas digitais são uma das mais notáveis expressões da Quarta Revolução Industrial, o modelo de trabalho desenvolvido pela Uber passou a ser o exemplo das transformações laborais ocorridas sob o influxo das novas tecnologias, notadamente o trabalho sob demanda, intermediado por plataformas digitais.

O trabalho de motoristas através de plataformas digitais de trabalho vai além da empresa Uber. O desenvolvimento dessa nova tecnologia empregada no serviço de transportes de passageiros passou a ser replicado por várias empresas ao redor do mundo, ao perceberem as vantagens e o tamanho desse mercado. Com efeito, além da Uber, no Brasil destaca-se entre as empresas que exploram o serviço de transporte através de aplicativos a 99 Tecnologia Ltda.²⁰⁹. Já em Portugal a maior concorrente da Uber é a Bolt²¹⁰. No estudo publicado em 2021, a OIT afirma que havia em janeiro de 2021, 106 plataformas digitais de motoristas ativas no mundo, com possibilidade de que esse número seja muito maior²¹¹.

²⁰⁸ ABÍLIO, Ludmila Koschek. Uberização: gerenciamento e controle do trabalhador *just-in-time*. In **Uberização, trabalho digital e indústria 4.0**. Ricardo Antunes (organizador). São Paulo: Boitempo, 2020, p. 112-113.

²⁰⁹ 99Tecnologia Ltda. Sítio eletrônico. [Em linha] [Acesso em 12/4/2022]. Disponível em: https://99app.com/?utm_source=google&utm_medium=organic&utm_campaign=none&d_ga_id=GA1.2.997161705.1651068096&d_gcl_au=1.1.918830099.1651068094.

²¹⁰ BOLT. Sítio eletrônico. [Em linha] [Acesso em 12/4/2022]. Disponível em: <https://bolt.eu/pt-pt/cities/lisbon/>.

²¹¹ OIT. *Op. cit.*

O recorte desta dissertação se deu pela empresa Uber, seja em razão da sua atuação em Portugal e no Brasil, seja em face do seu pioneirismo e sucesso, além da visibilidade que o seu modelo ostenta. O padrão Uber de trabalho, desde o seu surgimento, vem impactando o mundo laboral, atravessando, segundo Ludmila Abílio, o mercado de trabalho globalmente de alto a baixo e alcançando profissões e ocupações de diferentes qualificações. “Da forma como vem se desenvolvendo, realiza-se como mais um passo na exploração do trabalho, tornando a vida dos trabalhadores e trabalhadoras mais insegura e precária”²¹².

O termo “uberização do trabalho” foi adotado por pesquisadores das áreas de Sociologia do Trabalho, Economia e Direito, como fenômeno laboral vinculado à empresa Uber, além de referido em diversas mídias²¹³. Porém, ainda não está bem definido o significado da expressão em toda a sua completude, pois o neologismo está em formação e transformação; há ainda a falta de consenso sobre o seu alcance e caracterização²¹⁴.

Da forma como o tema tem sido referido, uberização passou a ter um significado autoexplicativo, como uma generalização do trabalho para diversos setores econômicos da sociedade.

Márcio Pochman²¹⁵ sustenta que “uberização é o nome que estamos dando para a emergência de um novo padrão de organização do trabalho”. Consiste numa nova fase, para além do fordismo e do toyotismo: a autonomização do contrato de trabalho, na qual o trabalhador negocia diretamente com o empregador sua remuneração e o tempo de trabalho e arca com os custos do trabalho²¹⁶.

A uberização pode ser compreendida como um processo em curso que vem remodelando a gestão de trabalhadores, de modo a transformá-los em trabalhadores disponíveis, destituídos de direitos, que assumem custos e riscos e são remunerados na medida exata do

²¹² ABÍLIO, Ludmila Costhek. Uberização: novos meios de informalização do Trabalho. In **Infoproletários e a uberização do trabalho: Direito e Justiça em um novo horizonte de possibilidades**. FELICIANO, Guilherme Guimarães; MISKULIN, Ana Paula Silva Campos (organizadores). São Paulo: LTr, 2019, p. 21.

²¹³ Veja-se o documentário “GIG – A uberização do trabalho, realizado pelo Repórter Brasil”. [Em linha] Acesso em 12/02/2012. Disponível em: <https://reporterbrasil.org.br/gig/>.

²¹⁴ CASTRO, Viviane Vidigal de. **As ilusões da Uberização: um estudo à luz da experiência de motoristas Uber**. Dissertação de Mestrado. Universidade Estadual de Campinas, São Paulo, 2020, p. 47. [Em linha] [Acesso em 12/1/2022]. Disponível em: <https://www.unicamp.br/unicamp/teses/2020/01/24/ilusoes-da-uberizacao-um-estudo-luz-da-experiencia-de-motoristas-uber>.

²¹⁵ POCHMANN, Márcio. **A uberização leva à intensificação do trabalho e da competição entre os trabalhadores**. [Entrevista cedida a] André Antunes. EPSJV/Fiocruz. 9/11/2016. [Em linha] [Acesso em 20/1/2022]. Disponível em: <http://www.epsjv.fiocruz.br/noticias/entrevista/a-uberizacao-leva-a-intensificacao-do-trabalho-e-da-competicao-entre-os-trabalhadores>.

²¹⁶ *Idem, ibidem*.

quanto produziram. Para Ludmila Abílio, o termo Uber já teria se tornado verbo, pois quando se pede um carro, é comum que as pessoas não se refiram à Uber empresa, mas ao Uber aplicativo²¹⁷.

Rafael Grohmann²¹⁸ prefere, em vez de uberização, a expressão plataformização do trabalho, para descrever o atual estágio do trabalho em plataformas digitais, porque esta não cobriria a multiplicidade de possibilidades laborais através de aplicativos, apesar da centralidade da Uber. A expressão poderia invisibilizar um grande contingente de formas de trabalho mediadas por plataformas digitais.

A expressão “uberização do trabalho” se consolidou e se transformou em metáfora desse novo modelo de administração do trabalho, que passo a passo se generaliza e se naturaliza no âmbito das relações laborais. Essa forma de trabalho se materializou de início com mais evidência nos motoristas contratados via aplicativos pela Uber, na esteira do modelo contemporâneo de precarização e exclusão de direitos trabalhistas, síntese da marcha histórica de precarização de direitos laborais que teve como marco pós-fordista o modo de produção flexível dos anos 1970 e que vai paulatinamente moldando o futuro do trabalho.

2.6.2 – Dinâmicas de trabalho dos motoristas da Uber

O modelo de negócios da Uber surgiu a partir da necessidade observada pelos seus criadores, Travis Kallanick e Garret Camp, que num dia de nevasca do ano de 2008, em Paris, onde participavam de um evento, não conseguiam solicitar um serviço de táxi. Tiveram, então, em 2009, a ideia de criar um aplicativo que por um simples toque no *smartphone* as pessoas pudessem, a qualquer momento, solicitar um motorista com disponibilidade de utilizar seu automóvel particular para transportar pessoas ou objetos. A empresa foi fundada oficialmente em 2010, em São Francisco (EUA), depois do desenvolvimento da ferramenta ou aplicativo, e se tornou possível com o avanço do sistema de internet, que assegurou velocidade e confiabilidade ao projeto, facilitando a operação pelos usuários através de *smartphones*, *tablets* e computadores²¹⁹.

²¹⁷ ABÍLIO, Ludmila Costhek. *Op. cit.*, p. 24.

²¹⁸ GROHMANN, Rafael. **Plataformização do trabalho: entre a dataficação, a financeirização e a racionalidade neoliberal**. Revista Eptic, vol. 22, nº 1, Jan.-abr. 2020. [Em linha] [Acesso em 22/1/2022]. Disponível em: <https://seer.ufs.br/index.php/eptic/article/view/12188>.

²¹⁹ UBER. Brasil. Fatos e dados sobre a Uber. [Em linha] [Acesso em 15/4/2022]. Disponível em: <https://www.uber.com/pt-BR/newsroom/fatos-e-dados-sobre-uber/>.

A plataforma não se apresenta como uma empresa de transporte, mas como uma plataforma tecnológica à disposição de motoristas parceiros para que se conectem de forma fácil e descomplicada com usuários que buscam viagens acessíveis e confiáveis. Presente em mais oitenta países e em mais de 10 mil cidades no mundo em 2020, no Brasil atua em mais de quinhentas cidades, com mais de 1 milhão de motoristas e entregadores. Em Portugal está presente em pelo menos 22 cidades, onde conta com mais de 8 mil motoristas²²⁰. Em maio de 2019, a Uber abriu o capital na Bolsa de Nova Iorque e foi avaliada em US\$ 82,4 bilhões de dólares²²¹.

A Uber afirma que fornece apenas serviços de tecnologia e que: (i) não é uma empresa de transporte, mas uma empresa de tecnologia que opera um aplicativo de mobilidade; (ii) não é um serviço de compartilhamento de viagens pago ou remunerado, pois através do seu aplicativo o usuário chama um motorista parceiro que o leva ao destino desejado; (iii) não emprega nenhum motorista e não é dona de nenhum carro, já que oferece uma plataforma tecnológica através da qual o motorista parceiro aumenta os rendimentos e os usuários encontram uma opção de mobilidade²²².

Com esse discurso atraente, a Uber tenta se subtrair à aplicação da legislação laboral, às leis tributárias nacionais, à responsabilidade civil em relação aos consumidores e aos trabalhadores. A empresa não tem bens, insumos, meios de produção ou trabalhadores; apresenta-se como uma empresa quase desmaterializada, que se distancia da empresa horizontal fordista ou da enxuta empresa toyotista, aproximando-se da chamada “empresa-nuvem”²²³.

O sucesso da plataforma decorre não só do pioneirismo, mas também da simplicidade do seu modelo de negócios, do funcionamento simples e intuitivo do aplicativo, além do atrativo da redução do custo das viagens ofertadas aos consumidores.

²²⁰ *Idem, ibidem*. Para maior compreensão sobre a Uber em Portugal: <https://www.eurodicas.com.br/uber-em-portugal/>.

²²¹ Uber estreia na Bolsa com valor de mercado de 82,4 bilhões de dólares. Jornal El País, mayo de 2019. [Em linha] [Acesso em 11/4/2022]. Disponível em: https://brasil.elpais.com/brasil/2019/05/09/economia/1557399108_045920.html.

²²² UBER Brasil. Fatos e dados sobre a Uber. O que não fazemos. [Em linha] [Acesso em 15/4/2022]. Disponível em: <https://www.uber.com/pt-BR/newsroom/fatos-e-dados-sobre-uber/>.

²²³ LEME, ANA CAROLINA REIS. **Da máquina à nuvem: caminhos para o acesso à justiça pela via de direitos dos motoristas da Uber**. São Paulo: LTr, 2019, p. 67-74. OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio; CARELLI, Rodrigo de Lacerda; GRILLO, Sayonara. **Conceito e crítica das plataformas digitais de trabalho**. Revista Direito e Práxis. Rio de Janeiro, v. 11, n. 4, 2020, p. 2.609-2.634. ISSN 2179-8966. [Em linha] [Acesso em 15/3/2021]. Disponível em: <https://www.e-publicacoes.uerj.br/index.php/revistaceaju/article/view/50080>.

A forma de operação da Uber no Brasil e em Portugal guarda muitas semelhanças. No Brasil, o consumidor para utilizar o serviço deve em primeiro lugar ter acesso à internet para se registrar e criar uma conta, baixando o *app*²²⁴ da empresa no telefone celular, informando nome, endereço eletrônico e o número do telefone. O pagamento das viagens é operacionalizado pelo cartão de crédito, débito ou por dinheiro²²⁵. Todos esses dados são capturados, tratados, armazenados e administrados exclusivamente pela plataforma, o mesmo ocorrendo com os dados do motorista.

Para se cadastrar, o motorista deve apresentar a carteira nacional de habilitação (CNH). Em Portugal, a carta de condução, com anotação sobre o exercício da atividade remunerada (EAR), uma foto de perfil e o certificado de regularidade do veículo (CRLV). Essas exigências são justificadas pela empresa sob o argumento da necessidade de garantir a segurança aos usuários, inclusive com busca por antecedentes criminais nos âmbitos federal e estadual, para só então autorizar o motorista a começar a trabalhar. A cada 12 meses, a checagem sobre os antecedentes criminais é renovada. Tudo isto é muito bem ajustado nos termos e condições gerais de serviços de intermediação, com os quais o motorista deve concordar²²⁶.

Em Portugal, a Uber prossegue com as mesmas exigências, com as especificidades da licença para transporte de passageiros (TVDE)²²⁷ e o cartão de cidadão²²⁸.

Não há necessidade de ser proprietário de um veículo para ser motorista da Uber; esta ferramenta de trabalho pode ser alugada. O cadastro é admitido por motoristas que alugam veículo para laborar; a plataforma tem parcerias com companhias de locação de automóveis,

²²⁴ *APP*, abreviação de aplicação móvel ou aplicativo móvel, é um *software* desenvolvido para ser instalado em um dispositivo eletrônico móvel, como um telefone celular, *smartphone*, *smarTV* e *tablets*. Esta aplicação pode ser instalada no dispositivo, ou se o aparelho permitir, descarregada pelo usuário através de uma loja *on-line*, tais como Google Play, App Store, Samsung Galaxy Store ou Windows Phone Store. [Em linha] [Acesso em 30/12/2021]. Disponível em: https://pt.wikipedia.org/wiki/Aplicativo_m%C3%B3vel.

²²⁵ UBER BRASIL. Fatos e dados sobre a Uber em <https://www.uber.com/pt-BR/newsroom/seguranca-como-prioridade/>.

²²⁶ UBER BRASIL. Segurança é a nossa prioridade. [Em linha] [Acesso em 11/4/2022]. Disponível em: <https://www.uber.com/pt-BR/newsroom/seguranca-como-prioridade/>.

²²⁷ Em 2018 o legislador português regulamentou o trabalho de motoristas de aplicativos através da Lei nº 45/2018, de 10 de agosto, que disciplina o regime jurídico da atividade de transporte individual e remunerado de passageiros em veículos descaracterizados a partir de plataforma eletrônica. A Lei será examinada com mais detalhes no terceiro capítulo desta dissertação.

²²⁸ UBER PORTUGAL. Como conduzir a Uber em Portugal. [Em linha] [Acesso em 14/04/2022]. disponível em: <https://www.uber.com/pt-pt/drive/requirements/>.

oferecendo descontos, incentivos, carros novos e maiores franquias²²⁹, tudo para atrair mais motoristas e facilitar o negócio.

A conta pode ser criada por pessoa natural ou coletiva. É possível que mais de um motorista utilize o mesmo cadastro para ser admitido. Porém, todos os adicionados devem cumprir as mesmas exigências do motorista titular da conta para acessar a plataforma²³⁰.

Também há exigências quantos aos veículos utilizados, que devem ter quatro portas, cinco lugares e ar-condicionado. Para o UberX, o carro deve ter no máximo dez anos de fabricação. Para a categoria Uber Confort e UberPool, as exigências variam e estão subordinadas aos regulamentos municipais²³¹. A categoria de luxo UberBlack impõe o uso de carros fabricados a partir de 2015, todos com padrão luxuoso²³². Em Portugal, a Uber oferece aos motoristas a facilidade do carregamento de carros elétricos nos pontos de energia (*power hubs*) exclusivos da empresa²³³.

Há exigência aos motoristas para que contratem seguro com coberturas para a proteção de terceiros em caso de lesões corporais e danos, seguro pessoal com coberturas para o próprio trabalhador ou seguro de acidente de trabalho e doença ocupacional²³⁴.

Quanto à precificação do serviço, mais uma vez a Uber assume de modo unilateral as rédeas do contrato, sem possibilidade de interferência dos motoristas. O tempo e a distância percorrida no trajeto são parâmetros definidos pela plataforma para aferir o ganho do trabalhador. São contratos de adesão, nos quais os motoristas não opinam, e podem ser mudados ao alvedrio da Uber.

As variações de preço das viagens dependem, segundo parâmetros fixados pela empresa, da oferta e demanda pelo serviço em determinada área. A liberdade contratual,

²²⁹ UBER BRASIL. Aluguel de veículos. [Em linha] [Acesso em 11/4/2022]. Disponível em: https://www.uber.com/br/pt-br/drive/vehicle-solutions/?utm_source=AdWords_Brand&utm. UBER PORTUGAL. Obtenha um veículo. [Em linha] [Acesso em 11/4/2022]. Disponível em: <https://www.uber.com/pt/pt-pt/drive/vehicle-solutions/>.

²³⁰ UBER. Adicionar um motorista na minha conta. [Em linha] [Acesso em 11/4/2022]. Disponível em: <https://help.uber.com/pt-BR/driving-and-delivering/article/adicionar-um-motorista-em-minha-conta?>.

²³¹ UBER. Requisitos para os motoristas parceiros. [Em linha] Acesso em 11/4/2022]. Disponível em: <https://www.uber.com/br/pt-br/drive/requirements/>.

²³² UBER. O que é Uber Confort? [Em linha] [Acesso em 11/4/2022]. Disponível em: <https://www.uber.com/br/pt-br/ride/uber-comfort/>.

²³³ UBER PORTUGAL. Opções para carregamento de veículos elétricos. [Em linha] [Acesso em 11/4/2022]. Disponível em: <https://www.uber.com/pt/pt-pt/drive/vehicle-solutions/>.

²³⁴ UBER. Seguros para passageiros e motoristas parceiros. [Em linha] [Acesso em 11/4/2022]. Disponível em: <https://www.uber.com/pt-BR/blog/seguro-para-passageiros-e-motoristas-parceiros-na-plataforma-da-uber-no-brasil/>.

preconizada nos contratos de prestação de serviços autônomos, desaparece com a imposição unilateral das regras contratuais pela empresa.

Fica evidente a falta de autonomia do motorista quando se observa que o serviço se desenvolve sem o conhecimento prévio sobre quem é o usuário e qual o destino escolhido, além do preço estipulado. Examinando os termos e as condições gerais, este é o itinerário seguido pela plataforma quando o serviço é solicitado: (i) depois de o usuário abrir o aplicativo, apontar o destino e solicitar o carro, a Uber procura pelos motoristas mais próximos e faz a oferta da viagem até que um deles aceita, sem saber qual o destino, o valor do serviço e quem é o passageiro; (ii) ao assumir a realização da corrida, vai até o passageiro e a partir do embarque tem início efetivo o serviço, que é concluído quando chega ao destino; (iii) o pagamento é realizado através de cartão ou dinheiro, conforme o passageiro informou ao acessar a plataforma; (iv) no final da viagem, tanto o motorista quanto o passageiro podem avaliar um ao outro, pontuando o serviço em estrelas, na escala de um a cinco²³⁵; (v) o “total de ganhos” do motorista, linguagem utilizada pela Uber, é calculado da seguinte forma: tarifa base somada ao valor do preço por tempo mais o preço por distância. Podem ser acrescentados pedágios e outras taxas²³⁶.

O preço dinâmico é um mecanismo que estimula os motoristas a trabalharem em determinados locais ou horários, visando equilibrar oferta e demanda, com promessa de aumento do valor das viagens. O motorista, antes de se deslocar, visualiza num mapa no aplicativo os locais e o preço da tarifa dinâmica, que é gerenciada com o uso de algoritmo²³⁷.

É da Uber a prerrogativa de alterar unilateralmente o valor cobrado ao usuário e o que será pago ao motorista. Poderá de igual modo, no curso da viagem, revisar o valor da corrida, caso o trajeto seja por rota ineficiente ou caso não siga a recomendação de trânsito do aplicativo.

²³⁵ UBER. Termos e condições gerais dos serviços de intermediação digital. [Em linha] [Acesso em 12/4/2022]. Disponível em: <https://uber-regulatory-documents.s3.amazonaws.com>.

²³⁶ UBER. Entenda o cálculo dos preços. [Em linha] [Acesso em 12/4/2022]. Disponível em: <https://help.uber.com/pt-BR/driving-and-delivering/article/entenda-o-c%C3%A1lculo-dos-pre%C3%A7os>.

²³⁷ UBER BRASIL. Como funciona o preço dinâmico? [Em linha] [Acesso em 12/4/2022]. Disponível em: <https://www.uber.com/br/pt-br/drive/driver-app/how-surge-works/>. UBER PORTUGAL. [Em linha] [Acesso em 12/4/2022]. Disponível em: <https://help.uber.com/pt-PT/driving-and-delivering/article/posso-receber-o-valor-da-tarifa-din%C3%A2mica-e-do-impulso-ao-mesmo-tempo?nodeId=6a7134f0-5fb144cb-be8d-d56bfbfbcea04>.

Os motoristas devem arcar com os custos de combustível, seguro do veículo, manutenção e limpeza do automóvel, custos com a telefonia móvel, aluguel do veículo para os que fizeram esta opção, e ainda os tributos que incidem sobre os seus rendimentos²³⁸.

A plataforma ainda faz uma série de exigências e recomendações aos motoristas, expressas no código de conduta, e que servem como balizas para as avaliações feitas ao final das viagens. Elas vão desde a qualidade do serviço até a recomendação de condução de forma segura, profissional e com cortesia, que pode ser analisada no final pelo passageiro ao dar nota ao motorista através de estrelas (que vão de uma a cinco). Se o resultado dessas avaliações for inferior à nota mínima, que deve ficar entre 4,6 e 4,7, a depender da cidade, na média entre as quinhentas últimas corridas, o motorista perde o acesso à conta. Ou seja, o contrato é cessado.

Outro elemento avaliativo é a taxa de aceitação e recusa da corrida. Para a empresa, é fundamental para a confiabilidade do sistema a redução da taxa de cancelamento. Há recomendação expressa para que os motoristas tenham uma taxa de aceitação superior a 90%²³⁹, além da proibição de oferecer serviços diretamente ao passageiro²⁴⁰.

Um dado importante que se observa em pesquisas realizadas sobre o trabalho de motoristas de aplicativos é quanto ao tempo de trabalho. Na pesquisa realizada pela OIT com várias plataformas de transporte na Europa, Ásia e América Latina, constataram-se horários de trabalho prolongados, em média de 65 horas semanais, além da intensidade do trabalho²⁴¹. Na cidade do Rio de Janeiro, pesquisa realizada pela UFRJ, coordenada por Rodrigo Carelli, verificou-se que mais de 70% dos motoristas trabalhavam mais de 44 horas semanais e 35%, mais de 61 horas²⁴². Em São Paulo, pesquisa realizada por Renan Kalil para tese de doutoramento, acompanhada metodologicamente pela USP e seguindo o mesmo método

²³⁸ UBER BRASIL. Termos e condições gerais dos serviços de intermediação digital. Cit. UBER PORTUGAL. Requisitos de veículos em Portugal. [Em linha] [Acesso em 12/4/2022]. Disponível em: <https://www.uber.com/pt/pt-pt/drive/requirements/vehicle-requirements/>.

²³⁹ UBER BRASIL. Como funcionam as taxas de aceitação e cancelamento. UBER PORTUGAL. Como funcionam as taxas de aceitação e cancelamento. [Em linha] [Acesso em 12/4/2022]. Disponível em: <https://www.uber.com/pt-BR/blog/como-funciona-taxa-aceitacao-cancelamento/bUBER> UBER PORTUGAL. Código de conduta da Uber. [Em linha] [Acesso em 12/4/2022]. Disponível em: <https://www.uber.com/pt/pt-pt/safety/uber-community-guidelines/>.

²⁴⁰ Uber BRASIL. Código de conduta da comunidade.

²⁴¹ OIT. Organização Internacional do Trabalho. **As plataformas digitais e o futuro do trabalho: promover o trabalho digno no mundo digital. Bureau Internacional do Trabalho**, p. 168.

²⁴² CARELLI, Rodrigo de Lacerda. O caso Uber e o controle por programação: de carona para o século XIX, p. 142/144. In: **Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho: a intermediação de mão de obra a partir das plataformas eletrônicas e seus efeitos jurídicos e sociais**. São Paulo: LTr, 2017, p. 132-133.

utilizado pela professora Juliet Schor em pesquisa realizada com motoristas de aplicativos em Boston, observou-se que mais de 53% trabalhavam mais de 12 horas por dia²⁴³.

Além desse catálogo de recomendações e exigências, que resultam em jornadas alongadas, na maioria dos casos para aumentar a renda, a empresa utiliza tecnologias de última geração a fim de monitorar os motoristas. Mesmo em Portugal, em que os motoristas são vinculados a uma empresa de TVDE, as exigências para o trabalho são fixadas pela Uber, da mesma forma padronizada do Brasil.

2.6.3 – O gerenciamento por algoritmos

Uma das narrativas mais poderosas da Uber, e de outras plataformas digitais que operam sob o signo do trabalho sob demanda, é a autonomia do trabalhador para administrar os seus horários e gerenciar os seus ganhos. Ana Carolina Paes Leme desvela a estratégia de *marketing* da Uber; anota que a empresa tenta passar a ideia de que desenvolve uma atividade que se traduz em cooperação social, que colabora para um mundo melhor, superando formas antiquadas de trabalho, e que nesse cenário, dirigir para ela é divertido, apresentando o trabalhador como protagonista da sua própria história, satisfeito com seu labor²⁴⁴.

É o que se observa na página da empresa na internet no capítulo em que são apresentadas oito atrativas razões para que o trabalhador se torne um “motorista parceiro”, das quais se destacam quatro: liberdade para trabalhar quando quiser, sob o mote “faça seus próprios horários”; escolha dos locais onde trabalhar; aumento dos ganhos de acordo com a demanda, o tempo e a distância percorrida nas viagens; possibilidade de dirigir de forma tranquila através do *app*, ou seja, garantia de segurança e integridade do motorista²⁴⁵.

Porém, essa aparente liberdade de trabalhar onde, como e quando quiser esconde o monitoramento através de geolocalização e a gestão por algoritmo utilizada pela empresa.

²⁴³ KALIL, Renan Bernardi. *Op. cit.*, p. 153.

²⁴⁴ LEME, Ana Carolina Reis Paes. *Op. cit.*, p. 38.

²⁴⁵ UBER BRASIL. Termos e condições gerais dos serviços de intermediação digital. [Em linha] [Acesso em 12/4/2022]. Disponível em: <https://uber-regulatory-documents.s3.amazonaws.com>. Na página da Uber em Portugal, o convite para ser motorista está amparado nas vantagens oferecidas. [Em linha] [Acesso em 12/4/2022]. Disponível em: <https://www.uber.com/pt/pt-pt/drive/>.

O uso da geolocalização²⁴⁶, facilitada pelos *smartphones*, é destinado ao acompanhamento passo a passo dos motoristas. Como observou Kalil em pesquisa com motoristas da Uber, a plataforma monitora detalhadamente o deslocamento físico dos motoristas, sob a justificativa da segurança física dos trabalhadores, mas o que se vê é que o código medidor dos indicadores de condução desenvolvido pela empresa coleta informações até mesmo sobre a aceleração e a frenagem dos veículos²⁴⁷. Os dados sobre velocidade e outras informações são tratados e se obtêm estatísticas precisas sobre o comportamento do motorista. A primeira opção oferecida ao trabalhador quando se cadastra é o monitoramento em tempo integral, que permite a localização mesmo quando o motorista não está usando o aplicativo²⁴⁸.

Não há como negar que o uso da tecnologia na geolocalização tem vantagens, como a proteção do patrimônio da empresa, o auxílio a pessoas acidentadas e a busca de pessoas desaparecidas, além de permitir a gestão em tempo real dos veículos. O perigo da geolocalização é o seu uso para diferentes finalidades, como o controle de quem trabalha, não somente durante a jornada laboral, mas também fora desta, funcionando, nas palavras de Teresa Coelho Moreira, “como uma espécie de coleira eletrônica, o que pode originar que estes se sintam totalmente controlados e não confiáveis”.²⁴⁹

Essas preocupações foram determinantes a fim de que o Código do Trabalho Português, no art. 20º, 1, vedasse o uso de meios de vigilância a distância para controlar o desempenho profissional dos trabalhadores. É inegável que o controle através de *smartphones* é muito mais fácil de operacionalizar e poderá colocar em risco a liberdade e a dignidade de quem trabalha, pois o aparelho o acompanha permanentemente. A subordinação, nessa perspectiva, prossegue além do limite temporal contratado, o que deve ser combatido²⁵⁰.

Uma nota deve ser lançada sobre o consentimento dos motoristas ao controle absoluto preconizado pela Uber, em razão do que dispõe o considerando nº 43 do Regulamento

²⁴⁶ O sistema de geolocalização ou georreferenciação é um processo de identificação de informações geográficas operado por meio de dispositivos conectados à internet, satélite ou radiofrequência. Teresa Coelho Moreira esclarece que o GPS é um sistema de radionavegação por satélite que permite conhecer a localização geográfica de uma pessoa ou objeto. MOREIRA, Teresa Coelho. O Controlo dos Trabalhadores através de Sistemas de Geolocalização. In: **Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho: a intermediação de mão de obra a partir das plataformas eletrônicas e seus efeitos jurídicos e sociais**. São Paulo: LTr, 2017, p. 57.

²⁴⁷ KALIL, Renan Bernardi. *Op. cit.*, p. 151.

²⁴⁸ UBER. Como a Uber usa as informações de localização do usuário. [Em linha] [Acesso em 13/4/2022]. Disponível em: <https://help.uber.com/pt-BR/riders/article/como-a-uber-usa-as-informa%C3%A7%C3%B5es-de-localiza%C3%A7%C3%A3o-do-usu%C3%A1rio-ad726>.

²⁴⁹ MOREIRA, Teresa Coelho. **O Controlo dos Trabalhadores através de Sistemas de Geolocalização. Op. cit.**, p. 58.

²⁵⁰ *Idem, ibidem*.

(UE) nº 2016/679, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 27 de abril de 2016, relativo à proteção das pessoas singulares no que diz respeito ao tratamento de dados pessoais e à livre circulação desses dados, que revoga a Diretiva 95/46/CE, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 24 de outubro de 1995, relativa à proteção das pessoas singulares no que diz respeito ao tratamento de dados pessoais e à livre circulação desses dados, e estabelece que a concordância não deve ser considerada um requisito para o processamento de dados pessoais quando não for livremente dada, como ocorre em relações assimétricas entre as partes²⁵¹. Como os contratos celebrados com a Uber são de adesão, deve-se considerar essa assimetria quando houver disputas sobre o tema.

O gerenciamento por algoritmos, que não é uma exclusividade da Uber, está em plena expansão e tem atraído importantes análises acadêmicas sobre o alcance e as consequências do seu uso e sobre o seu impacto no trabalho, reconfigurado ao influxo das novas tecnologias.

O uso intensivo de algoritmos de *softwares* nos sistemas de gestão alcançou espaços que antes estavam entregues aos gerentes ou supervisores das fábricas. As plataformas digitais servem-se desse modelo e através de códigos de programação atribuem aos motoristas tarefas e formas de processos laborais que tornam possível identificar a duração, as pausas, a qualidade, o preço e a classificação da prestação do serviço²⁵².

Conforme Murilo Oliveira, um dos conceitos-chave da organização empresarial que emerge estruturada no novo padrão tecnológico, com destaque para as plataformas digitais, é o

²⁵¹ RGPD (UE) Considerando nº 43: “A fim de assegurar que o consentimento é dado de livre vontade, este não deverá constituir fundamento jurídico válido para o tratamento de dados pessoais em casos específicos em que exista um desequilíbrio manifesto entre o titular dos dados e o responsável pelo seu tratamento, nomeadamente quando o responsável pelo tratamento é uma autoridade pública pelo que é improvável que o consentimento tenha sido dado de livre vontade em todas as circunstâncias associadas à situação específica em causa. Presume-se que o consentimento não é dado de livre vontade se não for possível dar consentimento separadamente para diferentes operações de tratamento de dados pessoais, ainda que seja adequado no caso específico, ou se a execução de um contrato, incluindo a prestação de um serviço, depender do consentimento apesar de o consentimento não ser necessário para a mesma execução”. Essa peculiaridade referida no Considerando nº 43 não foi replicada textualmente no art. 7º do RGPD, dispositivo que trata das “Condições Aplicáveis ao Consentimento”, o que a princípio sugere que a liberdade de consentimento deve ser analisada, quando em causa relações assimétricas, à luz dessas duas disposições. Regulamento (UE) nº 679/2016, de 27 de abril. **REGULAMENTO GERAL SOBRE A PROTEÇÃO DE DADOS (RGPD) DA UNIÃO EUROPEIA (UE)** [Em linha] [Acesso em 22/1/2022]. Disponível em: https://www.pgdlisboa.pt/leis/lei_mostra_articulado.php?nid=2961&tabela=leis&sso_miolo=.

²⁵² ARAÚJO, Wanessa Mendes de. **A intermediação do trabalho humano por meio de tecnologias algorítmicas e a necessidade de proteção do trabalhador: desafios de adequação do corpus jurídico-trabalhista às novas modalidades de exploração do trabalho na era digital**. Faculdade de Direito da Universidade de Minas Gerais. Dissertação de mestrado em Direito. Belo Horizonte, 2019, p. 91. [Em linha] [Acesso em 13/11/2021].

algoritmo²⁵³. Mazzotti²⁵⁴ sustenta que na atualidade, a figura onipresente do algoritmo é um objeto que reflete as expectativas e ansiedades coletivas, e define essa tecnologia como “um conjunto de instruções desenvolvidas em linguagem de computador para a resolução de certos problemas”.

O algoritmo passou a fazer parte das abordagens sobre as formas de trabalho em plataformas. Ganhou novos significados e serve para aparelhar tomadas de decisões. Chama a atenção tanto no meio acadêmico quanto nos domínios populares²⁵⁵. O algoritmo tem uma alta possibilidade de condicionar as condutas dos seus usuários, que não têm capacidade de interferir sobre suas regras, nem têm acesso ao código-fonte²⁵⁶.

Ana Paula Pereira defende que do ponto de vista técnico, o algoritmo “é uma sequência lógica, finita e definida de instruções que devem ser seguidas para resolver um problema ou executar uma tarefa”²⁵⁷. Na perspectiva das plataformas digitais, essa sequência de passos é criada e gerenciada por empresas que escolhem as instruções a serem seguidas pelos trabalhadores ou usuários.

O gerenciamento dos motoristas por algoritmo na empresa Uber evidencia-se na aceitação de viagens e passageiros às cegas, na fixação do valor da tarifa sem discussão com os trabalhadores, no cálculo da tarifa dinâmica, que redireciona automaticamente os motoristas para os locais com maior demanda, sem a certeza de retorno financeiro. Por outro lado, há estímulo para o trabalho em jornadas maiores, para contrapor tarifas menores, o que obriga um número maior de motoristas a ficar disponível para tentar melhorar a renda.

Rodrigo Carelli afirma que o algoritmo da Uber comanda todos os trabalhadores, distribuindo-os segundo a demanda e impondo o preço do produto²⁵⁸. Para o autor, além de

²⁵³ OLIVEIRA, Murilo Sampaio Carvalho. **Dependência Econômica e Plataformas Digitais de Trabalho: desvendando as estruturas da precificação e assalariamento por meios digitais**. Salvador: Revista do Programa de Pós Graduação em Direito da UFBA, Vol. 31, n. 1, p. 33-76, jan.-jun. 2021. ISSN: 2358-4777. [Em linha] [Acesso em 10/4/2022]. Disponível em: <https://periodicos.ufba.br/index.php/rppgd/article/view/45523/24983>.

²⁵⁴ MAZZOTTI, Massimo. *Algorithmic life*. Los Angeles: Los Angeles Review of books, p. 31-39. Jan. 2021. [Em linha] [Acesso em 23/3/2021]. Disponível em: <https://lareviewofbooks.org/article/algorithmic-life/>.

²⁵⁵ *Idem, ibidem*.

²⁵⁶ OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio. **Dependência Econômica e Plataformas Digitais de Trabalho: desvendando as estruturas da precificação e assalariamento por meios digitais**. Revista do Programa de Pós-Graduação em Direito da UFBA, Vol. 31, n.1, p. 33-76, jan.-jun. 2021. ISSN: 2358-4777. [Em linha] [Acesso em 10/4/2022]. Disponível em: <https://periodicos.ufba.br/index.php/rppgd/article/view/45523/24983>.

²⁵⁷ PEREIRA, Ana Paula. **O que é algoritmo?** Tecmundo, maio de 2009. [Em linha] [Acesso em 14/3/2022]. Disponível em: <https://www.tecmundo.com.br/programacao/2082-o-que-e-algoritmo-.htm>.

²⁵⁸ CARELLI, Rodrigo de Lacerda. O caso Uber e o controle por programação: de carona para o século XIX, p. 142/144. In: **Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho: a intermediação de mão de obra a partir das plataformas eletrônicas e seus efeitos jurídicos e sociais**. São Paulo: LTr, 2017, p. 130-146.

precificar e dirigir o trabalho, sem que muitas vezes os trabalhadores se deem conta disso, o algoritmo também faz o controle por premiações, pois nos momentos em que o motorista preferiria ficar em casa, como nos feriados, a Uber concede prêmios atraentes aos “parceiros”, para que se mantenham ativos.

Outra estratégia controlada por algoritmo são as avaliações feitas com a concessão de estrelas ao motorista, através das quais os milhões de clientes da Uber, mediante notas e comentários, fazem a verificação sobre o cumprimento da programação, que assume papel de controle, pois destinada à empresa²⁵⁹.

Em tempos de trabalho intensificado e facilmente rastreável, a disciplina do capitalismo industrial, que se materializava na fábrica e se estabelecia através da vigilância, cai para segundo plano, como diz Chaves Júnior²⁶⁰. O autor, amparado em Foucault, assevera que a sociedade disciplinar é identificada desde o século XVIII e se espalhou do poder político para o setor privado. Essa disciplina ao longo do tempo abriu passagem para “a sociedade do controle, da produção em rede, do georreferenciamento²⁶¹, tele-escrutinado, sendo necessário apenas o controle coletivo e estatístico dos trabalhadores”²⁶².

Deleuze²⁶³ já havia percebido essas mudanças em 1990, ao sustentar que as sociedades disciplinares atingiram o apogeu no início do século XX e procediam à organização dos grandes meios de confinamento, nos quais o indivíduo não cessa de passar por espaços fechados: na família, depois na escola, na fábrica, de vez em quando na caserna e, às vezes, na prisão. A crise dessas instituições, para o autor, propiciou a instalação de novas forças, que são as sociedades de controle, nas quais as massas tornaram-se amostras, senhas, dados, mercados. “As sociedades de controle operam por máquinas de informática e computadores, cujo perigo passivo é a interferência e, o ativo, a pirataria, a introdução do vírus”, impulsionando uma

²⁵⁹ *Idem*, p. 143.

²⁶⁰ CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende. Controle e contrato hiper-realidade: a relação de emprego na era da economia orientada a dados. In: **Futuro do Trabalho: os efeitos da revolução digital na sociedade**. Carelli, Rodrigo de Lacerda et alii (organizadores). Brasília: ESMPU, 2020, p. 104-111.

²⁶¹ Georreferenciamento ou georreferenciação é um tipo de tecnologia utilizada para localização geográfica de pontos de controle. A utilização de uma imagem ou um mapa ou qualquer outra forma de informação geográfica visa tornar suas coordenadas conhecidas num dado sistema de referência. Este processo inicia-se com a obtenção das coordenadas (pertencentes ao sistema no qual se pretende georreferenciar) de pontos da imagem ou do mapa a serem georreferenciados, conhecidos como pontos de controle, que são locais que exibem a possibilidade de ser identificados fisicamente. Cf. Wikipédia. [Em linha] [Acesso em 30/6/2022]. Disponível em: <https://pt.wikipedia.org/wiki/Georreferenciamento>.

²⁶² CHAVES JÚNIOR, José Eduardo. *Op. cit.*, p. 104-111.

²⁶³ DELEUZE, Gilles. **Conversações – post-scriptum: sobre as sociedades de controle**. 3. ed. Tradução Peter Pál Pelbart. São Paulo: Editora 34, 2013, p. 223-230. ISBN 978-85-85490-04-1.

mutação do capitalismo contemporâneo, no qual o *marketing* se transformou em instrumento de controle social²⁶⁴.

O trabalho na sociedade do controle passa a ser compatível com “vínculos precários, plugados, virtuais, *on-line*”, reforçando a liberdade individual e operacional do trabalho, mas intensificando o controle coletivo, através da captura e da monetização de dados, hábitos, comportamentos dos trabalhadores²⁶⁵, sob a regência dos algoritmos oriundos do poder econômico e diretivo do empregador.

Jeremias Prassl esclarece que as plataformas digitais dependem de sofisticados mecanismos para gerenciar sua força laboral. Algoritmos de reputação foram desenvolvidos para exercer, com a participação dos usuários, o controle sobre as forças de trabalho das plataformas. Defende ainda que o trabalho intermediado por plataformas digitais serviu como laboratório inicial para o avanço das tecnologias destinadas ao gerenciamento do algoritmo, e que não é algo futurista, pois já ocorre em larga escala²⁶⁶.

De Stefano observa que o uso da gestão de pessoal com essa tecnologia é uma forma de automação de papéis gerenciais, pois gerir e disciplinar os trabalhadores de plataformas por meio de avaliações levadas a cabo pelos usuários é, indubitavelmente, “um modo de terceirizar para os clientes a avaliação do desempenho do trabalho, que é facilitado por algoritmos”²⁶⁷.

Nessa perspectiva, tanto o uso de geolocalização quanto o gerenciamento por algoritmos põem em causa questões jurídicas importantes, que têm desafiado tribunais em vários países, nomeadamente no que tange à subordinação jurídica e à definição da natureza jurídica do trabalho prestado por motoristas, intermediado por plataformas digitais, como no caso da Uber.

O problema central é definir se os motoristas intermediados por aplicativos são trabalhadores protegidos pela legislação laboral ou prestadores de serviço regidos pela legislação civil, como autônomos ou microempresários. Essa problematização, ainda não pacificada na doutrina e na jurisprudência, será o objeto do próximo capítulo.

²⁶⁴ *Idem, ibidem.*

²⁶⁵ CHAVES JÚNIOR, José Eduardo. *Op. cit.*, p. 108.

²⁶⁶ ADAMS-PRASSL, Jeremias. Gestão Algorítmica e o futuro do trabalho Trad. Rodrigo Carelli. In: **Futuro do Trabalho: os efeitos da revolução digital na sociedade**. Carelli, Rodrigo de Lacerda et alii (organizadores). Brasília: ESMPU, 2020, p. 88-89.

²⁶⁷ DE STEFANO, Valerio. *Op. cit.*

CAPÍTULO 3 – A QUALIFICAÇÃO JURÍDICA DO TRABALHO DE MOTORISTAS INTERMEDIADO POR PLATAFORMAS DIGITAIS

3.1 – Considerações iniciais

O problema da qualificação do trabalho em plataformas digitais que fazem intermediação de mão de obra tem sido objeto da atenção de juristas, parlamentos, instituições como a OIT e produzido uma jurisprudência conflitante em vários países.

Sem prejuízo da análise da natureza da atividade econômica das plataformas digitais que atuam no transporte de passageiros, que também tem sido problematizada pelos estudiosos das novas tecnologias orientadas para o trabalho, o interesse maior deste capítulo é o exame da natureza da relação jurídica entre as empresas de plataformas digitais, como é o caso da Uber, e seus trabalhadores.

Uma das maiores dificuldades enfrentadas no exame do trabalho contemporâneo, no modelo mediado por aparatos tecnológicos, é a definição sobre a natureza do vínculo jurídico entre trabalhadores e plataformas, mas também restam evidentes os obstáculos à proposição de um marco regulatório dessa atividade. Como antecedente dessa discussão, cabe refletir sobre a própria natureza do negócio das empresas de plataformas que fazem mediação entre usuários do sistema de transporte e motoristas: se meras empresas de tecnologia, sem vínculos jurídicos com usuários, trabalhadores e a regulação estatal, ou se empresas de transporte.

Nessa perspectiva, cabe retomar o exame dos fundamentos da relação de trabalho protegida pelo Direito Laboral, que se estrutura em elementos identificados em muitos casos levados aos Tribunais da Europa e do Brasil, *inter alios*, envolvendo empresas como a Uber. Cabe então revisitar, ainda que de passagem, os pressupostos inscritos nas legislações portuguesa e brasileira, como a onerosidade, a não eventualidade, o caráter *intuitu personae* da prestação do serviço laboral e a subordinação jurídica, para identificar se o trabalho de motoristas por aplicativos, ou o trabalho mediado por plataformas, pode ser enquadrado nesse marco protetivo ou, de outro lado, se há clareza na sua localização nos contornos da prestação de serviço autônomo.

Verifica-se na doutrina e nos parlamentos a emergência de uma conformação legal sobre o tema, pois a jurisprudência em vários países não tem sido uniforme no seu enfrentamento. Cabe definir qual o modelo de regulação que está sendo desenhado no momento em que se põe em causa o futuro do trabalho, tema sempre recorrente desde os anos 1970, sem perder de vista que o paradigma no qual se estruturou o Direito Laboral continua mais vivo e

necessário do que nunca no cenário de precarização que já se intitula de infoproletarização do trabalho²⁶⁸.

3.2 – A natureza jurídica do negócio das plataformas digitais que fazem a intermediação entre motoristas e passageiros: empresas de tecnologia ou empresas de transportes?

As companhias proprietárias de plataformas digitais que fazem intermediação entre usuários de serviços de transportes e motoristas apresentam-se como empresas de tecnologia. Assim, as plataformas digitais seriam meras intermediárias, limitando sua atuação à oferta de espaço tecnológico para que os “motoristas parceiros” ofereçam seus serviços aos consumidores que buscam transporte mais eficiente e barato.

Identificar a atividade normal, permanente e finalística da empresa de plataforma tem relevância para o exame dos pressupostos que concretizam a relação de trabalho, sinalizando que a hipótese será de vínculo jurídico empregatício regulado pelas normas trabalhistas ou, de modo contrário, que a relação se situa nos limites do trabalho autônomo.

A Uber, como modelo dessa estratégia, não deixa dúvidas sobre o que considera como o objeto social de sua atividade: “A Uber não é uma empresa de transporte. A Uber é uma empresa de tecnologia que opera uma plataforma de mobilidade. Nós desenvolvemos um aplicativo que conecta motoristas parceiros a usuários que desejam se movimentar pelas cidades”.²⁶⁹

Fortes são os argumentos no sentido de que as plataformas digitais dirigentes, como a Uber, que dirige e organiza toda a forma da prestação do serviço, interligando os motoristas com os usuários, são empresas de transporte de passageiros, pois elas estabelecem um padrão de conduta desses trabalhadores, a padronização dos automóveis utilizados, o preço a ser pago, e a própria integração do serviço na atividade empresarial. O lucro dessas empresas não depende da locação de tecnologia, nem de sua venda, mas da quantidade de viagens realizadas pelos motoristas, ou seja, da efetiva realização do transporte de passageiros.

Foi esse o entendimento sufragado na ação que teve como partes *Oconnor v. Uber Technologies*, que tramitou no Estado da Califórnia nos Estados Unidos, no qual o juiz prolator da decisão deixou assentado que a Uber não vende simplesmente *software*, vende corridas.

²⁶⁸ A propósito do título da obra coordenada por FELICIANO, Guilherme Guimarães e MISKULIN, Ana Paula: **Infoproletários e a Uberização do trabalho – Direito e Justiça em um novo horizonte de possibilidades**. São Paulo: LTr, 2019.

²⁶⁹ Fatos e dados sobre a Uber. O que não fazemos. [Em linha] [Acesso em 30/5/2022]. Disponível em: <https://www.uber.com/pt-BR/newsroom/fatos-e-dados-sobre-uber/>.

Considerou-se que não é o uso de tecnologia que molda a natureza empresarial, pois se prevalecesse esse argumento, a *Yellow Carb*, que usa rádio para enviar táxis, ou a *John Deere*, que usa robôs para fabricar cortadores de grama, ou mesmo a *Domino Sugar*, que utiliza tecnologia na fabricação de açúcar, seriam também empresas de tecnologia. “Se, contudo, o foco é na substância do que a empresa realmente faz (como vender corridas de táxi, cortadores de grama ou açúcar), é claro que a Uber é uma empresa de transporte, embora tecnologicamente sofisticada”²⁷⁰.

O Tribunal de Justiça da União Europeia enfrentou a matéria em 2017²⁷¹, em disputa resolvida pelo Tribunal de Justiça de Barcelona envolvendo uma empresa de táxis de daquela Cidade e a Uber, na qual se perguntava se esta empresa estava subordinada à autorização administrativa para atuar, se estava sujeita à regulação prevista para os serviços dos transportes ou, de modo contrário, se se achava vinculada ao regramento destinado aos serviços da sociedade da informação. O Tribunal concluiu de modo claro que a natureza dos serviços prestados pela Uber é de transporte de passageiros: “por conseguinte, há que considerar que este serviço de intermediação faz parte integrante de um serviço global cujo elemento principal é um serviço de transporte [...]”²⁷².

²⁷⁰ No original: *Uber does not simply sell software; it sells rides [...]. It is clear that Uber is most certainly a transportation company, albeit a technologically sophisticated one. UNITED STATES DISTRICT COURT, N.D. CALIFORNIA. Douglas O'Connor, et. Al, Plaintiffs v. Uber technologies, Inc., et. Al., Defendants.* Mar, 2015. [Em linha] [Acesso em 15/4/2022]. Disponível em: <https://digitalcommons.law.scu.edu>.

²⁷¹ Cabe uma ressalva sobre a competência do TJUE, que não se afigura como instância recursal das decisões dos tribunais nacionais. No caso da Uber, a solução da disputa foi do Tribunal Espanhol, que interpelou o TJUE sobre o reenvio prejudicial e ao final deu interpretação ao tema. Para maiores aprofundamentos sobre a competência do TJUE, vide PROENÇA, Carlos Carranho. **Tutela Jurisdicional Efetiva no Direito da União Europeia: dimensões teóricas e práticas**. Lisboa: Petrony Editora, 2017, p. 213-216, 687-688. ISBN 978-972-685-242-1.

²⁷² O Tribunal explora, na decisão, diversas nuances sobre a prestação do serviço mediado pela Uber, como se vê neste trecho: [...] “o prestador desse serviço de intermediação cria, ao mesmo tempo, uma oferta de serviços de transporte urbano, que torna acessível designadamente através de ferramentas informáticas, tais como a aplicação em causa no processo principal, e cujo funcionamento geral organiza a favor das pessoas que pretendam recorrer a essa oferta para efeitos de deslocação urbana [...]. Além disso, a Uber exerce uma influência decisiva nas condições da prestação desses motoristas [...]. Por conseguinte, há que considerar que este serviço de intermediação faz parte integrante de um serviço global cujo elemento principal é um serviço de transporte e, portanto, corresponde à qualificação, não de ‘serviço da sociedade da informação’ na aceção do artigo 1º, nº 2, da Diretiva 98/34, para o qual remete o artigo 2º, alínea “a”, da Diretiva 2000/31, mas sim de ‘serviço no domínio dos transportes’, na aceção do artigo 2º, nº 2, alínea “d”, da Diretiva 2006/123”. **Processo C-434/15: Acórdão do Tribunal de Justiça (Grande Secção) de 20 de dezembro de 2017** (Pedido de decisão prejudicial do Juzgado de lo Mercantil nº 3 de Barcelona – Espanha) – *Asociación Profesional Elite Taxi / Uber Systems Spain, SL* “Reenvio prejudicial – Artigo 56º TFUE – Artigo 58º, nº 1, TFUE – Serviços no domínio dos transportes – Diretiva 2006/123/CE – Serviços no mercado interno – Diretiva 2000/31/CE – Diretiva 98/34/CE – (OJ C, C/72, 26.2.2018, p. 2, CELEX: [Em linha] [Acesso em 4/6/2022]. Disponível em: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:62015CA0434>).

Portanto, a autoqualificação da Uber ou de qualquer outra do mesmo ramo econômico como simples empresa de tecnologia não é bastante para definir a natureza jurídica de sua atividade. Como adverte João Leal Amado, “os contratos são o que são, não o que as partes dizem que são, eis um princípio geral do Direito que encontra intensa aplicação em sede laboral”²⁷³. Dito de outro modo, a incidência das normas jurídicas constitui a diferença específica que as distingue de outras normas de convívio social, como a moral, em razão da sua obrigatoriedade, independentemente da adesão daqueles a quem a incidência da norma interessa, ou da qualificação jurídica declarada pelos contratantes. Em face disso, como no caso da natureza da atividade da Uber, “ocorridos os fatos que constituem o seu suporte fático, a norma jurídica incide, incondicionalmente, infalivelmente, isto é, independente do querer das pessoas”²⁷⁴.

A narrativa da Uber e de outras companhias que prestam o mesmo serviço de transporte de passageiros se aproveita de um aparente vazio normativo na disciplina de suas transações econômicas e nas legislações estaduais. Há uma tentativa de obscurecer sua real atividade econômica e, desta forma, escapar da incidência de normas tributárias, administrativas, comerciais e trabalhistas.

O que se revela quando se retira o véu do discurso da empresa-nuvem, tecnológica, é que a plataforma é uma empresa de transporte de passageiros que procura maximizar os lucros, mas não com a produção e a comercialização de bens e serviços. Como anota Julia Tomassetti²⁷⁵, as reivindicações sobre sofisticação tecnológica e economia do conhecimento podem ser eufemismos para a procura do lucro não através de empresas produtivas, pois a empresa pós-industrial, financeirizada, tem a lucratividade através de outros meios que não a produção e a venda eficiente de bens e serviços.

De logo deve ser ressaltado que o legislador português estabeleceu, através da Lei nº 45/2018, de 10 de agosto, “o regime jurídico da atividade de transporte individual e remunerado de passageiros em veículos descaracterizados a partir de plataforma eletrônica”, fazendo a distinção entre operador de TDVE, pessoa jurídica, ou pessoa coletiva, para precisar o termo utilizado no Direito Português, que vem a ser a empresa que faz o serviço de transporte de passageiros, e o operador de plataformas eletrônicas.

²⁷³ AMADO, João Leal. **Contrato de Trabalho: noções básicas**. 3. ed. Coimbra: Almedina, 2020, p. 63.

²⁷⁴ MELLO, Marcos Bernardes de. **Teoria do Fato Jurídico. Plano de Existência**. 13. ed. São Paulo: Saraiva, 2007, p. 75.

²⁷⁵ TOMASSETTI, Julia. **Does Uber Redefine the Firm? The Postindustrial Corporation and Advanced Information Technology**. *Hofstra Lab. & Emp. L. J.* 1 (2016), *Indiana Legal Studies Research Paper N° 345*, Available at SSRN: <https://ssrn.com/abstract=2763797>.

A atividade de transporte, segundo a lei, não é prestada pelas plataformas eletrônicas, definidas no art. 16º como infraestruturas eletrônicas que fazem o serviço de intermediação entre utilizadores e operadores de TDVE aderentes à plataforma. Apesar de a lei portuguesa regular atividades de transporte, empresas como a Uber e outras da mesma natureza são qualificadas como operadoras de plataforma eletrônica, sem vínculo algum com o motorista²⁷⁶. O que importa neste momento é reter que o trabalho de motoristas via aplicativos em Portugal se realiza através de empresas de transportes de passageiros, o chamado “operador de TDVE”, tema que será desenvolvido em item adiante.

Feitas essas considerações, e a ressalva quanto à legislação portuguesa, conclui-se que as dúvidas suscitadas vêm sendo paulatinamente superadas com o reconhecimento de que a natureza da atividade negocial dessas empresas é a de transporte de passageiros.

3.3 – Elementos caracterizadores do contrato de trabalho no cenário das plataformas digitais de trabalho

A se admitir que as plataformas de serviços de transportes²⁷⁷ são apenas operadoras de tecnologia que fazem a aproximação entre um motorista parceiro e o usuário do serviço, como sustenta a Uber e outras, *a fortiori* teria de se considerar que os motoristas de aplicativos são trabalhadores autônomos, que prestam serviços sob a regência do Código Civil.

A matéria não se exaure com essa proclamação de inexistência de contrato de trabalho em face da não vinculação do *nomem juris* adotado pelas partes à realidade dos fatos. No ordenamento jurídico português, a liberdade de contratar está prevista no art. 405º do Código Civil, nº 1, que consagra o princípio da autonomia privada e dispõe que “Dentro dos limites da lei, as partes têm a faculdade de fixar livremente o conteúdo dos contratos [...]”. Essa liberdade, todavia, não autoriza a fraude ou a manipulação da qualificação contratual.

Tanto em Portugal quanto no Brasil é pacífico na doutrina, particularmente nos domínios do Direito do Trabalho, que pouco vale o que as partes escrevem no contrato, pois o que sobressai é o que fazem, é a vontade real que definirá com fidelidade aquilo que elas querem. Nessa perspectiva, a verdadeira manifestação de vontade prevalece sobre a forma, a dizer que as relações laborais se definem pela situação fática. Ao tratar do fenômeno da

²⁷⁶ AMADO, João Leal; MOREIRA, Teresa Coelho. **A Lei Portuguesa sobre TVDE e o Contrato de Trabalho: sujeitos, relações e presunções**. Campinas: Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região, n. 55, p. 195-228, jul./dez. 2019. ISSN 1679.8694. [Em linha] [Acesso em 4/11/2021]. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/169233>.

²⁷⁷ Utiliza-se aqui a expressão definida pelo TJUE no acórdão referido no item 3.2.

prevalência da realidade que emerge dos fatos sobre a forma, João Leal Amado e Teresa Coelho Moreira citam que “a doutrina brasileira alude, a esse propósito, ao chamado princípio da primazia da realidade”²⁷⁸.

Trata-se, com efeito, de um princípio que amplia a noção civilista de que no exame das declarações volitivas deve se atentar mais à intenção nelas consubstanciadas do que ao sentido literal da linguagem, como dispõe o art. 112 do Código Civil brasileiro. Maurício Godinho Delgado vê o princípio da primazia da realidade como um “poderoso instrumento para a pesquisa e encontro da verdade real em uma situação de litígio trabalhista”²⁷⁹, permitindo que o intérprete afira a adequação do contrato, o que de fato ocorreu, ao instrumento subscrito pelas partes.

O fundamento deste princípio tem origem, como sustenta Américo Plá Rodríguez²⁸⁰, na expressão construída por Mario de La Cueva, segundo a qual o contrato de trabalho é um contrato-realidade. Esta noção do que concretamente ocorre no mundo dos fatos visa pontuar a diferença essencial que existe entre o contrato de trabalho e o contrato de direito civil, uma vez que nestes os efeitos jurídicos dependem em larga medida da vontade das partes. Por sua vez, o contrato de trabalho é nomeado contrato-realidade porque tem existência que decorre não do ajuste entre as partes, com sua carga abstrata, mas se torna evidente na realidade do serviço prestado; é esta e não o acordo o que determina a sua ocorrência.

Todas essas noções, forjadas ao longo da evolução do Direito Laboral estão sendo postas em causa com o advento dos contratos de trabalho celebrados sob o influxo da Quarta Revolução Industrial. As dificuldades na definição da natureza do liame jurídico entre os trabalhadores e as empresas agora se ampliaram, seja pela possibilidade do trabalho fragmentado, seja pela fiscalização a distância ou pelo uso do algoritmo para moldar a forma da prestação, a desafiar a inteligência e a coragem dos hermenêutas do Direito em cada caso concreto, no sentido de submetê-los às regras legais estabelecidas para o reconhecimento ou não do vínculo de trabalho.

Tanto em Portugal como no Brasil construíram-se modelos de presunção e elementos identificadores da relação de trabalho que funcionam como um guarda-chuva ou uma agenda protetora, atribuindo ao tomador contratante o ônus de provar em contrário. Esses

²⁷⁸ AMADO, João Leal; MOREIRA, Teresa Coelho. *Op. cit.*, p. 203.

²⁷⁹ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 11. ed. São Paulo: LTr, 2012, p. 202.

²⁸⁰ RODRIGUEZ, Américo Plá. **Princípios de Direito do Trabalho**. Trad. Wagner D. Giglio. São Paulo: LTr, 1978, p. 217-218.

elementos ou requisitos são a onerosidade, a pessoalidade, a não eventualidade e a subordinação jurídica.

Os elementos identificadores do contrato de trabalho despontam do art. 11º do Código do Trabalho e são a prestação de uma atividade, por pessoa singular, mediante retribuição e com subordinação jurídica²⁸¹. No Direito Brasileiro, os elementos caracterizadores do contrato de trabalho não se distanciam do marco jurídico-trabalhista português e estão inscritos no art. 3º da CLT, a saber: pessoalidade, não eventualidade, onerosidade e subordinação jurídica.

Ao comentar os elementos constantes do art. 11º do CT, João Leal Amado assinala que o contrato de trabalho é *intuitu personae*, visto que a prestação é eminentemente pessoal, a cargo do trabalhador; é sinalagmático no seu conjunto, pois dele decorrem obrigações recíprocas; é sempre oneroso, pois não há espaço para a liberalidade, para o trabalho gratuito²⁸².

Menezes Cordeiro esclarece que o contrato de trabalho é tecnicamente oneroso por implicar esforço económico para as partes, na medida em que a prestação laboral, que é materialmente valiosa, é trocada por dinheiro²⁸³. Desse modo, a retribuição é a contrapartida pelo trabalho prestado, evidenciando assim a natureza onerosa desse contrato, como se verifica no art. 258º, nº 1, do Código do Trabalho.

Uma das questões fundamentais sobre o carácter oneroso do contrato de trabalho é que a retribuição, como dever principal do empregador, tem uma função alimentar, não sendo apenas a contrapartida técnica pelo labor prestado, mas há de se considerá-la como um meio de subsistência da maioria dos trabalhadores e de suas famílias²⁸⁴. Isso pode ter grande repercussão nos contratos de motoristas por aplicativos, em face dessa dependência económica. A onerosidade, com efeito, é um elemento importante que deve ser considerado na distinção entre os contratos de trabalho e os demais contratos de atividade²⁸⁵.

²⁸¹ Pedro Romano Martinez esclarece que a atividade deve ser exercida de forma subordinada, ou na linguagem do Código, “no âmbito da organização e sob autoridade desta, que vem a ser a designada subordinação jurídica do trabalhador ao empregador”. MARTINEZ, Pedro Romano. **Direito do Trabalho**, *Op. cit.*, p. 303.

²⁸² AMADO, João Leal. **Contrato de Trabalho – noções básicas**. *Op. cit.*, p. 55-60.

²⁸³ CORDEIRO, Menezes. *Op. cit.*, p. 135.

²⁸⁴ RAMALHO, Maria do Rosário Palma. *Op. cit.*, p. 430.

²⁸⁵ Orlando Gomes e Elson Gottschalk, amparados em Jean Vincent, definem contratos de atividade ou contratos afins como “todos os contratos nos quais a atividade pessoal de uma das partes constitui o objeto da convenção ou uma das obrigações que ela comporta”, e apontam que a distinção com o contrato de trabalho se deve fazer entre a empreitada, o mandato, a sociedade e a parceria rural. GOMES, Orlando; GOTTSCHALK, Elson. *Op. cit.*, p. 156-179. Monteiro Fernandes elenca entre os mais importantes contratos de prestação de serviços a serem confrontados com o contrato de trabalho, a empreitada, o mandato e o depósito. FERNANDES, António Monteiro. *Op. cit.*, p. 121.

Nas decisões que serão mencionadas adiante, que reconheceram o vínculo de trabalho, há menção expressa à presença do caráter *intuitu personae* da prestação do serviço, da onerosidade e da não eventualidade, como traços dos contratos celebrados pelas empresas que fazem serviços de transporte via *apps* e seus motoristas. Também em outras decisões proferidas no Brasil, referidas em pesquisa realizada por Elisa Brandão Pires, vê-se que a onerosidade foi requisito admitido mesmo em sentenças que não enxergaram a subordinação jurídica.

De fato, a onerosidade em determinadas situações decorre de pagamento de terceiros, pois mesmo o pagamento indireto pode se constituir na prestação essencial devida pelo empregador, valendo assim a efetiva oportunidade de ganhos. Por isso, naquelas sentenças em que se reconheceu o vínculo, pontuou-se que o fato de o pagamento pelo serviço ser efetuado diretamente pelo passageiro não descaracteriza a onerosidade²⁸⁶. Mas é a subordinação jurídica o marco que define o ajuste laboral.

Não há controvérsias que o traço marcante entre o contrato de trabalho e outros contratos afins, regidos pelo Direito Civil, é a subordinação jurídica. Isso decorre de a situação fática do trabalhador não se obrigar apenas a prestar determinada atividade laborativa, de modo oneroso, mas porque “obriga-se a desenvolver esta atividade sob a ‘autoridade’ do empregador (art. 11 do CT), ou seja, coloca-se numa posição de dependência perante o credor”²⁸⁷.

Orlando Gomes e Elson Gottschalk reconhecem que o Direito do Trabalho não se ocupa de todas as espécies de trabalho e ressaltam que havendo dúvidas se o contrato é de prestação de serviços ou de trabalho o critério da subordinação jurídica, extraído de rigorosa análise, poderá fornecer uma orientação segura para a solução do conflito. Naquelas situações em que se manifesta a subordinação jurídica numa relação “que tenha por objeto o trabalho do homem, o contrato de que provém essa relação é desenganadamente um contrato de trabalho, e o trabalhador é, insofismavelmente, um empregado”²⁸⁸.

Monteiro Fernandes fala em dificuldades operatórias na diferenciação do contrato de trabalho de outros contratos regidos pelo Direito Civil, tarefa que com frequência revela “sérias

²⁸⁶ PIRES, Elisa Guimarães Brandão. **Aplicativos de transporte e o controle por algoritmos: repensando o pressuposto da subordinação jurídica**. Dissertação de mestrado em Direito. Belo Horizonte: Universidade Federal de Minas Gerais, 2019, p. 91. [Em linha] [Acesso em 13/4/2021]. Disponível em: <https://repositorio.ufmg.br/handle/1843/DIRS-BCDEMA>.

²⁸⁷ RAMALHO, Maria do Rosário Palma. *Op. cit.*, p. 433.

²⁸⁸ GOMES, Orlando; GOTTSCHALK, Elson. **Curso de Direito do Trabalho**, 10. ed. Rio de Janeiro: Forense, 1987, p. 169.

dificuldades, dada a extrema variabilidade das situações concretas, e até em consequência do caráter informal do contrato de trabalho”²⁸⁹.

Como o contrato de trabalho possui características comuns a outros contratos de natureza civil que ostentam identidades particulares, surgem as controvérsias, notadamente em derredor do conteúdo e da natureza jurídica de cada um deles.

3.4 – Distinção entre o contrato de trabalho e o contrato de prestação de serviço: a presunção de laboralidade do art. 12º do Código do Trabalho

A distinção entre o contrato de trabalho e o contrato de prestação de serviços volta a ser problematizada com o advento das variadas formas de trabalho que emergiram da Quarta Revolução Industrial, seja no modelo *crowdwork*, seja no *work on-demand via apps*. O fenómeno da predileção empresarial do trabalho autónomo em relação ao trabalho subordinado, como tendência, já se observa desde os anos 1970 com o avanço do modelo de produção toyotista, que paulatinamente vai expulsando do sistema de proteção legal os trabalhadores de pouca qualificação e os que se confrontam com a precarização²⁹⁰.

A doutrina já apontava dificuldades nessa distinção entre autónomo e subordinado, dada a proximidade do contrato laboral “designadamente com o contrato de prestação de serviços”, que se deve à afinidade material do objeto de ambos os contratos²⁹¹. Nesta pesquisa, essa distinção passará por um breve escrutínio, porque as empresas de plataformas digitais que controlam o trabalho de motoristas por aplicativos são unânimes em afirmar que a relação existente com esses trabalhadores é de natureza civil, com plena autonomia do prestador.

Não é novidade que o contrato de trabalho se ocupa da proteção do trabalho subordinado; este, na legislação de Portugal, encontra definição tanto no art. 1.152º do Código Civil como no art. 11º do Código do Trabalho. Observa Monteiro Fernandes que ao referir o art. 1.153º do Código Civil, expressamente, que o contrato de trabalho ficará sujeito à legislação especial – o que viria a ser o Código do Trabalho –, já estabelece um termo comparativo com outra espécie de labor em que também se dá o serviço em proveito alheio, porém sem a

²⁸⁹ FERNANDES, António Monteiro. *Op. cit.*, p. 118-119.

²⁹⁰ SILVA, Otávio Pinto e. **Subordinação, Autonomia e Parassubordinação nas Relações de Trabalho**. São Paulo: Editora LTr, 2004, p. 116-122. ISBN 85-361-0515-1.

²⁹¹ RAMALHO, Maria do Rosário Palma. Delimitação do contrato de trabalho e presunção de laboralidade do novo Código do Trabalho – breves notas. In: **Trabalho Subordinado e Trabalho Autónomo: presunção legal e método indiciário**. Lisboa: CEJ, dezembro de 2013, p. 55-73. [Em linha] [Acesso em 22/5/2022]. Disponível em: http://www.cej.mj.pt/cej/recursos/ebooks/trabalho/trabalho_subordinado_trabalho_autonomo.

característica da subordinação jurídica, que vem a ser o contrato de prestação de serviço do art. 1.154º do mesmo diploma²⁹².

O objeto do contrato de prestação de serviços, segundo a leitura do referido artigo 1.154º, é o resultado do trabalho, em oposição à atividade, nota típica do contrato de trabalho. As possibilidades contratuais da prestação de serviço são vastas, e o Código Civil exhibe como exemplos de contratos típicos o mandato, o depósito e a empreitada (art. 1.155º), admitindo outros contratos atípicos, como se depreende da leitura do art. 1.156º. Por outro lado, como adverte António de Menezes Cordeiro, os mais diversos serviços podem ser contratados sob a forma civilista ou em modo trabalhista, como no caso de contratação sob a regência das normas laborais ou civis de um médico, um depositário, um advogado, *inter alios*²⁹³.

No Direito Brasileiro, o contrato de trabalho se distingue da prestação de serviço por exclusão, ao estabelecer o art. 593 do Código Civil que “a prestação de serviço que não estiver sujeita às leis trabalhistas (...) reger-se-á pelas disposições deste Código”. Ganham destaque a empreitada (art. 610), o depósito (art. 627) e o mandato (art. 653).

João Leal Amado aponta as distinções essenciais entre essas espécies de contratos que são observadas com nitidez do confronto entre o art. 11º do Código do Trabalho e o art. 1.154º do Código Civil: (i) o primeiro ponto é o conteúdo da obrigação, que se traduz na entrega de um resultado pelo prestador autónomo, enquanto o trabalhador subordinado é contratado para prestar uma atividade; (ii) a retribuição, “elemento essencial no contrato de trabalho, assume natureza meramente eventual” para a prestação de serviço; (iii) quanto às instruções, direção e fiscalização do credor da prestação, são questões alheias ao contrato de prestação de serviço, enquanto no contrato de trabalho subordinado há uma imposição legal ao trabalhador que o faz “sob a autoridade e direção”, ou no “âmbito da organização e sob a autoridade” do credor²⁹⁴.

A aparente facilidade na delimitação dessas figuras jurídicas na prática ganha contornos tortuosos, pois é possível encontrar-se em alguns contratos tanto a retribuição quanto a atividade, que tende quase sempre a um resultado. Disso resulta que o critério distintivo por excelência entre esses contratos é a subordinação jurídica.

²⁹² FERNANDES, António Monteiro. *Op. cit.*, p. 120.

²⁹³ CORDEIRO, António de Menezes. *Op. cit.*, p. 169-171.

²⁹⁴ AMADO, João Leal. *Op. cit.*, p. 60. AMADO, João Leal e MOREIRA, Teresa Coelho. *Op. cit.*

O sistema jurídico nos dois países posiciona-se pela proteção do trabalhador subordinado como pedra angular da legislação laboral que se firmou desde o início do século XX. De outro lado, estão os trabalhadores autônomos, que exercem atividade por conta própria, com autonomia na gestão do serviço e na organização do trabalho²⁹⁵.

As dificuldades operatórias na diferenciação entre esses contratos, em face da extrema variabilidade de situações, ganham novos contornos diante do avassalador crescimento do trabalho intermediado por plataformas digitais, em que parte do controle e gerenciamento das atividades fica a cargo de aparatos tecnológicos.

Na análise desses contratos virtuais, a autonomia laboral consistiria na preservação, pelo trabalhador, da direção cotidiana dos vários aspectos de sua prestação de serviços. Ou, de modo contrário, se examinará a ocorrência de subordinação no trabalho, que “consiste na concentração, no tomador de serviços, da direção cotidiana sobre a prestação laboral efetuada pelo trabalhador”²⁹⁶.

Maria do Rosário Palma Ramalho destaca que em face dos poderes de direção e disciplinar do empregador, e por sua posição de subordinação na relação jurídica, “avulta o dever de obediência” e o dever de acatamento de ordens e sanções disciplinares, “o que o reconduz a um estado de sujeição”²⁹⁷. Na prestação de serviços, na qual sobressai a autonomia, o trabalhador não está sujeito a esses deveres e sanções.

Em suma, o trabalhador autônomo exerce por conta própria atividade profissional remunerada, desenvolvendo o serviço com pleno poder de direção, fixando o preço, preservando a autodisciplina na sua realização segundo critérios pessoais e conveniências particulares. A questão é saber se essas características estão preservadas no trabalho de motoristas por aplicativos. O trabalhador subordinado “aliena o poder de direção sobre a própria atividade”, que é transferida ao empregador em troca da remuneração²⁹⁸.

Se o divisor de âmbitos sempre foi a subordinação jurídica, a concepção clássica do trabalho subordinado no contexto do trabalho contemporâneo passa por um processo de mudança, de rarefação, ante a inegável ampliação da autonomia concedida a significativas

²⁹⁵ GAIA, Fausto Siqueira. **Uberização do Trabalho – aspectos da subordinação jurídica disruptiva**. 2. ed. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2020, p. 197-198. ISBN 978-65-5510-432-5.

²⁹⁶ DELGADO, Maurício Godinho. *Op. cit.*, p. 592-593.

²⁹⁷ RAMALHO, Maria do Rosário Palma. *Op. cit.*, p. 435.

²⁹⁸ PINTO E SILVA, Otávio. *Op. cit.*, p. 90.

parcelas de trabalhadores. É esse o ponto a ser enfrentado, dada a sua relevância na solução das demandas envolvendo motoristas e outros profissionais que trabalham por aplicativos.

Muitas vezes a real situação fática é mascarada pela vontade do credor da prestação. Em outras oportunidades pode ocorrer um acordo simulatório, apesar da participação do trabalhador, como condição *sine qua non* imposta para ser admitido na empresa. Trata-se da figura da simulação sobre a natureza do negócio, que tem como objetivo a subtração da aplicação das prescrições trabalhistas²⁹⁹.

Como medida que tem o escopo de facilitar a prova e combater a dissimulação ilícita da existência ou não do vínculo trabalhista, o legislador português concebeu, no art. 12º do CT, a “presunção de laboralidade” do contrato de trabalho, na linha da Recomendação nº 198 da OIT.³⁰⁰

A disposição inscreve-se entre as presunções *juris tantum*, e para a doutrina basta a presença de dois dos cinco requisitos previstos no art. 12º para que se presuma a existência de vínculo trabalhista³⁰¹. Em face da natureza dessa presunção, a parte beneficiária da atividade tem a possibilidade de provar que não se trata de um contrato de trabalho (art. 350º do Código Civil)³⁰². A presunção de laboralidade é de igual modo aplicável aos novos modelos de

²⁹⁹ AMADO, João Leal. Contrato de Trabalho. *Op. cit.*, p. 63.

³⁰⁰ Organização Internacional do Trabalho. **Recomendação nº 198, nº 13**: “Os membros devem considerar definir em sua legislação, ou por outros meios, indícios específicos para determinar a existência de vínculo empregatício. Esses sinais podem incluir o seguinte: a) o fato de que o trabalho: é executado de acordo com as instruções e sob o controle de outra pessoa; que implica a integração do trabalhador na organização da empresa; que seja feita única ou principalmente em benefício de outra pessoa; que deve ser executado pessoalmente pelo trabalhador, em prazo determinado, ou no local indicado ou aceito pelo solicitante do trabalho; que o trabalho tenha certa duração e certa continuidade, ou exija a disponibilidade do trabalhador, o que implica o fornecimento de ferramentas, materiais e máquinas pela pessoa que requer o trabalho; e (b) o facto de ser paga uma remuneração periódica ao trabalhador; que tal remuneração constitui a única ou a principal fonte de renda do trabalhador; que inclui pagamentos em espécie, como alimentação, moradia, transporte ou outros; que sejam reconhecidos direitos como descanso semanal e férias anuais; que o solicitante do trabalho pague a viagem a ser realizada pelo trabalhador para realizar seu trabalho; o fato de que não há riscos financeiros para o trabalhador”. [Em linha] [Acesso em 22/05/2022]. Disponível em: https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_242958/lang--pt/index.htm.

³⁰¹ MOREIRA, Teresa Coelho. **Direito do Trabalho na Era Digital**. *Op. cit.*, p. 73. Também Monteiro Fernandes, *Op. cit.*, p. 126, e João Leal Amado, *Op. cit.*, p. 69, apontam que bastaria a existência de dois requisitos para ocorrer a presunção de laboralidade.

³⁰² Para maiores desenvolvimentos sobre a presunção de laboralidade: VICENTE, Joana Nunes. Noção de contrato de trabalho e presunção de laboralidade; RAMALHO, Maria do Rosário Palma. Delimitação do contrato de trabalho e presunção de laboralidade do novo Código do Trabalho – breves notas. In **Trabalho Subordinado e Trabalho Autónomo: presunção legal e método indiciário**. Lisboa: CEJ, dezembro de 2013. p. 75-86 e 55-73. [Em linha] [Acesso em 22/5/022]. Disponível em: <http://www.cej.mj.pt/cej/recursos/ebooks/trabalho/pdf?id=9&username=guest>.

prestação de trabalho através de plataformas digitais, nomeadamente no caso de motoristas por *apps*, cujo tempo de prestação do serviço se alonga por um período muito maior do que as atividades do chamado *crowdwork*, das microtarefas. E isto exigirá maior esforço hermenêutico em razão de a dependência econômica exibir-se em modo fragmentário.

O ordenamento jurídico trabalhista brasileiro não contempla um catálogo de requisitos que levem à presunção de vínculo de emprego. Apenas no art. 9º da CLT há menção sobre a nulidade dos atos praticados com o objetivo de fraudar, desvirtuar ou impedir a aplicação dos preceitos da legislação laboral. A presunção da existência de contrato de trabalho é construção da jurisprudência, que atribui à empresa o ônus probatório de demonstrar que a relação jurídica havida era de natureza diversa da laboral, caso admitida a existência de um contrato e a prestação da atividade³⁰³.

Todavia, nem sempre a presunção de laboralidade, mesmo a legal do CT, apresenta resposta suficiente para afastar dúvidas sobre a natureza do vínculo estabelecido entre motoristas por aplicativos e plataformas digitais. A leitura desses requisitos “serve como lentes que auxiliam a encontrar a laboralidade dos contratos”, mas para atender a esses indícios em sentido estrito é necessário ir além do olhar do século passado, “sob pena de se encontrar dificuldades em identificar trabalhadores do século XXI”, conforme pondera Teresa Coelho Moreira³⁰⁴.

Por isso mesmo, parte da doutrina tem sugerido que é necessário uma nova interpretação da subordinação jurídica, adequada aos novos contornos das relações laborais de trabalho que se desenvolvem na Quarta Revolução Industrial.

³⁰³ Por todos, a ementa colhida no RR-36040-95-2004.5.02.0442, da 2ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho, de relatoria do Ministro Guilherme Augusto Caputo Bastos, publicado no DEJT em 18/2/2011: “AGRAVO DE INSTRUMENTO. VÍNCULO DE EMPREGO. ÔNUS DA PROVA. DIVERGÊNCIA JURISPRUDENCIAL DEMONSTRAÇÃO. PROVIMENTO. RECURSO DE REVISTA. VÍNCULO DE EMPREGO. ÔNUS DA PROVA. PROVIMENTO. 1. A atual e iterativa jurisprudência deste colendo Tribunal Superior é de que, admitida a prestação de serviços pelo empregador, presume-se o vínculo de emprego, cabendo a ele os ônus probatórios quanto ao fato impeditivo do direito do autor, qual seja, de que inexistente a relação de emprego. Precedentes. 2. Desse modo, tendo a reclamada afirmado que o reclamante prestou serviços na condição de autônomo e de modo eventual, atraiu para o si o encargo de provar a inexistência da relação de emprego. Não se desincumbindo de tais ônus, resta presumido o vínculo de emprego. 3. Recurso de revista conhecido e provido”. [Em linha] [Acesso em 12/8/2022]. Disponível em: <https://jurisprudencia.tst.jus.br/>.

³⁰⁴ MOREIRA, Teresa Coelho. *Op. cit.*, p. 73.

3.5 – A expansão do conceito de subordinação jurídica

3.5.1 – Subordinação clássica, objetiva e estrutural

A subordinação jurídica é o principal critério definidor da relação de trabalho. Sua natureza varia de acordo com o caso, uma vez que depende da importância da função desempenhada, da aptidão técnica do trabalhador e do tipo de atividade laboral. O grau de subordinação será menor ou maior se o trabalhador ostenta cargo técnico importante ou se se trata de um operário sem qualificação.

Essa tradição de situar o elemento central do trabalho protegido pela legislação laboral na subordinação jurídica, considerando-a como um estado jurídico através do qual, em face de um encadeamento obrigacional decorrente do contrato, o empregado encontra-se num estado de sujeição ante o poder diretivo e o controle exercido pelo empregador, remonta ao início do século XX³⁰⁵. A subordinação jurídica vicejou no sistema fordista-taylorista, no qual o operário prestava o serviço no espaço da fábrica, sob a direção e o controle do empregador ou seu preposto, que lhe dava ordens e o vigiava pessoalmente.

O Direito do Trabalho tinha como escopo a proteção desses trabalhadores. Foi com base nesses elementos que se forjou ao longo do tempo tanto o conceito de contrato de trabalho quanto o de relação de trabalho, de onde emergiu o seu elemento nuclear, a subordinação jurídica, identificada como esse poder de direção ao qual o trabalhador está submetido na relação de emprego³⁰⁶.

O critério da subordinação jurídica, em sua matriz clássica, exclui da proteção do Direito Laboral vários trabalhadores que apesar de necessitarem de proteção jurídica estão à margem do conceito restritivo de trabalhador subordinado³⁰⁷. Daí se cogitar que este ramo jurídico não vinha cumprindo na sua plenitude as promessas e as suas finalidades essenciais ao deixar de fora do seu arco protetivo diversas categorias laborais. Eis a razão pela qual uma parte

³⁰⁵ A formulação da teoria da subordinação jurídica é atribuída à Ludovico Barassi, que afirmou em 1915 que ela implica “uma afirmação unilateral da vontade do credor, senhorial e imperativa”. De Stefano, Valerio. *Op. cit.*, p. 37-38; REIS, Daniela Murada e CORASSA, Eugênio Delmaestro. **Aplicativos de Transporte e Plataforma de Controle: o mito da tecnologia disruptiva do emprego e a subordinação por algoritmos**. In: LEME, Carolina Reis Paes; RODRIGUES, Bruno Alves; CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende, *Op. cit.*, p. 158-159.

³⁰⁶ PORTO, Lorena Vasconcelos. **A necessidade de uma releitura universalizante do conceito de subordinação**. Revista de Direito do Trabalho. São Paulo: ano 34, nº 130, p. 120, abr./jun. 2008. [Em linha] [Acesso em 15/6/2022]. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/172513>.

³⁰⁷ *Idem, ibidem*.

da doutrina tem defendido a expansão do conceito de subordinação jurídica, seja em face de novas figuras atípicas nas relações laborais, como a parassubordinação e os contratos equiparados, seja em face dos contratos virtuais da Quarta Revolução Industrial.

Maurício Godinho Delgado propõe uma reestruturação da subordinação jurídica em três dimensões: (i) subordinação clássica, que seria a dimensão original da subordinação e continua até os dias atuais como a mais comum, e que se constitui na situação jurídica derivada do contrato de trabalho, através da qual o trabalhador se sujeita a cumprir as ordens, como decorrência do poder de direção do empregador no que diz respeito à sua forma de realizar a prestação laboral; (ii) a subordinação objetiva, que seria aquela em que se observa a integração coordenada do empregado na estrutura produtiva empresarial, ou seja, “nos fins e objetivos do tomador do serviço, ainda que afrouxadas as amarras do vínculo empregatício”; e (iii) a subordinação estrutural, que se traduz na “inserção do trabalhador na dinâmica do tomador do serviço, independentemente de receber suas ordens diretas, mas acolhendo estruturalmente sua dinâmica de organização e funcionamento”³⁰⁸. Aqui se despreza a harmonização aos objetivos empresariais, assim como as ordens diretas da empresa ou de seus prepostos, pois o fundamental na definição da relação de trabalho é o vínculo estrutural integrado à dinâmica da operação produtiva, do negócio do empregador.

Apesar de aceitos por parte importante da doutrina brasileira, os conceitos da dimensão objetiva e da dimensão estrutural sofrem críticas quanto à sua generalidade, pois sua compreensão poderia enquadrar como empregado qualquer trabalhador vinculado à atividade empresarial, ainda que preste o serviço de forma independente. Por sua vez, seus defensores sustentam que no contexto dos novos arranjos laborais através de plataformas digitais tem havido uma transferência dos riscos do negócio aos trabalhadores, mascarando a verdadeira relação de trabalho³⁰⁹. Por isso, dever-se-ia examinar em cada caso se o trabalhador está inserido na dinâmica empresarial, ainda que atenuado o poder diretivo.

Essa expansão doutrinária sobre a subordinação jurídica tenta enquadrar novas formas de prestação de trabalho no marco da proteção laboral, além de buscar soluções para os casos fronteirícios entre prestação de serviço e relação de trabalho. A jurisprudência trabalhista

³⁰⁸ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**, *Op. cit.*, p. 297/298.

³⁰⁹ COUTINHO, Raiane Liberal. **Subordinação Algorítmica: há autonomia na uberização do trabalho?** São Paulo: Editora Dialética, 2021, p. 107-108. ISBN 978-652520674-5.

brasileira ainda é hesitante na adoção da teoria da subordinação estrutural, mas ela tem sido reconhecida tanto no Tribunal Superior do Trabalho como em Tribunais Regionais³¹⁰.

3.5.2 – A subordinação potencial

Para Maria do Rosário Palma Ramalho, a subordinação jurídica pode ser meramente potencial, já que para a sua verificação não é necessária a atuação efetiva e constante dos poderes do empregador, bastando a potencialidade do seu exercício. Este caráter “evoca o facto de a situação de subordinação se compadecer com a mera possibilidade de exercício dos poderes a sua actuação efectiva e constante dos poderes laborais (ou pelo menos um deles)”³¹¹, não sendo necessário que todos se expressem no caso concreto.

Segundo Monteiro Fernandes, a subordinação pode não estar evidenciada a todo o momento na prestação do trabalho e pode levar à ilusão de que a situação é de autonomia do trabalhador, por não receber ordens diretas e sistemáticas do empregador. Mas a subordinação jurídica emerge porque “é suficiente um estado de dependência potencial (conexo à disponibilidade que o patrão obteve pelo contrato), não é necessário que essa dependência se manifeste ou explicita em actos de autoridade e direcção efectiva”³¹². Isto é tanto mais real

³¹⁰ Sobre a adoção ou não da subordinação estrutural como traço distintivo da relação de trabalho, por todos, os seguintes acórdãos do Tribunal Superior do Trabalho: No ac. ED 854.720.115.040.103, da 6ª. Turma, relatado pelo Min. Augusto César Leite de Carvalho, foi proclamado que a relação de trabalho se estabeleceu em razão da subordinação estrutural: “Os embargos declaratórios merecem ser providos somente para prestar esclarecimentos quanto à distinção entre subordinação estrutural ou indireta, atinente à terceirização, e a subordinação hierárquica direta do trabalhador (reclamante) aos prepostos da empresa tomadora de serviços. Assim, no caso, mesmo considerando os depoimentos da testemunha obreira e do preposto constantes no acórdão regional, não se extrai a existência de subordinação direta do reclamante aos prepostos da empresa tomadora de serviços, mas apenas a subordinação estrutural ou indireta. Embargos de declaração parcialmente providos apenas para prestar esclarecimentos, sem efeito modificativo”. [Em linha] [Acesso em 12/8/2022]. Disponível em: <https://jurisprudencia.tst.jus.br/>. Por sua vez, no Ac. PROCESSO Nº TST-RR-181500-25.2013.5.17.0008, relatado pelo Min. Caputo Bastos, da 4ª Turma, se adotou a subordinação clássica, rechaçando a estrutural: “(...) É amplamente conhecido que os elementos caracterizadores do vínculo de emprego são aqueles previstos no artigo 3º da CLT. Assim, a relação de emprego estará presente quando comprovada a não eventualidade dos serviços prestados, a personalidade do trabalhador contratado, a subordinação jurídica e a onerosidade. Ausente um desses requisitos, não há falar em vínculo de emprego, e sim em relação de trabalho por meio de atividade em sentido estrito. Ressalte-se que o fato de as reclamadas estabelecerem diretrizes e aferirem resultados na prestação dos serviços não induz à conclusão de que estaria presente a subordinação jurídica. Isso porque todo trabalhador se submete, de alguma forma, à dinâmica empresarial de quem que contrata seus serviços, em razão de ser ela (a empresa) a beneficiária final dos serviços prestados pelo trabalhador. Sendo assim, pode ela perfeitamente supervisionar e determinar a forma de execução das atividades, não cabendo para a espécie o reconhecimento de vínculo decorrente da chamada ‘subordinação estrutural’. Recurso provido”. [Em linha] [Acesso em 12/8/2022]. Disponível em: <https://jurisprudencia.tst.jus.br/>.

³¹¹ RAMALHO, Maria do Rosário Palma. **Direito do Trabalho, Parte I, Op. cit.**, p.437.

³¹² FERNANDES, António Monteiro. **Op. cit.**, p. 114-115.

quanto mais se avança na sofisticação e na diferenciação das qualificações profissionais. Acresça-se o trabalho em plataformas e o uso de aparatos tecnológicos de gestão de pessoal.

O caráter potencial da subordinação jurídica foi explorada por Danilo Gonçalves Gaspar em dissertação de mestrado, na qual formula o seguinte conceito dessa dimensão da subordinação: “potencial é a subordinação em que o trabalhador, sem possuir o controle dos fatores de produção e, portanto, o domínio da atividade econômica, presta serviços por conta alheia, ficando sujeito, potencialmente, à direção do tomador dos serviços, recebendo ou não ordens diretas deste”³¹³. Este conceito se encaixa perfeitamente nas formas de trabalho mediadas por plataformas digitais.

Nessa ordem de ideias, não é a direção pessoal dos serviços a condição para a ocorrência do trabalho dependente, que é uma consequência da titularidade da propriedade ou dos meios de produção. Daí por que o trabalhador externo ou o trabalhador intelectual, assim como o trabalhador a domicílio, são exemplos de que nem todo o trabalho assalariado é heterodirigido, ou são ao menos casos de poder de mando abrandado³¹⁴. O poder de comando, nessa perspectiva, que tem matriz na propriedade, é potencial, pois o empregador se apropria do resultado do trabalho, sem a necessidade de exercer o comando. Isto ampara a ideia de subordinação potencial³¹⁵.

A questão é se essa subordinação potencial se encaixa no modelo de trabalho de empresas como a Uber, 99 ou Cabify, cujo poder diretivo ou de comando não se exhibe presencialmente. Deve ser ressalvado que a subordinação potencial na doutrina portuguesa se apresenta como manifestação da própria subordinação clássica, submetendo-se na sua aferição aos critérios da presunção de laboralidade do artigo 12º do CT.

3.5.3 – A subordinação algorítmica

No contexto dos arranjos do trabalho assalariado contemporâneo, em que se defronta o discurso da ampliação das possibilidades da prestação de serviços autônomos em contraposição à resistência do trabalho protegido pelo marco regulatório trabalhista, acenam

³¹³ GASPAR, Danilo Gonçalves. **A crise da subordinação clássica enquanto elemento definidor da relação de emprego e a proposta de subordinação potencial**. Dissertação de mestrado em Direito. Universidade Federal da Bahia, Salvador, 2011, p. 236. [Em linha] [Acesso em 29/3/2022]. Disponível em: <https://repositorio.ufba.br/handle/ri/12378>.

³¹⁴ OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio. **Relação de emprego, dependência econômica & subordinação jurídica: revisitando os conceitos**. *Op. cit.*, p. 195.

³¹⁵ *Idem*, p. 196.

juristas e sociólogos para uma noção de subordinação que abrange experiências telemáticas e informatizadas de controle do trabalho humano, notadamente com o uso de algoritmos.

Se a subordinação jurídica representa um estado de dependência em que o trabalhador se encontra submetido ao poder que tem a empresa de dirigir e controlar a atividade, cabe conferir se a utilização dos sistemas de GPS e de algoritmos no trabalho em plataformas digitais configura esse poder, e se isso ultrapassa as fronteiras que divisam autônomo e empregado, resultando em trabalho subordinado.

Jeremias Adamss-Prassl obtempera que os avanços no poder decisório das empresas, orientados pela inteligência artificial, não só alteram a função dos gestores, aumentando e até mesmo substituindo o controle diário humano sobre a prestação do trabalho, mas, além disso, “assiste-se ao aparecimento do *chefe algorítmico*”³¹⁶. Anota ainda que se a maioria dos sistemas de Direito do Trabalho dão ênfase ao controle e à subordinação jurídica como fatores-chave para definir se uma relação é alcançada pelas normas de proteção, com mais razão a concentração dramática do controle do empregador pelos meios telemáticos pode ser usada para definir a responsabilidade³¹⁷.

De Stefano observa que cada vez mais trabalhadores utilizam instrumentos portáteis que permitem o registro de seus movimentos e sua localização minuto a minuto, além da medição do seu ritmo de trabalho. Refere que a Amazon fiscaliza amplamente os seus trabalhadores nos centros de logística com o uso de ferramenta eletrônica de controle capaz de rastrear as taxas de produtividade de cada associado individual e gerar automaticamente quaisquer avisos ou rescisões sobre qualidade ou produtividade sem a entrada de supervisores. A empresa não esconde o uso da tecnologia na gestão de pessoas, que “são monitoradas e supervisionadas por robôs”³¹⁸.

Há de se reconhecer que a utilização em larga escala de sistemas integrados de informação baseados em telemática, combinados com outros instrumentos globais ofertados na

³¹⁶ADAMS-PRASSL, Jeremias. Gestão algorítmica e o futuro do trabalho. Trad. Rodrigo Carelli. In: **Futuro do Trabalho: os efeitos da revolução digital na sociedade**. Rodrigo Carelli, Thiago Muniz Cavalcanti e Vanessa Patriota da Fonseca (organizadores). Brasília: ESMPU, 2020, p. 87. ISBN 978-65-88299-01-2.

³¹⁷ **Idem**, p. 94-95.

³¹⁸ STEFANO, Valerio de. Automação, inteligência artificial e proteção laboral: padrões algorítmicos e o que fazer com eles. Trad. Rodrigo Carelli. In: **Futuro do Trabalho: os efeitos da revolução digital na sociedade**. Rodrigo Carelli, Thiago Muniz Cavalcanti e Vanessa Patriota da Fonseca (organizadores). Brasília: ESMPU, 2020, 26. ISBN 978-65-88299-01-2.

internet, e o uso intenso de *smartphones* pelos trabalhadores em transporte e outros serviços, facilitam a utilização de mecanismo de controle, que tem origem no toyotismo, com seu sistema de qualidade total.

Desse modo, adotando-se um sistema de controle de gestão inteligente, “conciliam-se os algoritmos com a gestão humana, culminando com uma subordinação peculiar”³¹⁹. Como se viu no segundo capítulo deste estudo, o trabalho de motoristas por aplicativos sofre controle sobre a qualidade do serviço, com as taxas de aceitação e classificação, que permitem o acesso às tarifas dinâmicas. Controla-se a fixação do preço, que flutua de acordo com dados algorítmicos de cálculo dinâmico, que é aumentada para equilibrar o mercado, e no gerenciamento do trabalho, com a imposição da manutenção do automóvel em melhores condições, além de estratégias estabelecidas para agradar o passageiro e obter melhores notas de avaliação³²⁰.

Há um supervisor invisível que o acompanha: o algoritmo. O medo permanente de desligamento ou de suspensão da plataforma se reconfigura no medo que tem o trabalhador de perder seu emprego.

Esse *modus operandi* se observa com mais visibilidade no trabalho em plataformas sob demanda via *apps*, como nas empresas Uber, Cabify, 99 *technologies*, entre outras, pois esses modelos de plataformas digitais de trabalho têm um alcance muito vasto. Porém, somente em cada caso concreto se observará em que medida há controle e subordinação.

Há, portanto, uma nítida distinção entre a subordinação clássica, na qual se verifica que o serviço é executado sob o olhar do empregador, com ordens e fiscalização direta, quase sempre com a presença física dos contratantes, enquanto a subordinação algorítmica se materializa com a presença digital ou virtual do empregador, às vezes do empregado. Barzotto, Miskulin e Breda anotam que nessa nova dimensão da subordinação, “o algoritmo prescreve um roteiro prévio de tarefas, programado por instrumentos digitais ou aplicativos, em que os comandos laborais ou ordens são dados que informam as obrigações recíprocas”³²¹.

³¹⁹ REIS, Daniela Murada; CORASSA, Eugênio Delmaestro. *Op. cit.*, p. 162.

³²⁰ *Idem, ibidem*.

³²¹ BARZOTTO, Luciane Cardoso; MISKULIN, Ana Paula Silva Campos e BREDA, Lucieli. Condições transparentes de trabalho, informação e subordinação algorítmica nas relações de trabalho. In: **Futuro do Trabalho: os efeitos da revolução digital na sociedade**. Rodrigo Carelli, Thiago Muniz Cavalcanti e Vanessa Patriota da Fonseca (organizadores). Brasília: ESMPU, 2020, p. 217-219. ISBN 978-65-88299-01.

No Brasil, essa dinâmica nas formas nº 12.551, de 15.12.2011, deu nova redação ao art. 6º da CLT³²² e lhe acrescentou um novo parágrafo único, que abre uma possibilidade hermenêutica de definir como trabalhador subordinado quem trabalha a distância, controlado por algoritmos ou outra forma telemática. Da leitura dessa disposição não há como negar que o uso de ferramentas como o algoritmo e a inteligência artificial como forma de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, ao comando e controle pessoal admitidos no Direito do Trabalho desde o início do século XX. Maurício Godinho Delgado entende que essa equiparação se dá em face das dimensões estrutural e objetiva que caracterizam a subordinação, “já que a dimensão tradicional (ou clássica) usualmente não comparece nessas relações”³²³.

Para Chaves Júnior, Oliveira e Oliveira Neto, o parágrafo único do art. 6º da CLT exhibe duas grandes inovações na moldura normativa trabalhista do Brasil. A primeira é que pela primeira vez se adota expressamente na CLT o critério da subordinação jurídica, pois até então havia um conceito aberto e sem determinação. A segunda viabilizou a noção de “subordinação telemática” como expressão do poder diretivo (comando, controle e supervisão)³²⁴.

Mesmo para quem compreende que essa expansão do conceito de subordinação jurídica não altera as bases teóricas da construção original, é forçoso admitir que novas formas de contratação mediadas por plataformas digitais requerem uma nova exegese do fenômeno da relação de trabalho, o que já se anunciava com o aparecimento da parassubordinação.

3.5.4 – Parassubordinação e os contratos equiparados

Em face das dificuldades de enquadramento no conceito clássico de subordinação jurídica de algumas atividades laborais, a dependência econômica tem sido novamente recuperada como nota distintiva do Direito do Trabalho. Isso decorre de novas figuras atípicas

³²² CLT. “**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”.

³²³ DELGADO, Maurício Godinho. *Op. cit.*, p. 299.

³²⁴ CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende; OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio; OLIVEIRA NETO, Raimundo Dias. **Plataformas digitais e vínculo empregatício? A cartografia dos indícios da autonomia, subordinação e dependência.** Rio de Janeiro: Blog TrabXXI, agosto de 2021. [Em linha] [Acesso em 12/7/2022]. Disponível em: <https://trab21blog.wordpress.com/about/>.

laborais que se situam na fronteira entre subordinação e autonomia, cujo traço mais evidente é a dependência econômica.

Maria do Rosário Palma Ramalho observa que em razão de ostentar natureza protetora, o Direito do Trabalho caracteriza-se pela vocação expansionista, de modo a ampliar sua tutela para além de seus marcos originais. Entre essas preocupações está a situação da parassubordinação, através da qual se estenderam alguns dos seus regimes de proteção, como no caso dos trabalhadores equiparados do art. 10º do Código do Trabalho³²⁵.

Desenvolvida pela doutrina italiana e consagrada na legislação³²⁶, a parassubordinação se constitui em relações de trabalho de natureza contínua, nas quais o serviço é prestado tendo em vista as necessidades da empresa, com vínculo de dependência substancial, de modo a assegurar algumas garantias compensatórias³²⁷.

O diferencial da parassubordinação é o reconhecimento de que relações laborais de natureza contínua, pessoal e coordenada pelo tomador, ainda que sem subordinação, passam a merecer alguma proteção destinada aos trabalhadores subordinados. Nessa definição para efeitos processuais, estabelecem-se os marcos da parassubordinação, que são a inserção do trabalho na organização empresarial, desenvolvido com independência, porém superando o conceito tradicional de trabalho autônomo.

Para os limites deste estudo, deve ser retido apenas que essa espécie de trabalho caracteriza-se pela presença dos elementos continuidade, coordenação e prestação pessoal desenvolvida sem subordinação, mas com dependência econômica do trabalhador³²⁸. A diferença principal para o contrato de trabalho típico é a subordinação jurídica, que expressamente restou consagrada no art. 2.094º do Código Civil da Itália. Ou seja, enquanto na relação de trabalho a subordinação é a nota definidora do liame, na parassubordinação é a coordenação, elemento difícil de ser precisado, mas que em linhas gerais se exterioriza sobre o conteúdo, tempo e lugar da prestação, porém sem se transmutar em heterodeterminação típica

³²⁵ RAMALHO, Maria do Rosário Palma. **Direito do Trabalho: Parte I, Op. cit.**, p.123.

³²⁶ ITÁLIA. **CODICE DI PROCEDURA CIVILE**: Art. 409, n° 3: “*rapporti di agenzia, di rappresentanza commerciale ed altri rapporti di collaborazione che si concretino in una prestazione di opera continuativa e coordinata, prevalentemente personale, anche se non a carattere subordinato*”. [Em linha] [Acesso em 19/7/2022]. Disponível em: <https://www.ipsoa.it/codici/cpc/12/t4>.

³²⁷ BRITO E SILVA, Otávio. **Subordinação, Autonomia e Parassubordinação nas Relações de Trabalho. Op. cit.**, p. 102-107.

³²⁸ ZIPERER, André Gonçalves. **Op. cit.**, p. 115-119.

da subordinação. Desse modo, retomam-se as dificuldades de enquadramento do trabalho, agora com um terceiro gênero de prestação de serviço.

O ordenamento jurídico do Reino Unido também organizou legalmente as relações de trabalho da categoria intermediária de trabalhadores na figura do *worker* (trabalhador), que se caracteriza pela prestação do trabalho de forma pessoal, mediante retribuição, sem tempo de trabalho regular e obrigações recíprocas de prestar e dar trabalho no período do ajuste. Alguns direitos próprios dos *employees* (empregados) lhes são garantidos, como salário mínimo, limitação da jornada, proteção contra descontos ilegais, férias anuais pagas, repouso semanal, proteção contra acidentes e direito de filiar-se a sindicato. Não há, todavia, proteção contra despedida arbitrária³²⁹. Como se verá adiante, os Tribunais de Londres fizeram o enquadramento dos motoristas da Uber nesta categoria.

O legislador espanhol disciplinou o trabalho que se encontra na zona cinzenta, fronteira da autonomia, com dependência econômica em relação ao tomador de serviços, através da Lei nº 20/2007, de 11 de julho, que vem a ser o Estatuto do Trabalhador Autônomo. O art. 11º da lei designa o trabalhador que presta serviço nessas condições como economicamente dependente³³⁰. Estes trabalhadores estão conceitualmente próximos dos parassubordinados italianos³³¹, mas devem ser os proprietários de toda a infraestrutura necessária à execução do serviço, levado a cabo com critérios próprios. Eles têm direito a férias de 18 dias, repouso remunerado e limitação da jornada de trabalho, que não são assegurados aos outros autônomos.

José João Abrantes esclarece que se na Itália a legislação valeu-se do epíteto “parassubordinado”, na Alemanha designa “pessoas semelhantes a trabalhadores”, uma vez que são trabalhadores economicamente dependentes, também chamados quase trabalhadores, pois

³²⁹ Cf. *TUC – Trade Unions Congres.* [Em linha] [Acesso em 19/8/2022]. Disponível em: <https://www.tuc.org.uk/estatuto-de-emprego-e-direitos-portuguese-version>.

³³⁰ ESPANHA. **Ley nº 20/2007, de 11 de julio.** *Estatuto del Trabajador Autónomo. Art. 11, 1:* “*Los trabajadores autónomos económicamente dependientes a los que se refiere el artículo 1.2.d) de la presente Ley son aquéllos que realizan una actividad económica o profesional a título lucrativo y de forma habitual, personal, directa y predominante para una persona física o jurídica, denominada cliente, del que dependen económicamente por percibir de él, al menos, el 75 por ciento de sus ingresos por rendimientos de trabajo y de actividades económicas o profesionales*”. [Em linha] [Acesso em 14/6/2022]. Disponível em: <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2007-13409>.

³³¹ GAIA, Fausto Siqueira. **Op. cit.**, p. 201-212.

a atividade, apesar de ser para um cliente, deve ser responsável por 50% da renda do trabalhador. Em Portugal, denominam-se contratos equiparados³³².

O sistema português dos contratos equiparados decorre, nas palavras de Monteiro Fernandes, da constatação de que há relações de trabalho que apesar de serem exercidas com certa autonomia, pois o trabalhador é quem organiza e autodetermina a atividade, encontram-se na fronteira do trabalho subordinado. São aqueles em que “o trabalhador se encontra economicamente dependente de quem recebe o produto de sua actividade”³³³. Nessa perspectiva, a dependência econômica atrai a atenção do legislador, que a liga diretamente à subordinação jurídica.

O reconhecimento da proximidade material entre o trabalhador por equiparação e o subordinado determina, nos termos da lei, a extensão de certos direitos próprios do estatuto deste último, como as normas que dizem respeito a direito da personalidade, igualdade e não discriminação, segurança e saúde do trabalhador³³⁴.

A qualificação jurídica do trabalho de motoristas por aplicativos ainda não está definida nos ordenamentos jurídicos do Brasil e de Portugal. No Brasil, há decisões pela aplicação do marco regulatório existente, reconhecendo esses trabalhadores como subordinados, com todos os direitos previstos nos contratos de trabalho, enquanto outras sentenças enxergam essa atividade como trabalho autônomo, como se verá adiante. Na doutrina, parcela expressiva de autores prega a criação de uma legislação específica para tal atividade, que se situaria próxima ao trabalho parassubordinado³³⁵. Outros defendem que o arcabouço jurídico-trabalhista responde pela classificação desse trabalho, devendo a nova lei somente fazer o enquadramento como nova categoria de trabalhadores³³⁶.

Antes de aprofundar a questão da regulação do trabalho em plataformas digitais, cabe examinar algumas decisões judiciais sobre o tema, que demonstram que ainda vai longe um acerto ou pacificação jurisprudencial dessa nova espécie de trabalho.

³³² ABRANTES, João José. **Estudo Sobre o Código do Trabalho**. Coimbra: Coimbra Editora, 2004, p. 94-95. ISBN 972-32-1286-2.

³³³ FERNANDES, António Monteiro. *Op. cit.*, p. 129.

³³⁴ *Idem*, p. 130.

³³⁵ ZIPERER, André Gonçalves. *Op. cit.*, p. 246.

³³⁶ OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio. **Dependência Econômica e plataformas digitais**. *Op. cit.*, p. 76-77.

3.6 – Controvérsias judiciais sobre o trabalho de motoristas por aplicativos em plataformas digitais

Diante dos vários aspectos que envolvem a uberização do trabalho, e da complexidade das demandas sobre motoristas e plataformas digitais, e considerando que a maioria dos países não possui regulamentação sobre a natureza jurídica dessa relação jurídica, sem perder de vista que os ordenamentos jurídicos, contrariamente ao português, não conhecem o instituto da presunção de laboralidade, várias são as decisões sobre o tema, nem sempre no mesmo sentido.

Examiná-las, notadamente aquelas julgadas por Tribunais Superiores, pela força uniformizadora da jurisprudência que delas emana, mesmo de modo breve, pode contribuir com as conclusões desta pesquisa, numa tentativa de ponderar sobre o diálogo transnacional que deve existir entre os intérpretes do Direito, que por certo pode oferecer caminhos a serem considerados para a elaboração de propostas de instrumentos normativos capazes de regular tal atividade.

Cabe registrar que existem decisões nas várias instâncias judiciais reconhecendo a natureza de trabalho subordinado em países como Austrália, Espanha, França, Holanda, Itália, Reino Unido, Uruguai, Chile, Estados Unidos, Brasil, entre outros, assim como decisões em sentido contrário, considerando a natureza do trabalho como autônomo ou equivalente³³⁷.

Desde logo fica pontuado que na jurisprudência portuguesa não foram encontradas decisões que envolvem motoristas e empresas de plataformas digitais de transporte, talvez em face do que dispõe a Lei nº 45/2018, de 10 de agosto.

³³⁷ André Gonçalves Ziperer mapeou diversas decisões proferidas nas várias instâncias desses países, a demonstrar que está longe a pacificação jurisprudencial sobre o tema. ZIPERER, André Gonçalves. *Op. cit.*, p. 218-219. Em estudo mais recente sobre demandas envolvendo plataformas digitais, vide MOREIRA, Teresa Coelho. *Op. cit.*, p. 77-92.

3.6.1 – A decisão da Suprema Corte do Reino Unido

Uma das mais citadas decisões envolvendo a Uber e seus motoristas foi o caso *Aslam e others versus Uber*, iniciado em 2015 e que chegou à Suprema Corte Inglesa. O caso foi decidido favoravelmente aos trabalhadores, reconhecidos como *workers*.

A Uber sustentou a tese de que inumeráveis ingleses querem ser o próprio chefe e que ostenta natureza de empresa tecnológica e não de um negócio de transporte, mas a decisão rechaçou essa ideia. A decisão de primeira instância foi objeto de recurso ao Tribunal do Recurso de Emprego (*Employment Appeal Tribunal – EAT*), que manteve a sentença original³³⁸. Em novo recurso, a matéria chegou à Suprema Corte (*Supreme Court of the United Kingdom*).

Em seu julgamento, que em larga medida se abebera da decisão do Tribunal do Recurso de Emprego, a Suprema Corte, em densa fundamentação, enfrentou questões já examinadas nesta dissertação, que pela importância merecem uma referência mínima: (i) o primeiro destaque é a afirmação de que o ceticismo não diminui quando se lembra das coisas ditas e escritas pela Uber, o que reforça que a organização administra um negócio de transporte e emprega motoristas para este fim; (ii) o argumento é reforçado quando declara ser irreal negar que a Uber esteja no negócio como fornecedora de transporte de passageiros; (iii) no que toca à alegação do empreendedorismo, reitera a decisão de primeiro grau com uma certa ironia ao afastar a ideia de que a Uber em Londres é um mosaico de 30 mil pequenas empresas interligadas por uma plataforma, o que seria “para as nossas mentes um pouco ridículo, pois em cada caso o negócio consiste em um homem com um carro que procura ganhar a vida dirigindo-o”; (iv) os motoristas e passageiros não possuem escolha desde o momento em que se encontram, pois o acordo já foi fechado (entre a empresa e o passageiro); (v) esclarece ainda o acórdão que os motoristas fornecem a mão de obra qualificada, através da qual a organização presta seus serviços e auferes seus lucros; (vi) conclui a Suprema Corte que “diante das circunstâncias ‘estamos satisfeitos’ de que os motoristas se enquadram plenamente nos termos da lei de 1996, nº 3, alínea b”; (viii) além disso, restou pacificado que os motoristas não

³³⁸UNITED KINGDOM. *Employment Tribunals. Case 2202551/2015. London Central. Mr. Y. Yaslam, Mr. J. Farrar ans Others v Uber Employment Tribunal Judgment, 28 octubre 2016*. [Em linha] [Acesso em 19/6/2022]. Disponível em: <https://www.judiciary.gov.uk/wp-content/uploads/2016/10/aslam-and-farrar-v-uber-employment-judgment-20161028-2.pdf>>.

comercializam ou prestam o serviço para o mundo em geral; em vez disso, são recrutados pela Uber para trabalhar como integrantes de sua organização³³⁹.

Diante de tudo o que foi constatado, a Suprema Corte manteve a decisão que condenou a Uber a considerar todos os motoristas como trabalhadores (*workers*), garantindo-lhes salário mínimo, jornada de trabalho, férias e aposentadoria.

João Leal Amado e Catarina Gomes Santos, ao analisarem a decisão do Tribunal do Recurso do Emprego do Reino Unido, que ao final foi mantida pela Suprema Corte, observaram que ao classificar os motoristas como *workers*, trabalhadores que se situam entre o *employee stricto sensu* (subordinado, empregado) e os autônomos, o acórdão traça um paralelo em relação à Uber e à situação de subordinação ou, ao menos, de parassubordinação, na medida em que o trabalhador está “prestando serviço para esta empresa numa posição de acentuada dependência econômica”, de fronteiras mal definidas, adotando tese contemplada no marco jurídico-trabalhista português, nomeadamente o art. 10º do CT³⁴⁰.

Contrariando quem afirma que sentenças desse jaez inviabilizam a atividade econômica, a Uber não deixou de operar no Reino Unido depois da decisão, e anunciou que iria conceder os direitos assegurados aos seus mais de 70 mil motoristas³⁴¹. Mais do que isso, transformou a derrota em *marketing*, ao anunciar que só na Uber os trabalhadores têm esses direitos, conforme noticiou a BBC³⁴².

³³⁹ UNITED KINGDOM. Supreme Court. Judgment, *Uber Bv and others (appellants) v. Aslam and others (respondents)*, 19 fev. 2021. [Em linha] [Acesso em 19/6/2022]. Disponível em: <https://www.supremecourt.uk/cases/uksc-2019-0029.html>.

³⁴⁰ AMADO, João Leal; SANTOS, Catarina Gomes. A Uber e seus motoristas: *mind the gap*? In: **Tecnologias Disruptivas e a exploração do trabalho humano**. LEME, Ana Carolina Reis Paes; RODRIGUES, Bruno Alves; CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende (organizadores). São Paulo: LTr, 2017, p. 347. ISBN 978-85-361-9201-7.

³⁴¹ Para mais informações: **Uber Vai conceder benefícios de funcionários a 70 mil motoristas do Reino Unido**. *O globo*. [Em linha] [Acesso em 4/7/2022] <https://g1.globo.com/economia/tecnologia/noticia/2021/03/16/uber-vai-conceder-beneficios>.

³⁴² SENRA, Ricardo. **Uber transforma derrota judicial em marketing com oferta de férias e salário mínimo, mas não no Brasil**. *BBC News Brasil em Londres*. 29 julho 2021. [Em linha] [Acesso em 4/7/2022] Disponível em: <https://www.bbc.com/portuguese/internacional-57990721>.

3.6.2 – A decisão da Corte de Cassação Francesa

Em 4 de março de 2020, a Câmara Social do Tribunal de Cassação (*Cour de Cassation – Chambre Sociale*) declarou a existência de vínculo de trabalho subordinado entre um motorista de aplicativo e a *Uber France* e a *Uber BV*.

O caso teve origem em ação individual na qual um trabalhador postulou em face da Uber o reconhecimento de vínculo de trabalho. Houve contestação e, em 28 de junho de 2018, o Tribunal do Trabalho de Paris (*Conseil des prud'hommes*) declarou-se incompetente para julgar o feito, caracterizando-o como de natureza comercial. O trabalhador recorreu ao Tribunal de Apelação de Paris, que reformou a decisão anterior e considerou que diante das provas dos autos, a relação jurídica entre o motorista e a Uber era de subordinação jurídica. Ficou assentado ainda que o trabalhador integrou o serviço de transporte criado e inteiramente organizado pela Uber, através do qual não tinha clientela própria, tampouco definia livremente os preços das corridas e as condições do exercício do serviço³⁴³.

A Uber recorreu à Corte de Cassação que, pela primeira vez, confirmou que o vínculo jurídico existente entre o motorista e a empresa era de trabalho subordinado, assinalando como fictícia (fraude) a classificação do trabalhador como autônomo.

Na decisão da Corte de Cassação francesa, despontam dois pontos que merecem destaque para os efeitos desta pesquisa: (i) a ampliação do conceito de subordinação jurídica, com inclusão da perspectiva objetiva à dependência clássica. Ou seja, o trabalhador está integrado à atividade empresarial, sem a qual a companhia não funciona; (ii) a referência à noção de *ajenidad*, ao mencionar que a relação de trabalho se dava por conta alheia³⁴⁴.

O fato de o trabalhador escolher dias e horários de labor, segundo a decisão, não representaria óbice ao reconhecimento da relação de trabalho, pois a sua integração à atividade da empresa seria o suficiente.

Concluiu a Corte de Cassação que a plataforma realizava o controle do motorista, fixando diretivas e exercendo o poder de sanção, já que poderia ser suspenso ou perder o acesso

³⁴³ *COUR D'APPEL DE PARIS, pôle 6 – ch. 2, arrêt du 10 janvier 2019. M. X. / UBER*. [Em linha] [Acesso em 12/7/2022]. Disponível em: <https://www.legalis.net/jurisprudences/cour-dappel-de-paris-pole-6-ch-2-arret-du-10-janvier-2019/>.

³⁴⁴ GAIA, Fausto Siqueira. **Op. cit.**, p. 265.

a plataforma, além de restar evidenciado que ele não organizava livremente a atividade, não podia captar clientes nem tinha liberdade de fixar o preço do serviço, o que indicaria a existência de relação de trabalho subordinado e que, portanto, “o *status* de trabalhador independente do motorista era fictício”³⁴⁵.

Como observou Juliette Robichez³⁴⁶, outro fato importante que corrobora o valor desta decisão para a jurisdição é o comunicado à imprensa no portal do Tribunal, traduzido nos outros dois idiomas oficiais da OIT, o inglês e o espanhol, o que revela uma tentativa de sua universalização.

3.6.3 – A decisão da Corte Superior da Califórnia

Uma das primeiras decisões que confronta a prática das plataformas de transportes da Uber e reconhece a existência de vínculo de trabalho subordinado aconteceu exatamente no berço das grandes companhias americanas de tecnologia, o Estado da Califórnia.

Trata-se do processo nº CGC-15-546378, julgado em última instância pela Corte Superior da Califórnia. A ação foi ajuizada por *Barbara Berwick* em face da *Uber Technologies* e da *A. Delaware Corporation*, e teve início em 2014, no Escritório do Comissariado do Trabalho. Nesta demanda, postularam-se salários não pagos, reembolso de despesas previstas na legislação e danos liquidados também com previsão na legislação do trabalho.

A defesa da Uber foi de não se submeter às regras do Código, por ser plataforma de tecnologia, e que o serviço se dava sem restrições de deslocamentos, mas admitiu o controle de

³⁴⁵ No original: “... 4º) que la société a la faculté de déconnecter temporairement le chauffeur de son application à partir de trois refus de courses et que le chauffeur peut perdre l'accès à son compte en cas de dépassement d'un taux d'annulation de commandes ou de signalements de 'comportements problématiques', et déduit de l'ensemble de ces éléments l'exécution d'un travail sous l'autorité d'un employeur qui a le pouvoir de donner des ordres et des directives, d'en contrôler l'exécution et de sanctionner les manquements et que, dès lors, le statut de travailleur indépendant du chauffeur était fictif”. Inteiro teor da decisão pode ser consultada em: FRANCE. Cours de Cassation. Arrêt 374 du 4 mars 2020 (19-13.316). **Uber France, société par actions simplifiée unipersonnelle; et autre(s) v M. A. X**, 4 mars 2020. [Em linha] [Acesso em 25/5/2022]. Disponível em: https://www.courdecassation.fr/jurisprudence_2/chambre_sociale_576/374_4_44522.html.

³⁴⁶ ROBICHEZ, Juliette. **UBER: as práticas judiciais mundiais contra a precarização dos trabalhadores na era da economia de plataformas digitais**. [Em linha] [Acesso em 12/8/2022]. Disponível em: <http://web.unijorge.edu.br>.

procedimentos de passageiros e motoristas, nomeadamente através de notas, sob a forma de estrelas.

Na decisão, foram utilizados dois precedentes da Suprema Corte da Califórnia que estabelecem parâmetros claros para a verificação da natureza do contrato, particularmente sobre a existência de controle da atividade do motorista, e se ela está inserida na dinâmica ou nos fins da empresa.

Ao comentar esta decisão, Fausto Siqueira Gaia anota que dos precedentes invocados pela Corte, o critério da não eventualidade e a existência de subordinação clássica e objetiva são determinantes para a configuração ou não da relação de trabalho³⁴⁷.

Entre os aspectos relevantes do julgamento, observa-se a confirmação de que não há necessidade de controle total para a configuração da relação de trabalho, mas que de fato havia o controle da atividade, pois era a empresa que apresentava os passageiros ao motorista; que havia a possibilidade de expulsão da plataforma, o que refuta a ideia de autonomia; que foi mitigado o fato da propriedade do automóvel, destacando que o meio de produção mais importante neste caso é o domínio da plataforma digital, ou seja, o próprio aplicativo.

Outro aspecto examinado no acórdão foi a natureza da atividade econômica, quando se proclamou que o empreendimento da Uber é o transporte de passageiros, para o qual os motoristas são necessários³⁴⁸.

Por fim, reconheceu-se a existência de relação de emprego entre Barbara Berwick e a empresa Uber³⁴⁹.

3.6.4 – Decisões do Tribunal Superior do Trabalho – TST

O número de ações ajuizadas perante a Justiça do Trabalho no Brasil envolvendo trabalhadores e empresas proprietárias de plataformas digitais de trabalho cresceu

³⁴⁷ GAIA, Fausto Siqueira. *Op. cit.*, p. 255.

³⁴⁸ USA. *California Labor Commission Appeal. Case number CGC-15-546378. Uber technologies, Inc., A. Delaware Corporation vc Barbara Berwick. Jun., 16th, 2015.* [Em linha] [Acesso em 22/6/2022]. Disponível em: <https://digitalcommons.law.scu.edu/viewcontent.PDF>.

³⁴⁹ Está consignado no dispositivo da decisão: *In ligh of the above, Plainiff was Defendant's employee*, ou seja, “em face do exposto, a autora foi empregada das demandadas”.

vertiginosamente no ano de 2021, conforme pesquisa realizada pela plataforma de jurimetria *Data Lawyer*³⁵⁰. Somente naquele ano foram mais de 4 mil novas ações envolvendo trabalhadores e as empresas Uber, 99, Rappi, Ifood e Loggi. Estima-se que mais de 7 mil ações já foram ajuizadas contra essas empresas, na sua maioria postulando o reconhecimento da existência de relação de trabalho protegida pela CLT.

Para o recorte deste trabalho, examinar-se-ão apenas três decisões envolvendo as plataformas de transporte Uber e 99 que foram proferidas por Turmas do Tribunal Superior do Trabalho – TST, órgão máximo da Justiça Laboral no Brasil³⁵¹. Ana Carolina Paes Leme, em pesquisa de 2019, observou que de 135 ações postulando o reconhecimento de vínculo de trabalho com a Uber, 42 haviam sido decididas. Dessas, apenas em quatro sentenças se reconheceu a existência do vínculo laboral, enquanto nas outras 37 se concluiu pela improcedência do pedido³⁵². O TST só veio a apreciar a matéria a partir de 2020, e já existem mais de dez decisões da Corte Superior sobre o tema, a maioria pela improcedência da pretensão de se reconhecer o vínculo trabalhista.

O primeiro julgamento do TST se consumou em 5/2/2020, no processo RR – 1000123.89.2017.5.02.0038, em que a Uber recorreu de decisão do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região – São Paulo, que havia reconhecido a existência de vínculo trabalhista entre um trabalhador e a empresa. O recurso foi distribuído à 5ª Turma, que em 5 de fevereiro de 2020, reformou a decisão do Tribunal Paulista, assinalando, em síntese: (i) que por permanecer *off-line*, sem fixação de tempo, o trabalhador tinha flexibilidade na prestação do serviço, determinando sua rotina e seus horários; (ii) que o trabalhador estabelecia os locais em que queria trabalhar e a quantidade de clientes; (iii) que esses elementos fazem prova do caráter autônomo da prestação de serviços, fora do marco legal que caracteriza a relação de trabalho subordinado; (iv) que a percepção pelo trabalhador de 75% do valor cobrado do passageiro é superior àquela que a Turma reconhece para o contrato de parceria, pois o rateio do valor do serviço em alto percentual a uma das partes constitui vantagem remuneratória não condizente com o vínculo de emprego; (v) por fim, diz o acórdão que não se pode olvidar que é de conhecimento geral a forma de funcionamento da relação empreendida entre os motoristas do

³⁵⁰ POMBO, Bárbara. **Volume de ações contra aplicativos dispara na Justiça do Trabalho**. *Valor Econômico*. 28/12/2021. [Em linha] [Acesso em 22/3/2022]. Disponível em: <https://valor.globo.com/legislacao/noticia/2021/12/28/volume-de-acoes-contra-aplicativos-dispara-na-justica-do-trabalho.ghtml>.

³⁵¹ Sobre a composição e funcionamento do TST: <https://www.tst.jus.br/>.

³⁵² LEME, Ana Carolina Reis Paes. *Op. cit.*, p. 114.

aplicativo Uber e a referida empresa, a qual é de alcance mundial e tem se revelado como alternativa de trabalho e fonte de renda em tempos de desemprego (formal) crescente”³⁵³.

Outro julgado importante foi proferido em 30/3/2022 pela 4ª Turma do TST, no AIRR 687.68-2020.5.06.0006, em face de recurso laboral de decisão do TRT6 – Pernambuco, que não reconheceu vínculo de emprego com a Plataforma 99 Tecnologia Ltda. A Turma do TST manteve a decisão recorrida, em acórdão do qual merecem referência algumas das razões de decidir: (i) 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”; (ii) a inexistência de habitualidade, estando a cargo do motorista escolher o dia em que vai trabalhar; (iii) quanto à subordinação jurídica, além da ampla liberdade, não havia vinculação a metas nem sanções, e as avaliações dos clientes não significam ingerência no modo de prestação do labor, reforçando a convicção de existência de trabalho autônomo; (iv) o rateio do valor do serviço com 75% para o motorista, não condizente com relação de emprego; (v) o acórdão refuta a teoria da subordinação estrutural, pois não caberia “ao Poder Judiciário ampliar conceitos jurídicos a fim de reconhecer o vínculo empregatício de profissionais que atuam em novas formas de trabalho [...]”³⁵⁴.

Observa-se nessas decisões um apego aos parâmetros clássicos da subordinação jurídica, com fundamentos muito bem pontuados, ante as justificativas mencionadas nas decisões de se enfrentar esses casos sem alteração legislativa. Louva-se essa nova forma de trabalho como “alternativa de trabalho e fonte de renda em tempos de desemprego (formal) crescente”. Assim, “deve o Estado-Juiz não servir de obstáculo ao desenvolvimento

³⁵³ TST RR 1000123.89.2017.5.02.0038. 5ª Turma. Relator Ministro Breno Medeiros. Julgamento em 5/2/2020 e publicação em 7/2/2020. [Em linha] [Acesso em 19/7/2021]. Disponível em: <https://jurisprudencia.tst.jus.br/>.

³⁵⁴ TST. AIRR. 687.68-202.5.06.0006 – 4ª Turma. Relator Ministro Ives Gandra da Silva Martins. Julgamento em 30/3/2022. Publicação em 1/4/2022. Consta expressamente da ementa do Acórdão: “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, como é o caso das empresas provedoras de aplicativos de tecnologia, que têm como finalidade conectar quem necessita da condução com o motorista credenciado, sendo o serviço prestado de motorista, em si, competência do profissional e apenas uma consequência inerente ao que propõe o dispositivo”. [Em linha] [Acesso em 13/2/2022]. Disponível em: <https://jurisprudencia.tst.jus.br/>.

socioeconômico do país no afã de aplicar regras protetivas do direito laboral a toda e qualquer forma de trabalho”.

São argumentos respeitáveis que, na prática, defendem que é melhor trabalhar precarizado para as plataformas digitais, como alternativa ao desemprego e para conseguir renda, ainda que parte expressiva dos riscos do negócio seja assumida pelo trabalhador, como a aquisição ou aluguel do veículo, o seguro e o custeio de combustíveis. Essas pressões são naturais no cenário mundial de desemprego e emprego precário, e se acaba por naturalizar o discurso empresarial de que quem gera emprego está fazendo um favor, deixando de lado o fato de que as novas empresas de tecnologia constroem riqueza com investimento exponencial de capital de risco, empreendedorismo e dependência da força de trabalho, ainda não substituída por robôs, tendo como meta a ampliação permanente do lucro.

Esses dilemas judiciais evocam o caso referido por Leo Huberman, ocorrido durante a fase inicial do capitalismo no século XIX, no qual o juiz *Sir Willian Garrow*, ao condenar a dois anos de prisão trabalhadores que se associaram ao sindicato em Stockport, Reino Unido, para lutar contra a exploração que vicejava, deixou documentado na sentença que “a gratidão nos devia ensinar a considerar um homem como o Sr. Jackson, que emprega de 100 a 130 pessoas, como um benfeitor da comunidade”³⁵⁵.

Talvez o paralelo que se faz atualmente entre o trabalho em plataforma digital do século XXI e o trabalho do século XIX não seja apenas a existência de trabalho por peça, a porosidade do trabalho, a precarização, o desprezo pela limitação do tempo de trabalho, mas também a naturalização em louvar essas empresas por gerarem milhões de oportunidades de trabalho mundo afora, não importa sob quais condições.

Verificou-se na pesquisa apenas uma decisão do Tribunal Superior do Trabalho reconhecendo vínculo de emprego entre um motorista e a Uber. Trata-se do RR 100353.02.2017.5.01-0066, da 3ª Turma, julgado em 6/4/2022 e publicado em 11/4/2022, cuja ementa enfrenta diversas questões discutidas pela doutrina e também na jurisprudência de outros países, que merecem referência: (i) caráter *intuitu personae* na prestação do serviço e a onerosidade da atividade; (ii) não era eventual, diz o acórdão, “pois o trabalho estava inserido na dinâmica intrínseca da atividade econômica da Reclamada e inexistia qualquer traço de

³⁵⁵ HUBERMAN, Leo. **História da Riqueza do Homem**, *Op. cit.*, p. 204.

transitoriedade na prestação do serviço”; (iii) a Uber era quem organizava as chamadas dos clientes e indicava o motorista; (iv) outro elemento era a imposição de permanência da conexão com a plataforma, sob pena de descredenciamento, “além da avaliação por *performance*, por meio de controle telemático e pulverizado da qualidade dos serviços através de notas dos clientes, que servia como parâmetro para a perda do trabalho”; (v) o controle minucioso e telemático pela empresa sobre o trabalho, além da definição unilateral do preço da corrida; (vi) o fato de o trabalhador ser o dono da ferramenta de trabalho – o automóvel –, “que não descaracteriza a existência do vínculo laboral”³⁵⁶.

Também se enfrentou no acórdão a expansão do conceito de subordinação jurídica, com o reconhecimento da configuração no caso concreto de suas diversas dimensões: a) clássica, pois as ordens da Uber se consumavam através de meios remotos e digitais (art. 6º, parágrafo primeiro, da CLT), de onde emergem “os aspectos do poder diretivo, regulamentar, fiscalizatório e disciplinar do empregador”; b) objetiva, sob o fundamento de que o serviço era executado seguindo os objetivos empresariais; c) estrutural, pois o motorista estava inserido na atividade econômica desempenhada pela empresa, “em sua dinâmica de funcionamento e na cultura jurídica e organizacional nela preponderante”; d) a subordinação algorítmica, levada a efeito “por intermédio de aferições, acompanhamentos, comandos, diretrizes e avaliações concretizadas pelo computador empresarial, no denominado algoritmo digital típico de tais empresas da Tecnologia 4.0”³⁵⁷.

Nos dois primeiros acórdãos, há referência à inexistência de legislação no Brasil a disciplinar o trabalho em plataformas digitais, enquanto na decisão da 3ª Turma, há um nítido entendimento de que o marco regulatório trabalhista é bastante para o reconhecimento do vínculo de emprego com as plataformas digitais, a depender em cada caso da prova dos autos.

As decisões citadas confirmam a assertiva de Teresa Coelho Moreira de que em vários países os tribunais têm se debruçado sobre o exame da natureza jurídica do vínculo entre trabalhadores e plataformas digitais, “registrando-se flutuações significativas quanto à sua qualificação como trabalho subordinado, trabalho autônomo ou trabalho parassubordinado”³⁵⁸.

³⁵⁶ TST RR100353.02.2017.5.01.0066, 3ª Turma. Relator Ministro Maurício Godinho Delgado. Julgamento em 6/4/2022. Publicação em 11/4/2022. [Em linha] [Acesso em 13/5/2022]. Disponível em: <https://jurisprudencia.tst.jus.br/>.

³⁵⁷ *ibidem*.

³⁵⁸ MOREIRA, Teresa Coelho. *Op. cit.*, p. 77-92.

A jurisprudência no Brasil, como se viu, não discrepa dessa percepção, o que tem causado incerteza entre os motoristas e as companhias que exploram a atividade de transporte por meio de plataformas digitais. A regulação desse negócio tem sido defendida pela doutrina. Diante da miríade de atividades que atualmente são desenvolvidas com o apoio ou através de plataformas digitais de trabalho, assoma como uma grande tarefa que tem atraído a atenção dos parlamentos em vários países. Este é também um desafio do Direito do Trabalho, em Portugal e no Brasil.

3.7 – A regulação do trabalho de motoristas em plataformas digitais

No cenário de rápida ampliação do trabalho sob demanda por meio de aplicativos, assim como do *crowdwork*, veio a lume o debate sobre o desafio de se estabelecer um marco regulatório específico para essa forma de labor. Renan Kalil defende que em razão da insuficiência do modelo de regulação trabalhista no Brasil, que não contempla na sua integralidade o trabalho em plataformas digitais, muitos trabalhadores que estão em situação de vulnerabilidade são excluídos de sua tutela. Propõe então um novo modelo legislativo que reconheça a existência de três categorias de trabalhadores – autônomos, dependentes e subordinados –, incluindo-os no marco protetivo laboral³⁵⁹.

A relação jurídica entre as plataformas digitais de trabalho e seus motoristas tem se materializado em documentos elaborados unilateralmente pelas empresas, nomeados como termos de uso, que nada mais são do que contratos de adesão. As tensões que afloram nessa relação são de variada ordem, notadamente na esfera trabalhista, com o debate sobre a existência ou não de contrato de trabalho.

Murilo Oliveira reconhece que na falta de regulação, prevalece o sistema de “autogovernança” das plataformas, que aos poucos tem sido desfeito por decisões judiciais cíveis e trabalhistas, impondo deveres previstos nas legislações civil e do trabalho dos Estados Nacionais³⁶⁰. Já no plano do trabalho, é preciso estar atento à sua verdadeira dimensão, como no caso das plataformas de transporte de passageiros que refutam este epíteto, dando prevalência ao princípio da primazia da realidade e enfrentando as novas etimologias de

³⁵⁹ KALIL, Renan Bernardi. *Op. cit.*, p. 304.

³⁶⁰ OLIVEIRA, Murilo de Carvalho Sampaio. **Dependência econômica e plataformas digitais de trabalho: desvendando as estruturas da precificação e assalariamento por meio digitais**. Revista do Programa de Pós-Graduação em Direito da UFBA, e-ISSN: 2358-4777, vol. 31, n. 1. p. 33-76, jan.-jun. 2021. [Em linha] [Acesso em 12/4/2022]. Disponível em: <https://periodicos.ufba.br/index.php/rppgd/article/view/45523>.

palavras como “parceiros”, que tentam mascarar relações jurídicas que não se conciliam com a figura da parceria.

Mesmo diante do tamanho dessa nova economia plataformizada, há quem sustente que o negócio de prestação de serviços mediado por plataformas digitais de trabalho deve permanecer fora dos marcos regulatórios nacionais. Freitas Júnior demonstra que uma corrente defende que em razão das diferenças operacionais entre o modelo econômico tradicional e o intermediado por plataformas, como é o caso da Uber comparado com os serviços de táxis convencionais, não deveriam as plataformas submeter-se a idênticas exigências³⁶¹.

Arun Sundarajan defende uma regulamentação para o setor, mas com uma moratória até que essa espécie de negócio esteja consolidada. Este autor, apesar de sustentar que políticas regulatórias seriam desnecessárias para tais negócios, faz a ressalva de que o mundo é um lugar mais seguro e confiável graças às regulações, mas que no futuro, novos modelos regulatórios, notadamente as autorregulações pautadas pela confiança, devem prevalecer³⁶².

As incertezas sobre a regulação não ficam apenas na natureza do vínculo jurídico. Sob a perspectiva do trabalho de motoristas através de plataformas digitais, que vem sendo tratado de forma nebulosa, consiste a dubiedade nos critérios pelos quais as plataformas contratam seus motoristas e o modo de execução do contrato. Tome-se como exemplo a questão dos dias e o tempo à disposição para aceitar as corridas e a frequência das suas recusas, a apropriação dos dados pessoais, assim como a classificação que recebem dos passageiros, a taxa paga em momentos de demanda maior, todas elas a revelar o poder de controle da empresa, operacionalizado por algoritmos. Trata-se, com efeito, de um poder exuberante e assimétrico, “que não pode ficar à margem do escrutínio do poder público e do controle judiciário”³⁶³.

Para Freitas Júnior, descortina-se como razoável a aceitação de parâmetros tarifários móveis, que seriam modulados pelo tráfego – uma jornada variável em face da disponibilidade do motorista, uma medição da satisfação do usuário, ainda que viabilizadas por

³⁶¹ FREITAS JÚNIOR, Antônio Rodrigues de. *On Demand: trabalho sob demanda em plataformas digitais*. Belo Horizonte: Arraes Editores, 2020, p. 110. ISBN 9-786686-138702.

³⁶² SUNDARAJAN, Arun. *Op. cit.*, p. 212-213.

³⁶³ FREITAS JÚNIOR, Antônio Rodrigues de. *Op. cit.*, p. 113.

algoritmos. Não se afigura como juridicamente defensável, segundo o autor, que essas predições algorítmicas sejam interditas à regulação do poder público e à correção judicial³⁶⁴.

Esta preocupação decorre da clareza que se deve ter para não criar embaraços ao avanço da tecnologia nos países e a fim de estabelecer limites às empresas; estas ainda estão sujeitas às regras da concorrência e aos marcos constitucionais que combinam livre-iniciativa e valorização do trabalho humano.

Nota-se urgência na mobilização de governos, parlamentos e instituições como a OIT, no sentido de regulamentar a prestação de trabalho mediado por plataformas digitais, a exemplo das legislações da Itália, França e Portugal, e dos projetos de lei do Chile, Argentina, Colômbia e Peru, além de vários outros em tramitação no parlamento brasileiro³⁶⁵.

Em face dos limites deste trabalho, examinar-se-á apenas a legislação portuguesa e alguns projetos de lei que tramitam no Brasil.

3.7.1 – A regulamentação portuguesa das plataformas de transportes: Lei nº 45/2018, de 10 de agosto

O legislador português decidiu, em 2018, regular o transporte de passageiros através de plataformas digitais, fazendo-o com a Lei nº 45/2018, que estabelece o “regime jurídico da atividade de transporte individual e remunerado de passageiros em veículos descaracterizados a partir de plataforma eletrônica”³⁶⁶, o TDVE.

Entre as novidades dessa legislação, destaca-se a criação da figura do operador de TDVE, que se interpõe entre o motorista e a plataforma digital, e a quem é destinada a operação do modelo de negócios. Para Duarte Abrunhosa³⁶⁷, não restam dúvidas de que o legislador pretendeu regular apenas os serviços de transporte de passageiros com recurso a plataformas

³⁶⁴ *Idem, ibidem.*

³⁶⁵ Para maiores aprofundamentos sobre essas legislações ver CARLI, Federico Rosenbaum. *El Trabajo Mediante Plataformas Digitales Y Sus Problemas de Calificación Jurídica*. Tese doctoral. Universidade de Salamanca, 2020, p. 227-246. [Em linha] [Acesso em 25/3/2022]. Disponível em: <https://gedos.usal.es/handle/10366/145436>. GAIA, Fausto Siqueira. *Op. cit.*, p. 288-299.

³⁶⁶ Lei nº 45/2018, de 10 de agosto. [Em linha] [Acesso em 19/8/2022]. Disponível em: <https://dre.pt/dre/detalhe/lei/45-2018-115991688>.

³⁶⁷ SOUSA, Duarte Abrunhosa e. Breve *overview* sobre os efeitos laborais da lei das plataformas portuguesas. In **Infoproletários e a uberização do trabalho: direito e justiça em um novo horizonte de possibilidades**. FELICIANO, Guilherme Guimarães e MISKULIN, Ana Paula Silva Campos (coordenadores). São Paulo: LTr, 2019, p. 162.

como a Uber e a *Cabify*, deixando à margem de seu alcance plataformas que têm como objeto o serviço de entregas, como a *Deliveroo*. Também estão excluídas do seu âmbito as plataformas que sejam apenas agregadoras de serviços, sem definição de um negócio próprio, e as atividades de partilha de veículos sem fins lucrativos, assim como o aluguel de veículo sem condutor de curta duração. Esse direcionamento da lei deu lugar à expressão “Lei da Uber”.

Merece realce o fato de que apenas uma pessoa coletiva poderá exercer a atividade de operador de TDVE, que não se confunde com a plataforma eletrônica. Do conceito apresentado no art. 16º, desponta que às plataformas eletrônicas é atribuída apenas a obrigação de fornecer o aparato tecnológico, que vem a ser a intermediação de conexão entre o passageiro e o operador de TDVE, e, muito importante, operacionalizar a forma de pagamento, cobrando uma taxa de intermediação que não excede 25%. O motorista, de sua vez, celebrará o contrato, por escrito, com o operador de TDVE e não com a plataforma digital. Nessa perspectiva, é possível visualizar na lei, para a efetiva prestação do serviço, a existência de quatro intervenientes: o motorista, o operador de TDVE, o operador de plataforma eletrônica e o passageiro.

Algumas regras de Direito do Trabalho foram inseridas na lei, como a limitação do tempo de trabalho a dez horas diárias, “independentemente do número de plataformas nas quais o motorista de TDVE preste serviço”, como se observa no art. 13º, ficando a cargo do operador de TDVE a responsabilidade pelo registro e cumprimento dos limites do tempo de condução e repouso; a possibilidade de submeter o contrato ao teste da presunção de laboralidade do art. 12º do Código do Trabalho; e uma regra própria: a exigência de contrato escrito.

A lei é clara em admitir que o contrato celebrado pode ter natureza trabalhista, mas este vínculo está limitado apenas ao motorista e ao operador de TDVE³⁶⁸. João Leal Amado e Teresa Moreira Coelho advertem que há de se ter “cautela sobre a bondade da lei”, pois mesmo não rejeitando a possibilidade da existência de contrato de trabalho, esta presunção não se aplica à Uber e a outras plataformas digitais de transporte, o que faz toda a diferença³⁶⁹.

³⁶⁸ Lei nº 45/2018, art. 10º, nº 10: “Ao vínculo jurídico estabelecido entre o operador de TDVE e o motorista afeto à atividade, titulado por contrato assinado pelas partes, e independentemente da denominação que as partes tenham adotado no contrato, é aplicável o disposto no artigo 12º do Código do Trabalho”.

³⁶⁹ AMADO, João Leal; MOREIRA, Teresa Coelho. **A lei portuguesa sobre o TDVE e o contrato de trabalho: sujeitos, relações e presunções**. Brasil. Revista do Tribunal Regional da 15ª Região, nº 55 (jul./dez. 2019), dez. de 2019. [Em linha] [Acesso em 20/5/2022]. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/169233>.

Observam ainda os autores que poderia haver casos em que o próprio motorista constituiria uma pessoa coletiva ou uma sociedade unipessoal, para se dedicar à atividade, celebrando consigo próprio um contrato de trabalho e deixando livre de problemas laborais a plataforma digital. Sustentam, ao final, a inadequação da presunção de laboralidade, como está expressa no CT, para o enfrentamento dos desafios surgidos com as novas formas de labor mediadas por plataformas digitais através de *apps*³⁷⁰.

Como que corroborando a predição, no início de 2021 atuavam em Portugal nove operadoras de plataformas eletrônicas de TDVE, com 28.676 motoristas certificados e 8.043 operadoras de TDVE, na forma de sociedades por quotas ou sociedades unipessoais³⁷¹. Havia, em média, quatro motoristas por operador de TDVE.

Cabe ponderar que a regulação do trabalho de motoristas mediado por plataformas digitais via *apps* é um processo em construção que requer aprimoramentos futuros da atual lei de regência em Portugal, como sugere o “Livro Verde sobre o Trabalho do Futuro 2021”. Demais disso, ainda carece de normatização o trabalho sobre demanda dos entregadores através de aplicativos, deixados de lado pela Lei nº 45/2018.

3.7.2 – Projetos legislativos brasileiros visando regulamentar o trabalho de motoristas mediados por plataformas digitais

O Brasil ainda não dispõe de lei que regule o trabalho em plataformas digitais. Em estudo recente, o Instituto de Pesquisas Econômicas Aplicadas estimou que no País existem atualmente 1,4 milhão de trabalhadores “em alguma atividade de *Gig economy* no setor de transportes”, o que corresponderia a “31% das pessoas alocadas no setor de transporte, armazenagem e correio no Brasil”, número que vem aumentando ano a ano³⁷². Diante desse quadro, o Governo e o Congresso se apressam em regular a atividade.

³⁷⁰ *Idem, ibidem.*

³⁷¹ Fonte: “Livro Verde sobre o futuro do trabalho 2021”. *Op. cit.*, p. 61.

³⁷² IPEA – Instituto de Pesquisas Econômicas Aplicadas. **Painel da Gig Economy no setor de transportes do Brasil: quem, onde, quantos e quanto ganham.** 10 de maio de 2022. [Em linha] [Acesso em 3/7/2022]. Disponível em: <https://www.ipea.gov.br/cartadeconjuntura/index.php/2022/05/painel-da-gig-economy-no-setor-de-transportes>.

No Congresso Nacional existem mais de cinquenta projetos de lei visando regular a situação dos trabalhadores em plataformas digitais, com diferentes soluções, com visões e interesses nitidamente vinculados aos grupos de pressão política e econômica com interesse na matéria.

Em 12 de agosto de 2022, o Ministério do Trabalho apresentou um Termo de Referência ao Conselho Nacional do Trabalho tratando do tema, com os seguintes objetivos: (i) definir a situação jurídica dos trabalhadores em plataformas digitais; (ii) inclusão previdenciária desses trabalhadores; (iii) estabelecimento de regras para definir transparência na contratação, exclusão e suspensão de trabalhadores das plataformas; (iv) melhorias nas condições de trabalho; (v) possibilidade de negociação coletiva³⁷³.

Entre os projetos que tramitam no Congresso Nacional destacam-se três, por apresentarem soluções distintas para o problema: o PL nº 3748/2020, o PL nº 4172/2020 e o PL nº 974, proposto em março de 2021.

O PL nº 3.748³⁷⁴ tem como novidade a criação de um novo regime para os trabalhadores em plataformas digitais, sob o *nomem juris* “trabalho sob demanda”, excluindo-os do regime da CLT. Pelo projeto ficam excluídos deste regime de trabalho os trabalhadores das “plataformas de intermediação abertas”, ou seja, as empresas de *marketplace*.

Apesar de medidas que beneficiam os trabalhadores, atualmente considerados autônomos pelas empresas, Murilo Oliveira *et alii* criticam a iniciativa, porque ao criar uma terceira categoria, que se coloca entre o trabalhador subordinado e o autônomo, a proteção também seria intermediária. Relembrem que a CLT, nos artigos 2º e 3º, já define que é empregador quem assume os riscos do empreendimento e admite, assalaria e dirige a prestação do serviço, enquanto “empregado é aquele que trabalha de modo não eventual para o empregador, mediante salário e sob dependência”. Logo, superado o fetiche tecnológico, o enquadramento como empregado celetista seria o bastante³⁷⁵.

Pelo projeto, o salário seria calculado pelo período de tempo de efetivo labor, a partir do momento em que acontece o início do deslocamento até o término da sua execução. Já na CLT, o salário é apurado pelo tempo à disposição do empregador.

³⁷³ Brasil. **Ministério do Trabalho**. [Em Linha] [Acesso em 30/8/2022]. Disponível em: <https://www.gov.br/pt-br/6a-re-cnt-12-08.2022>.

³⁷⁴ Disponível em: <https://www.camara.leg.br/propostas-legislativas/2257468>.

³⁷⁵ OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio; PEREIRA, Victor Bruno Marinho; BOAS, Victória Vilas. **Três projetos para regular as empresas-aplicativos**. [Em linha] [Acesso em 11/5/2022]. Disponível em: <https://www.ihu.unisinos.br/categorias/610768-tres-projetos-para-regular-as-empresas-aplicativos>.

O segundo projeto, o PL nº 4172/2020³⁷⁶, pretende ser uma espécie de consolidação de outros projetos que tramitam no Congresso e adota a expressão “trabalhador digital” como figura jurídica do prestador do serviço, limitando seu raio de incidência aos motoristas, motociclistas e ciclistas que trabalham para as plataformas. Considera que há relação de emprego nessa atividade e propõe um marco protetivo fora do regime da CLT. Um ponto relevante é que a gestão do tempo de trabalho poderá ficar a cargo do trabalhador, conforme o estabelecido no contrato, mas é do empregador a tarefa de manter o registro eletrônico.

Por último, o PL nº 974/2021³⁷⁷ é o mais sintético dos que tramitam no Congresso Nacional, dispondo em apenas um artigo sobre a alteração da CLT e inserindo disposição que trata sobre o trabalho de “motorista de aplicativo”. A proposição legislativa incorpora os motoristas ao marco protetor do Direito do Trabalho e institui uma nova disposição na CLT, nomeada como “Do serviço do motorista de aplicativo”, constituída de um único artigo (art. 235-I), composto de quatro parágrafos e dois incisos.

O Projeto considera “motoristas” não somente aqueles da Uber e 99 e outras empresas do ramo de transporte de passageiros por aplicativos, mas também aqueles que fazem serviços de entregas, qualquer que seja o meio de transporte, como diz o § 2º, ou seja, independentemente do modal laborativo (automóvel, motocicleta, patinete, bicicleta e a pé).

A aparente simplicidade da alteração legislativa avança para estatuir os seguintes direitos a esses trabalhadores: salário mínimo por hora, calculado sobre o salário mínimo nacional, ou o fixado em acordo ou convenção coletiva; férias anuais remuneradas de trinta dias; descanso semanal remunerado e outros benefícios provenientes de negociação coletiva.

O projeto de lei enfrenta a questão da natureza jurídica do vínculo e enquadra os motoristas de aplicativos como empregados. São-lhes estendidos os direitos concedidos aos demais trabalhadores assalariados protegidos pela CLT. A crítica que se faz ao projeto é quanto ao silêncio a outros aspectos do trabalho em plataformas digitais, a saber, os problemas relacionados à recusa de chamados, a transparência nas informações, as punições, a restrição de benefícios e a transferência dos custos do trabalho, todas elas alvo de queixas dos trabalhadores, como anota Murilo Oliveira *et alii*³⁷⁸.

Essas propostas são exemplos dos dilemas enfrentados pelos legisladores na regulamentação do trabalho em plataformas digitais e sugerem a urgência nessa regulamentação. As disputas políticas e as pressões econômicas guiarão a discussão no

³⁷⁶ Disponível em: <https://www.camara.leg.br/propostas-legislativas/2259942>.

³⁷⁷ Disponível em: <https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/147606>.

³⁷⁸ OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio *et alii*. **Op. cit.**

Parlamento, mas a conquista de uma maior proteção dependerá, indiscutivelmente, da atuação política das categorias vinculadas ao trabalho em plataformas e dos trabalhadores afetados pela regulação.

3.8 – A relação jurídica entre motoristas por aplicativos e as plataformas digitais de transportes: *Quid juris*?

Neste ponto, já é possível sustentar que há elementos suficientes para uma reflexão final do capítulo, seja quanto à natureza do vínculo entre motoristas e plataformas digitais, seja quanto à regulamentação dessa forma de labor.

Observou-se, com efeito, neste percurso investigativo, que ainda há um longo caminho a ser seguido na construção de um possível marco regulatório trabalhista para a atividade laboral em plataformas digitais. Para a qualificação jurídica do vínculo estabelecido entre os motoristas e as empresas titulares de plataformas digitais, três possibilidades de análises se descortinam: em primeiro lugar, deve-se qualificar a natureza jurídica da atividade das plataformas digitais, se de transportes ou se mera empresa de tecnologia; em segundo lugar, cabe verificar se a relação jurídica que se estabelece com esses trabalhadores ostenta natureza de subordinação jurídica ou se trata de trabalho autônomo; por último, há o desafio da regulação do trabalho em plataformas digitais.

Adota-se, como ponto de partida, a tese perfilhada pelo TJUE, entre outras decisões também referidas, de que a natureza jurídica das empresas que fazem intermediação entre motoristas por aplicativos e usuários desse serviço é de empresas de transporte de passageiros que utilizam mecanismos sofisticados como a inteligência artificial e outros aparatos tecnológicos para prestar o serviço e obter lucros.

Registre-se também que é difícil o enquadramento desses motoristas no conceito de trabalhador autônomo, porque eles não têm o domínio do exercício do serviço, não têm autonomia para fixar o preço, que flutua sob o cálculo dos algoritmos, e não podem ter uma carteira de clientes entre os usuários da plataforma. Além disso, o gerenciamento do trabalho é exclusivo da empresa, que impõe o tipo e o ano do automóvel a ser utilizado e submete a continuidade ou não do serviço a notas dos usuários, alheias ao controle e conhecimento do prestador. Assim, não se verifica nessa atividade laboral o desenvolvimento do serviço por conta própria, com plenos poderes de direção e controle, com fixação do preço e a autodisciplina na sua condução, segundo critérios pessoais e conveniência própria.

Na mesma direção, Anna Ginès i Fabrellas³⁷⁹, depois de sustentar a importância de se revalorizar o que se denomina *ajenidad en el mercado*, ou seja, a questão do trabalho por conta alheia, para se definir se existe uma relação de trabalho ou não, defende que se deve identificar quem toma as decisões da empresa, econômicas e estratégicas, como fixação de preços e das tarifas, a determinação das zonas geográficas de trabalho, os clientes potenciais, a estratégia de *marketing* e a gestão da marca, entre outras atribuições do dono do negócio. Conclui que não se trata de trabalhador autônomo se este não tiver a capacidade real de decidir sobre os elementos essenciais do empreendimento.

Nessa ordem de ideias, em cada situação concreta, na falta de legislação sobre a matéria, como é o caso brasileiro, deve a relação jurídica ser submetida ao teste de laboralidade; este decorre das presunções jurídicas, na linha do modelo português do art. 12º do CT ou da jurisprudência brasileira. Deve-se, portanto, aprofundar a investigação sobre a presença da subordinação jurídica – clássica, potencial ou algorítmica –, mas notadamente observar se o trabalhador estava em situação de dependência econômica da empresa, cumprindo jornadas de trabalho continuadas e submetido ao controle e à direção dela, ainda que de modo telemático, o que autoriza o reconhecimento do vínculo de trabalho protegido pela CLT (art. 6º).

No que toca à regulação do trabalho em plataformas digitais, Anna Ginès i Fabrellas apresenta quatro alternativas que considera possíveis para a sua regulação: (i) a primeira é criar uma terceira figura, um meio-termo entre trabalhador assalariado e trabalhador autônomo, como já sucede no Reino Unido; (ii) a segunda opção é criar uma relação laboral especial para os trabalhadores de plataformas digitais; (iii) a terceira alternativa, qualificada como utópica, seria simplesmente aplicar integralmente a legislação laboral já existente, obrigando as plataformas a adotar o marco regulatório trabalhista atual; (iv) por fim, a criação de cooperativas dirigidas pelos próprios trabalhadores, como já ocorre em alguns lugares³⁸⁰.

É importante a sugestão da OIT de que se façam esforços para “o desenvolvimento de um sistema de governação internacional para as plataformas digitais de trabalho que estabeleça e exija que as plataformas (e clientes) respeitem certos direitos e proteções mínimas”, com o engajamento das empresas plataformizadas, dos trabalhadores de plataformas e dos seus

³⁷⁹ FABRELLAS, Anna Ginès i. *Mi jefe no es un algoritmo, es la plataforma*. Do Better. Esade – Business & Law School, 2 marzo 2020. [Em linha] [Acesso em 30/8/2022]. Disponível Em: <https://dobetter.esade.edu/es/sharing-economy.de>.

³⁸⁰ *Idem, ibidem*.

representantes, além dos governos. Ao final, apresenta um rol de propostas, entre elas a que assegura a classificação correta da situação profissional dos trabalhadores de acordo com os respectivos sistemas nacionais³⁸¹.

Em Portugal, o “Livro Verde sobre o Futuro do Trabalho” propõe como linhas de reflexão que devem ser consideradas sobre regulamentações em trabalho em plataformas algumas medidas, das quais se destacam: (i) criação de presunção de laboralidade, observando que a utilização de instrumentos de trabalho, assiduidade e pontualidade mitigadas não representa óbice à existência de relação de trabalho dependente; (ii) regularização do uso de algoritmos, particularmente na distribuição de tarefas, organização do trabalho e avaliação de desempenho; (iii) transparência e acesso à informação por parte dos órgãos públicos de fiscalização; (iv) promoção do acesso dos trabalhadores aos direitos de representação e participação coletiva; (v) criação de um catálogo mínimo de direitos aplicáveis aos trabalhadores de plataformas digitais³⁸².

Diante do que exhibe o histórico do trabalho de motoristas por aplicativos na atualidade, é possível concluir que sobressaem dois aspectos importantes do labor em plataformas digitais: o primeiro é a consolidação desse modelo de negócios, que tem alcance global; o segundo é a concentração econômica da atividade em número reduzido de empresas que ostentam grande poder de negociação nos parlamentos e governos, além de uma força de *marketing* avassaladora.

A regulação do setor exigirá grande esforço e boa vontade de parlamentos, governos e das organizações de trabalhadores. Como nota propositiva, sugere-se uma pauta mínima de direitos a serem assegurados na legislação, tais como: (i) salário mínimo equivalente por hora ou como vier a ser estabelecido em norma coletiva; (ii) limitação do tempo de trabalho; (iii) repouso remunerado; (iv) férias remuneradas, a se apurar pela carga horária; (v) cobertura previdenciária para efeito de proteção acidentária e aposentadoria; (vi) normas de segurança e saúde no trabalho; (vii) transparência na fixação dos preços e a garantia de proteção dos dados pessoais; (viii) acesso aos algoritmos que precificam o serviço; (ix) imposição de limites ao poder punitivo da empresa; (x) direito à negociação coletiva.

³⁸¹ OIT – **Perspectivas Sociais e de Emprego no Mundo 2021: o papel das plataformas digitais na transformação do mundo do trabalho**. Bureau Internacional do Trabalho. Genebra: OIT, 2021, p. 255-257. ISBN 978220359082 (WEB PDF). [Em linha] [Acesso em 14/5/2022]. Disponível em: https://www.ilo.org/brasil/publicacoes/WCMS_845019/lang--pt/index.htm.

³⁸² “Livro Verde sobre o Futuro do Trabalho”. *Op. cit.*, 173-174.

No mais, deve ser reconhecido a esses trabalhadores o *status* de subordinados, regidos pela CLT, ou, como alternativa, se se considera utópica tal proposição, como alude Ginès i Fabrellas, que seja, em razão da dependência econômica da plataforma digital, criada uma terceira categoria de trabalhadores sob o *nomem juris* de trabalhador dependente³⁸³, com os direitos acima referidos.

Por fim, faz-se referência à construção de Carlos C. Proença³⁸⁴ ao tratar do Direito ao Trabalho no Direito da União Europeia, em obra que examinou os desafios do século XXI, onde ficou consignada a premente necessidade de avançar na sua garantia efetiva, proposição aplicável ao Brasil e a outros países, mesmo reconhecendo que “ainda há muito a fazer”. Esta é uma premissa a ser observada na regulação do modelo de trabalho em plataformas, tarefa em que “é preciso uma soma de esforços no sentido de se tentar alcançar algo que possa representar o chamado *mínimo denominador comum* em matéria de proteção e segurança social”, com a preservação e fortalecimento do Direito do Trabalho.

Reitera-se no fechamento deste capítulo que o paradigma que ensejou o surgimento do Direito do Trabalho, que é compensar a debilidade/inferioridade contratual originária do trabalhador no plano individual, além de não ter se alterado com o tempo, acentua-se no trabalho assalariado da Quarta Revolução Industrial.

CONCLUSÃO

Desde o advento das Primeiras Revoluções Industriais, as relações de trabalho têm passado por diversas fases e transformações. A introdução de novas tecnologias tem influenciado esse processo e moldado a organização da produção desde o século XVIII. No mundo contemporâneo, a Quarta Revolução Industrial provoca impactos relevantes na economia, no consumo, nas relações interpessoais e no trabalho, notadamente a partir do surgimento das plataformas digitais.

Como a tecnologia não é neutra, mas subordinada aos interesses de quem a desenvolve, ela interage com dimensões de poder como o econômico e o político, e define os rumos das políticas públicas, econômicas e sociais. Se os avanços tecnológicos e econômicos

³⁸³ Nessa linha, com algumas diferenças, é a proposta de Renan Kalil; esse autor refere-se ao trabalho em plataformas digitais tanto na perspectiva *on demand* quanto *crowdwork*. KALIL, Renan B. *Op. cit.*, p. 305-306.

³⁸⁴ PROENÇA, Carlos C. O direito ao trabalho no direito da união europeia. In: Manuel Monteiro Guedes Valente (Coord.). **Os Desafios do Direito no Século XXI**. Coimbra: Almedina, 2019, p. 202-218. ISBN: 9789724082240.

promoveram riqueza e desenvolvimento, paradoxalmente submeteram os trabalhadores à miséria, à exploração e à precarização, criando tensões que atravessam gerações.

O Direito do Trabalho, com seus fundamentos éticos e humanísticos³⁸⁵, nasce do enfrentamento dos excessos que provocaram a Questão Social do século XIX. Porém, a cada crise econômica ou avanço tecnológico, são evocados a defesa das empresas, os imperativos do mercado e a preservação de empregos como argumentos para a limitação dos direitos de quem trabalha.

As plataformas digitais são uma das faces mais visíveis da Quarta Revolução Industrial. Por ser fenômeno novo, esse modelo de negócios atraiu diversas denominações, como economia de compartilhamento, defendida ao fundamento de que as plataformas digitais funcionariam como instrumentos que aproximariam pessoas com a finalidade de compartilhar bens ociosos ou serviços, de modo despretensioso e com baixo impacto econômico, sem a finalidade precípua do lucro.

No segundo capítulo desta dissertação, observou-se que houve uma migração da narrativa otimista da economia compartilhada para o capitalismo de plataforma, porquanto o modelo de negócios baseados em infraestruturas digitais atraiu capitais de risco e investidores, e se estendeu para vários setores da economia, a demonstrar que o capital se reinventa em busca de reprodução e lucro. Entre essas atividades estão as plataformas digitais de transportes de passageiros por aplicativos, como a Uber.

O trabalho nessa nova economia virtual foi objeto de várias denominações. Nesta pesquisa, optou-se pela terminologia elaborada por Valerio de Stefano: trabalho sob demanda via aplicativos, que exige a presença física do trabalhador, e trabalho na multidão, baseado na internet e prestado a distância.

Esse arranjo laboral reinventa algumas das práticas do século XIX, como a porosidade no trabalho. Vale dizer que os intervalos e momentos reservados ao descanso não são pagos; a retribuição é calculada por tarefa ou serviço feito; não há limites ao tempo de trabalho, reconduzindo aparentemente ao trabalhador a liberdade para escolher as horas de labor.

As empresas de transporte de passageiros por aplicativos sustentam a narrativa de que seus trabalhadores são autônomos, com liberdade para administrar os seus horários e

³⁸⁵ MOREIRA, Teresa Coelho. **Direito do Trabalho na Era Digital.** *Op. cit.* p. 17.

gerenciar ganhos. Propaga-se a independência e a autonomia, o empreendedorismo de si mesmo, o empoderamento do trabalhador, que através da cooperação com a empresa assume os rumos de seu próprio destino e passa a ser o protagonista de sua história.

Porém, essa aparente liberdade esconde o monitoramento permanente através de geolocalização, que acompanha o motorista em tempo integral, mesmo quando ele não está utilizando o aplicativo, como uma espécie de “coleira eletrônica”³⁸⁶ que o prende à empresa. O algoritmo, o novo “chefe virtual”³⁸⁷, paira sobre os trabalhadores e permite que as empresas condicionem suas condutas, atribuindo-lhes tarefas e controlando o trabalho.

O algoritmo também é programado para precificar o trabalho e fazer o controle por premiações, oferecendo vantagens para que “os parceiros” se mantenham ativos em finais de semana e feriados, dias em que o trabalhador prefere ficar em casa. A sofisticação dos meios de controle já é uma realidade, com a automação do papel gerencial, que nas plataformas de transporte de passageiros conta com as avaliações dos usuários, sem nenhuma intervenção ou mesmo ciência dos motoristas.

No terceiro e último capítulo da pesquisa, foi enfrentada a questão da qualificação do trabalho de motoristas por aplicativos. Primeiro se revelou que empresas como a Uber, a Cabify e a 99 tecnologia, entre outras, dirigem um negócio cuja atividade é o transporte individual de passageiros. Apesar de utilizar uma tecnologia inovadora, não têm como objeto econômico o fornecimento, a venda, a locação ou o licenciamento de *software*. Assim, não comercializam tecnologia, pois sua lucratividade decorre dos milhares de viagens que diariamente seus motoristas realizam.

A pesquisa também demonstrou que embora contem com alguma flexibilidade na definição do tempo de trabalho, os motoristas por aplicativos não são trabalhadores autônomos, pois não desenvolvem uma atividade econômica por conta própria, com poderes de direção e controle do serviço. Tampouco têm autonomia para fixar a própria autodisciplina na realização do serviço, nem podem ter clientela própria; o preço é fixado pela empresa, que o faz através de algoritmos.

Portanto, trata-se de trabalho por conta alheia, sem autonomia. Fica a cargo da plataforma digital a tomada de todas as decisões econômicas, estratégicas, de gestão, de

³⁸⁶ MOREIRA, Teresa Coelho. **O Controle dos Trabalhadores através de Sistemas de Geolocalização**. *Op. cit.*, p. 58.

³⁸⁷ ADAMS-PRASSI, Jeremias. **Gestão Algorítmica e o futuro do trabalho**. *Op. cit.*, p. 97.

marketing; cabe ao motorista apenas a tarefa de conduzir o veículo, sob os parâmetros previamente fixados pela empresa.

Também há dificuldades para enquadrá-los como trabalhadores parassubordinados ou trabalhadores por equiparação. A parassubordinação pressupõe coordenação da empresa, porém se desenvolve com independência e sem a direção do tomador do serviço³⁸⁸. Nos contratos equiparados do sistema jurídico português, é preciso que fique evidenciada certa autonomia do trabalhador, pois cabe a ele organizar e determinar a atividade³⁸⁹.

Por esses parâmetros, o trabalho de motoristas das empresas de transportes por plataformas não ostenta essa independência que retira da empresa a direção da atividade, já que todo o trabalho é conduzido por ela, sem intervenção do trabalhador. Logo, não se trata de parassubordinado, nem de trabalho por equiparação.

As dificuldades na qualificação desse modelo de trabalho estendem-se ao Poder Judiciário, que tem produzido uma jurisprudência conflitante. Porém, como demonstrou a pesquisa, já há decisões relevantes, proferidas por Tribunais em vários países, que atestam a existência de subordinação jurídica nessa relação contratual.

São decisões alinhadas com o princípio da proteção, uma das vigas mestres do Direito do Trabalho, que se estende para além do trabalho subordinado e se materializa no reconhecimento de que a relação jurídica laboral é timbrada por assimetrias entre o poder econômico do empregador e a dependência do trabalhador, que ganha novos contornos no trabalho em plataformas digitais.

Na relação jurídica entre plataformas digitais de trabalho e motoristas, há uma evidente debilidade contratual de uma das partes, de modo a atrair a proteção do Direito do Trabalho. Isto porque estão presentes requisitos como a retribuição ou onerosidade, pois o serviço não é gratuito; pessoalidade, em razão de a inscrição na plataforma ser pessoal e intransferível; não eventualidade, cabendo a ressalva de que em alguns casos o trabalho pode ser esporádico, eventual, como no prestado para complementar a renda.

O requisito mais importante e que define a relação de trabalho é a subordinação jurídica, que deve ser investigada devido à possibilidade de exclusão de outros tipos contratuais, já que não se trata de prestação de serviço autônomo, de parassubordinação ou contrato equiparado. As empresas controlam, fiscalizam e comandam a atividade mediante mecanismos telemáticos (art. 6º da CLT); os trabalhadores estão sujeitos a punições que se materializam em

³⁸⁸ SILVA, Otávio Pinto e. *Op. cit.*, p. 103.

³⁸⁹ FERNANDES, Antônio Monteiro. *Op. cit.*, p. 129.

suspensões ou em cancelamento, caso não sejam observados os termos e as condições contratuais impostas unilateralmente pelo tomador do serviço.

O conceito de subordinação é posto em causa em face das plataformas digitais de trabalho, que alteraram a fisionomia do trabalho. Este agora é prestado a empresas virtualizadas, desterritorializadas, que captam o serviço na multidão produtora, invisibilizada, precarizada e não sindicalizada. O esforço da doutrina para encontrar mediações a essa nova realidade evidencia-se com a defesa de novas possibilidades de subordinação, como a potencial, a objetiva, a estrutural e a algorítmica, que reconfiguram ou propõem alternativas ao modelo clássico de subordinação jurídica.

No caso brasileiro, até que se regule o trabalho de motoristas intermediado por plataformas, defende-se aqui a incidência da legislação laboral, com a aplicação do disposto nos arts. 3º e 6º da CLT para o reconhecimento do vínculo de trabalho. Um dos caminhos propostos, no caso de judicialização, é a utilização das presunções consagradas na jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho sobre a existência de relação de trabalho, que não se distanciam do modelo das presunções laborais do art. 12º do Código do Trabalho Português, cabendo à empresa provar em contrário.

Se em Portugal a regulamentação do transporte em plataformas digitais sedimenta-se na Lei nº 45/2018, de 11 de agosto, é urgente e necessário que se legisle sobre a matéria no Brasil. A dificuldade reside em compatibilizar essa construção parlamentar com os marcos compromissários que deram origem ao Direito do Trabalho e sua aspiração de proteção social. Nesse contexto, deve-se postular a preservação de direitos mínimos aos trabalhadores, fugindo, todavia, de soluções regulatórias de simples apelo midiático, que podem redundar em ampliação da precarização ou na fantasia ludita³⁹⁰ que demoniza a tecnologia.

O desafio consiste em tentar aproveitar as vantagens dos avanços tecnológicos da Quarta Revolução Industrial e garantir condições de trabalho melhores e sustentáveis, pois, conforme se viu no primeiro capítulo deste estudo, a tecnologia ao longo da história criou facilidades para o trabalho humano, tornando-o mais seguro e produtivo e promovendo a melhoria de salários e de condições de vida.

Nessa perspectiva, entre direitos e proteções a ser observados, propõe-se que se garanta: (i) salário mínimo equivalente por hora ou como vier a ser estabelecido em norma coletiva; (ii) limitação do tempo de trabalho; (iii) repouso remunerado; (iv) férias remuneradas; (v) cobertura previdenciária para efeito de proteção acidentária e aposentadoria; (vi) normas de

³⁹⁰ ADAMS-PRASSI, Jeremias. *Gestão Algorítmica e o futuro do trabalho*. *Op. cit.*, p. 97.

segurança e saúde no trabalho; (vii) transparência na fixação dos preços e garantia de proteção dos dados pessoais; (viii) imposição de limites ao poder punitivo da empresa; (ix) obrigatoriedade de negociação coletiva.

Por fim, deve ser rememorado que uma das tarefas do Direito é a busca de limites aos poderes econômicos e políticos. O Direito do Trabalho ainda é o mais importante instrumento de mitigação das desigualdades sociais, de redução da pobreza, de construção de um mínimo de garantias na luta permanente contra a assimetria econômica nas relações laborais, que reaparece com outros matizes no trabalho de motoristas intermediado por plataformas digitais. A preservação de sua essência e objeto é tarefa de todos os que atuam nesse ramo jurídico, em Portugal e no Brasil.

REFERÊNCIAS:

FONTES DOCUMENTAIS:

I - LEGISLAÇÃO:

a) Ordenamento Jurídico Português:

Código Civil. 11. ed. Coimbra: Almedina, 2019. ISBN 978-972-40-7834-2.

Código do Trabalho. 13. ed. Coimbra: Almedina, 2019. ISBN 978-972-40-8189-2.

Constituição da República Portuguesa. 6. ed. Coimbra: Almeida, 2019. ISBN 978-972-40-7806-9.

Lei nº 45/2018, de 10 de agosto. Estabelece o Regime jurídico da atividade de transporte individual e remunerado de passageiros em veículos descaracterizados a partir de plataforma

eletrónica [Em linha] [Acesso em 19/8/2022] Disponível em: <https://dre.pt/dre/detalhe/lei/45-2018-115991688>.

Lei nº 58/2019, de 8 de agosto. Lei da Proteção de Dados Pessoais. [Em linha] [Acesso em 18/3/2022] Disponível em: <https://dre.pt/dre/detalhe/lei/58-2019-123815982>; <https://www.sg.pcm.gov.pt/sobre-nos/regulamento-geral-de-prote%C3%A7%C3%A3o-de-dados.aspx>.

b) Ordenamento Jurídico brasileiro:

Código Civil. Vade Mecum Rideel. Vol. 1 – Código e Estatutos. Anne Joyce Angher. (org.). São Paulo: Rideel, 2019. ISBN 978-85-339-5447-2.

Consolidação das Leis do Trabalho. FILHO, Armando Casimiro Costa... [et al.]. 48. ed. São Paulo: Ltr, 2017. ISBN 978-85-361-9431-8.

Constituição da República Federativa do Brasil. Vade Mecum Rideel. Vol. 1 – Código e Estatutos. Anne Joyce Angher. (org.). São Paulo: Rideel, 2019. ISBN 978-85-339-5447-2.

Lei nº 13.709/2018, de 14/8/2018, Lei Geral de Proteção de Dados. [Em linha] [Acesso em 18/3/2022]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/lei/l13709.htm. .

c) Ordenamento Jurídico Espanhol:

Ley nº 20/2007, de 11 de julio. *Estatuto del Trabajador Autónomo*. [Em linha] [Acesso em 14/6/2022]. Disponível em: <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2007-13409>.

d) Ordenamento Jurídico Francês:

Code Civil des Français. [Em linha] [Acesso em 12/11/2021]. Disponível em: <https://www.legifrance.gouv.fr>.

e) Ordenamento Jurídico Italiano:

CODICE DI PROCEDURA CIVILE. [Em linha] [Acesso em 19/7/2022]. Disponível em: <https://www.ipsoa.it/codici/cpc/l2/t4>.

f) União Europeia:

Comunicação ao Parlamento Europeu, ao Conselho, ao Comitê Econômico e Social Europeu e ao Comitê das Regiões. Agenda Europeia para a Economia Colaborativa, 2016, p. 2. [Em linha] [Consulta em 10/10/2021]. Disponível em: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/?uri=CELEX%3A52016DC0356>.

DIRETIVA (UE) 2019/1152 DO PARLAMENTO EUROPEU E DO CONSELHO, de 20 de junho de 2019, relativa a condições de trabalho transparentes e previsíveis na União Europeia. [Em linha]. [Acesso em 20/9/2021]. Disponível em: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=CELEX:32019L1152&from=GA>.

Regulamento Geral de Proteção de Dados Pessoais nº 679/2016, de 27 de abril, do Parlamento Europeu e do Conselho, relativo à proteção das pessoas singulares no que diz respeito ao tratamento de dados pessoais e à livre circulação desses dados e que revogou a Diretiva 95/46/CE (Regulamento Geral sobre a Proteção de Dados). [Em linha] [Acesso em 18/03/2022] Disponível em: <https://eur-lex.europa.eu/eli/reg/2016/679/oj/por>.

II – BIBLIOGRAFIA: LIVROS E DOCUMENTOS ELETRÔNICOS

ABÍLIO, Ludmila Costhek. Uberização: gerenciamento e controle do trabalhador *just-in-time*. In **Uberização, Trabalho Digital e Indústria 4.0**. ANTUNES, Ricardo (organizador). São Paulo: Boitempo, 2020. ISBN 978-65-5717-011-3.

ABÍLIO, Ludmila Costhek. Uberização: Novos meios de informalização do Trabalho. In **Infoproletários e a uberização do trabalho: Direito e Justiça em um novo horizonte de possibilidades**. FELICIANO, Guilherme Guimarães; MISKULIN, Ana Paula Silva Campos (organizadores). São Paulo: LTr, 2019. ISBN 978-85-301-0049-0.

ABRANTES, José João. **Contrato de Trabalho e Direitos Fundamentais**. Coimbra: Coimbra Editora, 2005. ISBN 972-32-1330-3.

ABRANTES, João José. **Estudo Sobre o Código do Trabalho**. Coimbra: Coimbra Editora, 2004, p. 94-95. ISBN 972-32-1286-2.

ADAMS-PRASSL, Jeremias. Gestão algorítmica e o futuro do trabalho. Trad. Rodrigo Carelli. In: CARELLI, Rodrigo; CAVALCANTI, Tiago; FONSECA, Vanessa Patriota da. **O futuro do trabalho: Os efeitos da revolução digital na sociedade**. Brasília: ESMPU, 2020. ISBN 978-65—88299-01-2.

ADAMS-PRASSL, Jeremias; RISAK, Martin. **Uber, Taskrabbit, & Co: Platforms as Employers? Rethinking the Legal Analysis of Crowdwork** (February 16, 2016). Comparative Labor Law & Policy Journal, Forthcoming, Oxford Legal Studies Research Paper N° 8/2016(February 16,2016). [Em linha] [Acesso em 15/1/2022]. Disponível em: <https://ssrn.com/abstract=2733003>.

ALMEIDA, Paula Freitas de. Revolução digital: a demanda social pela regulação do trabalho. In **Futuro do Trabalho: os efeitos da revolução digital na sociedade**. Rodrigo de Lacerda Carelli et. Ali. (organizadores) Brasília: ESMPU, 2020, p. 405-407. ISBN 978-65-88299-01-2.

ALONI, Erez. **Pluralizing the Sharing Economy**. Washington Law Review. V. 91, p. 1.399, 2016. [Em linha] [Consultado em 13/4/2021]. Disponível em: https://commons.allard.ubc.ca/fac_pubs/398/.

ALVES, Giovani. **Dimensões da reestruturação produtiva: ensaios de sociologia do trabalho**. 2. ed. Londrina: Editora práxis, 2007. ISBN 978-85-99728-10-9.

AMADO, João Leal. **Contrato de Trabalho – Noções Básicas**. 3. ed. Coimbra: Almedina, 2020. ISBN 978-972-40-8014-7.

AMADO, João Leal; MOREIRA, Teresa Coelho. **A Lei Portuguesa sobre o TVDE e o contrato de Trabalho: sujeitos, relações e presunções**. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região: n. 55 (jul./dez. 2019). [Em linha]. [Acesso em 14/9/2021]. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/16833>.

AMADO, João Leal; SANTOS, Catarina Gomes. A Uber e seus motoristas: *mind the gap*? In **Tecnologias Disruptivas e a exploração do trabalho humano**. LEME, Ana Carolina Reis Paes; RODRIGUES, Bruno Alves; CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende (organizadores). São Paulo: LTr, 2017. ISBN 978-85-361-9201-7.

AMAZON MECHANICAL TURK. Sítio eletrônico. [Em linha] [Acesso em 29/04/2022] Disponível em: <https://www.mturk.com/>.

ANDRADE, Everaldo Gaspar Lopes de. **Direito do trabalho e pós-modernidade: fundamentos para uma teoria geral**. São Paulo: LTr, 2005. ISBN 85-361-0689-1

ANTUNES, Ricardo. **O privilégio da servidão: o novo proletariado de serviços na era digital**. São Paulo: Boitempo, 2018. ISBN 978-857559-629-6

ANTUNES, Ricardo; FILGUERAS, Vítor, Plataformas digitais, uberização do trabalho e regulação no capitalismo contemporâneo. In: **Uberização, trabalho digital e indústria 4.0**. Ricardo Antunes (organizador). São Paulo: Boitempo, 2020, p. 59-78. 2020. ISBN 978-65-5717-011-3.

AQUINO, Gabriela Marcassa Thomaz de; PASQUALETO, Olívia de Quintana Figueiredo. Uberizado é empregado. O que diz a Justiça do Trabalho do Brasil: um mapeamento das decisões judiciais sobre a (im)procedência do pedido de reconhecimento de vínculo empregatício entre motorista e a Uber do Brasil Tecnologia Ltda. In: **Infoproletários e a Uberização do Trabalho – Direito e justiça em um novo horizonte de possibilidades**. FELICIANO, Guilherme Guimarães; MISKUI, Ana Paula Silva Campos (Coordenadores). São Paulo: LTr, 2019, p. 75-84.

ARAÚJO, Wanessa Mendes. **A intermediação do trabalho humano por meio de tecnologias algorítmicas e a necessidade de proteção do trabalhador: os desafios de adequação do corpus jurídico-trabalhista às novas modalidades de exploração do trabalho na era digital**. Dissertação (mestrado em Direito do Trabalho) - Faculdade de Direito, Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2019. [Em linha] [Acesso em 23/4/2021]. Disponível em: <https://repositorio.ufmg.br/handle/1843/30511>.

ASCHOFF, Nicole. **The Smartphone Society**. Jacobin magazine, mar. 2015. [Em linha] [Acesso em 22/1/2022]. Disponível em: <https://jacobinmag.com/2015/03/smartphone-usage-technology-aschoff>.

BARROS, Alice Monteiro. Curso de Direito do Trabalho. 2. ed. São Paulo: LTr, 2006. ISBN 85-361-0779-0.

BARZOTTO, Luciane Cardoso; MISKULIN, Ana Paula Silva Campos e BREDÁ, Lucieli. Condições transparentes de trabalho, informação e subordinação algorítmica nas relações de trabalho. In: **Futuro do Trabalho: os efeitos da revolução digital na sociedade**. Rodrigo Carelli, Thiago Muniz Cavalcanti e Vanessa Patriota da Fonseca (organizadores). Brasília: ESMPU, 2020. ISBN 978-65-88299-01.

BENDA, Laura Rodrigues (organizadora). **A reforma trabalhista na visão da Associação dos Juizes para a democracia: análise crítica**. Belo Horizonte: Casa do Direito, 2018. ISBN 978-85-9530-110-8.

BLABLACAR. Sítio eletrônico. [Em linha]. [Acesso em 10/12/2021]. Disponível em: <https://www.blablacar.com.br/>.

BOLT. Sítio eletrônico. [Em linha] [Acesso em 12/04/2022]. Disponível em: <https://bolt.eu/pt-pt/cities/lisbon/>.

BOTSMAN, Rachel; RODGERS, Roo. **O que é meu é (cada vez mais) seu: A Ascensão da economia colaborativa**. Trad. Rodrigo Sardenberg. Porto Alegre: Bookman, 2011. ISBN-978-8577808922.

BRASIL. **Informativo do Ministério da Fazenda do Brasil de 2/2/2019**. [Em linha] [Acesso em 13/1/2022] Disponível em: http://C:/Users/casa/AppData/Local/Temp/2019-02-28_ni-comparacao-do-pib-decadas-1980-x-2010.pdf.

BRASIL. **Ministério da Indústria, Comércio e Serviços - Agenda Brasileira para a Indústria 4.0**. [Em linha] [Acesso em 15/2/2022] Disponível em: <http://www.industria40.gov.br>.

BRASIL. **PL nº 3748 de 2020. Câmara dos Deputados**. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/propostas-legislativas/2259942>.

BRASIL. **PL nº 4172 de 2020. Câmara dos Deputados**. Disponível em: <https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/147606>.

BRASIL. **PL nº 874 de 2020. Senado Federal**. Disponível em: <https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/147606>.

BRYNJOLFSSON, Erik; MCAFFE, Andrew. **Novas tecnologias versus empregabilidade. Como a revolução digital acelera a inovação, desenvolve produtividade e transforma de modo irreversível os empregos e a economia**. Trad. Carolina Caires Coelho. São Paulo: Mbooks, 2014. ISBN 978-85-7680-234-1.

CARDOSO, Ana Claudia Moreira; ARTUR, Karen; OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio. **O trabalho nas plataformas digitais: narrativas contrapostas de autonomia, subordinação, liberdade e dependência**. Revista Valore, [S.l.], v. 5, p. 206-230, set. 2020. ISSN 2526-043X. Disponível em: <https://revistavalore.emnuvens.com.br/valore/article/view/657/458>. Acesso em: 23 abr. 2021. doi:<https://doi.org/10.22408/rev502020657206-230>.

CARELLI, Rodrigo de Lacerda. O caso Uber e o controle por programação: de carona para o Século XIX. P. 142/144. In **Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho: a intermediação de mão de obra a partir das plataformas eletrônicas e seus efeitos jurídicos e sociais**. São Paulo: LTr, 2017. ISBN 978-85-361-9201-7.

CARELLI, Rodrigo; CAVALCANTI, Tiago; FONSECA, Vanessa. **O futuro do trabalho: Os efeitos da revolução digital na sociedade**. Brasília: ESMPU, 2020. [Em linha]. [Acesso em 23/4/2021]. Disponível em: https://escola.mpu.mp.br/a-escola/comunicacao/noticias/esmpu-lanca-publicacao-sobre-o-futuro-do-trabalho-e-os-efeitos-da-revolucao-digital-na-sociedade/livro_futuro-do-trabalho.pdf.

CARELLI, Rodrigo de Lacerda e OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio. **As Plataformas Digitais e o Direito do Trabalho: como entender a tecnologia e proteger as relações de trabalho no século XXI**. Belo Horizonte: Editora Dialética, 2021. E-Book. ISBN 978-65-5956-976-2.

CARLI, Federico Rosenbaum. **El trabajo mediante plataformas digitales y sus problemas de calificación jurídica**. Tese de Doutorado em administración, hacienda y justicia em el estado social. Salamanca: Universidade de Salamanca, 2020. [Em linha] [Acesso em 22/9/2021]. Disponível em: <https://gredos.usal.es/handle/10366/145436>.

CASILLI, Antonio A. (2020). **Da classe virtual aos trabalhadores do clique: a transformação do trabalho em serviço na era das plataformas digitais**. *MATRIZES*, 14(1), (2020). 13-21. v14i1p13-21. /issn.1982-8160. [Em linha] [Acesso em 3/3/2022]. Disponível em: <https://www.revistas.usp.br/matrizess/article/view/169579>.

CASTELLS, Manuel. **A sociedade em rede**. 22. ed. Trad. Roneide Venâncio Majer. São Paulo: Paz e Terra, 2020. ISBN 978-85-7753-036-6.

CASTRO, Viviane Vidigal de. **As ilusões da Uberização: um estudo à luz da experiência de motoristas Uber**. Dissertação de Mestrado. Universidade Estadual de Campinas, São Paulo, 2020, p. 47. [Em linha] [Acesso em 12/1/2022]. Disponível em: <https://www.unicamp.br/unicamp/teses/2020/01/24/ilusoes-da-uberizacao-um-estudo-luz-da-experiencia-de-motoristas-uber>.

CATARSE.ME. Sítio eletrônico. [Em linha] [Acesso em 10/12/2021].Disponível em: <https://www.catarse.me/>.

CATHARINO, José Martins. **Compêndio de Direito do Trabalho**, 1º vol. São Paulo: Saraiva, 1982.

CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende. O Direito do Trabalho Pós-Material: o trabalho da “multidão” produtora. In: **Tecnologias Disruptivas e a exploração do trabalho humano**. LEME, Ana Carolina Reis Paes; RODRIGUES, Bruno Alves; CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende (organizadores). São Paulo: LTr, 2017. ISBN 978-85-361-9201-7.

CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende. **Direito do trabalho 4.0: «controle» e «alienidade» como operadores conceituais para a identificação da relação de emprego no contexto dos aplicativos de trabalho**. In: Revista do Tribunal do Trabalho da 2ª Região. (2019). [Em linha]. [Acesso em 15/4/2021]. Disponível em: <https://www.academia.edu/40565485/>.

CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Rezende; MENDES, Marcus Menezes Barberino; OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio. Subordinação, dependência e alienidade no trânsito para o capitalismo tecnológico. In: **Tecnologias Disruptivas e a exploração do trabalho humano. A intermediação de mão de obra a partir das plataformas eletrônicas e seus efeitos jurídicos e sociais**. Leme, Ana Carolina Reis Paes; Rodrigues, Bruno Alves; CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende (Coord.). São Paulo: LTr, 2017.

CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende; OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio; OLIVEIRA NETO, Raimundo Dias. **Plataformas digitais e vínculo empregatício? A cartografia dos indícios da autonomia, subordinação e dependência**. Rio de Janeiro: Blog TrabXXI, agosto de 2021. [Em linha] [Acesso em 12/7/2022]. Disponível em: <https://trab21blog.wordpress.com/about/>.

CHERRY, Mirian A. **Beyond Misclassification: The Digital Transformation of Work** (February 18, 2016). Comparative Labor Law & Policy Journal, Forthcoming, Saint Louis U. Legal Studies Research Paper N° 2016-2. (February, 18, 2016). Available at SSRN. [Em linha] [Acesso em 5/4/2022]. Disponível em: <https://ssrn.com/abstract=2734288>.

CHERRY, Mirian. **A taxonomy of virtual work**. Georgia Law Review, v. 45, n. 4, p. 962-975, 2011. Georgia Law Review, Forthcoming. [Em linha] [Acesso em 19/1/2022]. Disponível em: <https://ssrn.com/abstract=1649055>.

CHRISTENSEN, Clayton M. **O dilema da inovação: quando as novas tecnologias levam empresas ao fracasso**. Trad. Laura Prates Veiga. São Paulo: M. Books do Brasil Editora Ltda., 2012. ISBN 978-85-7680-320-1.

CLICKWORK - Sítio eletrônico. [Em linha] [Acesso em 29/04/2022] Disponível em: <https://www.clickworker.com/clickworker/>.

CORDEIRO, António Menezes. **Direito do Trabalho. II – Direito Individual**. Coimbra: Almedina, 2019. ISBN 978-972-40-7831-1.

COUCHSURFING. Sítio eletrônico. [Em linha]. [Acesso em 10/12/2021]. Disponível em: <https://www.couchsurfing.com/places/south-america/brazil/sao-paulo>.

COUTINHO, Raiane Liberal. **Subordinação Algorítmica: há autonomia na uberização do trabalho?** São Paulo: Editora Dialética, 2021. ISBN 978-652520674-5.

DAGNINO, Emanuele. Uber law: perspectiva jurídico-laboral de la *sharing/on-demand economy*. Tradução do italiano por Silvia Fernandez Martinez. **Revista Internacional Y Comparada de Relaciones Laborales Y Derecho del Empleo**, v. 3, n. 3, jul./set. 2015. ISSN 2282-2313.

DARDOT, Pierre; LAVAL, Christian. **A nova razão do mundo: ensaio sobre a sociedade neoliberal**. Trad. Mariana Echalar. São Paulo: Boitempo, 2016. ISBN 978-8575-59484-1.

DE MASI, Domenico. **O futuro chegou: modelos de vida para uma sociedade desorientada**. Trad. Marcelo Costa Sievers. Rio de Janeiro: Casa da Palavra, 2014. ISBN 978-85-7734-427-7.

DE STEFANO, Valério. **Automação, inteligência artificial e proteção laboral: padrões algorítmicos e o que fazer com eles**. Trad. Rodrigo Carelli. In: CARELLI, Rodrigo;

CAVALCANTI, Tiago; FONSECA, Vanessa. O futuro do trabalho: Os efeitos da revolução digital na sociedade. Brasília: ESMPU, 2020. ISBN 978-65-88299-01-2.

DE STEFANO, Valerio de. **The rise of the “just-in-time Workforce”: On-Demand Work, Crowd-Work and Labour Protection in the “Gig-Economy”**. Conditions of Work and Employment Series, N° 71. Geneva, 2016. [Em linha]. [Acesso em 13/4/2021]. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_443267.pdf.

DELEUZE, Gilles. **Conversações (1972-1990)**. Tradução de Peter Pál Pelbart. Rio de Janeiro: Ed. 34, 2017, p. 213-223. ISBN 978-85-85490-04-1.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 11. ed. São Paulo: LTr, 2012. ISBN 978-85-361-2001-0.

DELGADO, Maurício Godinho; PORTO, Lorena Vasconcelos (Org.). **O Estado de Bem-Estar Social no século XXI**. São Paulo: Ltr, 2007. ISBN. 987-85-361-0987-9.

DELGADO, Maurício Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **A reforma trabalhista no Brasil: com os comentários à lei nº 13.467-2017**. São Paulo: LTr, 2017. ISBN: 9788536193991.

DELGUE, Juan Raso. **La empresa virtual: nuevos retos para el Derecho del Trabajo**. Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales e Derecho del Empleo, Vol. 5, numero 1, enero-março de 2017, ADAPT University Press – ISSN 2282-2313. [Em linha] [Acesso em 14/2/2022]. Disponível em: http://ejcls.adapt.it/index.php/rlde_adapt/article/view/454.

DOIN, Tatiana Aparecida Ferreira. **Desvendando a Metamorfose da Economia do Compartilhamento: uma revisão sistemática de literatura para a proposição de um *framework* integrativo**. Tese de Doutorado em Administração de Empresas pela Universidade Federal da Bahia. Salvador: 2019, p. 102-115. [Em linha] [Acesso em 18/2/2022]. Disponível em: <https://repositorio.ufba.br/handle/ri/32145>.

DONÁRIO, Arlindo Alegre; SANTOS, Ricardo Borges dos. **Keynes e o Keynesianismo: Uma visão crítica**. Repositório Universidade Autónoma de Lisboa. CARS – Centro de Análise Económica e Regulação Social, 2016. [Em linha] [Acesso em 16/1/2022]. Disponível em: file:///C:/Users/casa/AppData/Local/Temp/KEYNES%20E%20O%20KEYNESIANISMO.

DRAY, Guilherme. **O princípio da proteção do trabalhador**. Coimbra: Almedina, 2015. ISBN 978-972-40-5900-6.

FABRELLAS, Anna Ginès i. **Crowdsourcing: una modalitat jurídicament inviable d'externalització productiva en el nou entorn digital**. *Anuario IET de Trabajo y Relaciones Laborales*, [S.l.], v. 5, p. 133-145, dec. 2018. ISSN 2339-5753. [Em linha]. [Acesso em 16/4/2021]. Disponible em: <<https://revistes.uab.cat/anuarioiet/article/view/v5-gines>>.

FABRELLAS, Anna Ginès i; DURAN, Sergi Gálvez. **Sharing economy vs. Uber economy y las fronteras del Derecho del Trabajo: la (des)protección de los trabajadores em el nuevo entorno digital**. *Barcelona: Revista para el Análisis del Derecho*. Enero, 2016. [Em linha] [Acesso em 13/4/2021]. Disponível em: https://indret.com/wp-content/themes/indret/pdf/1212_es.pdf.

FABRELLAS, Anna Ginès i. **Mi jefe no es um algoritmo, es la plataforma**. *Do Better. Esade – Business & Law School*, 2 marzo 2020. [Em linha] [Acesso em 30/8/2022]. Disponível Em: <https://dobetter.esade.edu/es/sharing-economy.de>

FALCHETTO, Tiago. O elemento regulador do ciberespaço, o código-fonte, e-discovery e o contrato-realidade virtual na sociedade da informação. In: **Tecnologias Disruptivas e a exploração do trabalho humano. A intermediação de mão de obra a partir das plataformas eletrônicas e seus efeitos jurídicos e sociais**. Leme, Ana Carolina Reis Paes; Rodrigues, Bruno Alves; CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende (Coord.). São Paulo: LTr, 2017.

FANIN, Carolina. **Gig Economy: o que você precisa saber sobre esse fenômeno**. [Em linha] [Acesso em 9/7/2022]. Disponível em: <https://www.ecommercebrasil.com.br/artigos/gig-economy-o-que-voce-precisa-saber>.

FELICIANO, Guilherme Guimarães. **Curso crítico de Direito do Trabalho – Teoria geral do Direito do Trabalho**. São Paulo: Editora Saraiva, 2013. ISBN 978-85-02-18050-3.

FERNANDES, António Fernandes. **Direito do Trabalho**. 16. ed. Coimbra: Almedina, 2012. ISBN 978-972-40-4983-0.

FERNANDEZ AVILÉS, José Antonio. **El trabajo em la economia colaborativa y la prevención de riesgos laborales**. Secretaria de Salud Laboral y Medio Ambiente de UGT-CEC, 2018, p. 30-31.

FESTI, Ricardo. Contribuições críticas da sociologia do trabalho sobre a automação. In: **Uberização, Trabalho digital e Indústria 4.0**. Ricardo Antunes (organizador). São Paulo: Boitempo, 2020, p. 149/158. ISBN 978-65-5717-011-3.

FILGUEIRAS, Vítor Araújo. As promessas da reforma trabalhista: combate ao desemprego e redução da informalidade. In: **Reforma trabalhista no Brasil: promessas e realidade**. Frein, José Dari; OLIVEIRA, Roberto Vêras; FILGUEIRAS, Vítor Araújo (organizadores). Campinas: Curt Nimuendajá, 2019. ISBN 978-85-99944-49-3.

FOLCH, Alejandro Gallart. **Derecho Espanhol del Trabajo**. Barcelona: Editorial Labor S.A., 1936.

FRAGA, Luís Alves. **Metodologia da investigação**. Lisboa: Abdul's Angel Editor, 2017. ISBN 978-728-973490.

FREITAS JÚNIOR, Antônio Rodrigues de. **On Demand: trabalho sob demanda em plataformas digitais**. Belo Horizonte: Arraes Editores, 2020. ISBN 9-786686-138702.

GAIA, Fausto Siqueira. **Uberização do Trabalho – aspectos da subordinação jurídica disruptiva**. 2. ed. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2020. ISBN 978-65-5510-432-5.

GASPAR, Danilo Gonçalves. **A crise da subordinação clássica enquanto elemento definidor da relação de emprego e a proposta de subordinação potencial**. Dissertação de

mestrado em Direito. Universidade Federal da Bahia, Salvador, 2011, p. 236. [Em linha] [Acesso em 29/3/2022]. Disponível em: <https://repositorio.ufba.br/handle/ri/12378>.

GAUTHIER, Gustavo. **Impacto de las nuevas tecnologías en el mundo del trabajo**. [S. l.], 2016. [Em linha]. [Acesso em 12/4/2021]. Disponível em: <https://adriantodoli.com/wp-content/uploads/2016/10/impacto-de-las-nuevas-tecnolog3adas-en-el-mundo-del-trabajo.pdf>.

GILISSEN, John. **Introdução Histórica ao Direito**. Trad. A.M. Espanha e L. M. Macaísta Malheiros Lisboa: Fundação Calouste Gulbenkian. 1979.

GOMES, Orlando; Gottschalk, Elson. **Curso de Direito do Trabalho**. 10. ed. Rio de Janeiro: Forense, 1987.

GROHMANN, Rafael. **Plataformização do trabalho: entre a dataficação, a financeirização e a racionalidade neoliberal**. Revista Eptic, vol. 22, nº 1. Jan.-abr. 2020. [Em linha] [Acesso em 22/1/2022]. Disponível em: <https://seer.ufs.br/index.php/eptic/article/view/12188>.

HAMERMAS, Jürgen. **O discurso filosófico da modernidade: doze lições**. Trad. Luiz Sérgio Repa e Rodnei Nascimento. São Paulo: Martins Fontes, 2000, p. 9-10. ISBN 85-336-1262-1.

HARARI, Yuval. **21 lições do Século 21**. Trad. Paulo Geiger. São Paulo: Companhia das Letras. Ebook.

HARVEY, David. **A condição pós-moderna**. 17. ed. Tradução Adail Ubirajara Sobral e Maria Stela Gonçalves. São Paulo: Edições Loyola, 1989. ISBN 978-85-15-00679-3.

HAYEK, Friedrich A. **Direito, legislação e liberdade: a ordem política de um povo livre**. Vol. III. Trad. Henry Maksoud. São Paulo: Editora Visão, 1985.

HOBBSAWM, Eric. **A Era Das Revoluções: 1789-1848**. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 2014. ISBN 978-857-753-099-1.

HOWE, Jeff. **The Rise of Crowdsourcing**. *Wired*, june, 2006. [Em linha] [Acesso em 13/4/2021]. Disponível em: <https://www.wired.com/2006/06/crowds/>.

HUBERMAN, Leo. **História da riqueza do homem**. 19. ed. Trad. Waltensir Dutra. Rio de Janeiro: Zahar Editores, 1982.

INSTITUTO LOCOMOTIVA. **Trabalhadores em aplicativos digitais**. [Em linha] [Acesso em 12/2/2022]. Disponível em: <https://ilocomotiva.com.br/clipping/uol-do-whatsapp-ao-uber-1-em-cada-5-trabalhadores-usa-apps-para-ter-renda/>

IPEA – Instituto de Pesquisas Econômicas Aplicadas. **Painel da Gig Economy no setor de transportes do Brasil: quem, onde, quantos e quanto ganham**. 10 de maio de 2022. [Em linha] [Acesso em 3/7/2022] disponível em: <https://www.ipea.gov.br/cartadeconjuntura/index.php/2022/05/painel-da-gig-economy-no-setor-de-transportes>.

ISABELLA, Fernando. *Que hacer? Trabajo, tecnologia y regulación social*. *Bueva Sociedad*, nº 279. Enero-Febrero, 2019, p. 106-107. ISSN: 0251.3552. [Em linha] [Acesso em 22/8/2019]. Disponível em: <https://nuso.org/articulo/trabajo-tecnologia-regulacion-social/>.

KALIL, Renan Bernardi. **Capitalismo de plataforma e direito do trabalho: *crowdwork* e trabalho sob demanda por meio de aplicativos**. Tese (Doutoramento em Direito do Trabalho) – Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2019. [Em linha] [Acesso em 23/4/2021]. Disponível em: <https://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/2/2138/tde-07082020-133545/pt-br.php>.

KELLER, Werner. **Direito do Trabalho e Novas Tecnologias**. São Paulo: Almedina, 2020. ISBN 978-655-62-7037-1.

KREI, José Dari; OLIVEIRA, Marco Antônio. **Mudanças institucionais e relações de trabalho: as iniciativas do governo FHC no período de 1995-1998**. In Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região, nº 22, p. 241-269. São Paulo: Campinas, 2003. [Em linha] [Acesso em 15/1/2022]. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/108237>.

LAFLAUF, Jacqueline. **Pago por um clique: a promessa de trabalho remoto da era digital se transformou numa servidão contemporânea.** [Em linha]. [Acesso em 22/3/2021]. Disponível em: <https://tab.uol.com.br/educacao/servidao-digital/#pago-por-clique>.

LEE, Kai-Fu. **Inteligência artificial: como os robôs estão mudando o mundo, a forma como amamos, nos relacionamos, trabalhamos e vivemos.** Rio de Janeiro: Globo Livros, 2019. ISBN 978-65-806-3432-3.

LEFEBVRE, Henri. **De lo rural a lo urbano.** Tradución de Javier González-Pueyo. Barcelona: Ediciones Península, 1978, p. 10. ISBN 84-297-0910-X.

LEME, Ana Carolina Paes Leme. **Da máquina à nuvem: caminhos para o acesso à justiça pela via de direitos dos motoristas da Uber.** São Paulo: LTr, 2019. ISBN 978-85-361-9849-1.

LIMA, Eurenice. Toyota: A inspiração japonesa e os caminhos do consentimento. In: **Riqueza e miséria do trabalho no Brasil.** ANTUNES, Ricardo (organizador). São Paulo: Boitempo, 2006. ISBN 85-7559-083-9.

LISBOA, Daniel; MUNHOZ, José Lucio (organizadores). **Reforma trabalhista comentada por juízes do trabalho: artigo por artigo.** São Paulo: LTr, 2018. 978-85-361-9710-4.

LOPEZ, Manuel-Carlos Palomeque. **Un compañero de viaje histórico del Derecho del Trabajo: la crisis económica.** Madrid: Revista de Política Social. Núm. 143. Julio-Septiembre 1984. [Em linha] [Acesso em 24/1/2022]. Disponível em: <http://www.cepc.gob.es/publicaciones/revistas/revista-de-politica-social/numero-143-julio-set-1984/un-companero-de-viaje-historico-del-derecho-del-trabajo-la-crisis-economica-1>.

MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do Trabalho.** 11. ed. São Paulo: Saraiva, 2020. ISBN 978-85-536-1385-4.

MARTINEZ, Pedro Romano. **Direito do Trabalho.** 9. ed. Coimbra: Almedina, 2019. ISBN 978-972-40-8141-0.

MARX, Karl. O Capital – Crítica da economia política: Livro I – o processo de produção do capital. Trad. Rubens Enderle. São Paulo: Boitempo, ebook, 2013.

MASCARO, Alysson Leandro. **Introdução ao Estudo do Direito**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2013, p. 193. ISBN 978-852-247-613-8.

MAZZOTTI, Massimo. **Algorithmic life**. *Los Angeles: Los Angeles Review of books*, p. 31-39. Jan. 2021. [Em linha] [Acesso em 23/3/2021]. Disponível em: <https://lareviewofbooks.org/article/algorithmic-life/>.

MELHADO, Reginaldo. **Metamorfoses do Capital e do Trabalho: relações de poder, reforma do judiciário e competência da justiça laboral**. São Paulo: LTr, 2006. ISBN 85=361-0789-8.

MELLO, Marcos Bernardes. **Teoria do Fato Jurídico. Plano de Existência**. 13. ed. São Paulo: Saraiva, 2007. ISBN 85-02-05076-1.

MORAES FILHO, Evaristo de; MORAES, Antônio Carlos Flores de. **Introdução ao Direito do Trabalho**. 11. ed. São Paulo: LTr, 2014. ISBN 978-85-361-2823-8.

MOREIRA, Ruy. **Inovações tecnológicas e novas formas de gestão do trabalho**. Palestra promovida no Departamento de Geografia da Universidade Federal Fluminense. Rio de Janeiro: AGB, 1995. [Em linha] [Acesso em 12/1/2022]. Disponível em: <http://profwladimir.blogspot.com/2013/04/ruy-moreira-inovacoes-tecnologicas-e.html>.

MOREIRA, Teresa Coelho. **Direito do Trabalho na Era Digital**. Coimbra: Almedina, 2021. ISBN 978-972-40-9775-6.

MOREIRA, Teresa Coelho. **Algumas questões sobre o trabalho 4.0**. Revista eletrônica [do] Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região : Vol. 9, n. 86 (mar. 2020). Curitiba: Escola Judicial do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, v. 9, n. 86, mar. 2020, p. 154. [Em linha] [Acesso em: 27/7/2021]. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/170751>.

MOREIRA, Teresa Coelho. O controlo dos trabalhadores através de sistemas de geolocalização. **Tecnologias Disruptivas e a exploração do trabalho humano. A intermediação de mão de obra a partir das plataformas eletrônicas e seus efeitos jurídicos e sociais.** Leme, Ana Carolina Reis Paes; Rodrigues, Bruno Alves; CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende (Coord.). São Paulo: LTr, 2017, p. 56-69.

MOREIRA, Teresa Coelho. Algumas considerações sobre segurança e saúde dos trabalhadores no trabalho 4.0. In: **Futuro do Trabalho: os efeitos da revolução digital na sociedade.** Rodrigo de Lacerda Carelli et alii (org.). Brasília: ESMPU, 2020, 278. ISBN 978-65-88299-01-2.

MUNFORD, Lewis. **Técnica y civilización.** 5. ed. Madrid: Alianza, 1992.

99Tecnologia Ltda. Sítio eletrônico. [Em linha] [Acesso em 12/4/2022. Disponível em: https://99app.com/?utm_source=google&utm_medium=organic&utm_campaign=none&d_ga_id=GA1.2.997161705.1651068096&d_gcl_au=1.1.918830099.1651068094.

NUNBERG, Geoff. *Goodbye Jobs, Hello “Gigs”: How One Word Sums Up A New Economic Reality.* *National Public Radio.* [Em linha] [Acesso em 5/9/2021]. Disponível em: <https://www.npr.org/2016/01/11/460698077/goodbye-jobs-hello-gigs-nunbergs-word-of-the-year-sums-up-a-new-economic-reality>.

OITAVEN, Juliana; CARELLI, Rodrigo; CASAGRANDE, Cássio Luís. **Empresas de transporte, plataformas digitais e a relação de emprego: um estudo do trabalho subordinado sob aplicativos.** Brasília: Ministério Público do Trabalho, 2018. [Em linha] [Acesso em 23/4/2021]. Disponível em https://csb.org.br/wp-content/uploads/2019/01/CONAFRET_WEB-compressed.pdf.

OIT – Organização Internacional do Trabalho. **Declaração da Filadélfia, 1944.** [Em linha] [Acesso em 21/9/2022] Disponível em: <https://www.dgert.gov.pt/declaracao-de-filadelfia>.

OIT - Organização Internacional do Trabalho. **As plataformas digitais e o futuro do trabalho: promover o trabalho digno no mundo digital.** Bureau Internacional do Trabalho – Genebra, BIT, 2020, p. 4-6. ISBN 972-704-431-3. [Em linha] [Acesso em 20/12/2021].

Disponível em:
https://www.ilo.org/lisbon/publica%C3%A7%C3%B5es/WCMS_752654/langpt/index.

OIT - **Convenção nº 1**. [Em linha]] [Acesso em 16/01/2022] Disponível em:
<https://www.ilo.org/brasil/conheca-a-oit/hist%C3%B3ria/lang--pt/index.htm>.

OIT - **O futuro do trabalho, informe inicial para a Comissão Mundial para o Futuro do Trabalho**, de setembro de 2017, p. 35. [Em linha] [Acesso em 22/11/2022]. Disponível em:
https://www.ilo.org/lisbon/publica%C3%A7%C3%B5es/WCMS_682688/lang--pt/index.htm.

OIT. **CONSTITUIÇÃO DA ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO (OIT) E SEU ANEXO** (Declaração da Filadélfia). [Em linha] [Acesso em 18/12/2021] Disponível em:
<https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasil/documents/genericdocument/wcms>.

OIT - **Perspectivas Sociais e de Emprego no Mundo: o papel das plataformas de trabalho na transformação do mundo do trabalho**. Bureau International do Trabalho. Genebra: OIT, 2021, p.33. ISBN 9789220359082. [Em linha] [Acesso em 30/4/2022] Disponível em
https://www.ilo.org/lisbon/publica%C3%B5es/WCMS_830697/pt/.

OLEA, Manuel Alonso; BAAMONDE, Maria Emília Casas. **Derecho del Trabajo**. 20. edición. Madrid: Civitas Ediciones, 2002. ISBN 84-470-1861-X.

OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio. **Relação de emprego, dependência econômica & subordinação jurídica: revisitando conceitos – critérios de identificação do vínculo empregatício**. Curitiba: Juruá Editora, 2014. ISBN 978-85-362-4579-9.

OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio; CARELLI, Rodrigo de Lacerda; GRILLO, Sayonara. **Conceito e crítica das plataformas digitais de trabalho** / Concept and criticism of digital working platforms. Revista Direito e Práxis, [S.l.], v. 11, n. 4, p. 2609-2634, dez. 2020. ISSN 2179-8966. [Em linha] [Acesso em 23/4/ 2021].

Disponível em: <<https://www.e-publicacoes.uerj.br/index.php/revistaceaju/article/view/50080/35864>>.

OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio; COSTA, Joelane Borges; ASSIS, Anne Karolline Barbosa de. **Os motoristas da plataforma Uber: fatos, julgados e crítica**. REI - REVISTA ESTUDOS INSTITUCIONAIS, [S.l.], v. 6, n. 3, p. 1269-1288, dez. 2020. ISSN 2447-5467. [Em linha] [Acesso em: 23/4/2021]. Disponível em: <<https://www.estudosinstitucionais.com/REI/article/view/493>>.

OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio; SANTOS, Tácio da Cruz Souza; SANTOS, Wendy Rocha. **Os entregadores das plataformas digitais: controvérsias judiciais, autonomia, dependência e controle**. Direito. UnB – Revista de Direito da Universidade de Brasília, [S. l.], v. 4, n. 2, p. 63–84, 2020. [Em linha] [Acesso em 25/4/2021]. Disponível em: <https://periodicos.unb.br/index.php/revistadedireitounb/article/view/32391>.

OLIVEIRA, Murilo Sampaio Carvalho. **Dependência Econômica e Plataformas Digitais de Trabalho: desvendando as estruturas da precificação e assalariamento por meios digitais**. Salvador: Revista do Programa de Pós Graduação em Direito da UFBA, Vol. 31, n.1, p. 33-76, jan.-jun. 2021. ISSN 2358-4777. [Em linha] [Acesso em 10/4/2022]. Disponível em: <https://periodicos.ufba.br/index.php/rppgd/article/view/45523/24983>.

OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio; PEREIRA, Victor Bruno Marinho; BOAS, Victória Vilas. **Três projetos para regular as empresas-aplicativos**. [Em linha] [Acesso em: 11/5/2022]. Disponível em: <https://www.ihu.unisinos.br/categorias/610768-tres-projetos-para-regular-as-empresas-aplicativos>.

PEREIRA, Ana Paula. **O que é algoritmo?** Tecmundo, maio de 2009. [Em linha] [Acesso em 14/3/2022]. Disponível em: <https://www.tecmundo.com.br/programacao/2082-o-que-e-algoritmo-.htm>.

PINTO, José Augusto Rodrigues. **Tratado de Direito Material do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2007. 978-85-361-0975-6.

PIRES, Elisa Guimarães Brandão. **Aplicativos de transporte e o controle por algoritmos: repensando o pressuposto da subordinação jurídica**. Dissertação (mestrado) – Universidade Federal de Minas Gerais, Faculdade de Direito: Belo Horizonte, 2019. [Em linha] [Acesso em

23/4/2021]. Disponível em: https://repositorio.ufmg.br/bitstream/1843/DIRS-BCDEMA/1/disserta__o_de_mestrado___elisa_guimar_es_brand_o_pires.pdf.

POCHMANN, Márcio. **A uberização leva à intensificação do trabalho e da competição entre os trabalhadores.** [Entrevista cedida a] André Antunes. **EPSJV/Fiocruz**. 9/11/2016. [Em linha] [Acesso em 20/1/2022]. Disponível em: <http://www.epsjv.fiocruz.br/noticias/entrevista/a-uberizacao-leva-a-intensificacao-do-trabalho-e-da-competicao-entre-os-trabalhadores>.

POMBO, Bárbara. **Volume de ações contra aplicativos dispara na Justiça do Trabalho.** *Valor Econômico*. 28/12/2021. [Em linha] [Acesso em 22/3/2022]. Disponível em: <https://valor.globo.com/legislacao/noticia/2021/12/28/volume-de-acoes-contra-aplicativos-dispara-na-justica-do-trabalho.ghtml>.

PORTO, Lorena Vasconcelos. **A necessidade de uma releitura universalizante do conceito de subordinação.** *Revista de Direito do Trabalho*. São Paulo: ano 34, nº 130, p. 120, abr./jun. 2008. [Em linha] [Acesso em 15/6/2022]. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/172513>.

PORTUGAL **Livro Verde sobre o Futuro do Trabalho 2021.** [Em linha] [Acesso em 21/10/2021]. Disponível em: <https://www.portugal.gov.pt/download.ficheiros/ficheiro.aspx?>.

PRATA, Ana. **A tutela Constitucional da Autonomia Privada.** Coimbra: Almedina, 1982. ISBN: 9789724061849.

PROENÇA, Carlos Carranho. **Tutela Jurisdicional Efetiva no Direito da União Europeia: dimensões teóricas e práticas.** Lisboa: Petrony Editora, 2017. ISBN 978-972-685-242-1.

PROENÇA, Carlos Carranho. O direito ao trabalho no direito da união europeia. In: Manuel Monteiro Guedes Valente (Coord.). **Os Desafios do Direito no século XXI.** Coimbra: Almedina, 2019, p. 202-218. ISBN: 9789724082240.

RAMALHO, Maria do Rosário Palma. **Direito do Trabalho Parte 1 – Dogmática Geral.** 2. ed. Coimbra: Almedina, 2009. ISBN 978-972-40-4010-3.

RAMALHO, Maria do Rosário Palma. Delimitação do contrato de trabalho e presunção de laboralidade do novo Código do Trabalho – breves notas. In: **Trabalho Subordinado e Trabalho Autónomo: presunção legal e método indiciário**. Lisboa: CEJ, dezembro de 2013. P. 55-73. [Em linha] [Acesso em 22/5/2022]. Disponível em: <http://www.cej.mj.pt/cej/recursos/ebooks/trabalho/pdf?id=9&username+guest>.

RAMONET, Ignacio. *La mutation du monde*. In: *Le Monde Diplomatique*, Paris, Outubro de 1997. [Em linha] [Acesso em 21/9/2021]. Disponível em: <https://www-monde--diplomatique-fr./1997/10/RAMONET/>.

REIS, Daniela Murada e CORASSA, Eugênio Delmaestro. **Aplicativos de Transporte e Plataforma de Controle: o mito da tecnologia disruptiva do emprego e a subordinação por algoritmos**. In: LEME, Carolina Reis Paes; RODRIGUES, Bruno Alves; CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende. (Coord.). São Paulo: LTr. ISBN 978-85-361-9201-7.

RIFKIN, J. **O Fim dos Empregos**. Trad. Ruth Gabriela Bahr. São Paulo: Makron Books, 1996. ISBN 978-858-938-451-3.

ROBICHEZ, Juliette. **UBER: as práticas judiciais mundiais contra a precarização dos trabalhadores na era da economia de plataformas digitais**. [Em linha] [Acesso em 12/8/2022]. Disponível em: <http://web.unijorge.edu.br>.

RODRIGUEZ, Américo Plá. **Princípios de Direito do Trabalho**. Trad. Wagner D. Gíglio. São Paulo: LTr; Editora da Universidade de São Paulo, 1993.

ROPPO, Enzo. **O contrato**. Trad. Ana Coimbra e M. Januário C. Gomes. Coimbra: Almedina, 2009, p. 320/321. 978-972-40-3647-2.

ROSENFELD, Cinara; MOSSI, Thays Wolfarth. **Trabalho decente no capitalismo contemporâneo: dignidade e reconhecimento no microtrabalho por plataformas**. Soc. estado. , Brasília, v. 35, n. 3, p. 741-764, dezembro de 2020. [Em linha] [Acesso em 3/3/2021]. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102-69922020000300741&lng=en&nrm=iso.

ROYO, Miguel Rodriguez-Piñero. *El jurista del trabajo frente a la economía colaborativa*. In: ***Economía colaborativa y trabajo em plataforma: realidades e desafios***. Miguel Rodríguez-Piñero Royo (dir.), Macarena Hernández-Bejarano (dir.), 2017, ISBN 978-84-16608-96-6, págs. 187-221 [Em linha] [Acesso em 21/9/2021]. Disponível em: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6251354>.

RUSSOMANO, Mozart Victor. **Curso de Direito do Trabalho**. 9. ed. Curitiba: Juruá, 2005. ISBN 85-362-0179-7.

SCHOR, Juliet. ***Debating the Sharing Economy***. 2014. [Em linha] [Acesso em 13/4/2021]. Disponível em: <https://greattransition.org/images/Schor-Debating-Sharing-Economy.pdf>.

SCHWAB, Klaus. **A Quarta Revolução Industrial**. Trad. Daniel Moreira Miranda. São Paulo: Edipro, 2016. ISBN 879-85-7283-978-5.

SENRA, Ricardo. **Uber transforma derrota judicial em marketing com oferta de férias e salário mínimo, mas não no Brasil**. *BBC News Brasil em Londres*. 29 julho 2021. [Em linha] [Acesso em 4/7/2022] Disponível em: <https://www.bbc.com/portuguese/internacional-57990721>.

SIGNES, Adrián Todolí. O mercado de trabalho no século XXI: *on-demand economy*, *crowdsourcing* e outras formas de descentralização produtiva que atomizam o mercado de trabalho. Trad. Ana Carolina Reis Paes Leme e Carolina Rodrigues Carsales. In: **Tecnologias Disruptivas e a exploração do trabalho humano. A intermediação de mão de obra a partir das plataformas eletrônicas e seus efeitos jurídicos e sociais**. Leme, Ana Carolina Reis Paes; Rodrigues, Bruno Alves; CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende (Coord.). São Paulo: Ltr, 2017. ISBN 978-85-361-9201-7.

SIGNES, Todolí. ***El futuro del trabajo: Nuevos indícios de laboralidad aplicables a empresas digitales***. *Revista de Treball, economia i societat*, nº 92. Enero, 2019. ISSN-e 1137-0874 [Em linha] [Acesso em 10/10/2021]. Disponível em: http://www.ces.gva.es/sites/default/files/2019-09/art9_0.pdf.

SILVA, Otávio Pinto e. **Subordinação, autonomia e parassubordinação nas relações de trabalho**. São Paulo: LTr, 2004. ISBN 85-361-0515-1.

SLEE, Tom. **Uberização – A nova onda do trabalho precarizado**. Trad. João Peres. São Paulo: Elefante Editora, 2017. ISBN 978-85-93115-07-3.

SOUZA, Duarte Abrunhosa e. Breve *overview* sobre os efeitos laborais da lei das plataformas portuguesas. In **Infoproletários e a Uberização do Trabalho – Direito e justiça em um novo horizonte de possibilidades**. FELICIANO, Guilherme Guimarães; MISKUIIN, Ana Paula Silva Campos (Coordenadores). São Paulo: LTr, 2019. ISBN 978-85-301-0049-0.

SRNICEK, Nick. **Capitalismo de plataforma**. Trad. Aldo Giacometti. Ciudad Autónoma de Buenos Ayres: Caja Negra, 2018. ISBN 978-9871622689.

SUÁREZ C, Borja. **La gran transición: la economía de plataformas digitales y su proyección en el ámbito laboral y de la seguridad social**. *Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, Nº 141, 2018, p. 37-66. ISSN 0213-0750. [Em linha] [Acesso em 1/3/2022]. Disponível em: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6551176>.

SUNDARARAJAN, Arun. **Economia compartilhada: o fim do emprego e a ascensão do capitalismo de multidão**. Trad. André Botelho. São Paulo: Editora Senac, 2018. ISBN 978-85-396-2377-8.

SUPIOT, Alain. **O espírito de Filadélfia: a justiça social diante do mercado total**. Trad. Tânia do Valle Tsciedel. Porto Alegre: Sulina, 2014, p. 9. ISBN 978-85-205-0680-6.

SUSSEKIND, Arnaldo. **Direito internacional do Trabalho**. 2. ed. São Paulo: LTr, 1987.

TAYLOR, Frederick Winslow. **Princípios da administração científica**. 8. ed. Trad. Arlindo Vieira Ramos. São Paulo: Atlas, 1990.

TESSARINI JÚNIOR, Geraldo; SALTORATO, Patrícia. **Impactos da indústria 4.0 na organização do trabalho: uma revisão sistemática da literatura**. Florianópolis: Revista

Produção On-line, v. 18, n. 2, 2018, p. 743-769. ISSN 1676-1901. [Em linha] [Acesso em 28/1/2022]. Disponível em: <https://producaoonline.org.br/rpo/article/view/2967>.

TOMASSETTI, Julia. *Does Uber Redefine the Firm? The Postindustrial Corporation and Advanced Information Technology*. *Hofstra Lab. & Emp. L.J.* 1 (2016), *Indiana Legal Studies Research Paper N° 345*, Available at SSRN: <https://ssrn.com/abstract=2763797>.

TRATADO DE VERSALHES. [Em linha] [Acesso em 14/7/2022] Disponível em: <https://idi.mne.gov.pt/images/pdf/primeira-guerra/TVersailles.pdfL>.

TUC – Trade Unions Congres. [Em linha] [Acesso em 19/8/2022] Disponível em: <https://www.tuc.org.uk/estatuto-de-emprego-e-direitos-portuguese-version>.

UBER BRASIL. **Fatos e dados sobre a Uber.** [Em linha] [Acesso em 15/4/2022] Disponível em: <https://www.uber.com/pt-BR/newsroom/fatos-e-dados-sobre-uber/>

UBER BRASIL. **Segurança é a nossa prioridade.** [Em linha] [Acesso em 11/4/2022] Disponível em: <https://www.uber.com/pt-BR/newsroom/seguranca-como-prioridade/>.

UBER BRASIL **Aluguel de veículos.** [Em linha] [Acesso em 11/4/2022] Disponível em: https://www.uber.com/br/pt-br/drive/vehicle-solutions/?utm_source=AdWords_Brand&utm .

UBER BRASIL. **Requisitos para os motoristas parceiros.** [Em linha] Acesso em 11/4/2022] Disponível em: <https://www.uber.com/br/pt-br/drive/requirements/>.

UBER BRASIL **O que é Uber Confort?** [Em linha] [Acesso em 11/4/2022} Disponível em: <https://www.uber.com/br/pt-br/ride/uber-comfort/>.

UBER BRASIL. **Como a Uber usa as informações de localização do usuário.** [Em linha] [Acesso em 13/4/2022] Disponível em: <https://help.uber.com/pt-BR/riders/article/como-a-uber-usa-as-informa%C3%A7%C3%B5es-de-localiza%C3%A7%C3%A3o-do-usu%C3%A1rio-ad726>

UBER BRASIL. **Seguros para passageiros e motoristas parceiros.** [Em linha] [Acesso em 11/4/2022] Disponível em: <https://www.uber.com/pt-BR/blog/seguro-para-passageiros-e-motoristas-parceiros-na-plataforma-da-uber-no-brasil/>.

UBER BRASIL. **Termos e condições gerais dos serviços de intermediação digital.** [Em linha] [Acesso em 12/4/2022]. Disponível em: <https://uber-regulatory-documents.s3.amazonaws.com>.

UBER BRASIL. **Entenda o cálculo dos preços.** [Em linha] [Acesso em 12/4/2022]. Disponível em: <https://help.uber.com/pt-BR/driving-and-delivering/article/entenda-o-c%C3%A1lculo-dos-pre%C3%A7os?nodeId=470cd474-831c-4e01-8e5a->.

UBER PORTUGAL. **Opções para carregamento de veículos elétricos.** [Em linha] [Acesso em 11/4/2022] Disponível em: <https://www.uber.com/pt/pt-pt/drive/vehicle-solutions/>.

UBER PORTUGAL. **Como conduzir a Uber em Portugal.**[Em linha] [Acesso em; 14/4/2022] disponível em: <https://www.uber.com/pt/pt-pt/drive/requirements/>.

UBER PORTUGAL. **Obtenha um veículo.** [Em linha] [Acesso em 11/4/2022] Disponível em: <https://www.uber.com/pt/pt-pt/drive/vehicle-solutions/>.

UBER PORTUGAL. **Requisitos de veículos em Portugal.** [Em linha] [Acesso em 12/4/2022] Disponível em: <https://www.uber.com/pt/pt-pt/drive/requirements/vehicle-requirements/>.

UBER PORTUGAL. **Como funcionam as taxas de aceitação e cancelamento.** [Em linha] [Acesso em 12/4/2022] Disponível em: <https://www.uber.com/pt-BR/blog/como-funciona-taxa-aceitacao-cancelamento/bUBER>.

UBER PORTUGAL. **Código de conduta da Uber.** [Em linha] [Acesso em 12/4/2022] Disponível em: <https://www.uber.com/pt/pt-pt/safety/uber-community-guidelines/>.

UBER VAI CONCEDER BENEFÍCIOS. *O globo.* [Em linha] [Acesso em 4/7/2022] Disponível em: <https://g1.globo.com/economia/tecnologia/noticia/2021/03/16/uber-vai-conceder-beneficios-de-funcionarios-a-70-mil-motoristas-no-reino-unido.gh.html>.

VATICANO. Carta Encíclica *rerum novarum*. [Em linha]. Acesso em 28/8/2021. Disponível em: https://www.vatican.va/content/leo-xiii/pt/encyclicals/documents/hf_l-xiii_enc_15051891_rerum-novarum.html.

VIANA, Márcio Túlio. **Da greve ao boicote e outros pequenos estudos**. Belo Horizonte: RTM, 2017, p. 80-82. ISBN 978-85-9471-027-7.

WIKIPÉDIA – a enciclopédia livre. **Sistema Toyota de Produção**. [Em linha] [Acesso em 21/2/2022]. Disponível em: https://pt.wikipedia.org/wiki/Sistema_Toyota_de_Produ%C3%A7%C3%A3o.

WIKIPÉDIA – a enciclopédia livre. **Big data**. . [Em linha] [Acesso em 9/1/2022]. Disponível em: https://pt.wikipedia.org/wiki/Big_data#Defini%C3%A7%C3%A3o.

WIKIPÉDIA – a enciclopédia livre. **Marketplace**. [Em linha] [acesso em 12/3/2022]. Disponível em: <https://pt.wikipedia.org/wiki/E-marketplace>.

WIKIPÉDIA – a enciclopédia livre. **Georreferenciamento**. [Em linha] [Acesso em 30/6/2022]. Disponível em: <https://pt.wikipedia.org/wiki/Georreferenciamento>.

WIKIPÉDIA – a enciclopédia livre. **Sweatshop**. [Em linha] [Acesso em 17/2/2022]. Disponível em: <https://pt.wikipedia.org/wiki/Sweatshop>.

ZIPERER, André Gonçalves. **A intermediação de trabalho via plataformas digitais: repensando o direito do trabalho a partir das novas realidades do século XXI**. São Paulo: LTr, 2019. ISBN 978-85-301-0055-1.

ZIPPERER, André. **A regulação portuguesa sobre serviços de transporte de passageiros via plataformas digitais: breves comentários sobre a Lei 45/2018**. Dialnet, p. 1-4, 2020. [Em linha] [Acesso em 9/4/2021]. Disponível em: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/autor?codigo=4611569>.

III – DECISÕES JUDICIAIS

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Processo nº RR-36040-95-2004.5.02.0442**. Relator Guilherme Caputo Bastos. (2ª Turma). DEJT em 18/2/2011. [Em linha] [Acesso em 12/8/2022]. Disponível em: <https://jurisprudencia.tst.jus.br/>.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. **Processo nº ED 854.720.115.040.103**. Relator Augusto César Leite de Carvalho. (6ª. Turma). DEJT 21/10/2022. [Em linha] [Acesso em 12/8/2022]. Disponível em: <https://jurisprudencia.tst.jus.br/>.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. **Processo nº RR-181500-25.2013.5.17.0008**. Relator Guilherme Caputo Bastos (4ª Turma). DEJT 16/4/2021. [Em linha] [Acesso em 12/8/2022]. Disponível em: <https://jurisprudencia.tst.jus.br/>.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. **Processo nº RR 1000123.89.2017.5.02.0038**. 5ª. Turma. Relator Breno Medeiros (5ª Turma). DEJT em 7/2/2020. [Em linha] [Acesso em 19/7/2021]. Disponível em: <https://jurisprudencia.tst.jus.br/>.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. **Processo nº AIRR. 687.68-202.5.06.0006** –Rel. Ives Gandra da Silva Martins. (4ª Turma). DEJT em 1/4/2022. [Em linha] [Acesso em 13/2/2022]. Disponível em: <https://jurisprudencia.tst.jus.br/>.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. **Processo Nº RR100353.02.2017.5.01.0066**. Relator Maurício Godinho Delgado (3ª Turma). DEJT 11/4/2022. [Em linha] [Acesso em 13/5/2022]. Disponível em: <https://jurisprudencia.tst.jus.br/>.

FRANÇA. Cour D’Appel de Paris. **pôle 6 – ch. 2, arrêt du 10 janvier 2019**. M. X. / UBER. [Em linha] [Acesso em 12/7/2022]. Disponível em: <https://www.legalis.net/jurisprudences/cour-dappel-de-paris-pole-6-ch-2-arret-du-10-janvier-2019/>.

UNIÃO EUROPEIA: Tribunal de Justiça da União Europeia. **Processo C-434/15. Acórdão do Tribunal de Justiça (Grande Secção) de 20 de dezembro de 2017** (pedido de decisão

prejudicial do Juzgado de lo Mercantil nº 3 de Barcelona — Espanha) — Asociación Profesional Elite Taxi / Uber Systems Spain, SL Reenvio prejudicial — Artigo 56º TFUE — Artigo 58º, nº 1, TFUE — Serviços no domínio dos transportes — Diretiva 2006/123/CE — Serviços no mercado interno — Diretiva 2000/31/CE — Diretiva 98/34/CE — (OJ C, C/72, 26.2.2018, p. 2, CELEX: [Em linha] [Acesso em 4/6/2022]. Disponível em: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:62015CA0434>).

UNITED KINGDOM . Employment Tribunals. **Case nº 2202551/2015**. London Central. Mr. Y. Yaslam, Mr. J. Farrar and Others v Uber Employment Tribunal Judgment, 28 octubre 2016. [Em linha] [Acesso em 19/6/2022]. Disponível em: <https://www.judiciary.gov.uk/wp-content/uploads/2016/10/aslam-and-farrar-v-uber-employment-judgment-20161028-2.pdf>.

_____. SUPREME COURT. Judgment, Uber Bv and others (appellants) v. Aslam and others (respondents), 19 fev. 2021. [Em linha] [Acesso em 19/6/2022]. Disponível em: <https://www.supremecourt.uk/cases/uksc-2019-0029.html>.

USA. California Labor Commission Appeal. **Case number CGC-15-546378**. Uber technologies, Inc., A. Delaware Corporation vc Barbara Berwick. Jun., 16th, 2015. [Em linha] [Acesso em 22/6/2022]. Disponível em: <https://digitalcommons.law.scu.edu/viewcontent.PDF>.