



Programa de Pós-Graduação *Stricto Sensu* em Direito – PPGD - Mestrado em Direito

VANESSA DA SILVA OLIVEIRA

**Relações de trabalho e tecnologias disruptivas: uma análise jurisprudencial
acerca dos desafios ao modelo tradicional do Direito do Trabalho frente aos
aplicativos de mobilidade urbana**

Marília – SP
2023

VANESSA DA SILVA OLIVEIRA

**Relações de trabalho e tecnologias disruptivas: uma análise jurisprudencial
acerca dos desafios ao modelo tradicional do Direito do Trabalho frente aos
aplicativos de mobilidade urbana**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação *Stricto Sensu* – Mestrado em Direito do Centro Universitário Eurípides de Marília - UNIVEM, como requisito à obtenção do título de Mestre em Direito.

Área de Concentração: Direito e Estado na Era Digital.

Orientador: Dr. Mário Furlaneto Neto.

Linha de Pesquisa: Dogmática Jurídica e Transformação Digital.

Marília – SP
2023

Relações de trabalho e tecnologias disruptivas: uma análise jurisprudencial acerca dos desafios ao modelo tradicional do Direito do Trabalho frente aos aplicativos de mobilidade urbana

Dissertação apresentada ao Programa de Pós- Graduação *Stricto Sensu* – Mestrado em Direito do Centro Universitário Eurípides de Marília - UNIVEM, como requisito à obtenção do título de Mestre em Direito.

Banca examinadora:

Prof. Dr. Mário Furlaneto Neto (Orientador)
Centro Universitário Eurípides de Marília - UNIVEM

Prof. Dr. José Eduardo Lourenço dos Santos
Centro Universitário Eurípides de Marília - UNIVEM

Prof. Dr. Ilton Garcia da Costa
Universidade Estadual do Norte do Paraná - UENP

Local: Centro Universitário Eurípides de Marília - UNIVEM.

Data: 22 de março de 2023.

*O fim do Direito não é abolir nem restringir, mas
preservar e ampliar a liberdade.*

John Locke

AGRADECIMENTOS

A Deus, pela saúde e pela oportunidade de ampliar meus conhecimentos.

Aos meus pais, Jane e Natalício, que sempre me incentivaram e apoiaram minhas escolhas.

Ao meu amado marido, Antônio Júnior e à minha linda filha, Antonella, pela compreensão em minhas ausências para me dedicar ao estudo.

Às minhas irmãs, pela confiança e pelo entusiasmo depositados em minha pessoa.

Ao meu orientador, Professor Dr. Mário Furlaneto Neto, pela paciência, incentivo e ensinamentos na minha qualificação.

À Professora Dra. Samyra Haydêe Dal Farra Napolini e aos outros professores que tive ao longo desses dois anos por serem responsáveis pelo conhecimento que agreguei nessa caminhada.

Aos meus colegas do curso, que mesmo à distância imposta pela pandemia, foram essenciais para nos momentos de dúvidas, medos e acertos.

A todos que contribuíram para mais esse degrau da minha jornada, minha gratidão.

RESUMO

O presente estudo aborda a realidade do trabalhador em plataformas digitais na mobilidade urbana dentro universo da Quarta Revolução Industrial. Desprovidos de todos os direitos trabalhistas dos empregados formais, discute-se a natureza da relação jurídica dessa nova modalidade de interação no âmbito laboral. Examinando os direitos fundamentais do trabalhador, indaga-se: qual o posicionamento dos tribunais brasileiros frente a esses novos postos de trabalho, em especial a uberização? Estaria a legislação trabalhista estagnada frente aos desafios das novas tecnologias? Os objetivos da pesquisa consistem em: compreender a evolução do trabalho a partir das revoluções industriais até chegar às novas formas de trabalho da Quarta Revolução Industrial, à luz dos direitos fundamentais historicamente garantidos na Constituição Brasileira; analisar a precarização do trabalho frente às novas tecnologias disruptivas no âmbito da mobilidade urbana; investigar o entendimento dos tribunais internacionais e nacionais a respeito da natureza jurídica da relação entre os trabalhadores e as plataformas digitais; debater os possíveis caminhos legislativos para o devido enquadramento dos trabalhadores plataformizados. No decorrer deste estudo, que foi realizado na Linha de Pesquisa: Dogmática Jurídica e Transformação Digital, utilizou-se metodologia de abordagem hipotético-dedutivo. Fez uso de pesquisa bibliográfica e documental, cujas fontes foram doutrina, normas jurídicas e decisões judiciais. Conclui-se que, não obstante, a legislação trabalhista esteja caminhando lentamente para se reconhecer os direitos dos trabalhadores em plataformas digitais, o Direito Trabalhista deve ampliar seu leque protetivo aos novos postos laborais, considerando os conceitos de trabalho digno e trabalho decente para se evitar o retrocesso das conquistas trabalhistas alcançadas até hoje.

Palavras-chave: Direitos fundamentais. Tecnologias Disruptivas. Plataformas digitais. Mobilidade urbana. Precarização.

ABSTRACT

The present study addresses the reality of the worker on digital platforms in urban mobility within the universe of the Fourth Industrial Revolution. Deprived of all the labor rights of formal employees, the nature of the legal relationship of this new modality of interaction in the labor context is discussed. Examining the fundamental rights of the worker, it is asked: what is the position of the Brazilian courts in relation to these new jobs, especially uberization. Is labor legislation stagnant in the face of the challenges of new technologies? The research objectives are: to understand the evolution of work from the industrial revolutions until reaching the new forms of work of the Fourth Industrial Revolution, in the light of the fundamental rights historically guaranteed in the Brazilian Constitution; analyze the precariousness of work in the face of new disruptive technologies in the context of urban mobility; investigate the understanding of international and national courts regarding the legal nature of the relationship between workers and digital platforms; to debate the possible legislative paths for the proper framework of platform workers. During this study, which was carried out by the line of research: Legal Dogmatics and Digital Transformation, the methodology of a hypothetical-deductive approach was used, adopting the technique of bibliographical and documental research, whose sources are the doctrine, legal norms and court decisions. In conclusion, although labor legislation is moving slowly towards recognizing the rights of workers on digital platforms, Labor Law must expand its protective range to new jobs, considering the concepts of decent work and decent work to avoid the setback of the labor conquests reached until today.

Keywords: Fundamental rights. Disruptive Technologies. Digital platforms. Urban mobility. precariousness.

LISTA DE FIGURAS

	P.
Figura 1 – Fases das revoluções industriais.....	19
Figura 2 – Tecnologias empregadas na Quarta Revolução Industrial.....	34
Figura 3 – Tela de cadastro da Empresa UBER.....	42
Figura 4 – Volume de projetos de lei em tramitação no Congresso Nacional, por tipo de PL (2015-2020).....	80

LISTA DE QUADROS

	P.
Quadro 1 – Diferenças entre os aplicativos Uber e 99	39
Quadro 2 – Processos do TST analisando o vínculo jurídico entre o trabalhador e a Empresa UBER.....	65
Quadro 3 – Processos do TST analisando o vínculo jurídico entre o trabalhador e a Empresa 99.....	72
Quadro 4 – Processos do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região analisando o vínculo jurídico entre o trabalhador e a Empresa UBER.....	73

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

AIRR	Agravo de Instrumento em Recurso de Revista
ART.	Artigo
CF/88	Constituição Federal de 1988
CLT	Consolidação das Leis do Trabalho
IA	Inteligência Artificial
IPEA	Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada
OIT	Organização Internacional do Trabalho
ONU	Organização das Nações Unidas
PL	Projeto de Lei
ROT	Recurso Ordinário Trabalhista
RR	Recurso de Revista
STF	Supremo Tribunal Federal
STJ	Superior Tribunal de Justiça
TIC	Tecnologia de Informação
TRT	Tribunal Regional do Trabalho
TST	Tribunal Superior do Trabalho

SUMÁRIO

	P.
1	INTRODUÇÃO.....
	12
2	EVOLUÇÃO DO TRABALHO E PONDERAÇÃO DE PRINCÍPIOS: VALOR SOCIAL DO TRABALHO E LIVRE INICIATIVA.....
	16
2.1	Evolução do trabalho humano e suas origens.....
	16
2.2	Revoluções Industriais e as perspectivas para o trabalho no século XXI.....
	18
2.3	O trabalho humano e a livre iniciativa na ordem econômica: breve trajetória histórica nas Constituições Brasileiras.....
	25
2.4	Valor social do trabalho como direito fundamental na Constituição Federal de 1988: instrumento de garantia de cidadania e resistência à precarização.....
	26
2.5	Descortinando o princípio da livre iniciativa enquanto fundamento da República Federativa do Brasil e da ordem econômica.....
	29
3	AS TECNOLOGIAS DISRUPTIVAS E A PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO NA MOBILIDADE URBANA.....
	32
3.1	O impacto das novas tecnologias disruptivas: Sociedade da Informação.....
	32
3.2	O fenômeno das novas economias na mobilidade urbana: análise da precarização do trabalho nas plataformas de prestação de serviço sob demanda.....
	33
3.3	A Plataforma UBER.....
	40
3.4	A Plataforma 99 POP.....
	47
3.5	A Plataforma ABSMOB.....
	51
4	APONTAMENTOS SOBRE A JUDICIALIZAÇÃO DAS RELAÇÕES DE TRABALHO POR APLICATIVOS DE MOBILIDADE URBANA.....
	54
4.1	Tratamento jurídico da uberização no estrangeiro.....
	55
4.1.1	Estados Unidos.....
	55
4.1.2	Espanha.....
	58
4.1.3	Uruguai.....
	58
4.1.4	França.....
	59
4.1.5	Reino Unido.....
	60
4.1.6	Argentina.....
	62
4.2	Jurisprudência Brasileira: relação de trabalho por meio de aplicativos de transporte de passageiros.....
	64
4.2.1	Jurisprudência no Tribunal Superior do Trabalho.....
	64
4.2.2	Jurisprudência no Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região.....
	72
5	DESAFIOS AO MODELO TRADICIONAL DO DIREITO DO TRABALHO: REGULAMENTAÇÃO LEGISLATIVA NO BRASIL.....
	77
5.1	Competência para legislar a respeito de transporte de passageiros por plataformas digitais.....
	78
5.2	Lei do Uber e propostas legislativas.....
	79
6	CONSIDERAÇÕES FINAIS.....
	85
	REFERÊNCIAS.....
	88

1 INTRODUÇÃO

Em síntese, esta pesquisa apresenta como temática a precarização dos novos postos de trabalho no setor da mobilidade urbana advindos da atual Revolução Tecnológica, que impõe uma nova forma de pensar e de interpretar os direitos dos trabalhadores inseridos na economia de compartilhamento.

A noção de trabalho sempre representou, desde os seus primórdios, um compromisso fundamental para o homem: a busca pela satisfação de suas necessidades básicas de sobrevivência. A energia laboral, as ferramentas e os frutos do trabalho pertenciam ao próprio trabalhador, que dirigia a forma e o tempo de sua atividade. O desenvolvimento de ferramentas, mesmo que rudimentares aos olhos atuais, permitiam a redução do tempo de trabalho necessário para obter o resultado satisfatório à sua sobrevivência. Consequentemente, novas formas de relação social e organização laboral também se desenvolveram.

A inserção de novas ferramentas e novas tecnologias no âmbito laboral acarretaram fortes impactos na sociedade e no sistema de produção capitalista, fenômeno identificado como Revolução Industrial. Desde então, o trabalho, a tecnologia e o tempo representam elementos que mantêm uma relação de interdependência, passando por muitas transformações ao longo da história do trabalho.

Chegou-se no início do século XXI com a chamada Quarta Revolução Industrial ou Indústria 4.0, com um nível de avanço tecnológico intenso em que se utiliza tecnologias digitais, inteligência artificial e robotização do mundo da produção. Nesse âmbito, as chamadas plataformas tecnológicas vêm se destacando por desenhar uma nova forma da sociedade se comunicar e de suprir suas necessidades.

O processo desenvolvido nesse momento revolucionário representa profundas alterações na organização de trabalho humano. Há um pensamento crescente no sentido de que não haverá mais espaço para uma relação de emprego formal. A inteligência artificial, a internet das coisas e a utilização de *softwares* nas relações de trabalho passaram a criar a ilusão de uma substituição e migração do trabalho humano para novos postos informais e precários.

A tendência é que aumente, cada vez mais, as modalidades de trabalho por conta própria, por plataformas e por aplicativos que precarizam as atividades dos trabalhadores. E, nessa ótica, a chamada uberização, se mostra como o caso mais famoso dessa nova organização trabalhista.

Nesse novo modelo de trabalho, a uberização, os trabalhadores utilizam plataformas digitais para oferecer seus serviços como motoristas de automóveis. Tais relações vêm sendo questionadas, no âmbito laboral desde sua implantação, tendo em vista a dificuldade de

categorizar, juridicamente, esses trabalhadores. De maneira inicial, eles possuem uma relação autônoma, condição que os coloca fora do amparo das leis trabalhistas e desprovidos de direitos mínimos que asseguram sua dignidade.

A partir do cenário apresentado, o presente trabalho **justifica-se** pela necessidade de reafirmar os direitos fundamentais do trabalhador na contratação de falsos autônomos por meio de terceirização de atividades e sua consequente precarização das relações de trabalho.

Desse modo, o **problema de pesquisa** apresenta os seguintes questionamentos: qual o posicionamento dos tribunais brasileiros frente a esses novos postos de trabalho, em especial a uberização? Estaria a legislação trabalhista estagnada frente aos desafios das novas tecnologias?

Para responder aos questionamentos, traçou-se como **objetivo geral** investigar e estudar o fenômeno da economia compartilhada, com enfoque nos aplicativos de mobilidade urbana, com o propósito de alcançar a realidade dos trabalhadores em plataformas digitais concernentes aos direitos que lhe são devidos para a garantia da dignidade humana. Como **objetivos específicos** foram delineados: 1) Estudar a evolução do trabalho a partir das revoluções industriais até chegar às novas formas de trabalho da Quarta Revolução Industrial, à luz dos direitos fundamentais historicamente garantidos na Constituição Brasileira; 2) Analisar a precarização do trabalho frente às novas tecnologias disruptivas no âmbito da mobilidade urbana; 3) Investigar o entendimento dos tribunais internacionais e nacionais a respeito da natureza jurídica da relação entre os trabalhadores e as plataformas digitais; 4) debater os possíveis caminhos legislativos para o devido enquadramento dos trabalhadores plataformizados.

No decorrer deste estudo, que foi realizado na Linha de Pesquisa: Dogmática Jurídica e Transformação Digital, adotou-se o método hipotético-dedutivo, que consiste em argumentos hipotéticos apresentados, pois possuem alta probabilidade de serem verdadeiros e se consolidarem como uma resposta para a problemática. Atentando para a relevância do tema no âmbito mundial, para a consecução dos objetivos da pesquisa, utilizou-se a pesquisa bibliográfica e a documental, provindos de doutrina, normas jurídicas e decisões judiciais nacionais e estrangeiras.

O trabalho contempla, além deste Capítulo, a seguinte estrutura:

No Capítulo 2, “Evolução do Trabalho e Ponderação de Princípios: Valor Social do Trabalho e Livre Iniciativa”: disserta-se sobre as principais mutações no mundo do trabalho ao longo do tempo e as principais metamorfoses do ambiente laboral no contexto das Revoluções Industriais, para, enfim, compreender a concepção de trabalho tal como se apresenta no século XXI. Reflete-se a evolução histórica do trabalho e da livre iniciativa nas Constituições

Brasileiras até chegar na atual Constituição Federal de 1988 (BRASIL, 1988), com o intuito de se compreender a evolução do pensamento dos constituintes nacionais ao se consagrar ou não tais direitos. São estudados os direitos fundamentais dos trabalhadores com destaque aos princípios do valor social do trabalho como instrumento de garantia de cidadania e resistência à precarização. Apresenta-se, por fim, um item referente à livre iniciativa enquanto fundamento da República Federativa do Brasil e da ordem econômica. O reconhecimento constitucional do valor social do trabalho e da livre iniciativa indicam uma superação da adversidade entre capital e trabalho, pois funcionam como sustentáculos para o desenvolvimento humano e econômico da nação.

No Capítulo 3, “As Tecnologias Disruptivas e a Precarização do Trabalho na Mobilidade Urbana”: apresenta-se como as relações de trabalho têm se movimentado frente às mutações vivenciadas pela sociedade, em especial, pelo avanço tecnológico com o emprego de novas economias e plataformas digitais. O emprego da tecnologia, ao reestruturar as empresas, influenciou na organização e na distribuição do trabalho humano, condição que acarretou na precarização do trabalho, especialmente das plataformas de prestação de serviços sob demanda. Examina-se o impacto de toda essa nova tecnologia na transformação da mobilidade urbana, com ênfase nas plataformas digitais e que tendem a, definitivamente, mudar a dinâmica de trabalho. Dentre as inúmeras empresas criadas com o propósito de desenvolver a economia de compartilhamento, analisa-se, detalhadamente, as Plataformas UBER, 99 POP e ABSMOB, em virtude de suas particularidades no cenário urbano.

No Capítulo 4, “Apontamentos sobre a Judicialização das Relações de Trabalho por Aplicativos de Mobilidade Urbana”: analisa-se o papel do Direito do Trabalho sob a ótica das transformações digitais no mundo do trabalho e o resultado dessa “dinâmica” denominada de “desemprego tecnológico” e a precarização de novos postos de trabalho. Analisa-se, pelo viés da jurisprudência estrangeira, a natureza jurídica da relação de trabalho em plataformas digitais e o movimento de interpretação dos agentes do direito do trabalho internacionais na tentativa de um correto enquadramento jurídico desses novos vínculos trabalhistas. Posteriormente, passa-se ao estudo do posicionamento do Poder Judiciário Brasileiro em relação às novas demandas, especialmente do Tribunal Superior do Trabalho (TST). A pesquisa de jurisprudência, que teve a empresa UBER como referência, permeou o período de 01/01/2022 a 09/02/2023 e obteve-se 5 (cinco) processos como resultados. Utilizando os mesmos critérios de busca em relação aos processos da Plataforma 99 POP, foram encontradas 9 (nove) decisões acerca do tema. No âmbito dos Tribunais Regionais do Trabalho, analisa-se o fortalecimento do reconhecimento de direitos a essa nova classe de trabalhadores informais e precarizados,

ficando mais clara a necessidade de reconfiguração da legislação trabalhista. Analise-se, em tópico específico, 6 (seis) decisões recentes proferidas no âmbito do Tribunal Regional da 15ª Região, em que se destacou os fundamentos fáticos e jurídicos que levaram ao reconhecimento do vínculo de emprego pretendido pelos motoristas, comprovando o avanço de novas mudanças acerca do tema.

No Capítulo 5, “Desafios ao Modelo Tradicional do Direito do Trabalho: Regulamentação Legislativa no Brasil”: apontam-se os desafios impostos ao modelo tradicional do Direito do Trabalho, seja para uma possível releitura e atualização de seus critérios e pressupostos, seja para a criação de um sistema inteiramente novo que abarque os novos postos de trabalho criados pela Quarta Revolução Industrial, especialmente os trabalhadores de plataformas digitais. Dessa forma, considerando a carência de legislação específica no país sobre o tema, foram analisadas as características e as controvérsias dos inúmeros projetos de lei existentes, em especial de 3 (três) projetos, que sugerem modos de regulamentação discrepantes entre si, variando desde a criação de uma categoria intermediária, até a elaboração de uma lei especial, à parte da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). São eles: o PL 3748/2020 (CÂMARA DOS DEPUTADOS, 2020a), PL 4172/2020 (CÂMARA DOS DEPUTADOS, 2020b) e PL 974/2021 (SENADO FEDERAL, 2021) que oferecem, respectivamente, grau mínimo, intermediário e amplo de proteção.

A pesquisa, além de discutir se o fenômeno da uberização se enquadra como serviço autônomo ou um camuflado vínculo empregatício, debate também a importância de se garantir ao trabalhador que faz uso de plataformas digitais uma regulamentação expressa de seus direitos, assegurando-lhe o mínimo de dignidade.

2 EVOLUÇÃO DO TRABALHO E PONDERAÇÃO DE PRINCÍPIOS: VALOR SOCIAL DO TRABALHO E LIVRE INICIATIVA

Ao estudar a natureza jurídica da relação entre os motoristas de aplicativo e das plataformas digitais, compreendeu-se necessário discutir sobre as principais mutações no mundo do trabalho ao longo do tempo, cujo enfoque se deu na observação dos movimentos do passado para a compreensão do futuro. Posteriormente, examinou-se as principais metamorfoses no ambiente laboral no contexto das Revoluções Industriais, a fim de vislumbrar o trabalho como se apresenta no século XXI.

O avanço tecnológico impactou diretamente nos sistemas de organização de trabalho desenvolvidos durante as Revoluções Industriais, à medida em que reduziu o proletariado industrial, em consequência de uma reestruturação produtiva do capital. Assim, deu-se lugar a postos de trabalho informais, precários e desregulamentados, como é o caso, atualmente, dos motoristas de aplicativos.

Refletiu-se sobre a evolução histórica do trabalho e da livre iniciativa nas Constituições Brasileiras até a atual Constituição Federal de 1988 (BRASIL, 1988), com o intuito de se compreender o avanço do pensamento dos constituintes nacionais ao se consagrar ou não tais direitos.

Prosseguiu-se com um tópico focado no direito ao trabalho enquanto direito fundamental, demonstrando a importância do papel do trabalhador como agente de transformação econômica. Salienta-se que, essa função não pode ser alcançada, caso haja uma situação de precarização ou de não observância da legislação trabalhista (GAIA, 2020, p. 110).

Apresentou-se, por fim, um item referente à livre iniciativa enquanto fundamento da República Federativa do Brasil e da ordem econômica. O reconhecimento constitucional do valor social do trabalho e da livre iniciativa indica uma superação da adversidade entre capital e trabalho, funcionando como sustentáculos para o desenvolvimento humano e econômico da nação.

2.1 Evolução do trabalho humano e suas origens

O trabalho surgiu, nos primórdios da civilização, para garantir a sobrevivência do homem, que buscava alimentos e criava meios para se proteger dos predadores. A energia laboral, as ferramentas e os frutos do trabalho pertenciam ao próprio trabalhador, que dirigia a forma e o tempo de sua atividade. O desenvolvimento de ferramentas, mesmo que rudimentares aos olhos atuais, permitiam a redução do tempo de trabalho necessário para obter o resultado satisfatório para sua sobrevivência.

Desde então, o trabalho, a tecnologia e o tempo representam elementos que mantêm uma relação de interdependência e que passaram por muitas transformações ao longo da história do trabalho.

Pode-se inferir que ao longo da história, existiram 5 (cinco) regimes de trabalho: o trabalho escravo, o trabalho da servidão, o trabalho das corporações de ofício, o trabalho das manufaturas e o trabalho capitalista.

Martins (2012) aponta que a primeira forma de trabalho a ser lembrada é a escravidão, quando o trabalho era considerado uma desonra. A relação estabelecida entre o trabalhador e o beneficiário da mão de obra era de sujeito e objeto, sendo a liberdade e o trabalho inconciliáveis e antagônicos (MARTINS, 2012, p. 169).

Já no período da servidão, o servo não era mais escravo, mas sujeito de direito. Entretanto a execução do seu trabalho era bastante restrita, visto que não dispunha de suas liberdades.

A partir do século XVI, a servidão entra em declínio devido à perda da importância da terra, da formação de nações e do surgimento do mercantilismo (PRETTI, 2012, p. 5).

Nessa época, surgem as primeiras vilas e cidades e, com elas, houve o crescimento das atividades comerciais e artesãs. Os trabalhadores começaram a se agrupar profissionalmente para garantir proteção e liberdade. Os comerciantes agrupavam-se nas chamadas guildas e os artesãos nas corporações de ofício.

As corporações de ofício não representavam a manifestação de trabalho livre pelo fato dele ser segmentado por 3 (três) classes: mestres, companheiros e aprendizes. Competia aos mestres, posto mais alto da hierarquia, ditar a rotina e a disciplina do trabalho. Havia verdadeira subordinação entre mestres e aprendizes.

Com a decadência do regime das corporações de ofício, ocasionada pelas dificuldades impostas pelos mestres para que os membros inferiores alcançassem postos mais elevados, surgiu o regime das manufaturas, que foi a fase de transição para o capitalismo. Funcionava por autorização dos soberanos e mantinha regulamento próprio, período em que o trabalhador era remunerado, porém não participava das discussões sobre as condições de trabalho.

As corporações de ofício foram abolidas com a Revolução Francesa de 1789 por serem consideradas incompatíveis com o ideal de liberdade do homem (MARTINS, 2012). A liberdade de comércio e o encarecimento dos produtos das corporações foram as causas da extinção das corporações de ofício (MARTINS, 2012, p. 5).

Já o trabalho capitalista surgiu com a Revolução Industrial e as ideias de liberdade propagadas pela Revolução Francesa. O trabalhador ficou sujeito à lei da oferta e da procura e

tinha liberdade para contratar seu trabalho. Nesta fase, o trabalho é considerado mercadoria e sujeito às oscilações do mercado por não possuir proteção jurídica quanto a salários, horários e condições de trabalho.

O trabalho deixa, assim, de ser servil e passa a ser assalariado, situação que fez surgir novas profissões com a inclusão do elemento tecnológico na indústria e no comércio, influenciando em um novo direcionamento na relação entre capital e trabalho.

A “[...] Revolução Industrial acabou transformando o trabalho em emprego. Os trabalhadores, de maneira geral, passaram a trabalhar por salários. Com a mudança, houve uma nova cultura a ser apreendida e uma antiga a ser desconsiderada” (MARTINS, 2012, p. 6).

E toda essa transformação no mundo do trabalho, decorrente das tecnologias e das novas formas de organização laboral, sofreu um longo processo evolutivo por ocasião dos momentos revolucionários do setor industrial, que será apresentado a seguir.

2.2 Revoluções Industriais e as perspectivas para o trabalho no século XXI

As Revoluções Industriais ocorrem quando novas tecnologias e novas formas de perceber o mundo alteram as estruturas sociais e econômicas de maneira abrupta e radical. A expressão “revolução” não deve ser compreendida pela perspectiva de uma ruptura do sistema capitalista, uma vez que ela consolida e evolui o sistema em curso.

Para Schwab (2016, p. 15), há 4 (quatro) Revoluções Industriais, tal como se ilustra na Figura 1:

Figura 1 – Fases das revoluções industriais

1ª REVOLUÇÃO INDUSTRIAL	2ª REVOLUÇÃO INDUSTRIAL	3ª REVOLUÇÃO INDUSTRIAL	4ª REVOLUÇÃO INDUSTRIAL
			
<p>A primeira Revolução Industrial aconteceu no século 18 com a produção mecanizada e o uso de energia de máquinas a vapor.</p>	<p>A segunda Revolução Industrial veio no final do século 19, em 1870 graças ao desenvolvimento da energia elétrica e da produção em massa.</p> <p>1913 Henry Ford concebe sua primeira linha de montagem.</p>	<p>Em 1969, houve uma terceira Revolução Industrial com a crescente utilização de tecnologia da informação e de eletroeletrônicos. É considerada a revolução baseada no uso da eletrônica e TI para automação da produção.</p> <p>1970/1980 Toyotismo.</p>	<p>A quarta Revolução Industrial está baseada no uso de sistemas físico-cibernetéticos, caracterizado pela integração e o controle remotos da produção, a partir de sensores e equipamentos conectados em rede. O conceito foi apresentado pela 1ª vez em 2011, na feira de Hannover, na Alemanha.</p>

Fonte: FEIMEC (2022, p. 6)

A Primeira Revolução Industrial ocorreu entre o período de 1760 e 1850, na Inglaterra. Surgiu por decorrência da mecanização do trabalho humano, em especial, pela construção das ferrovias e máquinas a vapor. Tal inovação possibilitou um enorme salto produtivo, rompendo paradigmas.

Os maquinários, que surgiram nessa fase, propiciaram um aumento de produção, indispensável para a ampliação do mercado. O emprego de máquinas movidas a energia não humana substituiu antigos meios produtivos e ferramentas de trabalho e aumentava a produção.

O trabalho era centralizado em uma unidade produtiva, garantindo eficiência e qualidade. A produção foi reunida em um único centro produtivo e o trabalhador passou a ser supervisionado diretamente, situação que resultou em sua subordinação.

Nessa época, já havia dificuldade de contratar trabalhadores qualificados e com conhecimentos das técnicas impostas pelas novas formas de indústrias, sendo necessário incluir supervisão nas fábricas.

Assim, a Primeira Revolução Industrial foi assentada em 2 (dois) pilares: o desenvolvimento das tecnologias de produção massificadas e a nova forma de organização da força de trabalho no interior da estrutura produtiva. Foi o período em que houve o êxodo rural e as sociedades agrárias migraram para os centros urbanos, conforme apontam Magaldi e Salibi Neto (2018, p. 24):

Contudo, o trabalho artesanal que antes era desenvolvido nas casas das pessoas ou em oficinas, passou a ser desenvolvido em fábricas com a utilização de máquinas, que possibilitaram a produção em maior escala, e o

consequente aumento de lucros. Ademais, passa a existir a divisão do trabalho, onde cada trabalhador realiza uma etapa da produção e consequentemente há o aumento dos lucros e o surgimento do trabalho assalariado, porém, os custos de produção ainda eram altos, devido a demora em concretizar o produto ante a logística limitada.

Como se observa, com a industrialização e a mecanização do trabalho, os trabalhadores foram subordinados ao ritmo das máquinas. Eles trabalhavam no limite do esgotamento físico, restando-lhes tempo apenas para comer, dormir e orar (BARRETO, 2022, p. 18).

Hobsbawm (2016) assinala que a grande beneficiária da industrialização, do desenvolvimento da agricultura e dos transportes foi a classe dominante, composta não apenas por industriais, mas também por aristocratas, proprietários de terra, membros da Igreja e das universidades, advogados e funcionalismo público (HOBBSAWM, 2016, p. 70-72). A classe dos trabalhadores, por sua vez, que não possuía outra fonte digna de renda a não ser o salário, era despojada do seu estilo de vida tradicional e submetida ao ritmo do trabalho industrial e à “tirania do relógio”, impondo-se a “regularidade mecanizada de trabalho”, por meio de

[...] disciplina e multas, por leis do Senhor e Servo [...] e por salários tão baixos que somente a labuta incessante e ininterrupta os faziam ganhar o suficiente para sobreviver, sem prover o dinheiro que os afastasse do trabalho por maistempo que o necessário para comer, dormir e – como se tratava de um país cristão – orar no Dia do Senhor (HOBBSAWM, 2016, p. 76).

Engels (2010, p. 158) pontua que, com a introdução das máquinas, o trabalho do operário tornou-se menos pesado e teve redução do esforço muscular. Porém, ele foi “levado ao extremo da monotonia” por tomar toda sua atenção e seu tempo disponível. Restou, apenas, o suficiente para comer e dormir, não lhe possibilitando realizar qualquer atividade espiritual, intelectual, prática de exercícios ou desfrute da natureza, reduzindo “o homem à condição animal”.

Na fase que caracteriza o início da industrialização, o aumento da produção capitalista e dos lucros em troca do aviltamento da condição de vida do trabalhador com jornadas excessivas, ausência de condições de salubridade e alimentação, salários indignos e despersonalização do indivíduo, fez com que ele não tivesse tempo suficiente para uma vida fora do trabalho, limitado ao necessário para sobreviver, comer, dormir e se reproduzir, alijado de qualquer possibilidade de lazer, de reflexão e de uma vida mais saudável (BARRETO, 2022, p. 18).

A Segunda Revolução Industrial ocorreu no final do século XIX e início do século XX em outros países europeus centrais como Alemanha, França e Itália, bem como nos Estados

Unidos. Tem como referências a eletricidade, os combustíveis fósseis, as locomotivas a vapor e o motor a explosão. Nesse período, também surge a linha de montagem e a produção em massa, responsáveis por um novo salto de produtividade e revolução nos costumes (BRASIL, N., 2019, p. 50).

A Segunda Revolução Industrial foi marcada pela intensidade do papel da ciência na produção, que trouxe inúmeros reflexos nas relações de trabalho assalariado e contribuiu com uma nova sistematização da produção.

A centralização da atividade econômica e da mão de obra no setor industrial e a deterioração das condições de trabalho geraram fortalecimento e organização dos trabalhadores, que reivindicavam melhores condições de trabalho.

A insatisfação dos operários foi fomentada pelo aumento do tempo de trabalho nas fábricas. Marx (1989) constatou que, ao analisar a “mais valia absoluta” e a “mais valia relativa”, que a duração da jornada de trabalho exercia grande influência na mais valia capitalista (MARX, 1989, p. 138).

O tempo de trabalho para Marx (2016) é dividido em “trabalho necessário”, que é aquele efetuado durante a parte da jornada de trabalho em que se dá o pagamento da força do trabalho e “trabalho excedente”, que seria o período do trabalho além da jornada necessário, não representando nenhum valor a mais para o trabalhador (MARX, 2016, p. 369).

O implemento das novas técnicas de produção, a partir da Segunda Revolução Industrial, permitiu que o tempo de “trabalho necessário” fosse reduzido e que a força de trabalho fosse remunerada em menos parte do tempo disponibilizado em favor do empregador. Tudo isso ampliou o “trabalho excedente” e, assim, a produção da mais-valia para o capitalista (GAIA, 2020, p. 30).

Foi a partir da Segunda Revolução Industrial que foram desenvolvidos e implantados os modelos de organização de trabalho taylorista e fordista.

O sistema de trabalho desenvolvido por Frederick Taylor representou grande modificação na organização do trabalho produtivo: atribuíam-se ao trabalhador o número de peças a produzir numa jornada em função do número de horas trabalhadas. Esse sistema conta com a disciplina obreira e a especialização das tarefas (GAIA, 2020, p. 34).

Já o sistema de organização de trabalho fordista, desenvolvido por Henry Ford, os trabalhadores eram dispostos de forma organizada e linear na produção de modo a executarem tarefas invariáveis, permitindo a padronização e qualidade do produto.

Antunes (2006, p. 25) define o fordismo como uma forma

[...] pela qual a indústria e o processo de trabalho consolidaram-se ao longo deste século, cujos elementos constitutivos básicos eram dados pela produção em massa, através da linha de montagem e de produtos mais homogêneos; através do controle dos tempos e movimentos pelo cronômetro taylorista e da produção em série fordista; pela existência do trabalho parcelar e pela fragmentação das funções; pela separação entre elaboração e execução no processo de trabalho; pela existência de unidades fabris concentradas e verticalizadas e pela constituição/consolidação do operário-massa, do trabalhador coletivo fabril, entre outras dimensões.

A influência do fordismo na organização do trabalho alcançou outros setores da economia no início do século XXI, como por exemplo, o de serviços. A organização do fordismo era pautada no controle do tempo e dos movimentos dos trabalhadores. E o transporte de passageiros por plataforma, como será analisado em tópico próprio, com o uso de aplicativos tecnológicos, pode-se controlar o tempo e a direção que os motoristas devem executar. É o caso das ferramentas *Waze* ou *Google Maps* que permitem um controle indireto, tornando o trabalhador mais rápido e eficiente (GAIA, 2020, p. 38). Percebe-se, assim, que os modos de organização e produção industrial continuam em constante evolução, atualizando-se conforme a modernização da sociedade.

A Terceira Revolução Industrial, também denominada de Revolução Digital, teve início na década de 1960 com a era da informática, da robótica, do desenvolvimento de telecomunicações e do surgimento da internet.

O crescimento tecnológico, resultado da Terceira Revolução Industrial (também conhecida como Revolução Tecnológica), estabeleceu um marco ainda maior para a sociedade: o computador passou a ser considerado como a principal máquina nas atividades produtivas.

Desse modo, com o aprimoramento tecnológico, um novo sistema de organização industrial despontou para atender a realidade do setor industrial japonês: toyotismo ou ohnismo. Entre as novas técnicas implantadas, houve a possibilidade de alterar as máquinas em um nível mais acelerado durante a produção, ampliando as variedades dos produtos ofertados.

Esse sistema caracteriza-se pela desconcentração produtiva e pela flexibilidade da força de trabalho, desprendendo-se da visão de que o funcionário deverá realizar apenas uma função. Esses elementos geraram a eliminação do desperdício e o aumento da competitividade de mercado.

Antunes (2006, p. 34) esclarece o modelo de organização do trabalho no toyotismo:

Para atender às exigências mais individualizadas de mercado, no melhor tempo e com melhor "qualidade", é preciso que a produção se sustente num processo produtivo flexível, que permita a um operário operar com várias

máquinas (em média cinco máquinas, na Toyota), rompendo-se com a relação um homem/uma máquina que fundamenta o fordismo.

Os trabalhadores eram divididos em grupos e cada um era responsável por determinada tarefa. Por isso, a remuneração no toyotismo dava-se conforme a produtividade, aumentando a concorrência e sacrificando ainda mais o trabalhador, sob pena de ser demitido de seu posto de trabalho. Multiplica-se, assim, os trabalhos precários, terceirizados, informais e temporários.

O toyotismo tem como objetivo, assim como os modelos de organização da produção anteriormente apresentados, aperfeiçoar a exploração da força de trabalho por meio da redução dos custos e da eliminação de desperdícios. Tais sistemas são desfavoráveis aos interesses particulares do trabalhador.

De acordo com Gaia (2020), o toyotismo rompeu com paradigmas tradicionais quanto à forma de celebração de contrato de trabalho, pagamento e inclusão do trabalhador no sistema produtivo. Esse sistema influenciou o setor de serviços, cuja organização do trabalho foi remodelada para uma menor participação da força de trabalho formalmente contratada, pagamento por meio de remuneração variável e formas de contratação precarizadas e flexibilizadas. Salienta-se que esse setor absorveu parte da mão de obra excedente do setor industrial (GAIA, 2020, p. 46).

Antunes e Alves (2004, p. 338) pontuam:

Se, entretanto, inicialmente se deu uma forte absorção, pelo setor de serviços, daqueles(as) que se desempregavam do mundo industrial, é necessário acrescentar que as mutações organizacionais, tecnológicas e de gestão também afetaram fortemente o mundo do trabalho nos serviços, que cada vez mais se submetem à racionalidade do capital e à lógica dos mercados.

Nota-se que o período compreendido entre a Segunda e a Terceira Revoluções Industriais é menor que o tempo entre a Primeira e a Segunda Revoluções Industriais. Isso demonstra o ritmo exponencial do avanço tecnológico, que introduziu novos sistemas produtivos e acelerou o processo de ruptura entre eles.

Dessa maneira, apenas algumas décadas após a Terceira Revolução Industrial, Schwab (2019) pontua que se inicia a Quarta Revolução Industrial, o período atual que a sociedade se encontra. Para o sociólogo Zygmunt Bauman (2001), esse período é denominado de Pós-modernidade ou a época da Modernidade Líquida, cuja ideia se fundamenta que, nos tempos atuais, nada fora feito para durar, tudo é “líquido” (BAUMAN, 2001, p.7).

Oliveira Neto (2018, p. 30) esclarece que:

A indústria 4.0 apresenta sistemas cibernéticos, internet das coisas que tem como objetivo conectar os itens usados no cotidiano à rede mundial de

computadores, inteligência artificial, automação, plataformas digitais, o crescimento do Big-data, o surgimento do blockchain e inúmeras outras inovações e possibilidades capazes de melhorar a qualidade de vida das pessoas, porém permitirá o agravamento do quadro social, como por exemplo a perda de postos de trabalho.

A substituição de mão-de-obra, antes da Quarta Revolução Industrial, se cristalizava pelo processo de trabalho repetitivo e rotineiro. Já a Quarta Revolução Tecnológica traz a possibilidade de substituição de serviços especializados (SCHWAB, 2019, p. 16).

A atual Revolução traz consigo uma grande transformação social: causa profundos impactos em diversos aspectos da sociedade, como na economia, nos negócios e no trabalho. As mudanças são promissoras e perigosas, ao mesmo tempo. E o impacto nas relações trabalhistas gera grande preocupação e discussão entre os estudiosos.

Magaldi e Salibi Neto (2018, p. 13) consideram:

[...] a nova era a mais abrangente, profunda e ampla da história. Em um mesmo momento da humanidade, há confluências de forças tecnológicas que, por si sós, já teriam o potencial de transformar o planeta. Atuando de forma síncrona e em sinergia, no entanto, tem uma energia avassaladora.

Schwab (2016) destaca o impacto positivo das inovações no crescimento econômico, como a melhoria na produtividade e a eficiência e a qualidade nos processos, mas também discute o seu possível impacto negativo em relação ao emprego e ao mercado de trabalho (SCHWAB, 2016, p. 41).

Costa e Tosawa (2021) ressaltam que o advento de maquinário, das inovações tecnológicas e a incessante evolução dos modos de produção têm desvalorizado a força de trabalho de parte dos trabalhadores, dificultando sua manutenção no mercado de trabalho (COSTA; TOSAWA, 2021, p. 451).

A inteligência artificial, a robótica, a internet das coisas e a utilização de *softwares* e de plataformas digitais nas relações de trabalho passaram a criar a ilusão de uma substituição do trabalho humano.

Souto e Guerra (2020) compreendem que o trabalho humano não deixará de existir e que as novas tecnologias não irão sobrepor o homem ao ponto de extinguir suas oportunidades. A atuação humana sempre será necessária para operacionalizar as tecnologias e sustentar o consumo no sistema capitalista (SOUTO; GUERRA, 2020, p. 6).

No entanto, há um pensamento crescente no sentido de que não haverá mais espaço para uma relação de emprego formal. A Quarta Revolução Tecnológica trouxe a ideia de uma autonomia sobre a forma de um trabalhador executar uma tarefa ou função. E, como se verá

adiante, a liberdade do trabalhador, possibilitada pela virtualização do trabalho, demanda uma releitura dos institutos clássicos do direito do trabalho (GAIA, 2020, p. 48).

Da mesma forma que a Quarta Revolução Tecnológica concedeu maior liberdade ao trabalhador, ela também impediu a sua inserção no sistema legislativo existente, demandando a ampliação de proteção ao trabalho. Para compreender a extensão de tal necessidade, é importante verificar a evolução do pensamento dos constituintes sobre o trabalho e a livre iniciativa, até chegar na proteção consagrada na Constituição Federal de 1988 (BRASIL, 1988).

2.3 O trabalho humano e a livre iniciativa na ordem econômica: breve trajetória histórica nas Constituições Brasileiras

O direito de trabalhar vinculou-se à ideia de valorização pessoal, assumindo caráter de direito fundamental a partir da Constituição de 1988 (BRASIL, 1988). No entanto, até chegar na proteção atual, a trajetória do trabalho merece ser resgatada no âmbito do ordenamento jurídico brasileiro.

Conforme Costa (2020), alguns autores dividiram a história jurídica do trabalho brasileiro em 3 (três) fases: a) *fase pré-histórica* (da independência até a abolição da escravidão em 1888); b) *fase histórica* (da abolição da escravidão até a Revolução de 1930); e c) *fase contemporânea* (que começa com a Revolução de 1930 e prossegue até os dias atuais) (COSTA, 2020, p. 1).

A Primeira Constituição Brasileira, a Constituição Política do Império do Brasil de 1824 (BRASIL, 1824), adotou um modelo tipicamente liberal ao referir-se à liberdade de trabalho em seu Art. 179, XXIV.

Em 1889, com a Proclamação da República, surgiu a necessidade de se desenvolver um novo texto constitucional. Assim, em 1891, a Constituição da República dos Estados Unidos do Brasil (BRASIL, 1891) foi promulgada e o direito à liberdade de trabalho era assegurado pelo seu artigo 72.

Já a Constituição de 1934 (BRASIL, 1934) foi a primeira a estabelecer direitos sociais trabalhistas em seu Título IV: garantiu a liberdade sindical, a isonomia salarial, o salário mínimo, a jornada de 8 (oito) horas, a proteção do trabalho das mulheres e dos menores, o repouso semanal remunerado e as férias anuais.

Em 1937, a Quarta Constituição Brasileira (BRASIL, 1937), sob a égide do Estado Novo, inseriu os direitos trabalhistas no título da ordem econômica. O caráter intervencionista do Estado era predominante: constava em seu artigo 136, que a todos era garantido o direito de subsistir mediante o seu trabalho honesto e o Estado tinha o dever de protegê-lo.

No que se refere à livre iniciativa, a Constituição de 1937 (BRASIL, 1937), em seu artigo 135, condicionava seu exercício individual aos limites do bem público, bem como legitimava a intervenção estatal para suprir deficiências da iniciativa individual e coordenar os fatores da produção.

Em 1946, foi promulgada a Quinta Constituição Brasileira (BRASIL, 1946), sob um modelo de Estado Democrático Social, em que se procurava equilibrar o princípio da livre iniciativa e o princípio da justiça social em seu artigo 145, assegurando a todos trabalho que possibilite existência digna.

A Sexta Constituição Brasileira foi promulgada em 1967 (BRASIL, 1967) durante o regime militar, período que as Forças Armadas estavam no poder. O texto inovou ao referir, de forma expressa, a liberdade de iniciativa como um de seus princípios. No que se refere ao direito do trabalho, houve alteração na organização da Justiça do Trabalho, estabelecendo as Juntas de Conciliação e Julgamento.

A Emenda Constitucional nº 1 de 1969 (BRASIL, 1969) alterou grande parte da Constituição, mas a essência e a estrutura do Direito do Trabalho permaneceram.

Com o movimento de redemocratização do país, em 1988 foi escrita uma nova Constituição (BRASIL, 1988) que ampliou, de maneira bastante significativa, os direitos dos empregados. A Constituição de 1988 elegeu como princípios fundamentais e intimamente ligados, a dignidade da pessoa humana e o valor social do trabalho e da livre iniciativa.

Piovesan (2013, p. 473) expõe:

O valor da dignidade humana impõe-se como núcleo básico e informador do ordenamento jurídico brasileiro, como critério e parâmetro de valoração a orientar a interpretação e compreensão do sistema constitucional instaurado em 1988. A dignidade humana e os direitos fundamentais vêm constituir os princípios constitucionais que incorporam as exigências de justiça e dos valores éticos, conferindo suporte axiológico a todo sistema jurídico brasileiro. Na constituição de 1988 esses valores passam a ser dotados de uma especial força expansiva, projetando-se por todo universo constitucional e servindo como critério interpretativo de todas as normas do ordenamento jurídico nacional.

Nesse sentido, antes de um estudo sobre o valor social do trabalho e da livre iniciativa, é importante destacar que ambos, assim como os demais princípios constitucionais e direitos fundamentais, devem estar em conformidade com o princípio da dignidade da pessoa humana, sendo este o ponto de partida para qualquer reflexão sobre a Constituição.

2.4 Valor social do trabalho como direito fundamental na Constituição Federal de 1988: instrumento de garantia de cidadania e resistência à precarização

Os direitos fundamentais “[...] são todos aqueles inerentes ao ser humano, positivados em um código ou lei. Esses direitos, e também garantias, surgiram com o intuito de proteger os cidadãos do poder do Estado através de constituições escritas” (FERREIRA, 2020, p. 139).

Segundo Schmitt citado por Bonavides (1999 apud LEITE, 2014, p. 10) pode-se entender como direitos fundamentais

[...] aqueles que receberam da Lei Maior um grau mais elevado de garantia ou de segurança, unicamente alteráveis por emenda constitucional. Materialmente, variariam conforme a ideologia, a modalidade de Estado, a espécie de valores e princípios que a Constituição consagra.

Sarlet (2009) explica que a expressão “direitos fundamentais” difere da expressão “direitos humanos”. Os “direitos fundamentais” se referem aos “direitos reconhecidos e positivados na esfera do direito constitucional positivo de determinado Estado”, enquanto que os “direitos humanos” têm relação com documentos internacionais e se referem a conceitos jurídicos reconhecidos ao ser humano, independentemente de sua vinculação com a ordem constitucional de determinado país (SARLET, 2009, p. 29).

Os direitos fundamentais são inseridos conforme sua ordem evolutiva e permeiam 3 (três) dimensões: a) *primeira dimensão*: possui uma característica individualista, pois refere-se às liberdades negativas clássicas que enfatizam o princípio da liberdade e configuram os direitos civis e políticos (direito à vida, à liberdade, à propriedade, à liberdade de expressão, à liberdade de religião, à participação política, etc.); b) *segunda dimensão*: relaciona-se com as liberdades positivas, reais ou concretas, cujo o Estado é quem deve prestar políticas públicas (direitos à saúde, à educação, ao trabalho, à habitação, à previdência social, à assistência social, entre outros); c) *terceira dimensão*: consagra os princípios da solidariedade ou fraternidade e protege interesses de titularidade coletiva ou difusa (direito ao desenvolvimento ou progresso, ao meio ambiente, à autodeterminação dos povos, direito de comunicação, de propriedade sobre o patrimônio comum da humanidade e direito à paz).

Apesar de não haver consenso na doutrina, há estudiosos que acrescentam uma quarta dimensão dos direitos fundamentais: trata-se dos direitos relacionados às manipulações do patrimônio genético de cada indivíduo (BOBBIO, 2004, p. 9). Bonavides (2011) compreende que a quarta dimensão representa a globalização política, a qual perpassa o direito à democracia, o direito à informação e o direito ao pluralismo (BONAVIDES, 2011, p. 571).

Levanta-se, ainda, a possibilidade de uma quinta dimensão, que estaria relacionada com a evolução da cibernética e de tecnologias como a realidade virtual e a internet (FERREIRA, 2020, p. 147).

Conforme classificação apresentada, os direitos sociais trabalhistas se encontram inseridos na segunda dimensão, tendo a Constituição de 1988 (BRASIL, 1988) elevado o valor social do trabalho à categoria de princípio constitucional. O texto constitucional enunciou que a ordem econômica deve fundamentar-se na valorização do trabalho humano e elencou, ainda, o trabalho como Direito Social, expressando-o como o primado da ordem social.

O trabalho humano constitui um elemento indispensável para o desenvolvimento de uma nação. Ao ser reconhecido como direito fundamental, ele merece tutela específica do legislador que deve reconhecer o trabalhador como sujeito constitucional.

Nas palavras de Alvarenga (2020, p. 101):

A Carta Magna de 1988 representa, pois, a matriz do Direito Constitucional do Trabalho, não só pela proteção que ela confere aos direitos sociais trabalhistas, mas também por ter inaugurado, no País, uma fase de maturação para o Direito do Trabalho, cuja análise somente pode ser apreendida, desde que julgada com os direitos fundamentais trabalhistas que têm como fundamento a dignidade da pessoa humana.

O trabalho como valor social junto à livre iniciativa são princípios fundamentais que devem nortear o país. Cabe ao legislador constituinte colocá-los em prática em prol de uma sociedade que trabalhe, empreenda e que viva de forma justa, livre e solidária (FELTEN, 2018, p. 64).

Além da previsão constitucional, o direito ao trabalho se encontra consagrado como direito fundamental na Declaração Universal dos Direitos Humanos da Assembleia Geral das Nações Unidas, que dispõe em seu artigo 23 que “[...] toda a pessoa tem direito ao trabalho, à livre escolha do trabalho, a condições equitativas e satisfatórias de trabalho e à proteção contra o desemprego” (ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS, 1948, p. 5).

O princípio da valorização do trabalho surge para proteger o trabalhador, no intuito de preservar sua dignidade contra a exploração da atividade econômica, pois “[...] a globalização da economia, por meio de seus instrumentos, como a revolução tecnológica, inferiorizou o homem à condição de mero instrumento de trabalho, substituindo-o pela máquina e priorizando o capital sobre o valor da dignidade humana” (DEON, 2004, p. 7).

Felten (2018) esclarece que o valor social do trabalho possui uma semântica indeterminada, aberta à modificações e novas interpretações conforme os fatos relacionados ao mundo do trabalho venham a acontecer (FELTEN, 2018, p. 65).

Entende-se que todos têm direito ao trabalho, desde que seja digno e adequado, ou seja, é proibido que ele implique em degradação do ser humano e se configure em trabalho escravo (SILVA, 2021, p. 33).

Nesse sentido, para Gaia (2020, p. 110):

A interpretação do princípio do valor social do trabalho não deve, contudo, levar a conclusão da existência de um dever jurídico do Estado ou mesmo dos particulares de oferecer trabalho a todos, mas sim de que estes devem envidar os melhores esforços para garantir oportunidade de trabalho digno. O ideal a ser alcançado pela sociedade é a busca do pleno emprego com dignidade [...] no sentido de reconhecer o trabalho como instrumento de emancipação e inclusão do trabalhador, e, conseqüentemente, meio de realização do bem comum e da justiça social.

O trabalho, na dinâmica capitalista, deve ser relacionado com o capital, por isso, o valor social do trabalho e da livre iniciativa são princípios atrelados e complementares. Nas palavras de Daun (2021, p. 37):

A nação brasileira é uma nação capitalista, e a livre iniciativa é um dos primados do sistema capitalista, não estamos falando de um capitalismo selvagem, mas sim o que respeita os direitos dos trabalhadores, que são os valores sociais do trabalho. Com isso a Constituição Federal de 1988 quer mostrar que empregados e empregadores não devem ser adversários, muito pelo contrário, devem ser parceiros, pois a ordem social é para todos.

Sendo assim, a liberdade de trabalhar e de empreender se atrelam para garantir àquele que vai empreender a possibilidade de desempenhar livremente a atividade empresarial e, ao mesmo tempo, ao trabalhador a liberdade de exercer seu ofício.

2.5 Descortinando o princípio da livre iniciativa enquanto fundamento da República Federativa do Brasil e da ordem econômica

A história da livre iniciativa está ligada à evolução do direito de propriedade, que se destacou com o desenvolvimento do comércio, das feiras e das cidades mercantis da Idade Medieval e Moderna. Com isso, o sistema econômico passou a contar com 2 (dois) núcleos autônomos: a) a propriedade, como direito subjetivo, absoluto e essencial da pessoa humana; e b) a liberdade de iniciativa, enquanto poder da burguesia, dos empresários e dos particulares ao desenvolvimento de uma atividade econômica organizada para a produção ou troca de bens e serviços (AMARAL NETO, 1986, p. 9).

A livre iniciativa é essencial ao regime capitalista que emerge da Constituição, pois estabelece a possibilidade de um cidadão comum participar do mercado sem a necessidade de autorização ou aprovação do Estado. Pode ser compreendida como uma expressão da ideia global de liberdade e caminha junto ao princípio da legalidade e da autonomia da vontade.

Barroso (2013, p. 7) dispõe que a livre iniciativa “[...] transcende uma dimensão puramente econômica, significando que a regra geral, em todos os domínios, é que as pessoas sejam livres para suas escolhas existenciais, profissionais, filantrópicas, de lazer, etc.”.

A livre iniciativa pode ser compreendida a partir de 4 (quatro) facetas: as liberdades de empreendimento, associação, contrato e ação profissional (LEITE, 2014, p. 5).

Nesse sentido, Silva (2021) esclarece que a leitura da dimensão da livre iniciativa deve ser feita em seu sentido amplo, “[...] compreendendo tanto a liberdade econômica, liberdade de desenvolvimento das empresas e também das demais formas de organização econômica, individuais e coletivas, como as cooperativas e a própria liberdade contratual e comercial” (SILVA, 2021, p. 34).

Como Leite (2014) pontua, a Constituição classificou como direitos fundamentais a liberdade de associação e a liberdade de ação profissional. E, embora, as liberdades de empreender economicamente e de contrato não estejam expressas como direitos fundamentais, sabe-se que outros direitos e garantias, além dos consagrados ao longo do Título II da Carta Magna, podem, sim, ser fundamentais, desde que assim decorram do regime e dos princípios por ela adotados (LEITE, 2014, p. 12).

Barroso (2013) entende que os elementos essenciais da livre iniciativa estão expressos na Constituição: art. 5º, XXII (propriedade privada), art. 170, parágrafo único (liberdade de empresa), art. 5º, XIII (liberdade de trabalho), art. 5º, II (liberdade de contratar); e art. 170, IV (livre concorrência) (BARROSO, 2013, p. 7-8).

Como um dos objetivos do presente trabalho é analisar o trabalho humano por meio do uso de aplicativos de transporte na sociedade atual, interessa-nos aqui apenas o sentido da livre iniciativa relacionado à liberdade de realização da atividade econômica e à liberdade contratual que envolve o trabalho humano.

Por meio da livre iniciativa, as empresas possuem liberdade para traçar seus modelos de negócios conforme as estratégias empresárias de ampliação de mercado. No entanto, a liberdade para os negócios deve sofrer restrição quando esse direito constitucional entrar em colisão com outros princípios, como por exemplo, da dignidade da pessoa humana e da proteção ao trabalho (GAIA, 2020, p. 112).

Dessa maneira, evita-se que, em nome da liberdade de gestão empresarial, direitos possam vir a afrontar a dignidade do trabalhador com situações de precarização. Nesse sentido:

O reconhecimento da livre iniciativa ao lado do valor social do trabalho como fundamentos republicanos e da ordem econômica constitucional impede que o trabalho humano, em nome da liberdade de gestão, possa passar por um

processo de precarização, expondo o trabalhador a situações de vulnerabilidade (GAIA, 2020, p. 112).

Sob o viés da liberdade de contratar, a livre iniciativa dispõe que as partes são livres para se vincularem por meio de liame contratual, desde que observadas as restrições legais quanto à observância da forma, à licitude e à possibilidade jurídica do objeto.

Ademais, conforme o artigo 421 do Código Civil (BRASIL, 2002), os contratos devem observar a sua função social, que transcende os interesses individuais dos contratantes. E o trabalho possui um valor social constitucionalmente tutelado, que transcende os meros efeitos no campo patrimonial.

Como dito acima, não há adversidade ou antagonismo entre os princípios fundamentais do valor social do trabalho e da livre iniciativa. São complementares e devem ser interpretados conjuntamente quando se analisa as novas organizações de trabalho, particularmente aquelas travadas por meio de plataformas tecnológicas.

3 AS TECNOLOGIAS DISRUPTIVAS E A PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO NA MOBILIDADE URBANA

O avanço das novas tecnologias tem proporcionado uma evolução nos contratos, inclusive na esfera trabalhista, tornando-se cada vez mais comum os contratos digitais. O direito, por sua vez, deve acompanhar esse desenvolvimento eletrônico, fazendo parte e amparando as novas formas de contratos.

Toda atividade humana economicamente útil pode se constituir como objeto da relação de emprego. Porém, existem múltiplas possibilidades de prestação de serviços que se configuram em relações contratuais diversas, sendo necessário averiguar os seus elementos caracterizadores para então identificar a espécie de contrato (SILVA, 2021, p. 49).

Como forma de absorver as novas demandas tecnológicas, se tornou cada vez mais recorrente a contratação digital, permitindo a rápida negociação e transação comercial. Se por um lado houve maior eficiência e produtividade nas operações, por outro, expôs-se o à maior aceitação de contratos de adesão e de imediata anuência aos termos de uso e o fornecimento de dados pessoais. (RANIERI; PULINO; SANTOS, 2019, p. 37).

Desse modo, o presente capítulo vem demonstrar como as relações de trabalho têm se movimentado frente às mutações vivenciadas na sociedade, em especial, pelo avanço tecnológico com o emprego de novas economias e plataformas digitais.

O emprego da tecnologia, ao reestruturar as empresas, influenciou na organização e na distribuição do trabalho humano, acarretando na precarização do trabalho, especialmente, das plataformas de prestação de serviços sob demanda.

3.1 O impacto das novas tecnologias disruptivas: Sociedade da Informação

As tecnologias são capazes de redesenhar o contexto social em diversos âmbitos: traz sentimentos aos indivíduos como euforia, medo, resistência ou uso indiscriminado. Quando algo novo chega ao cenário social, de algum modo, ocorre uma reconfiguração nele.

A terminologia “tecnologia disruptiva” foi criada por Clayton M. Christensen (2012), que a associou a um processo de inovação revolucionária por conta da introdução de novos produtos ou serviços com melhores características ou menor custo para o consumidor (CHRISTENSEN, 2012, p. 34).

Uma inovação “disruptiva” se destaca, inesperadamente, no mercado, reconfigurando seu sistema. Observa-se, por exemplo, a aplicação do conceito de tecnologia disruptiva ao analisar as atuais tecnologias disponíveis nos *smartphones*, sobretudo em virtude da velocidade que a informação pode ser conduzida.

Transita-se hoje no que se convencionou denominar “Sociedade da Informação”, expressão que passou a ser utilizada como substituto para o conceito de “Sociedade Pós-industrial” ou “informacional”, como prefere Castells (2020).

A informação atualmente pode ser entendida como a transmissão de mensagens por intermédio da realidade tecnológica, denominada de ciberespaço. Esse meio de comunicação serve de sustentáculo para o conhecimento, as relações e a vida econômica, política e social dos seres humanos.

De acordo com Lévy (2010, p. 29), “[...] o ciberespaço, dispositivo de comunicação interativo e comunitário, apresenta-se justamente como um dos instrumentos privilegiados da inteligência coletiva”.

A forma como o ser humano compartilha informações e se move no ciberespaço pode impactar em suas crenças, hábitos e valores, alterando necessidades e criando novas formas de trabalho e lazer.

O avanço tecnológico agilizou e facilitou a prestação de serviços e reduziu mão de obra em determinadas ocupações, mas abriu “portas” para novas ocupações especializadas. Castells (2020) sobre o impacto da sociedade em rede no trabalho, argumenta que, “[...] embora a tecnologia em si não gere nem elimine empregos, ela, na verdade, transforma profundamente a natureza do trabalho e a organização da produção” (CASTELLS, 2020, p. 326).

Mais do que as tecnologias da informação, “[...] fatores macroeconômicos, estratégias econômicas e contextos sociopolíticos” é que determinam os impactos na questão do emprego (CASTELLS, 2020, p. 324). A transformação da sociedade e o seu destino dependem de sua habilidade ou inabilidade em dominar a tecnologia ou incorporar-se aos avanços tecnológicos.

Sendo assim, cada realidade social se torna única e só uma análise mais aprofundada de cada nação pode sinalizar o caminho da evolução em cada uma das sociedades. Este é o desafio para compreender a transição das sociedades para a sociedade em rede (CASTELLS; CARDOSO, 2005, p. 59).

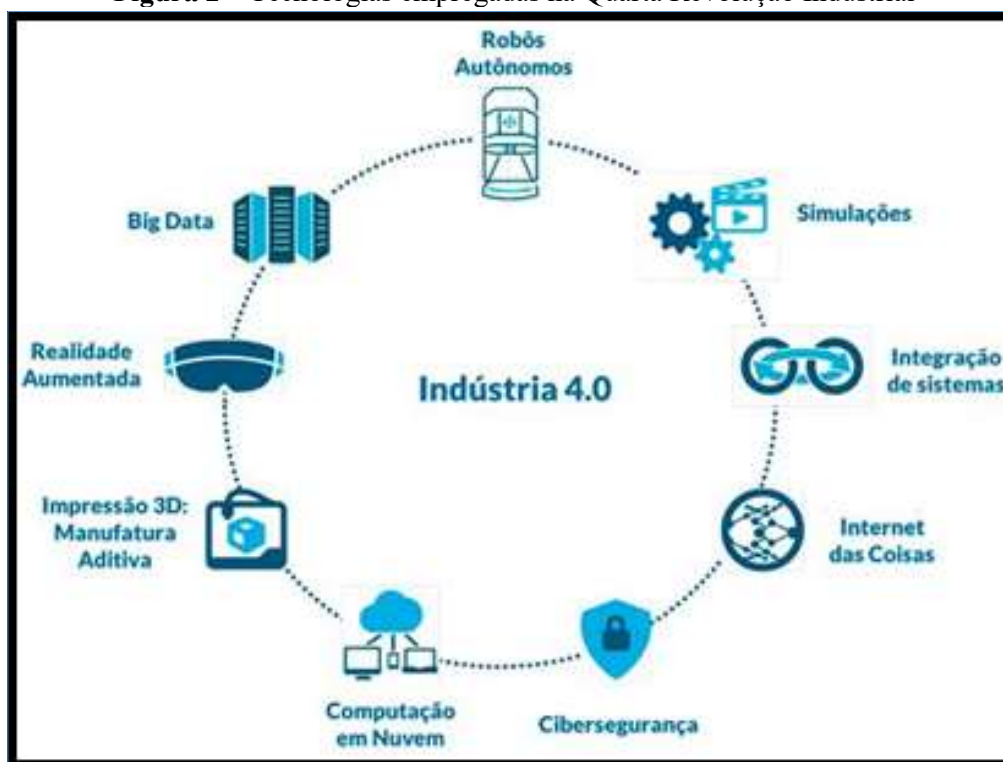
3.2 O fenômeno das novas economias na mobilidade urbana: análise da precarização do trabalho nas plataformas de prestação de serviço sob demanda

O desenvolvimento de novas tecnologias impactou nas formas de trabalho, principalmente nas relações entre empregado e empregador. Ao longo da evolução do sistema capitalista de produção, foram observadas variações nos graus de dependência entre capital e a força de trabalho. O uso de energia física humana para a execução dos serviços vem reduzindo

à medida que as tecnologias avançam. A inserção de inovações em novas máquinas dispensa a utilização da mão de obra.

Vivencia-se atualmente, como dito anteriormente, a Era da Quarta Revolução Industrial, impulsionada pelo recente desenvolvimento das tecnologias de informação e comunicação (TIC). A essa nova dinâmica, novos termos estão surgindo para definir as transformações nos negócios do capital e no mundo do trabalho, como *gig economy*, *plataforme economy*, *sharing economy*, *crowdsourcing*, *on-demand economy*, *crowdwork*, uberização, trabalho digital, entre outros (FILGUEIRAS; ANTUNES, 2020, p. 61).

Figura 2 – Tecnologias empregadas na Quarta Revolução Industrial



Fonte: Preti ([201-])

Dentre as tecnologias identificadas pela Indústria 4.0, destaca-se a denominada Internet das Coisas, que realiza a conexão inteligente entre diversos tipos de equipamentos, sistemas e ferramentas e permite um controle remoto do desempenho do trabalhador (PAPPEN; ENGELMANN, 2020, p. 60).

Outras tecnologias que influenciam o ambiente laboral são o *Big Data* e a computação em nuvem, que consistem em *softwares* capazes de extrair e organizar os dados da empresa de maneira inteligente, com foco na obtenção de resultados.

A robótica avançada também merece igual ênfase: configura-se na efetivação de tarefas por máquinas que capacita robôs a executarem tarefas cada vez mais precisas e com baixa incidência de erros.

No contexto do presente trabalho, a análise sobre o impacto de toda essa nova tecnologia na transformação da mobilidade urbana é elementar. Diversos problemas são enfrentados diariamente nos grandes centros, como “[...] engarrafamento, falta de integração entre diferentes modais de transporte e ineficiência no sistema público” (6 TECNOLOGIAS..., 2021, não paginado). Para eles, algumas tecnologias estão surgindo com promessa de solucioná-los, quais sejam:

- a) Veículos autônomos – Uma nova tecnologia automotiva, baseada em inteligência artificial, que independe do controle direto de um motorista. A navegação autônoma é considerada uma tecnologia promissora para a remodelagem da mobilidade urbana, podendo trazer diversas vantagens, como maior segurança, mais tempo para se concentrar no trabalho e/ou consumir mídias, efeito sobre o meio ambiente, menos estresse e agressividade, mobilidade aprimorada para os mais velhos e deficientes, entre outros e adoção de veículos elétricos (SCHWAB, 2016, p. 139).
- b) Veículos compartilhados – Existem hoje plataformas que permitem que carros sejam alugados apenas por determinados períodos. Graças à conectividade e à digitalização, o serviço se torna simples e prático: os usuários agendam suas viagens, realizam vistorias, pagam a tarifa e, inclusive, abrem e fecham o veículo, exclusivamente, pelo aplicativo.

Marco Antônio Ferreira, sócio-fundador e CEO da *UseCar Carsharing* enfatiza que:

Esse é um mercado que ainda tem muito para crescer. As pessoas estão descobrindo que usar um carro compartilhado, além de ser mais barato, seguro e prático, é também um vetor de preservação ambiental. Estudos recentes indicam que para cada carro compartilhado, outros 14 veículos são retirados das ruas, em média (FERREIRA, 2022, não paginado).

- c) Integração – Com o compartilhamento de informações em tempo real, a plataforma denominada MaaS (*Mobility as a Service*) é “[...] um intermediário entre os usuários e os fornecedores de transportes, que fornece informações sobre os diferentes modos de transporte de maneira integrada e inteligente, além de ser possível acessá-los através de uma única plataforma, com único meio de pagamento” (MELO; ANDRADE; BRASILEIRO, 2018. p. 3). Por meio de inteligência e dados, essas plataformas são capazes de direcionar os fluxos, evitando aglomerações.
- d) Dados em tempo real – Os operadores de transportes deverão investir em plataformas de monitoramento e coleta de informações em tempo real, repassando aos cidadãos dados

como locais para estacionamento, locais de acidentes ou a hora exata que o ônibus vai passar para auxiliar na tomada de decisão do melhor transporte. Já é perceptível os ganhos em mobilidade urbana, com uma fluidez maior, a partir de recursos tecnológicos já presentes na vida do motorista atualmente, como o aplicativo *Waze*. A ferramenta integra mapas atualizados, traz informações sobre tráfego para os usuários de forma automatizada, com alertas de perigo, redirecionamento para economizar tempo e modo para motociclistas.

- e) Plataformas de transporte de passageiros – Dentre as tecnologias implantadas para a melhoria da mobilidade urbana e que tendem a definitivamente mudar a dinâmica de trabalho, destacam-se as plataformas digitais, que se referem a um ambiente *online*, capaz de conectar quem produz a quem consome. O modelo de negócios da plataforma funciona em diferentes ramos, como trabalho, lazer e entretenimento. O caso mais conhecido de trabalho utilizando plataformas digitais é o UBER, que foi a primeira a criar uma plataforma digital de mobilidade urbana, influenciando a concorrência, como a Lyft – Estados Unidos, 99 – Brasil, Portugal (Foi adquirida pela Didi em 2018), Didi – China, México e Austrália, Grab – Sudeste Asiático, Ola – Índia, Reino Unido, Austrália e Nova Zelândia, Taxify – África, América do Norte, Europa e Oceania, Cabify – Américas do Sul, Central e do Norte e Europa (DAUN; PAIÃO; FURLANETO NETO, 2020, p. 109).

Em consequência do avanço dessas novas tecnologias, foi desenvolvido um estudo elaborado pelo Laboratório de Aprendizado de Máquina em Finanças e Organizações da Universidade de Brasília (UnB), baseado na metodologia de Carl Benedikt Frey e Michael Osborne, de 2017, que apresenta as probabilidades de automação das ocupações no Brasil, indicando que o avanço da tecnologia vai provocar uma revolução nas profissões, com a extinção de algumas ocupações e adaptação de outras (ALBUQUERQUE *et al.*, 2019, p. 30). O referido estudo apresenta uma estimativa que, até o ano 2026, mais de 30 milhões de brasileiros perderão seus empregos, acentuando a preocupação com o denominado “desemprego tecnológico”.

Schwab (2019) destaca que a atual revolução provocara mais agitações do que as anteriores, tendo em vista a velocidade que tudo está sendo criado e modificado, a amplitude e a profundidade das mudanças concomitantes e a transformação completa de sistemas inteiros (SCHWAB, 2019, p. 42).

Para Magaldi e Salibi Neto (2018, p. 12)

As transformações pelas quais passa a sociedade são tão velozes que os indivíduos não conseguem perceber racionalmente o processo de mudança. Seus impactos, no entanto, são e serão mais sentidos do que nunca, e, como

resultado, emergem discussões e reflexões profundas sobre o futuro da humanidade.

Dessa maneira, várias novas formas de trabalho sem vínculo empregatício vêm surgindo para suprir o chamado desemprego tecnológico. É o caso dos vendedores de cosméticos, dos cabeleireiros que alugam postos em salões de beleza, das cooperativas de trabalho no setor da saúde e da produção agrícola integrada, entre outras (CAVALCANTI; FILGUEIRAS, 2020, p. 171).

E, atualmente, esse “novo adeus” à classe trabalhadora se radicalizou com as plataformas e os aplicativos, representado pelo caso mais emblemático de nova organização trabalhista: a uberização. Esse novo sistema não só nega a natureza assalariada da relação entre empresa e trabalhadores, como também rejeita o caráter laboral da relação, imputando aos trabalhadores a condição de clientes das empresas. O fenômeno da uberização será explicitado com mais detalhes adiante, no item 3.3.

Para Filgueiras e Antunes (2020), há pelo menos 3 (três) perspectivas para essas vítimas do desemprego tecnológico. A primeira se mostra mais radical, pois pressupõe que o trabalho autônomo está substituindo o assalariado. A segunda perspectiva aponta para novos postos de trabalho: nem autônomos nem assalariados (FILGUEIRAS; ANTUNES, 2020, p. 76). E a terceira perspectiva seria aquela que vê na expansão das tecnologias de informação o avanço da flexibilização, da precarização do trabalho e do aumento do trabalho a domicílio (ANTUNES, 2009, p. 231-238).

A disseminação do trabalho precário fez surgir uma população crescentemente numerosa, havendo quem a considere como uma nova classe social, a do precariado, neologismo criado para sugerir a reunião de características semelhantes ao proletariado com as do trabalho precário (STANDING, 2013, p. 27).

Para Standing (2013), essa nova classe não se enquadra como trabalhadora ou proletariada. Refere-se a indivíduos que não se sentem ancorados em uma vida de garantias trabalhistas, não possuem empregos permanentes, carecem de autoestima e dignidade social e, muitas vezes, nem sequer sabem que integram a classe dos precariados (STANDING, 2013, p. 27).

A classe do precariado surge por decorrência de uma nova estrutura inserida nas transformações globais e ela é caracterizada pela insegurança e pela incerteza. O precariado apresenta diferentes relações de produção, distribuição e direitos comparados aos assalariados e proletariado. O precariado é inerentemente instável, há membros que estão sempre disponíveis

para um trabalho incerto, não têm controle sobre o tempo e dependem exclusivamente do salário para sobreviver (STANDING, 2013, p. 27).

Standing (2016) inclui os motoristas por aplicativos das novas empresas como núcleo do precariado:

Eles não são empregados, pois não são supervisionados diretamente, são proprietários dos principais meios de produção e, em princípio, têm controle sobre seu horário de trabalho. Eles também devem fazer muito trabalho por trabalho, não remunerado. Eles também não são autônomos, pois dependem do corretor de trabalho para acessar os aplicativos. Mas eles têm que arcar com a maior parte dos riscos, de acidentes, problemas de saúde, reparos e manutenção. Eles estão bem dentro do precariado (STANDING, 2016, não paginado, tradução nossa).¹

Standing (2016) afirma que a antiga característica do sistema de regulação do trabalho é inadequada para as realidades atuais e defende que uma renda básica universal deve se concretizar em uma política pública para o precariado.

Para Braga (2014), o precariado não se classifica como uma nova classe, e a precariedade não é exterior à relação salarial, mas trata-se de uma categoria que está inserida no proletariado, sendo um “[...] grupo de pessoas despojadas de garantias trabalhistas, submetidas a rendimentos incertos e carentes de uma identidade coletiva enraizada no mundo do trabalho” (BRAGA, 2014, p. 38).

O precariado é aquele setor da classe trabalhadora que se insere nas ocupações mais precárias e mal remuneradas, configura-se no setor mais explorado e mais submetido à espoliação dos direitos sociais. Tem acesso muito frágil aos direitos trabalhistas e previdenciários e não possui efetiva representação sindical.

Freitas Júnior e Silva (2017) destacam que a maioria dos analistas começou a considerar as seguintes proposições: 1) declínio do emprego típico como principal forma remunerada de ocupação; 2) surgimento de novas oportunidades de trabalho oferecidas de forma precária; e 3) o direito do trabalho se depara com o desafio de redesenhar a abordagem de proteção do trabalhador que lida com esse cenário cada vez mais precário e instável (FREITAS JÚNIOR; SILVA, 2017, p. 22).

¹ *They are not employees, since they are not directly supervised, own the main means of production and, in principle, have control over their working time. They also must do a lot of work-for-labor, unremunerated. They are not self-employed either in that they depend on the labor broker for access to the apps. But they have to bear most of the risks, of accidents, ill-health, repairs and maintenance. They are well within the precariat (STANDING, 2016, não paginado).*

Na era digital, o fenômeno da precariedade laboral não está restrito aos trabalhadores não qualificados ou manuais, mas se aplica também ao trabalho qualificado e profissionalizado, com maiores exigências de escolaridade e qualificação (PREVITALI; FAGIANI, 2020, p. 221).

Logo, nesse contexto da Quarta Revolução Industrial, a tendência é que aumente ainda mais as modalidades de trabalho por conta própria, via plataformas e aplicativos, especialmente com o surgimento de diversos aplicativos de mobilidade urbana.

E dentre as inúmeras empresas criadas com o propósito de desenvolver a economia de compartilhamento, escolheu-se para aprofundamento as empresas UBER, 99 e ABSMOB em virtude de suas características específicas no cenário de mobilidade urbana.

Como se abordará adiante, a Uber e a 99 são aplicativos de transporte bem semelhantes, mas que se diferenciam em alguns itens, conforme quadro abaixo:

Quadro 1 – Diferenças entre os aplicativos Uber e 99

Características	UBER	99
Taxa descontada do motorista	1% a 40% do total da viagem	no máximo 19,99%
No caso de cancelamentos, parte da taxa é repassada ao motorista	sim	não
Proteção aos motoristas contra calotes dos passageiros	sim	não
Tempo de resposta ao suporte ao motorista	Entre 2h e, no máximo, 12h	2 a 5 dias.
Disponibilidade de avaliação dos passageiros	sim	não

Fonte: Elaborado pela autora

Desde já, destaca-se a diferença de como cada aplicativo remunera os motoristas, lembrando que o valor das corridas não vai direto para esses profissionais. Na Uber, não existe uma cobrança fixa de taxa, mas a ferramenta cobra de 1% a 40% do total da viagem, dependendo das condições do trajeto, como tarifa dinâmica, ou seja, a demanda dos passageiros (AGÊNCIA DE CONTEÚDO, 2023, p.3)

Na 99, caso o motorista realize pelo menos 10 corridas na semana, ele será cobrado em no máximo 19,99% do valor das corridas. No dia a dia, pode haver um desconto maior, porém, um reembolso é feito na semana seguinte, sempre às segundas-feiras, se o mínimo de trajetos for preenchido (AGÊNCIA DE CONTEÚDO, 2023, p.3).

A empresa Uber possibilita, em caso de cancelamento da viagem por parte do passageiro, que parte da taxa seja repassada ao motorista, diminuindo seu prejuízo. Tal comprometimento já não é encontrado na política da empresa 99.

Também na empresa Uber há a proteção contra calotes dos passageiros, sejam eles parciais ou totais, bastando que o motorista relate ao aplicativo o acontecimento para ser ressarcido. Qualquer tipo de pedido de intervenção ou ajuda, a Uber se compromete com respostas dentro de 2 e, no máximo, 12 horas. Já na empresa 99, esse prazo é de 2 a 5 dias.

Por fim, outra diferença diz respeito ao sistema de avaliação dos passageiros, garantindo uma segurança ao motorista. Ao receber uma solicitação de corrida, o motorista do Uber pode avaliar a nota do passageiro e, assim, evitar assaltos. Na 99, essa informação não está disponível.

3.3 A Plataforma UBER

Amaral (2022) aponta como uma exigência a análise mais profunda sobre a operacionalização das atividades desenvolvidas pelas plataformas digitais, visto o intenso debate sobre o funcionamento dessas empresas e as particularidades da prestação de serviço dos motoristas de aplicativos (AMARAL, 2022, p. 44).

Cerca de 1,4 milhão de pessoas trabalham para aplicativos de transporte de passageiros ou mercadorias no Brasil, segundo pesquisa divulgada pelo Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA), no dia de 07 de outubro de 2021 (GÓES; FIRMINO; MARTINS, 2021).

Foi da empresa UBER que nasceu o termo “uberização”, para nomear a prestação de serviço por aplicativos.

Essa nova forma de organização do trabalho por meio de plataformas digitais foi ampliada para diversos setores da economia, conectando pessoas interessadas em determinado serviço diretamente com quem o presta. Pode ser encontrado em todas as categorias e em todos os ambientes, como aluguel de veículos, apartamento, viagens compartilhadas, hotelaria, entre outros.

Sobre o tema, Abílio (2017) entende a uberização como um fenômeno provável e generalizável para o mundo do trabalho:

A uberização, tal como será tratada aqui, refere-se a um novo estágio da exploração do trabalho, que traz mudanças qualitativas ao estatuto do trabalho, à configuração das empresas, assim como às formas de controle, gerenciamento e expropriação do trabalho. Trata-se de um novo passo nas terceirizações, que, entretanto, ao mesmo tempo que se complementa também pode concorrer com o modelo anterior das redes de subcontratações compostas pelos mais diversos tipos de empresas. A uberização consolida a passagem do estatuto de trabalhador para o de um nanoempresário-de-si permanentemente disponível ao trabalho; retira-lhe garantias mínimas ao mesmo tempo que mantém sua subordinação; ainda, se apropria, de modo administrado e produtivo, de uma perda de formas publicamente estabelecidas

e reguladas do trabalho. Entretanto, essa apropriação e subordinação podem operar sob novas lógicas. Podemos entender a uberização como um futuro possível para empresas em geral, que se tornam responsáveis por prover a infraestrutura para que seus “parceiros” executem seu trabalho; não é difícil imaginar que hospitais, universidades, empresas dos mais diversos ramos adotem esse modelo, utilizando-se do trabalho de seus “colaboradores just-intime” de acordo com sua necessidade (ABÍLIO, 2017, p. 2).

Para Antunes (2020), a uberização é um dos tipos de trabalho precarizado que mais se expande atualmente e se caracteriza como uma relação de trabalho “[...] individualizada e indivisibilizada, assumindo, assim, a aparência de ‘prestação de serviço’ e obliterando as relações de assalariamento e de exploração de trabalho” (ANTUNES, 2020, p. 11).

Nesse sentido, Antunes (2016, p. 1) enfatiza que a

[...] uberização é o nome que estamos dando para a emergência de um novo padrão de organização do trabalho. Para dar uma visão histórica, podemos separar, na chamada sociedade urbana industrial, a primeira que ganhou relevância a partir de 1910, o fordismo, que apresentou a organização do trabalho em grandes plantas industriais. Dizia respeito a um empregador com um grande número de funcionários, esse grande número de pessoas vivendo sobre o mesmo teto, sobre as mesmas explorações e pressões de trabalho, fez com que os grupos se reunissem e criassem sindicatos e posterior a isso partidos políticos para representar os interesses daquele grupo. A partir dos anos 70 temos um esgotamento do fordismo e o avanço do toyotismo, que, por outro lado, mostra uma fragmentação e diferentes contratos de trabalho reunidos no mesmo local. Mas o que denominamos de uberização é uma nova fase, que é a automação dos contratos de trabalho. É o trabalhador negociando individualmente com o empregador, a sua remuneração, o seu tempo de trabalho e arcando com os seus custos.

O modelo de negócios de transporte individual de passageiros por meio de aplicativos originou-se, no ano de 2018, pela necessidade pessoal de Travis Kalanick e Garret Camp, fundadores do UBER, que, em um dia de nevasca, tiveram dificuldade de solicitar um táxi tradicional. Iniciou-se a ideia de se permitir que, com um toque e a qualquer momento, os motoristas com veículos particulares pudessem ser acionados (UBER Brasil, [201-])².

E, assim, no ano de 2019, houve o lançamento da empresa UBER em São Francisco (Califórnia - EUA), que se autodefine como uma empresa de tecnologia que cria oportunidades de colocar o mundo em movimento com o simples toque de um botão (UBER Brasil, [201-])³. Surge com o objetivo de realizar a interligação de passageiros com motoristas, que veem na

² UBER Brasil. **The history of Uber**. [201-]. Disponível em: <https://www.uber.com/pt-BR/newsroom/history/>. Acesso em: 29 jun. 2022.

³ UBER Brasil. **Quem somos**. [201-]. Disponível em: <https://www.uber.com/br/pt-br/about/>. Acesso em: 29 jun. 2022.

crise do desemprego, uma oportunidade de renda a partir do transporte com seus próprios veículos.

A Plataforma UBER funciona de maneira simples e intuitiva. O primeiro passo é o cadastro do motorista, em que há a opção de alugar ou utilizar o veículo próprio. O motorista também deve informar seus dados pessoais como nome, sobrenome, e-mail, telefone, cidade, senha e código de indicação, conforme ilustra Figura 3:

Figura 3 – Tela de cadastro da Empresa UBER

Dirija pelo app da Uber e aumente seus ganhos

Dirija pelo app da Uber. Você escolhe quando quer ganhar.

Cadastre-se

☒ Eu tenho um carro ☐ Eu preciso de um carro

Nome: Sobrenome:

E-mail:

Senha:

Telefone:

Marília, Brazil

Ao continuar, eu concordo com os [Termos de Uso](#) e afirmo que li a [Política de Privacidade](#)

Também concordo que a Uber ou seus representantes podem entrar em contato comigo por e-mail, telefone, SMS (inclusive por meios automatizados) ou WhatsApp, no endereço de e-mail ou número que eu fornecer, para fins de marketing e suporte.

Cadastre-se para dirigir Já tem uma conta? [Entrar](#)

Fonte: UBER Brasil ([201-])⁴

O aplicativo solicita aos motoristas a confirmação de leitura dos Termos de Uso e da Política de Privacidade que são apresentados unilateralmente, obrigando-os a reconhecer que a plataforma não é fornecedora de bens, não presta serviços de transporte ou logística, nem funciona como transportadora, sendo todos os serviços prestados por parceiros independentes.

Após essas confirmações, o motorista escolhe qual vai ser seu trabalho dentro da plataforma, que requisita dele o documento de registro e o licenciamento do veículo (CRLV), para fins de qualificação.

Gaia (2020) aponta que, além da obrigação do candidato apresentar documentos pessoais e do veículo, a UBER realiza processo de seleção de motoristas interessados, cujas exigências de ingresso sofrem atenuações ao longo do tempo, conforme declaração de um ex-

⁴ Disponível em: <https://www.uber.com/br/pt-br/s/d/kochab>. Acesso em: 01 jul. 2022.

Gerente de Operações e Logística da empresa, em depoimento prestado nos autos do Inquérito Civil nº 001417.2016.01.000/6:

Que o primeiro passo do processo de ativação consistia em o motorista se inscrever junto à UBER no site, e, depois, encaminhar os documentos: inicialmente, eram CNH com observação de que exerce atividade remunerada, atestado de antecedentes criminais de Secretaria Estadual de Segurança e da Polícia Federal, certificado de registro e licenciamento de veículo, seguro de acidentes pessoais de passageiros de R\$ 50.000,00 por passageiro, seguro do veículo, 3 fotos do veículo – foto da placa, exterior e interior do veículo; que logo que entrou, foi abolido o requisito da foto, porque era facilmente burlada; [...]; que o seguro de acidentes pessoais foi excluído das exigências em função da Uber ter contratado um seguro de acidentes pessoais de passageiros extensivo a todos os motoristas da UBER junto à ACE Seguradora; que o seguro é pago pela UBER; que após a apresentação dos documentos, o motorista ia para uma palestra com o gerente de operações, que explicava como a UBER funcionava, dava estimativas de ganhos para os motoristas e sugeriam padrões de qualidade no atendimento; [...]; que em torno de julho de 2015 foi incluída uma etapa entre a palestra e a ativação, que foi a checagem por uma empresa terceira dos antecedentes criminais; que em torno de setembro de 2015, a palestra foi abolida e substituída por um processo ainda presencial no qual o motorista fazia uma entrevista com psicólogo, um teste psicológico e um teste de qualidade sobre a UBER, após assistir uma série de vídeos – que era praticamente a reprodução da palestra; que essa substituição da palestra pelo vídeo se motivou em razão do aumento da escala de interessados; que em fevereiro de 2016, deliberou-se pela eliminação do teste psicológico e de qualidade (GAIA, 2020, p. 224).

Percebe-se que há um processo interno rigoroso para a seleção de novos motoristas, que inclui a verificação de antecedentes criminais, entrevistas e palestras. Atualmente, o processo de seleção não conta mais com testes psicológicos. E passou-se a não mais exigir do trabalhador a contratação de seguro particular. Atualmente a empresa UBER celebra contrato de seguro em nome próprio para despesas médicas dos ocupantes do veículo, bem como situação de invalidez permanente ou total ou mesmo óbito ocorrido durante as viagens (UBER Brasil, [201-])⁵.

Infere-se do item “3.1 dos Termos e Condições Gerais dos Serviços de Intermediação Digital”, que o trabalhador pode ser submetido periodicamente a critério da UBER à verificações de segurança e histórico de direção como forma de manter ativo o cadastro na empresa (UBER Brasil, [201-])⁶.

⁵ UBER Brasil. [201-]. **Seguro para os motoristas parceiros**. Disponível em: <https://www.uber.com/br/pt-br/drive/insurance/>. Acesso em: 13 jul. 2022.

⁶ UBER. Brasil. [201-]. **Termos e condições gerais dos serviços de intermediação digital**. Disponível em: <https://uber-regulatory-documents.s3.amazonaws.com/reddog/country/Brazil/p2p/TERMOS%20E%20CONDICOES%20GERAIS%20DOS%20SERVICOS%20DE%20INTERMEDIACAO%20DIGITAL%20-%2025.06.2018.pdf>. Acesso em: 09 jul. 2022.

No que diz respeito à personalidade na prestação de serviços, o (a) ex-Coordenador (a) de Operações da UBER, em depoimento prestado no Inquérito Civil nº 001417.2016.01.000/6, afirmou que, dentre outras situações de cancelamento do cadastro do motorista, estava a de “[...] utilização de cadastro de outra pessoa para dirigir; que uma vez caracterizadas essas condutas antiéticas ou fraudes, o motorista era simplesmente desativado” (GAIA, 2020, p. 224-225). O cadastro do motorista na UBER é, portanto, pessoal e intransferível a terceiros.

Dentre as várias diretrizes estabelecidas unilateralmente pela empresa UBER em seu código da comunidade, há, especificamente, com relação aos motoristas, diversas situações que podem ocasionar no bloqueio temporário ou na desativação da conta do trabalhador, ficando configurado o poder potestativo da empresa. Pode-se perder o acesso total ou parcial à Plataforma da UBER se não seguir qualquer uma das diretrizes, se tiver qualquer comportamento que envolva violência, má conduta sexual, assédio, fraude, discriminação ou atividade enganosa, ilícita ou prejudicial à segurança (UBER Brasil, [201-])⁷. Seguem algumas situações que podem causar a desativação do motorista:

- a) Ter comportamentos agressivos, conflituosos e assediantes em relação aos usuários. Isso inclui realizar elogios ou comentários sobre a aparência, roupa ou qualquer aspecto pessoal do usuário que possam ser mal interpretados ou considerados ofensivos;
- b) Manter comunicação com o usuário após a conclusão da viagem ou entrega, a menos que seja para devolver um objeto perdido. Isso inclui, por exemplo, envio de mensagens, contato por redes sociais, ligações, visita ou tentativa de visita a um usuário depois da conclusão de uma viagem ou entrega;
- c) Deixar outra pessoa utilizar sua conta de motorista parceiro da UBER por qualquer motivo, sendo esse compartilhamento remunerado ou não;
- d) Buscar usuários, ao atender uma solicitação de viagem, com terceiros dentro do veículo que não estejam relacionados à plataforma e/ou não tenham sido autorizados pelo usuário que solicitou a viagem;
- e) Usar *software*, GPS ou qualquer outro método para tentar manipular ou criar viagens ou localização falsas;
- f) Usar *software* ou qualquer outro método para tentar manipular ou criar informações da conta;

⁷ UBER Brasil. [201-] **Legal**. Disponível em: <https://www.uber.com/legal/pt-br/document/?country=brazil&lang=pt-br&name=general-community-guidelines>. Acesso em: 01 jul. 2022.

- g) Usar, direta ou indiretamente, meios inapropriados para obter vantagens indevidas junto à plataforma, inclusive para tentar ganhar, de maneira indevida, maiores ganhos, promoções, indicações, códigos promocionais, preço de viagens, preço de ajustes de viagens, taxa de cancelamento, taxa de limpeza, preço de viagens promocionais ou avaliações altas;
- h) Aceitar solicitações de viagem sem intenção de concluí-las, inclusive para provocar o cancelamento pelos usuários;
- i) Iniciar uma viagem sem estar no ponto de embarque e/ou não a encerrar no momento e local do desembarque;
- j) Abusar do serviço de suporte oferecido pela UBER, realizando solicitações falsas com o intuito de obter vantagens indevidas.

A empresa refere ainda que a lista acima é meramente exemplificativa, sendo que quaisquer outros comportamentos e/ou usos da plataforma pelos motoristas que possam colocar outros usuários em perigo ou a reputação da plataforma em risco, podem levar à rescisão contratual e fazer com que o motorista parceiro perca acesso ao Aplicativo de Motorista e aos Serviços da UBER (UBER Brasil, [201-])⁸.

Outro motivo de cancelamento temporário ou definitivo é a prática de cancelamentos constantes de corridas por parte de motoristas. Nessa situação, a UBER argumenta que tal descredenciamento não restringe a autonomia do motorista, já que cancelar corridas é seu direito, mas o cancelamento recorrente configura mau uso da plataforma.

Conforme notícia veiculada na Rede CNN, a UBER baniu na última semana de setembro de 2021 cerca de 1.600 motoristas de seu aplicativo pelo “cancelamento excessivo” de viagens. A empresa afirmou, em comunicado, que “[...] dos cerca de 1 milhão de motoristas e entregadores parceiros cadastrados na Uber, 0,16% do total apresentaram — de maneira recorrente — comportamentos que prejudicam intencionalmente o funcionamento da plataforma” (VITORIO; SILVA, 2021, não paginado).

Ao fim da prestação dos serviços, o aplicativo envia uma mensagem ao motorista e ao passageiro para avaliar a viagem. A média da quantidade de estrelas atribuídas por todos os passageiros forma a nota do motorista, que se encontra publicamente disponível em seu perfil, juntamente às informações referentes ao número de viagens que já realizou, o tempo de trabalho na UBER e os comentários de usuários acerca do serviço daquele determinado motorista.

⁸ UBER Brasil. [201-]. **Política de desativação**. Disponível em: <https://www.uber.com/br/pt-br/drive/safety/deactivations/>. Acesso em: 06 jul. 2022.

Os motoristas da UBER, além de se submeter a exigências prévias para que possam trabalhar, condicionam-se a longas e exaustivas jornadas, sem direitos básicos, como 13º salário, previdência, férias e descanso semanal remunerado. Utilizam seus próprios equipamentos, arcando com despesas e custos. Para alcançar o mínimo para sobreviver, trabalham longas horas por dia, sem descanso e sem alimentação.

De acordo com o levantamento realizado pelo Portal Motorista Elite (QUANTO..., 2020), para aqueles motoristas que conseguem trabalhar apenas por meio expediente, é recomendado 6 horas de trabalho como motorista com ganho de R\$120 reais a R\$190 reais. Já para aqueles que estão desempregados e encontraram na Uber uma maneira de não perder o seu faturamento, é recomendado pelo menos 9 horas como motorista, sendo possível ganhar entre R\$200 reais e R\$280 reais. Por fim, o motorista que possui a disponibilidade de rodar de 12 a 14 horas por dia, é possível ganhar de R\$290 reais a R\$350 reais.

A fixação dos preços do serviço de transporte de passageiros na plataforma é estabelecida unilateralmente pela UBER, que se apropria de uma porcentagem do lucro do trabalhador, sem nenhuma regulação social do trabalho (ANTUNES, 2020, p. 12).

O pagamento do motorista é estabelecido por algoritmo tomando em consideração os fatores básicos tempo e distância e, em determinados momentos, o tempo em que o condutor se coloca à disposição da plataforma tecnológica. O motorista do aplicativo de transporte de passageiros recebe o valor do preço da viagem fixado pela plataforma toda segunda-feira e a UBER fica com o percentual de taxa de serviços e dos tributos incidentes

A fiscalização também faz parte da rotina do motorista de aplicativo. Como apontado no “Item 10 dos Termos e Condições Gerais dos Serviços de Intermediação Digital”, o trabalhador deve conceder autorização à UBER, para que possa monitorar a localização espacial do trabalhador. A fiscalização, dessa forma, é realizada permanentemente, por intermédio de sistema de geolocalização instalado no aplicativo de transporte utilizado pelo motorista para a execução do serviço.

Gaia (2020) entende como consequência da atividade de fiscalização, o poder disciplinar em relação aos motoristas que atuam na Plataforma. O motorista poderá ser submetido a punições ao longo da prestação de serviços, que variam desde uma advertência, até à desativação do trabalhador no aplicativo (GAIA, 2020, p. 230).

A UBER, apesar de se considerar uma empresa que “[...] não é fornecedora de bens, não presta serviços de transporte ou logística, nem funciona como transportador” (UBER Brasil,

[201-])⁹, Leme (2018) entende que ela pode ser compreendida como uma empresa de marketing. Isso em razão da quantidade de profissionais contratados para criar *slogans* atraentes e instigantes a novos motoristas, como “Você sabia que para levar a vida de um jeito diferente basta começar a dirigir? Com a Uber, é simples assim: quem define o seu destino é você”. E também: “Tem uma necessidade imediata? Planos para o futuro? Dirija com a Uber, ganhe o seu dinheiro e conquiste seus objetivos”.

Segundo dados contidos nos autos eletrônicos do Inquérito Civil nº 001417.2016.01.000/626, promovido pelo Ministério Público do Trabalho da 1ª Região, a empresa UBER possuía, na época da investigação ministerial, 105 empregados formalmente contratados pela Uber do Brasil Tecnologia em todo o país e, dentre eles, 24 ocupavam o posto de “gerentes de marketing”, ou seja, quase 25% de sua força de trabalho registrada é na área de propaganda (LEME, 2018, p. 22).

3.4 A Plataforma 99 POP

A Plataforma 99 POP é uma organização com características semelhantes à empresa UBER. Foi fundada em 2012 e possui como principal objetivo disponibilizar uma Plataforma para auxiliar o usuário a encontrar um táxi, realizar o pagamento e avaliar o motorista (ZUINI, 2015). Atuando em 99 cidades no Brasil, a UBER é o aplicativo com mais pulverização na oferta do serviço.

De acordo com a Plataforma 99, a empresa conecta 18 milhões de passageiros, tem 600 mil motoristas e taxistas 99, transformando a maneira como as pessoas se locomovem em mais de mil cidades. Possui 3 (três) categorias de serviço:

- 99 POP: Conta com motoristas particulares em diversas cidades;
- 99 Táxi: Funciona em todo o Brasil no modo tarifa cheia e desconto, oferecendo o conforto do táxi com valores até 30% mais baixos;
- 99 TOP: É um serviço *premium* com táxis de luxo (no momento, funciona apenas em São Paulo).

O método de utilização da Plataforma, seja para passageiros e motorista, é semelhante ao da empresa UBER. Os requisitos para trabalhar na Empresa 99 são:

- a) CNH definitiva com licença para exercer atividade remunerada (EAR);
- b) Carro com 4 portas, ar-condicionado e ano de fabricação (a depender da cidade);

⁹ UBER. Brasil. [201-]. **Termos e condições gerais dos serviços de intermediação digital**. Disponível em: <https://uber-regulatory-documents.s3.amazonaws.com/reddog/country/Brazil/p2p/TERMOS%20E%20CONDICOES%20GERAIS%20DOS%20SERVICOS%20DE%20INTERMEDIACAO%20DIGITAL%20-%202025.06.2018.pdf>. Acesso em: 09 jul. 2022.

a) *Smartphone* compatível com o aplicativo.

O principal requisito é quanto ao ano de fabricação dos modelos de veículos que devem seguir regras específicas de acordo com cada cidade, tal como é especificado na página web da Plataforma 99, na aba “Requisitos”¹⁰:

- a) **Brasília-DF:** Veículos com até 8 anos de fabricação.
- b) **Belém-PA:** Veículos com até 8 anos de fabricação.
- c) **Curitiba-PR:** Veículos com até 7 anos de fabricação.
- d) **Fortaleza-CE:** Veículos com até de 8 anos de fabricação.
- e) **Goiânia-GO:** Veículos com até 8 anos de fabricação.
- f) **Manaus-AM:** Veículos com até 8 anos de fabricação.
- g) **Recife-PE:** A regulamentação da cidade amplia a idade veicular para automóveis com até 10 anos de fabricação.
- h) **Salvador-BA:** Veículos com até 8 anos de fabricação.
- i) **São Paulo-SP:** A regulamentação da cidade amplia a idade veicular para automóveis de até 10 anos de fabricação.
- j) **Demais cidades:** Serão aprovados todos os modelos com até 10 anos de fabricação.

A Empresa 99 tem o diferencial de permitir que os **motoristas parceiros** e os passageiros escolham a forma de receber e pagar pelas corridas. O pagamento pode ser realizado no carro – em dinheiro, débito ou crédito direto na sua própria máquina. Ou também pode ser feito diretamente pelo aplicativo, por meio de **transferência bancária pelo Cartão 99**.

Esse cartão de débito 99 é distribuído gratuitamente para os motoristas, que recebem o dinheiro das corridas no mesmo dia e podem realizar compras ou saques em dinheiro em lotéricas e caixas eletrônicos 24h.

Atualmente, os valores são bastante similares em relação aos concorrentes e podem estar um pouco acima ou um pouco abaixo conforme cada trajeto e situação do trânsito. Apresenta tarifa diferenciada quando existem anormalidades que afetem o trânsito, como horários de pico, chuva e acidentes no trajeto, também conhecida como tarifa dinâmica (AUDAZ, 2019a).

Percebe-se que, assim como a UBER, é possível garantir uma quantia fixa. O site Motorista Elite (QUANTO..., 2020) tem um simulador de ganhos que estima a média de lucro dos condutores. Um motorista, por exemplo, com seu carro próprio, ao circular 8 (oito) horas

¹⁰ Disponível em: <https://99app.com/ajuda/motorista/o-ano-do-meu-carro-e-aceito/>. Acesso em: 07 out. 2022.

por dia, pode ganhar, em média, R\$ 143 reais, sem descontar o gasto com combustível. Se o motorista trabalhar por 12 horas, o lucro bruto pode chegar a R\$ 215 reais (OLIVEIRA, 2021).

Por sua vez, a Empresa 99 faz jus a uma remuneração pelo serviço de agenciamento correspondente a 19,99% do valor da corrida, com exceção das cidades de Porto Alegre, São José dos Campos e Ribeirão Preto, cujo valor é de 16,99%¹¹. No site da Empresa 99, o termo de uso acordado ela e o motorista POP alerta, de pronto, que a referida organização não presta e não assegura a prestação de qualquer serviço de transporte de passageiros, sendo responsável apenas pelo licenciamento do *software* e pelas atividades de agenciamento acima indicadas.

Sendo assim, o motorista assume a responsabilidade por todos os problemas ligados ao serviço de transporte de passageiros, bem como por condutas indevidas ou ilegais que pratique. O motorista deve ainda respeitar todas as regras dos “Termos de Uso”, incluindo aquelas sobre cadastro e utilização do aplicativo. O desrespeito às obrigações do motorista pode resultar em impedimento do seu acesso ao aplicativo (suspensão ou resilição do contrato de prestação de serviços).

Em seu “Item 12 da Política de Privacidade da 99”, exige-se que o motorista adquira, obrigatoriamente, um seguro APP (Acidentes Pessoais de Passageiro) oferecido por empresa especializada. O motorista pode contratar qualquer apólice, desde que cubra, no mínimo, até R\$ 50.000,00 reais de indenização por morte ou invalidez.

Assim, como na UBER, o motorista é avaliado pelos passageiros e pela Empresa 99 com base em critérios como qualidade do serviço, limpeza do veículo taxa de aceite e cancelamento de corridas. O motorista que for reiteradamente mal avaliado poderá ter sua licença suspensa. Os “Termos de Uso” também poderão ser suspensos ou resilidos (resultando em impedimento de acesso ao aplicativo) em casos como pendências cadastrais, relatos de condutas agressivas ou inadequadas e indícios de fraude.

Além do controle realizado pelas avaliações, a Empresa 99 realiza pesquisas em conjunto com empresas especializadas para estabelecer indicadores desejados dos motoristas cadastrados. Tais pesquisas não se limitam a verificar antecedentes criminais, infrações de trânsito e validação de documentos variados.

Dentre as obrigações do motorista, destacam-se:

- a) Responder pelo uso incorreto, indevido ou fraudulento do aplicativo;

¹¹ 99. **Termos de uso acordados entre a 99 e o Motorista Pop**. 2020. Disponível em: <https://page.99taxi.mobi/driver/apps/law/use-agreement>. Acesso em: 04 out. 2022.

- b) Possuir e manter em funcionamento regular os equipamentos técnicos e operacionais necessários para a utilização do aplicativo e para a prestação de serviços realizada pelo motorista;
- c) Arcar com todas as despesas, custos, taxas, impostos e contribuições referentes à manutenção e operação do veículo utilizado;
- d) Obedecer a todas as exigências legais e regulatórias referentes aos serviços de transporte individual de passageiros, incluindo as leis, regulamentos e demais normas de trânsito aplicáveis em âmbito federal, estadual e municipal;
- e) Apenas prestar os serviços de transporte individual de passageiros naqueles municípios em que a lei o permita;
- f) Não discriminar ou selecionar, por nenhum motivo, passageiro ou passageiro credenciado.

Alerta-se que é vedada a transferência, cessão, comodato ou qualquer tipo de empréstimo, por qualquer forma, do cadastro do motorista a terceiros. Dentre as punições ao motorista, encontra-se a possibilidade de suspensão do contrato de agenciamento e de licença de uso do *software* nas seguintes hipóteses:

- a) Quando o valor da corrida cobrado pelo motorista no aplicativo for diferente do valor indicado pelo otimizador;
- b) Quando ocorrerem, dentro de um mesmo período de 7 (sete) dias, 3 (três) cancelamentos injustificados pelo motorista de corridas já aceitas pelo aplicativo;
- c) Quando ocorrer, ainda que uma única vez, agressão verbal a passageiro ou passageiro credenciado por parte do motorista;
- d) Quando ocorrerem 2 (duas) condutas imprudentes no trânsito por parte do motorista;
- e) Quando ocorrerem 2 (duas) condutas de desinformação por parte do motorista, tais como cobrança de taxas indevidas ou transmissão ao passageiro ou passageiro credenciado de informações falsas ou enganosas sobre a Empresa 99, o funcionamento do aplicativo ou o próprio serviço de transporte prestado pelo motorista;
- f) Quando ocorrerem 2 (duas) condutas de má-fé por parte do motorista, tais como passar recibo com valor incorreto, cobrar do passageiro ou passageiro credenciado taxa extra pela opção de pagamento por cartão, negar a realização de corridas curtas ou utilizar propositalmente trajetos mais longos ou demorados;
- g) Quando for realizada corrida por alguém diferente do motorista cadastrado.

A Empresa 99 poderá suspender o contrato de agenciamento e de licença de uso de *software* com o motorista por tempo indeterminado sempre que verificada uma das seguintes hipóteses, relatadas por passageiro ou passageiro credenciado ou constatadas pela Empresa 99:

- a) Quando o motorista se encontrar sob investigação criminal, até que seja apurada sua responsabilidade pelo delito em questão;
- b) Quando o motorista se tornar indisponível para contato pelo número de telefone indicado em seu cadastro, até que o contato seja estabelecido com o motorista;
- c) Quando o motorista realizar corrida com veículo diferente do indicado em seu cadastro, até o envio dos documentos pertinentes à Empresa 99 e regularização da situação cadastral;
- d) Quando o motorista apresentar avaliações semanais reiteradamente ruins, nos termos da cláusula 14 acima, até eventual reconsideração pela Empresa 99, a seu critério.

A Empresa 99 poderá ainda suspender o contrato de agenciamento e de licença de uso de *software* com o motorista por tempo indeterminado sempre que circunstâncias graves ou o risco de danos o exigir, respeitados os limites da boa-fé, até que a situação seja analisada individualmente pela empresa.

A Empresa 99 poderá, ainda, suspender por tempo indeterminado o contrato de agenciamento e de licença de uso de *software*, dentre outros motivos elencados nas cláusulas 16 e 17, caso o motorista apresente avaliações semanais reiteradamente ruins, desde que dadas ao motorista chances para que melhore sua avaliação (item 14.6).

Por fim, a Empresa 99 deixa explícito que não há com o motorista qualquer tipo de vínculo societário, associativo ou cooperativo, tampouco vínculo empregatício, direta ou indiretamente. Exige-se o reconhecimento, por parte do motorista, que o aplicativo da 99 é uma ferramenta auxiliar à prestação dos serviços regularmente executada pelo motorista, não sendo indispensável para o seu sustento.

3.5 A Plataforma ABSMOB

A Plataforma de mobilidade urbana ABSMOB foi lançada em maio de 2019 no Brasil. Foi desenvolvida pela Audaz Tecnologia com intuito de proporcionar uma gestão otimizada dos custos da empresa com o vale-transporte. Permite o controle de diferentes modos de transporte utilizados pelos colaboradores em seu deslocamento até o trabalho, como as caronas compartilhadas, por exemplo.

Por meio do aplicativo, a pessoa informa como ela foi e voltou da empresa para sua residência e o setor de RH consegue medir com mais precisão e eficiência como estão sendo utilizadas cada uma das opções. Além disso, os funcionários podem ser recompensados pela utilização de opções mais ecologicamente corretas, como ir a pé ou de bicicleta (AUDAZTEC, 2019b).

A solução pode ser utilizada por todos os colaboradores por meio de aplicativo no

celular ou por uma versão para *web browser*. O cadastrado pode ser feito com o perfil de colaborador ou de motorista corporativo. Em ambos os casos, ele recebe créditos a cada vez que deixa de utilizar o vale-transporte ou que fornece carona para outros colegas de trabalho (AUDAZTEC, 2019b).

O colaborador que opta pelo vale-transporte, pode se cadastrar acessando o aplicativo quando for para o trabalho utilizando um transporte diferente do habitual. Para cada ocorrência apontada, ele recebe créditos em sua conta do aplicativo. Os saldos acumulados no ABSMob podem ser utilizados para abastecer em postos de combustíveis, em serviços da 99 (Táxi ou POP) ou até mesmo convertido em créditos para celular e transferidos para colegas.

Os motoristas corporativos são os colaboradores que utilizam veículo próprio para se deslocarem para o trabalho e usufruem o vale-transporte. **Eles** podem oferecer carona para outros colegas, condição que contribui para a mobilidade urbana e gera economia para a empresa. Quanto mais caronas os colaboradores oferecem, mais *cashback* eles recebem (AUDAZTEC, 2019b).

Para a empresa, existe a vantagem de uma redução significativa no uso do vale-transporte. Isso porque quando o colaborador informa que não fez o uso do vale-transporte em determinado dia, parte do valor que seria utilizado no pagamento do transporte, é concedido como *cashback* e outra parte volta para a empresa. O valor da próxima recarga que a empresa fará de cada cartão é reduzido.

O site do ABSMOB aponta as vantagens de seu uso (AUDAZTEC, 2019b), quais sejam:

- a) Otimização do tempo de deslocamento dos colaboradores: as soluções em mobilidade corporativa ajudam a aliviar o tráfego nos horários de maior pico, fazendo com que o tempo de deslocamento seja reduzido;
- b) Incentivo à economia colaborativa: estímulo a novos hábitos por meio do compartilhamento;
- c) Uso da mobilidade corporativa em favor da mobilidade urbana: as empresas passam a obter vantagens competitivas ao mesmo tempo em que contribuem para o bem dos colaboradores e de toda a sociedade;
- d) Aumento no engajamento dos colaboradores: a compensação aos colaboradores ajuda a engajá-los tanto nas questões relacionadas à mobilidade corporativa quanto em suas atividades do dia a dia.

Apesar de todas as particularidades e vantagens apresentadas, a plataforma ABSMOB ingressou no mercado pouco antes da pandemia do Covid-19, o que dificultou sua propagação no país.

Frente o exposto, ao compreender o funcionamento das plataformas digitais de serviço de mobilidade urbana particular, é relevante verificar se as imposições formais sobre os motoristas estão de acordo com a primazia da realidade, se elas resguardam a autonomia na prestação dos serviços ou se isso não passa de mero formalismo para disfarçar a subordinação. É necessário, ainda, analisar a postura jurídica internacional e nacional frente esse modelo de negócio que é objeto de ampla discussão nas cortes de justiça. É o que se passa a debater no próximo capítulo.

4 APONTAMENTOS SOBRE A JUDICIALIZAÇÃO DAS RELAÇÕES DE TRABALHO POR APLICATIVOS DE MOBILIDADE URBANA

O desenvolvimento de aplicativos no setor de transporte de passageiros permitiu que as empresas colocassem à disposição da sociedade uma grande quantidade de trabalhadores individuais, que ficam *online* 24 horas por dia, 7 (sete) dias por semana, para atender uma demanda crescente do mercado consumidor.

As relações de trabalho dos motoristas de aplicativo vêm sendo questionadas, desde sua implantação, no âmbito laboral. Há uma dificuldade em se categorizar juridicamente tais trabalhadores, em vista das peculiaridades que o trabalho apresenta.

Mediante esse contexto, é substancial compreender o papel do Direito do Trabalho decorrente das transformações digitais no mundo do trabalho, o que tem gerado o denominado “desemprego tecnológico” e a precarização de novos postos de trabalho.

O Direito não é estático, ele evolui na mesma medida e velocidade das relações de trabalho. A transformação do Direito é “[...] um processo incessante de adequação da realidade às exigências ideais ou da atualização de fins éticos no domínio das relações de convivência” (REALE, 1999, p. 574-575).

No entanto, a rapidez das inovações tecnológicas atuais tem gerado grande desafio aos estudiosos e profissionais do ramo laboral mundo afora, visto que os têm feito questionar a estagnação e a ineficiência do Direito Trabalhista.

O emprego de tecnologias na forma de prestação de serviços contribuiu para a dificuldade de enquadramento de seus trabalhadores. Sobre os impactos das inovações disruptivas, Feigelson (2018, p. 56) defende que:

O antigo Direito do Trabalho na nova dinâmica disruptiva passa a ser substituído pelo direito do colaborador. E tal constatação parte basicamente de uma única característica: os indivíduos que empregam sua força de trabalho e dessa forma contribuem para a geração de lucro para as empresas possuem uma autonomia que não era observada em modelagens anteriormente postas.

O sistema jurídico brasileiro categoriza genericamente os trabalhadores como “empregados” e “não empregados” e, a alteração na dinâmica das empresas causada pela onda tecnológica, contribuiu para tornar as diversas formas de trabalho humano mais precárias.

Levando em consideração a carência de leis específicas sobre o trabalho no âmbito dos aplicativos digitais, percebe-se um aumento da demanda junto ao Judiciário, cujo enquadramento jurídico desses novos vínculos trabalhistas tem redesenhado um movimento de

interpretação por parte dos agentes do direito do trabalho. E é o que se explora no próximo tópico, no âmbito mundial e nacional.

4.1 Tratamento jurídico da uberização no estrangeiro

Antes de aprofundar no tema da judicialização brasileira, faz-se relevante apresentar a análise da interpretação jurisprudencial e legislativa de outros países acerca da temática. Adianta-se que não há consenso sobre a uberização, ou seja, se ela se enquadra em uma relação de emprego com todos os requisitos de um vínculo empregatício ou se ela é apenas uma prestação de serviço autônoma.

Torna-se, assim, essencial, estudar o Direito Comparado para colacionar a compreensão dos tribunais brasileiros e das justiças estrangeiras, com o intuito de aprimorar os mecanismos jurídicos nacionais para soluções de conflitos.

Dessa maneira, passa-se a analisar como o tratamento jurídico de outros países estão compreendendo as relações trabalhistas dos motoristas de plataformas, buscando aferir as similaridades e diferenças de um ordenamento jurídico em relação a outros e “[...] compreender, mediante uma visão sintética e coerente que deriva de uma radical mudança de perspectiva, o universo jurídico no qual hoje vivemos” (MEIRELES, 2003, p. 22-23).

Martins Filho (1991) evidencia a pertinência do direito comparado para o Direito do Trabalho:

Como os problemas trabalhistas são semelhantes em todas as partes do mundo, as soluções, no entanto, variam conforme a engenhosidade e inventiva de cada sociedade, buscando o melhor relacionamento entre o capital e o trabalho, com vistas ao incremento da produção e do bem-estar social. Nesse sentido, o conhecimento das soluções adotadas por outros países para problemas trabalhistas semelhantes constitui rico manancial no qual pode o magistrado trabalhista debruçar-se, para sorver da experiência alienígena, aguçando-lhe a criatividade para resolver os problemas pátrios no campo laboral, estabelecendo novas condições de trabalho para a categoria em litígio (MARTINS FILHO, 1991, p. 48).

4.1.1 Estados Unidos

A primeira vez que o judiciário californiano se pronunciou a respeito do trabalho plataformizado foi em 16 de agosto de 2013, quando recebeu uma ação trabalhista movida por 4 (quatro) motoristas para pleitear verbas rescisórias, indenização material e gorjetas. Na oportunidade, a empresa UBER ofereceu um acordo, que somente foi homologado em segunda instância (MENDES; MAIRINK; MELLO, 2022, p. 14).

A partir de 01 janeiro de 2020, passou a vigorar a *Assembly Bill 5*, que adicionou a Seção 2750.3 do Código do Trabalho. A referida lei expandiu os efeitos do precedente criado pela Suprema Corte Californiana no caso *Dynamex Operations West vc. Superior Court of Los Angeles* de 2018. Estabeleceu-se nessa legislação, que todo trabalhador que presta serviço para um tomador de serviço é considerado um empregado e não um trabalhador independente ou autônomo (GAIA, 2020, p. 288), exceto se o contratante consiga demonstrar, cumulativamente, o preenchimento de 3 (três) pré-requisitos:

- a) estar o trabalhador livre de controle e de direção da entidade contratante em relação à execução da obra;
- b) estar a atividade desempenhada fora do curso normal dos negócios da empresa e fora do seu estabelecimento e
- c) estar o trabalhador envolvido habitualmente em comércio, ocupação ou negócio independente (MENDES; MAIRINK; MELLO, 2022, p. 14).

A partir dessa nova legislação, as plataformas tecnológicas viram-se obrigadas a realizar a classificação correta de motoristas, entregadores e outros trabalhadores, de modo a assegurar seus direitos básicos como salário-mínimo, indenização dos trabalhadores em caso de acidente no trabalho, seguro-desemprego, licença por doença paga e licença familiar paga.

Diante da resistência das empresas em cumprir o que a lei determinava, o Estado da Califórnia ajuizou ação contra o UBER e a *Lift* em 05 de maio de 2020, pleiteando imediata aplicação da AB-5. A partir de então, a referida norma passou a regulamentar o trabalho daqueles trabalhadores que antes eram considerados autônomos, como é o caso dos motoristas de aplicativo (GAIA, 2020, p. 290).

Outro avanço importante que ocorreu nos Estados Unidos foi quando a Divisão de Apelação da Suprema Corte do Estado de Nova York, em dezembro de 2020, compreendeu a existência de vínculo de emprego de motorista da empresa UBER, garantindo o direito ao seguro-desemprego. A decisão de referido tribunal validou o entendimento que a existência da relação de emprego deve considerar a realidade fática, devendo-se atentar especialmente para o controle praticado sobre os trabalhadores (CARELLI; OLIVEIRA, 2021, p. 226).

De acordo com a sentença proferida pela Corte, constatou-se evidências de que o motorista era sujeito controle, sendo considerado empregado da UBER. A empresa foi condenada a pagar contribuição adicional para o sistema de seguro-desemprego, incidente sobre a remuneração paga ao motorista.

Conforme aponta Brito (2020, p. 1), para a Suprema Corte, a subordinação do motorista à UBER foi caracterizada pelos seguintes fatos:

- a) Para ser aceito na plataforma, o motorista deve fornecer à UBER uma carteira de motorista válida, registro do veículo e comprovante de seguro do automóvel;
- b) A UBER exige que o veículo tenha menos de 15 anos, 4 (quatro) portas, 5 (cinco) assentos instalados de fábrica, 5 (cinco) cintos de segurança, vidros funcionando e ar-condicionado;
- c) O motorista passa por uma verificação de antecedentes e uma verificação do seu histórico de condução;
- d) Os motoristas precisam assinar um Acordo de Serviços de Tecnologia (TSA), por meio do qual se comprometem a usar seu próprio veículo e que deve ser autorizado pela UBER depois de atender aos requisitos então vigentes;
- e) A UBER administra as reclamações dos usuários, exigindo que os motoristas prestem serviços de “[...] maneira profissional com a devida habilidade, cuidado e diligência” e “mantenham altos padrões de profissionalismo, serviço e cortesia”;
- f) A UBER também controla o comportamento do motorista, usando sistema de classificação para encorajar e promover os motoristas a se comportarem de forma positiva e divertida;
- g) Uso de sistema de classificação de 5 (cinco) estrelas, por meio do qual motoristas são avaliados, podendo ter a conta desativada caso permanecer abaixo da avaliação ideal;
- h) Há liberdade para o motorista definir o melhor horário de trabalho, podendo fazer login no aplicativo com a frequência que escolher, porém a UBER se reserva o direito de desativar a conta do motorista caso não realize pelo menos 1 (um) atendimento por mês;
- i) O motorista não pode transportar quaisquer pessoas que não sejam o próprio cliente e os passageiros autorizados pelo cliente durante a viagem;
- j) O motorista é proibido de, entre outras coisas, manter contato físico com o passageiro durante a viagem, usar linguagem ou gestos inadequados e fazer contato com o cliente após o término da viagem;
- k) A UBER controla o acesso dos motoristas a seus clientes, calcula e recebe o preço das corridas cobradas dos passageiros e define a taxa de compensação dos motoristas;
- l) Quando um passageiro solicita transporte, ele não tem como escolher o motorista. A plataforma se encarrega de enviar a localização do cliente somente para o motorista conectado que estiver mais próximo;
- m) O motorista não é informado sobre o local de destino do passageiro até que aceite a solicitação e inicie a viagem;
- n) A UBER fornece um sistema de navegação, rastreando a localização dos motoristas no aplicativo durante a viagem. Caso o motorista se desvie da rota traçada de forma ineficiente, pode ser reajustado o preço da corrida;

- o) Se o transporte exigir o pagamento de pedágio, a UBER acrescenta esse valor à tarifa do cliente e o reembolsa ao motorista;
- p) A UBER reembolsa os motoristas por custos “razoáveis” relacionados ao reparo de danos causados aos veículos pelos clientes;
- q) A UBER calcula a tarifa de forma unilateral e cobra o pagamento do cliente por meio do aplicativo no final da viagem. A empresa, então, subtrai uma taxa de serviço de 20% a 30% e paga ao motorista o valor restante, acrescido de eventual gorjeta paga pelo passageiro;
- r) Se a empresa não puder fazer a cobrança da corrida ou se o cliente cancelar a viagem, a UBER arca com o prejuízo, pagando ao motorista a taxa de cancelamento.

Conforme a decisão, a empresa assume o controle e os riscos e determina o reconhecimento do vínculo de emprego.

4.1.2 Espanha

Outro entendimento emblemático, evidenciado por Carelli e Oliveira (2021, p. 221), é a do Tribunal Supremo da Espanha, de setembro de 2020, a respeito de uma demanda de um entregador da plataforma Glovo.

Esta reconheceu que os requisitos da lei do trabalho autônomo eram ausentes, entendendo presente a relação de emprego em virtude das seguintes condições apresentadas: poder controlador da empresa por geolocalização, podendo constatar o cumprimento das tarefas do trabalhador; concessão pela empresa de um cartão de crédito ao entregador para pagar as compras dos clientes; o pagamento pela empresa pelo tempo que o trabalhador fica em estado de espera; dados sobre o exercício do negócio disponível aos trabalhadores, bem como remuneração dos entregadores exclusivamente pela plataforma digital.

Considerou-se que a empresa não possui somente papel intermediador na contratação de serviços entre as empresas e os entregadores, mas também coordena e organiza o sistema produtivo e preconiza que a prestação de serviços e os meios de pagamento devem ser estabelecidos pela empresa (CARELLI; OLIVEIRA, 2021, p. 226).

A Corte reconheceu a relação empregatícia entre as partes, em virtude do controle algorítmico estabelecido pela empresa, das avaliações dos clientes e da geolocalização permanente.

4.1.3 Uruguai

No Uruguai, uma decisão paradigma do *Tribunal de Apelaciones del Trabajo* transitou em julgado no mês de junho de 2020 (CARELLI; OLIVEIRA, 2021, p. 230).

A referida Corte reafirmou o reconhecimento do vínculo empregatício do motorista da UBER. Enfatizou a recomendação da utilização como padrão normativo da Recomendação nº 198 da Organização Internacional do Trabalho, a qual segundo o Tribunal, representa a “[...] consciência jurídica universal ao apresentar elementos para definição da relação de trabalho”, pressupondo que devem ser garantidos direitos mínimos para qualificar o trabalho como decente (CARELLI; OLIVEIRA, 2021, p. 230).

A decisão reconheceu presentes os seguintes requisitos da relação de emprego:

- a) O benefício da UBER pela força de trabalho do motorista;
- b) O trabalhador “constitui um elo no processo produtivo organizado e comandado pela UBER e ao qual está “sujeito”;
- c) O trabalho é realizado conforme instruções previa e unilateralmente estabelecidas pela UBER;
- d) Remuneração periódica;
- e) Fornecimento de ferramentas para realização das atividades, como o aplicativo.

Relevou-se ainda, em referido entendimento, que ao trabalhador era impossível controlar a demanda dos usuários do serviço de transporte, estipular o preço do seu serviço e os reajustes.

O Tribunal arrematou, em conclusão, que somente a UBER possui o controle do algoritmo do suporte comercial. Dessa forma, não se pode alegar um vínculo societário com o motorista, como pretendia a empresa.

4.1.4 França

Em 08 de agosto de 2016, entrou em vigência na França, a Lei 2016-1088 que inseriu a regulamentação para que as plataformas forneçam condições mínimas aos trabalhadores plataformizados, o que inclui a formação profissional contínua e a contribuição patronal para seguro contra acidentes de trabalho. Contudo, nada foi dito sobre o enquadramento legal da categoria (MENDES; MAIRINK; MELLO, 2022, p. 18).

Na jurisprudência francesa, Carelli e Oliveira (2021) destacam 2 (dois) casos sobre trabalhos em plataformas apreciados pela Corte de Cassação: um envolvendo a plataforma de entrega de mercadorias *Take Eat Easy* e outro da plataforma de transporte urbano de passageiros UBER (CARELLI; OLIVEIRA, 2021, p. 217).

No primeiro caso citado, considerou-se que a plataforma possui um sistema de geolocalização que controla a posição do trabalhador e o caminho percorrido. Para mais, a empresa detém o poder sancionatório sobre o entregador por meio de bônus e de penalidades.

O Tribunal Francês observou que o controle de direção e da execução dos serviços caracterizam em subordinação. Ressaltou, ainda, que a existência da relação de trabalho independe da denominação dada ao negócio, mas das condições fáticas nas quais a atividade é exercida pelos trabalhadores (CARELLI ; OLIVEIRA, 2021, p. 217).

Da mesma forma, encaminhou-se o entendimento do motorista de transporte de passageiros, tendo a Corte Francesa reconhecido a subordinação em virtude da existência do poder de dar ordens, instruções, controlar a prestação do serviço, aplicar penalidades e determinar a forma da execução do trabalho (CARELLI; OLIVEIRA, 2021, p. 218).

Assim sendo, para a Corte Francesa, os motoristas da UBER não podem ser caracterizados como autônomos, visto que eles não formam e organizam suas próprias clientelas e, tampouco, estabelecem o preço de seu trabalho.

4.1.5 Reino Unido

O Tribunal do Trabalho de Londres realizou, em outubro de 2016, o julgamento do processo 220255/2015, em que reconheceu que as características presentes na dinâmica interna da relação entre motoristas e detentores do aplicativo configuravam verdadeira relação de trabalho dependente (EMPLOYMENT TRIBUNALS..., 2016).

Sobre a referida decisão, Frazão (2016, p. 1) elucida que:

Para chegar à conclusão pela existência do vínculo de trabalho (dependent work relationship), o Tribunal, preliminarmente, analisou com cuidado o negócio da Uber, diante do argumento da empresa de que apenas presta serviços de tecnologia. Já no início de sua fundamentação, o Tribunal adverte que qualquer organização (i) que gerencie uma empresa em cujo “coração” está a função de transportar pessoas em veículos motorizados, (ii) que opere em parte por meio de companhia que procura se desviar das responsabilidades “reguladas” aplicáveis aos transportadores privados – ou seja, os PHV – Private Hire Vehicle – operators – mas (iii) que exija dos motoristas e passageiros que concordem, por meio de contrato, que ela não provê o serviço de transporte e (iv) recorra, em seus documentos e cláusulas contratuais, a ficções, linguagem torcida (twisted language) e novas terminologias (brand new terminology) merece certo grau de ceticismo.

No julgamento de apelação, que ocorreu em fevereiro de 2021, a Suprema Corte reafirmou o vínculo trabalhista entre a UBER e os motoristas do Reino Unido, conferindo a eles, direitos trabalhistas como o salário mínimo.

Foi firmado o posicionamento de que os motoristas estão subordinados à Uber e, por isso, devem ser considerados como “workers” (trabalhadores) e não trabalhadores meramente autônomos.

Segundo Carelli (2021), no sistema trabalhista do Reino Unido há uma diferença entre os empregados e os “*workers*”. Os empregados possuem direito a um rol mais amplo de direitos, enquanto os “*workers*” têm direito “[...] a salário mínimo, proteção contra descontos ilegais, feriados pagos, descansos, carga máxima de 48h semanas, proteção contra dispensa discriminatória, licença saúde, paternidade, adoção e licença parental compartilhada” (CARELLI, 2021, p. 4).

Há várias passagens na decisão da Suprema Corte do Reino Unido em que é possível enquadrar os motoristas da UBER como empregados. Porém, o pedido da ação foi para que houvesse o reconhecimento da condição de “*workers*” porque “[...] seria estrategicamente mais interessante, pois teria mais chance de ter êxito e os direitos designados a essa categoria são quase os mesmos” (CARELLI, 2021, p. 4). Os principais elementos enfatizados na decisão da Corte foram:

- a) A taxa de serviço é estabelecida de forma unilateral pela empresa;
- b) Os termos contratuais impostos pela UBER;
- c) A empresa controla qual motorista está conectado à Plataforma, monitorando quais pedidos foram aceitos e cancelamento de corridas, podendo realizar punições, o que coloca os motoristas como subordinados à UBER;
- d) Controle sobre como os motoristas prestam o serviço, por meio das avaliações feitas pelos clientes a cada viagem. A decisão alerta que a referida avaliação é uma forma clássica de subordinação, caracterizando a relação de emprego, visto que gerencia a performance do motorista para tomada de decisões para o caso de não se encaixar na performance estabelecida pela empresa;
- e) A restrição da comunicação entre motorista e passageiro, em que proíbe os motoristas trocarem contato com os clientes (CARELLI; OLIVEIRA, 2021, p. 242-245).

Uma diferenciação foi destacada na decisão em relação à UBER e aos aplicativos de busca com quartos de hotéis: os quartos não são padronizados pela Plataforma, o preço é estipulado pelo próprio hotel e não há proibição de comunicação entre o hotel e cliente (CARELLI; OLIVEIRA, 2021, p. 245).

Outro ponto de relevante, segundo Carelli e Oliveira (2021, p. 245), é a confirmação de que o tempo de trabalho “[...] é todo o tempo em que o motorista permanece conectado à plataforma, à disposição para trabalhar”, pois para desenvolver o negócio da UBER, é essencial que os motoristas estejam conectados à Plataforma, à disposição da empresa.

Santana e Fernandes (2021, não paginado) entendem que:

[...] a Corte Suprema do Reino Unido perfilha entendimento em consonância com princípios trabalhistas e sobretudo com um Estado Democrático de Direito, em que devem ser proeminentes os princípios da dignidade da pessoa humana e da igualdade de direitos. Além disso, a partir da decisão da Suprema Corte, fica evidente a necessidade de ampliação urgente do debate na Justiça do Trabalho brasileira, tendo em vista que há suporte fático e jurídico (Art. 6º, da CLT, especialmente) para o reconhecimento do caráter contratual trabalhista das relações intermediadas por meios telemáticos e informatizados de controle.

A referida decisão se torna, desse modo, mais um importante precedente na luta por melhores condições de trabalho para os motoristas de aplicativo, ampliando o sentido de justiça social para tais trabalhadores.

4.1.6 Argentina

A empresa UBER chegou em Buenos Aires no dia 23 de abril de 2016. Passados poucos dias do início dos trabalhos, houve uma decisão judicial determinando o bloqueio preventivo de suas atividades, com vistas à adequação das leis locais. A juíza Claudia Alvaro fundamentou o bloqueio, sob a alegação de que o transporte não supervisionado representava alto risco à segurança dos cidadãos portenhos, em razão da inexistência de seguro contra acidentes somado ao fato dos motoristas não serem profissionais habilitados para transportarem terceiros (ORSINI; CÔRREA; CHAVES JÚNIOR, 2021, p. 131).

Essa decisão foi ratificada pela Câmara de Recursos Criminais, Condutas e Contravenções da Cidade de Buenos Aires em 05 de maio de 2016. Com isto, exigiu-se que a UBER cumprisse a legislação pertinente à atividade de transporte, além de estar sujeita ao exercício do poder de polícia. O Poder Judiciário chegou, inclusive, a condenar Mariano Otero, diretor-presidente da UBER - Argentina pelo exercício de atividade ilegal e uso indevido de espaço público (ORSINI; CÔRREA; CHAVES JÚNIOR, 2021, p. 132).

No desiderato de impedir a estabilização da Plataforma UBER, foi determinado no ano de 2017, o bloqueio do acesso às plataformas digitais por meio de censura na rede mundial de computadores, bem como do uso de cartões de crédito nacionais para pagamento. Tal conduta levou a Comissão Interamericana de Direitos Humanos (CIDH) intervir e manifestar-se no sentido de que as medidas tomadas pelo poder judiciário estavam afetando sobremaneira o direito à liberdade de expressão, o que não poderia ser levado adiante de forma alguma (ORSINI; CÔRREA; CHAVES JÚNIOR, 2021, p. 132).

Em 8 de novembro de 2018, foi sancionada a Lei 6.043, que modificou o Código de Trânsito e Transporte da Cidade de Buenos Aires, com o intuito de incluir a retenção preventiva de motoristas, veículos e licenças para dirigir quando configurada a prestação de serviços de

transporte não autorizada. À essa altura, Buenos Aires já tinha 35 mil motoristas de aplicativos e 2,5 milhões de usuários, que deram continuidade à prestação de serviços com pagamento em espécie ou com o uso de cartões de crédito com bandeira internacional (ORSINI; CÔRREA; CHAVES JÚNIOR, 2021, p. 133).

Em 02 de agosto de 2019, acolhendo a petição da Associação Sindical de Motociclistas Mensageiros e Serviços (ASIMM), a justiça Portenha proibiu a circulação de entregadores dos aplicativos Glovo, Rappi e PedidosYa, em razão da ausência de Equipamento de Proteção Individual (EPI) adequado para execução dos trabalhos. No mesmo ano, o juiz Roberto Andrés Gallardo proferiu decisão determinando o bloqueio e a suspensão dos pagamentos às Plataformas de entrega, sob o fundamento de que aquela forma de trabalho representava uma ruptura com as proteções conquistadas pela legislação laboral. O magistrado assinalou que a forma de contratação empreendida pelas empresas era uma nítida fraude trabalhista, uma vez que presentes os elementos da pessoalidade do contrato e da subordinação por seus vieses técnico, econômico e jurídico (ORSINI; CÔRREA; CHAVES JÚNIOR, 2021, p. 134).

Em 2020, a licitude da atividade de entrega por aplicativos foi reconhecida pelo Legislativo de Buenos Aires, com a definição de parâmetros mínimos, tais como a proibição de incentivos e punições aos motoristas, a obrigatoriedade de cadastro em registro único de transporte e entrega em domicílio no prazo de 180 dias a contar da vigência da lei, com validade de 1 (um) ano, fornecimento de EPIs (álcool gel, caixa ou *bag*, capacete, máscara) e seguro de vida, responsabilidade civil e acidentária para casos pessoais. Não há dúvidas que a definição de parâmetros foi uma conquista para a categoria profissional que, até então, assumia todos os riscos da atividade. No entanto, a Associação de Pessoal de Plataforma (APP), primeira entidade de classe sindical do continente americano, considerou a lei anti-operária na medida em que isentou as empresas do cumprimento de obrigações trabalhistas e fiscais (ORSINI; CORRÊA; CHAVES JUNIOR, 2021, p. 136).

Diferentemente da resistência enfrentada na capital, na província de Mendoza, a Lei 6.082/2018 modificou a Lei de Transportes para incluir o transporte via aplicativos como projeto de desenvolvimento da mobilidade urbana, com a concessão de registros aos motoristas interessados, desde que passassem pelo crivo de uma análise de antecedentes criminais e que seus veículos não tivessem idade superior a 5 (cinco) anos. Ademais, a Lei estabeleceu intervalo interjornada de, no mínimo, 12 horas e a cobrança de uma taxa especial dos motoristas para manutenção da estrutura viária (ORSINI; CÔRREA; CHAVES JÚNIOR, 2021, p. 138).

4.2 Jurisprudência Brasileira: relação de trabalho por meio de aplicativos de transporte de passageiros

A partir da análise das jurisprudências estrangeiras, adianta-se que os debates em âmbito mundial estão mais adiantados que no Brasil. Os Tribunais estrangeiros estão compreendendo a vulnerabilidade do trabalho desses motoristas de aplicativo e reconhecendo o vínculo empregatício com as empresas de plataformas, quando menos, salvaguardando os direitos fundamentais dos trabalhadores.

Embora essa posição tenha ganhado grande destaque mundial, no Brasil observa-se um claro dissenso de entendimento nos Tribunais brasileiros, em que não há unanimidade quanto à relação jurídica existente entre os motoristas e as empresas portadores de plataformas tecnológica de transporte de passageiros.

Conforme aponta Barreto (2022), os Tribunais Brasileiros ao decidirem pela autonomia dos trabalhadores em plataformas digitais, vislumbram “[...] apenas aspectos econômicos como a manutenção da empresa no mercado e a geração de “empregos” informais, admitindo a precarização do trabalho” (BARRETO, 2022, p. 105). E defende que tal entendimento vai contra o preceito do direito ao trabalho digno, garantido pela Constituição Federal, que prevê os valores sociais do trabalho e a dignidade da pessoa humana fundamentais para a construção do Estado Democrático de Direito (BARRETO, 2022, p. 105).

4.2.1 Jurisprudência no Tribunal Superior do Trabalho

As inovações tecnológicas embora tragam inúmeros benefícios para os consumidores e para a melhoria da mobilidade urbana, não podem funcionar como limitadores à aplicação do direito do trabalho. A precarização proporcionada pelos aplicativos de transporte de passageiros vai contra os preceitos do direito do trabalho e ao direito fundamental da dignidade do trabalhador.

No Brasil, nos termos do artigo 3º da Consolidação das Leis Trabalhistas, o reconhecimento do vínculo empregatício deve possuir os seguintes requisitos: 1) trabalho prestado por pessoa física; 2) pessoalidade; 3) habitualidade; 4) onerosidade; e 5) subordinação.

E a grande problemática envolvendo o reconhecimento de vínculo empregatício entre os motoristas e as empresas de aplicativos de transportes se encontra no debate a respeito da existência de subordinação.

Dessa maneira, aqueles que afirmam que os motoristas de aplicativos são trabalhadores autônomos usam o argumento da liberdade para a escolha dos dias e dos horários para trabalhar,

bem como da independência para administrar sua própria atividade e rotina laboral, o que afastaria, dessa forma, a existência da subordinação (NEVES; CARNEIRO, 2021, p. 2).

Até o ano de 2018, o Tribunal Superior do Trabalho não havia apreciado ação envolvendo mérito da discussão sobre vínculo de emprego entre a Plataforma Tecnológica UBER e os motoristas. Somente a partir do ano de 2020, que começaram a ser apreciadas tais relações.

O Tribunal Superior do Trabalho tem recebido recursos para revisão das decisões proferidas em 1º grau acerca da matéria, notoriamente as que versam sobre pedido de vínculo de emprego. E ao analisar os acórdãos, percebe-se que a matéria está longe de ser pacificada.

Junto ao sítio eletrônico do Tribunal Superior do Trabalho, utilizou-se a ferramenta “Pesquisa de Jurisprudência”. No campo de busca “Contendo as palavras (e)” inseriu-se os termos “Uber” e “vínculo”.

O período de busca delimitado permeou o intervalo de 01/01/2022 a 09/02/2023. Para o desenvolvimento da pesquisa, selecionou-se os Documentos – “TST – Acórdãos”. A partir da aplicação desses critérios, encontrou-se, ao total, 25 acórdãos, sendo que 2 (dois) deles eram agravos não conhecidos e 18 deles a empresa UBER não era parte. Restaram, portanto, 5 (cinco) acórdãos a serem analisados, conforme se visualiza no Quadro 2:

Quadro 2 – Processos do TST analisando o vínculo jurídico entre o trabalhador e a Empresa UBER

Número do Processo	Turma	Relator	Data do julgamento
AIRR - 10556-05.2021.5.03.0006	4ª Turma	Ives Gandra da Silva Martins Filho	30/03/2022
RR - 100353-02.2017.5.01.0066	3ª Turma	Mauricio Godinho Delgado	06/04/2022
AIRR - 10543-26.2020.5.15.0129	4ª Turma	Ives Gandra da Silva Martins Filho	09/08/2022
RR - 10141-93.2021.5.03.0144	8ª Turma	Aloysio Correa da Veiga	24/08/2022
RRAg - 100853-94.2019.5.01.0067	8ª Turma	Alexandre de Souza Agra Belmonte	19/12/2022

Fonte: Elaborado pela autora

O primeiro acórdão analisado trata-se do processo AIRR - 10556-05.2021.5.03.0006, de relatoria do Ministro Ives Gandra da Silva Martins Filho, julgado em 30/03/2022, pela 4ª Turma do Tribunal, que manteve o entendimento da não existência de vínculo de emprego com a empresa UBER, em virtude da possibilidade do motorista ficar *off-line*, não havendo a subordinação.

Neste caso, o autor pretendia a alteração do acórdão regional, pleiteando o reconhecimento de seu vínculo de emprego de motorista com a empresa provedora do aplicativo “UBER do Brasil Tecnologia Ltda.”.

O Ministro Relator ponderou que não podem ser consideradas fraudulentas as formas de trabalho advindas com a incorporação de tecnologias digitais, sob pena de “[...] frear o desenvolvimento econômico do país no afã de aplicar as regras protetivas do direito laboral a toda e qualquer forma de trabalho” (BRASIL, 2022, p. 6).

Prevalece aqui um grande cuidado com a manutenção e a proteção do mercado econômico, sem analisar condições fáticas do trabalhador que se conecta a essas plataformas, tampouco os direitos fundamentais constitucionalmente garantidos.

Quanto aos requisitos da relação empregatícia, a 4ª Turma do TST reconheceu não haver dúvida a respeito da pessoalidade e da onerosidade no trabalho por aplicativo. No entanto, considerou-se não presente o pressuposto da habitualidade, em virtude de não haver prolongamento e a permanência no tempo das obrigações contratuais, não se exigindo frequência mínima e predeterminada para uso do aplicativo. Considerou, ainda, que subordinação não se encontra presente, visto que o motorista não recebe ordens diretas, possuindo ampla autonomia nas escolhas dos dias, horários e na forma de trabalhar, podendo desligar o aplicativo a qualquer momento, sem necessidade de cumprir metas ou imposições de sanções.

As normas contratuais como os valores cobrados, o código de conduta, as instruções de comportamento, a avaliação do motorista pelos clientes e as correspondentes sanções são consideradas fundamentais “[...] para que se preserve a confiabilidade e a manutenção do aplicativo no mercado concorrencial, sem que, para isso, haja ingerência no modo de trabalho prestado pelo motorista” (BRASIL, 2022, p. 8).

Nessa perspectiva, no processo AIRR - 10543-26.2020.5.15.0129, em 09/08/2022, a 4ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho afastou o vínculo de emprego do motorista da plataforma digital, ponderando que: 1) em relação à habitualidade, inexistia a obrigação de frequência; 2) quanto à subordinação, o motorista possui autonomia para organizar os dias, horários e formas de trabalhar; e 3) a cota-parte recebida pelo trabalhador foi admitida como suficiente para configurar a relação de parceria entre as partes, qual seja, entre 75% a 80% do valor pago pelo usuário (NEVES; CARNEIRO, 2021, p. 2).

No processo RR - 10141-93.2021.5.03.0144, da 8ª Turma, o relator Aloysio Correa da Veiga, em 24/08/2022, entendeu que, apesar do reclamante não ter pleiteado o reconhecimento do vínculo empregatício, mas, somente, que a parte reclamada seja compelida a suspender os

bloqueios territoriais impostos pelo aplicativo, trata-se de demanda que decorre de relação de trabalho, ainda que autônomo.

Entendeu que a utilização de instrumentos tecnológicos para gerenciar a interação entre os usuários dos serviços e os prestadores não descaracteriza a relação de trabalho firmada entre o motorista e a UBER, pois é a empresa quem remunera pelos serviços e estabelece as regras do contrato.

Significa dizer que, não obstante, o relacionamento entre o motorista de aplicativo e a empresa seja intermediado pela plataforma que controla toda a prestação dos serviços e não há como ignorar a vínculo de trabalho, autônomo, firmado entre eles. Veja-se:

RECURSO DE REVISTA. LEI 13.467/2017. PROCEDIMENTO SUMARÍSSIMO. MOTORISTA DE APLICATIVO. OBRIGAÇÃO DE FAZER. ACESSO IRRESTRITO À PLATAFORMA. RELAÇÃO DE TRABALHO AUTÔNOMO. COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO. TRANSCENDÊNCIA JURÍDICA RECONHECIDA. A Emenda Constitucional nº 45 de 2004 ampliou a competência da Justiça do Trabalho para processar e julgar as ações oriundas da relação de trabalho, rompendo a antiga ideia de que apenas as lides envolvendo relação de emprego, nos estritos moldes dos artigos 2º e 3º da CLT, seriam dirimidas por esta Justiça Especializada. No caso, o demandante, que trabalha como motorista para a Uber, afirma que a empresa tem restringido o livre exercício de seu ofício, bem como seu direito de escolher o local em que prefere praticar sua atividade laborativa, diminuindo, com isso, sua receita. Em que pese o reclamante não ter pleiteado o reconhecimento do vínculo empregatício, mas, somente, que a parte reclamada seja compelida a suspender os bloqueios territoriais impostos pelo aplicativo, em especial quanto ao acesso ao Aeroporto Internacional de Confins-MG, verifica-se tratar de demanda que decorre de relação de trabalho, ainda que autônomo. A obrigação de fazer pretendida, concernente ao acesso irrestrito ao aplicativo, cuja última finalidade é o incremento da remuneração, está diretamente relacionada às condições de trabalho oferecidas pela Uber aos motoristas parceiros da marca, por meio de seu aplicativo, sobressaindo, assim, a competência desta Justiça para apreciá-la, à luz do inciso I do art. 114 da CF/88. Transcendência jurídica reconhecida. Recurso de revista conhecido e provido (TST-RR - 10141-93.2021.5.03.0144, 8ª Turma, relator Aloysio Correa da Veiga, DEJT 24/08/2022, 01/04/2022).

Barreto (2022) observa que a maioria das turmas do TST vêm consolidando o entendimento sobre a não caracterização do vínculo empregatício entre os motoristas de aplicativos e as empresas que gerenciam as plataformas tecnológicas, como a UBER.

Os julgamentos das Turmas do TST têm se prendido ao conceito de subordinação clássica, nos moldes do fordismo/taylorismo, em que se trabalhava em um local fixo, com horário fixo e sob ordens diretas e constantes do empregador, organização do trabalho há muito tempo superada pelo avanço da tecnologia e da flexibilização da organização do trabalho (BARRETO, 2022, p. 92).

A autora supracitada caracteriza como frágil a argumentação desenvolvida nos Acórdãos da 4ª Turma do TST, de que a empresa consiste somente em um aplicativo tecnológico conectando motoristas a clientes. Dispõe que, sem o motorista, a prestação de serviço não se completa, tornando-se fundamental para que a empresa atinja sua finalidade (BARRETO, 2022, p. 93).

A ausência de ordens diretas se “mostra como outro” para descaracterizar a subordinação, não sujeitando, assim, o trabalhador ao poder diretivo, fiscalizador e punitivo da empresa que detém a plataforma. No entanto, o novo modelo organizacional do trabalho aproveita-se do chamado controle por programação que tem por característica estabelecer metas, local de trabalho, punições e demais comandos por meio dos algoritmos. Passa-se da ficção do trabalhador-mercadoria para a ficção do trabalhador-livre (CARELLI; OLIVEIRA, 2021, p. 199).

No mesmo sentido, Gaia (2020) expõe que a programação por algoritmos representa um processo disruptivo na organização laboral, tendo em vista que determina os locais de trabalho, indica a posição exata e a frequência do trabalhador e permite a avaliação e a punição do motorista. Conclui que tal operação tecnológica é capaz de substituir o empregador nos poderes de gestão, organização e disciplina (GAIA, 2020, p. 309).

Assim, o julgador, ao analisar as novas relação de trabalho no âmbito da Revolução 4.0, deve considerar a realidade fática dos trabalhadores, que demanda uma interpretação mais ampla das novas teses sobre a subordinação, como é o caso da subordinação disruptiva que consiste no

[...] liame jurídico, oriundo do uso de aparatos tecnológicos no processo produtivo, que vincula o empregado ao empregador, por meio do qual este, em razão da dependência funcional do uso da força de trabalho para o desenvolvimento da atividade produtiva, exerce a gestão, o controle e o poder disciplinar sobre a força de trabalho contratada (GAIA, 2020, p. 310).

Em relação à decisão do processo RR - 100353-02.2017.5.01.0066, da 3ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho, em 06/04/2022, o ministro relator Maurício Godinho Delgado divergiu das decisões de outras Turmas, reconhecendo os elementos caracterizados da relação de emprego entre motoristas e empresas de aplicativo de transporte.

Dessa forma, foi reformada a decisão do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região (RJ) que negou o vínculo de emprego por entender que a UBER é uma empresa de tecnologia, e não de transporte. De acordo com o entendimento, o motorista tinha plena liberdade de definir

os dias e os horários de trabalho e de descanso e a quantidade de corridas, não recebendo ordens e arcando com os custos da manutenção de seu veículo por contra própria.

Para a maioria do colegiado da 3ª Turma, restaram presentes, no caso, os elementos que caracterizam a relação de emprego: a prestação de trabalho por pessoa humana, com pessoalidade, onerosidade, não eventualidade e subordinação.

Conforme entendimento do relator, o caso exige uma reflexão voltada às novas e complexas formas de contratações muito distintas das tradicionais e, ainda que, embora essa nova estrutura seja facilitadora da prestação de serviços, “[...] a lógica de seu funcionamento tem sido apreendida por grandes corporações como oportunidades para reduzir suas estruturas e o custo de trabalho” (TST - RR - 100353-02.2017.5.01.0066, 3ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho, em 06/04/2022, p. 33).

Ponderou, ainda, que não há legislação que regule a questão dos motoristas de aplicativos que alcança mais de um milhão de profissionais no Brasil, cabendo, nesses casos, o enquadramento das normas pelo magistrado.

O ministro ressaltou estar presentes fortemente no caso os 5 (cinco) elementos fático-jurídicos constitutivos da relação empregatícia, a saber: prestação de trabalho por pessoa física a outrem, com pessoalidade, não eventualidade, onerosidade e sob subordinação.

Em relação à pessoalidade foi reconhecida: o Reclamante precisou realizar um cadastro individual na Reclamada, fornecendo dados pessoais e bancários, bem como, no decorrer da execução do trabalho, foi submetido a um sistema de avaliação individualizada a partir das notas atribuídas pelos clientes e pelo qual a Reclamada controlava a qualidade dos serviços prestados (TST - RR - 100353-02.2017.5.01.0066, 3ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho, em 06/04/2022, p. 44).

A onerosidade, por sua vez, decorre do repasse de 70% a 80% do valor pago pelos passageiros por meio da plataforma digital. Essa percentagem elevada se justificaria pelo fato do motorista arcar com todos os custos do transporte, como a manutenção do veículo, a gasolina, o provedor de internet e o celular.

A não eventualidade também ficou reconhecida pelo relator em que observou que o labor do motorista estava inserido na dinâmica intrínseca da atividade econômica da empresa e inexistia qualquer traço de transitoriedade ou especificidade na prestação do serviço.

Embora a relação jurídica entre as partes tenha perdurado por menos de 2 (dois) meses, foi entendido que o labor foi prestado permanentemente todos os dias, com absoluto controle da empresa sobre o tempo à sua disposição.

Finalmente, o ministro considera presente a subordinação em sua dimensão clássica, pois, evidente o poder diretivo, fiscalizatório e disciplinar, por meio do aplicativo da plataforma. Também considera presente a subordinação em seu aspecto objetivo, tendo em vista que o trabalho desenvolvido está sendo guiado pelos objetivos empresariais. E, por fim, a subordinação estrutural igualmente existe, ante a completa inserção do motorista na estrutura, cultura e organização da empresa (TST - RR - 100353-02.2017.5.01.0066, 3ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho, em 06/04/2022, p. 48-50).

Para o ministro, no caso concreto, a subordinação restou demonstrada, tendo em vista que o trabalho era efetivamente controlado pela empresa, que assumia integralmente a direção sobre a atividade econômica e sobre a forma que o serviço deveria ser prestado. A esse respeito, o relator destacou as seguintes premissas incompatíveis com a suposta autonomia e liberdade do trabalhador na execução do trabalho:

1) a Reclamada organizava unilateralmente as chamadas dos seus clientes/passageiros e indicava os motoristas para prestar os serviços; 2) exigia a permanência do Reclamante conectado à plataforma digital para prestar os serviços, sob risco de descredenciamento da plataforma digital (perda do trabalho); 3) avaliava continuamente a *performance* dos motoristas, por meio de um controle telemático e pulverizado da qualidade dos serviços a partir da tecnologia da plataforma digital e das notas atribuídas pelos clientes/passageiros ao trabalhador. Tal sistemática servia, inclusive, de parâmetro para o descredenciamento da plataforma digital - perda do trabalho -, caso o obreiro não alcançasse uma média mínima; 4) a prestação de serviços se desenvolveu diariamente, durante o período da relação de trabalho, com intenso controle da Reclamada sobre o trabalho prestado e a observância de suas diretrizes organizacionais, por meio da plataforma digital (meio telemático) e da participação difusa dos seus clientes/passageiros (TST - RR - 100353-02.2017.5.01.0066, 3ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho, em 06/04/2022, p. 50-51).

Nesse aspecto, o ministro entendeu que a legislação trabalhista brasileira se amolda perfeitamente a casos de uberização, sinalizando que o legislador abordou o controle por programação ou subordinação algorítmica, sendo incabível a alegação de que as novas relações de trabalho não se encaixam no conceito de subordinação clássica.

Isso porque o parágrafo único do artigo 6º da CLT dispõe que “[...] 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” (BRASIL, 1943).

Por fim, o ministro reiterou que:

[...] a prestação de serviços ocorria diariamente, com sujeição do Autor às ordens emanadas da Reclamada por meio remoto e telemático (art. 6º,

parágrafo único, da CLT); havia risco de sanção disciplinar (exclusão da plataforma) em face da falta de assiduidade na conexão à plataforma e das notas atribuídas pelos clientes/passageiros da Reclamada; inexistia qualquer liberdade ou autonomia do Reclamante para definir os preços das corridas e dos seus serviços prestados, bem como escolher os seus passageiros; (ou até mesmo criar uma carteira própria de clientes); não se verificou o mínimo de domínio do trabalhador sobre a organização da atividade empresarial; ficou incontroversa a incidência das manifestações fiscalizatória, regulamentar e disciplinar do poder empregatício na relação de trabalho analisada (BRASIL, 2022, p.52) (TST - RR - 100353-02.2017.5.01.0066, 3ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho, em 06/04/2022, p. 52).

Considerando a primeira e recente decisão favorável do Tribunal Superior do Trabalho sobre o reconhecimento do vínculo de emprego, julga-se que a Justiça do Trabalho está começando a oferecer alguma resistência à atuação das empresas plataformizadas no mercado de trabalho brasileiro.

É o que se percebe com a análise da decisão do processo RRAg - 100853-94.2019.5.01.0067, da 8ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho, publicado em 03/02/2023, que rejeitou o recurso da Uber do Brasil Tecnologia Ltda. contra decisão que reconheceu o vínculo de emprego de uma motorista do Rio de Janeiro - RJ.

Segundo o relator Alexandre de Souza Agra Belmonte, a relação da motorista com a empresa é de subordinação clássica, pois a trabalhadora não tem nenhum controle sobre o preço da corrida, o percentual do repasse, a apresentação e a forma da prestação do trabalho. Considerou-se que a lei, acompanhando a evolução tecnológica, expandiu o conceito de subordinação clássica, a fim de alcançar os meios informatizados de comando, controle e supervisão.

Segundo o relator, os princípios da livre iniciativa e da ampla concorrência “[...] não podem se traduzir em salvo-conduto nem em autorização para a sonegação deliberada de direitos trabalhistas”.

Em relação aos processos contra a Plataforma 99 POP, para a pesquisa das decisões junto ao Tribunal Superior do Trabalho, utilizou-se os mesmos critérios de busca, com exceção dos termos que foram “99”, “motorista” e “vínculo”. Como resultado, foram encontrados 70 decisões, sendo que 56 não possuíam a empresa 99 como reclamada e 5 (cinco) eram agravos não conhecidos. Restaram, portanto, 9 (nove) acórdãos analisados, todos frutos da 4ª Turma do Tribunal, de relatoria do Ministro Ives Gandra Martins Filho, tal como se ilustra no Quadro 3:

Quadro 3 – Processos do TST analisando o vínculo jurídico entre o trabalhador e a Empresa 99

Número do Processo	Turma	Relator	Data do julgamento
AIRR - 1000031-71.2021.5.02.0006	4ª Turma	Ives Gandra da Silva Martins Filho	16/02/2022
AIRR - 687-68.2020.5.06.0006	4ª Turma	Ives Gandra da Silva Martins Filho	30/03/2022
AIRR - 10618-21.2021.5.03.0111	4ª Turma	Ives Gandra da Silva Martins Filho	05/04/2022
AIRR - 1000605-23.2021.5.02.0062	4ª Turma	Ives Gandra da Silva Martins Filho	05/04/2022
AIRR - 1001256-86.2021.5.02.0084	4ª Turma	Ives Gandra da Silva Martins Filho	03/05/2022
AIRR - 383-78.2021.5.06.0412	4ª Turma	Ives Gandra da Silva Martins Filho	21/06/2022
AIRR - 10650-56.2021.5.03.0004	4ª Turma	Ives Gandra da Silva Martins Filho	28/06/2022
AIRR - 93-72.2022.5.08.0121	4ª Turma	Ives Gandra da Silva Martins Filho	06/12/2022
AIRR - 10379-07.2022.5.03.0006	4ª Turma	Ives Gandra da Silva Martins Filho	14/12/2022

Fonte: Elaborado pela autora

Da mesma forma que foi decidido para a empresa UBER no processo AIRR - 10556-05.2021.5.03.0006, acima detalhado, em todos os processos analisados acima, o Tribunal manteve o entendimento da não existência de vínculo de emprego com a Empresa 99, por constatar a autonomia do motorista na execução dos serviços prestados pelo Reclamante, afastando a tese de subordinação e consignando, por relevante, a inexistência de fraude, a descaracterizar a relação comercial havida entre as Partes.

4.2.2 Jurisprudência no Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região

O número de reclamações trabalhistas de motoristas contra as plataformas tecnológicas vem ganhando crescimento e buscam reconhecimento da existência da relação de emprego com a empresa UBER (GAIA, 2020, p. 276).

No âmbito dos Tribunais Regionais do Trabalho, o que se percebe é um fortalecimento em relação ao reconhecimento de direitos a essa nova classe de trabalhadores informais e precarizados. Apesar de ainda prevalecer o entendimento desfavorável ao reconhecimento do vínculo empregatício, o argumento protetivo pressiona os tribunais brasileiros, ficando mais clara a necessidade de reconfiguração da legislação trabalhista.

Analisar-se-á 6 (seis) decisões recentes proferidas no âmbito do Tribunal Regional da 15ª Região, destacando os fundamentos fáticos e jurídicos que levaram ao reconhecimento do vínculo de emprego pretendido pelos motoristas, comprovando o avanço de novas mudanças

acerca do tema. Optou-se por selecionar esse Tribunal em virtude de pertencer à jurisdição local.

Para a pesquisa das decisões junto ao Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região, acessou-se a ferramenta “Pesquisa de Jurisprudência”, anotando no campo “Contendo as palavras (e)” os termos “Uber” e “vínculo”. Para a análise, delimitou-se o período de 01/01/2022 a 09/02/2023, selecionando Documentos – “Recurso Ordinário Trabalhista”. O resultado apontou 59 acórdãos, mas 44 deles a UBER não era parte. Das 15 que a empresa UBER fazia parte, 2 (duas) decisões em Embargos de Declaração não analisaram o mérito e 7 (sete) decisões não reconheceram o vínculo de emprego entre os motoristas e a plataforma, entendendo que não foram preenchidos os requisitos necessários para acolhimento liame empregatício. Restaram, portanto, 6 (seis) acórdãos a serem analisados, conforme apresenta-se no Quadro 4:

Quadro 4 – Processos do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região analisando o vínculo jurídico entre o trabalhador e a Empresa UBER

Número do Processo	Turma	Relator	Data do julgamento
0010214-10.2018.5.15.0153	4ª Câmara (2ª Turma)	Manoel Carlos Toledo Filho	11/05/2022
0010215-44.2020.5.15.0114	11ª Câmara (6ª Turma)	João Batista Martins Cesar	17/05/2022
0011710-15.2019.5.15.0032	11ª Câmara (6ª Turma)	João Batista Martins Cesar	11/08/2022
0010112-89.2020.5.15.0032	6ª Câmara (3ª Turma)	Jorge Luiz Souto Maior	08/09/2022
0011886-26.2020.5.15.0010	4ª Câmara (2ª Turma)	Manoel Carlos Toledo Filho	30/11/2022
0011291-54.2020.5.15.0001	4ª Câmara (2ª Turma)	Manoel Carlos Toledo Filho	13/12/2022

Fonte: Elaborado pela autora

A primeira decisão analisada é da 4ª Câmara (Segunda Turma) do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região, no julgamento do processo nº 0010214-10.2018.5.15.0153, em 11/05/2022, que reconheceu a existência de contrato de trabalho na função de motorista.

Restou reconhecido que a empresa UBER define para onde o motorista vai e quanto ele deverá receber por isso. Tal situação não pode ser vista como trabalho autônomo, mas trabalho dependente. Ressaltou, ainda, que a tecnologia embeleza o labor, conferindo-lhe contornos de uma modernidade elegante, mas não desconfigura a sua essência (TRT-15ª - RR - 0010214-10.2018.5.15.0153, 2ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região, em 11/05/2022, p. 9). Veja-se:

EMENTA. UBER. MOTORISTA. RELAÇÃO DE EMPREGO. CARACTERIZAÇÃO. A liberdade de horário propiciada pela prestação de serviços mediante a utilização de plataformas digitais, por si mesma, não representa novidade alguma no âmbito da legislação laboral. Já existia desde a modalidade tradicional do trabalhador em domicílio, está igualmente presente no atual labor à distância (teletrabalho) e, naquilo que se refere à

possibilidade de inatividade voluntária do trabalhador, encontra um paralelo perfeito na recente figura do contrato de trabalho intermitente. A exclusão do estado de dependência (subordinação) se perfaz pela possibilidade de *escolha real* da tarefa a executar, adicionada ao *poder efetivo* de se estabelecer quanto se quer receber, aspectos inexistentes na modalidade em análise, cujo verniz tecnológico, conquanto lhe agregue sofisticação ou modernidade, não desnatura a ocorrência de prestação pessoal em caráter dependente. Assim, e estando igualmente demonstrada no caso concreto a existência de onerosidade e habitualidade, reputam-se presentes, em tese, todos os requisitos exigidos pelo artigo 3º da CLT. Recurso provido para o efeito de declarar-se a existência de contrato de trabalho entre as partes (TRT-15ª - RR - 0010214-10.2018.5.15.0153, 2ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região, em 11/05/2022, p. 2).

A 11ª Câmara do Tribunal Regional da 15ª Região, ao analisar a reclamação trabalhista nº 0010215-44.2020.5.15.0114 (ROT), em 17/05/2022, reconheceu o vínculo de emprego entre o motorista e a empresa UBER do Brasil Tecnologia Ltda., fundamentando que o baixo custo do serviço prestado por meio da Plataforma não pode ser suportado pelos motoristas, pois quem desenvolve a atividade econômica tem a “[...] obrigação de respeitar os direitos fundamentais dos trabalhadores, sob pena de prática de concorrência desleal com os serviços até então estabelecidos, provocando uma erosão social com o aniquilamento dos direitos fundamentais dos trabalhadores” (TRT-15ª - 0010215-44.2020.5.15.0114, 6ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região, em 17/05/2022, p. 5).

Verificou o órgão colegiado a presença de meios telemáticos e automatizados de comando, controle e supervisão (parágrafo único do art. 6º da CLT). E, sobre o trabalho em plataformas, ressaltou que:

1. O Brasil deve cumprir as normas internacionais do trabalho, que têm por objetivo orientar os esforços das nações para estabelecer patamares mínimos de direitos trabalhistas, com vistas à promoção da dignidade humana - o que é particularmente relevante no contexto da evolução tecnológica que desencadeou o fenômeno global de transformação das formas de trabalho, que devem ser analisadas à luz da valorização da pessoa humana e da sua dignidade, saúde e segurança. 2. Essa tendência de modificação no modelo tradicional do trabalho lastreado nas relações de emprego, com o crescimento da chamada Economia de Aplicativos, incrementada pela ascensão da inteligência artificial e robótica, merece olhar atento da sociedade, como alerta a OIT nos documentos intitulados *Strengthening social protection for the future of work* e *Trabalho para um futuro mais brilhante*. 3. O desafio, alerta a OIT, reside no fato de que as políticas sociais foram pensadas para os trabalhadores que se enquadram nas relações de emprego padrão (emprego). O trabalho por aplicativo, muitas vezes, é mal remunerado, inclusive abaixo do salário-mínimo, e não existem mecanismos oficiais para lidar com o tratamento injusto. A organização recomendou o desenvolvimento de um sistema de governança que defina e exija que as plataformas respeitem certos direitos e proteções mínimos. 4. A faceta moderna da organização do trabalho é o controle por programação ou comandos (ou por algoritmo). A partir da

programação, da estipulação de regras e comandos preordenados e mutáveis (pelo programador), ao trabalhador é incumbida a capacidade de reagir em tempo real aos sinais que lhe são emitidos para realizar os objetivos assinalados pelo programa. Os trabalhadores, nesse novo modelo, devem estar mobilizados e disponíveis à realização dos objetivos que lhe são consignados. Existe uma suposta e conveniente autonomia do motorista, subordinada à telemática e ao controlador do aplicativo. Trata-se da direção por objetivos. 5. O algoritmo, que pode ser modificado a qualquer momento, pela reprogramação (inputs), garante que os resultados finais esperados (outputs) sejam alcançados sem a necessidade de dar ordens diretas aos trabalhadores, que, na prática, não agem livremente, mas exprimem reações esperadas. Aqueles que seguem a programação recebem premiações, na forma de bonificações e prêmios, enquanto aqueles que não se adaptarem aos comandos e objetivos são punidos ou desligados. 6. Ressalte-se que a empresa instrumentaliza o serviço durante todo o dia por meio de estímulo às jornadas extensas, com prêmios. O algoritmo procura melhorar a remuneração desses trabalhadores nos horários em que há maior necessidade dos usuários da plataforma. 7. Passa-se da ficção do trabalhador-mercadoria para a ficção do trabalhador-livre (TRT-15ª - 0010215-44.2020.5.15.0114, 6ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região, em 17/05/2022, p. 3).

O mesmo entendimento foi adotado pela 11ª Câmara (6ª Turma) do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região, no julgamento do processo nº 0011710-15.2019.5.15.0032, em 11/08/2022, que indeferiu o recurso da empresa UBER, pleiteando a reforma da decisão que a condenou ao pagamento de horas extras, o intervalo intrajornada e o descanso semanal remunerado. Concluiu não haver dúvidas de que o controle de jornada era perfeitamente possível.

Entendeu-se que a ré possuía controle total das viagens realizadas pelos trabalhadores, sabendo exatamente, por intermédio da tecnologia digital, os momentos em que os motoristas estão disponíveis no aplicativo, pois monitora os horários praticados e o tempo de espera.

E ainda houve a condenação por danos morais em decorrência do não cumprimento de obrigações trabalhistas.

Em outra decisão publicada em 08/09/2022, no julgamento do processo nº 0010112-89.2020.5.15.0032, a 3ª Turma - 6ª Câmara do Tribunal Regional da 15ª Região, reconheceu o vínculo de emprego entre a UBER e os motoristas que prestam serviço de transporte de passageiros por meio do aplicativo, condenando a empresa ao pagamento de indenização por danos morais pela jornada exaustiva e falta de anotação em CTPS, bem como deferiu uma hora extra a título de intervalo intrajornada, com os adicionais e os reflexos.

Pontuou-se que as empresas que agredem deliberadamente os direitos trabalhistas com intuito de obter vantagem econômica devem sofrer as consequências do ilícito que cometem, ao menos na perspectiva da reparação do dano social produzido.

Dessa forma, por considerar o dano social gerado pela prática adotada pela empresa UBER ao negar aos seus mais de 800 mil motoristas a ela vinculados em todo o país os direitos constitucionalmente garantidos, em que reduz o “*status*” de cidadania deles, provoca discriminação, negligencia obrigações, agride o Estado Social Democrático de Direito e obtém vantagem econômica indevida, a empresa foi condenada a pagar indenização de R\$1.000.000,00 (um milhão de reais), a ser corrigida na proporção dos créditos trabalhistas, a partir da data de publicação da presente decisão, com destinação ao Fundo de Amparo ao Trabalhador - FAT (TRT-15ª - 0010112-89.2020.5.15.0032, 6ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região, em 08/09/2022, p. 87). O relator ainda conclui que:

Impressiona que depois de tantos anos de tentativa de superação da ordem liberal e consolidação do Estado Social ainda se conviva com práticas que retomam a época pré-capitalista, quando o argumento de “parceria” entre os proprietários de terras e os trabalhadores forneciam fundamento para a espoliação da condição humana destes. Não é à toa, portanto, que a relação entre os trabalhadores e as empresas detentoras de aplicativo são apresentados como “servidão moderna”, “escravidão digital”, ou, na expressão mais reduzida, “uberização”. E a argumentação artificialmente criada e midiaticamente difundida ainda busca fazer acreditar que quem explora faz um “favor” para o explorado. Como se divulga com insistência, quem tem algum sonho poderá realizá-lo trabalhando “com” (e não “para”) a UBER e o fará sem se submeter a um padrão, ou seja, sendo o seu “próprio chefe”. Aqueles que conseguem alcançar esta condição são tidos, então, como seres privilegiados. Como se divulga com insistência, quem tem algum sonho poderá realizá-lo trabalhando “com” o aplicativo da UBER (e não “para” o aplicativo e, menos ainda, “para” a UBER) e o fará sem se submeter a um padrão, ou seja, sendo o seu “próprio chefe”. Aqueles que conseguem alcançar esta condição são tidos, então, como seres privilegiados. Ostentariam, assim, como denuncia sarcasticamente Ricardo Antunes, o “privilégio da servidão”! (TRT-15ª - 0010112-89.2020.5.15.0032, 6ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região, em 08/09/2022, p. 4).

Por fim, a 4ª Câmara manteve o entendimento dos autos do processo n. 0010214-10.2018.5.15.0153 nas decisões dos autos ROT - 0011886-26.2020.5.15.0010 e ROT - 0011291-54.2020.5.15.0001, declarando a existência de vínculo empregatício entre o reclamante e a reclamada, em virtude da existência de todos os requisitos exigidos pelo artigo 3º da CLT.

5 DESAFIOS AO MODELO TRADICIONAL DO DIREITO DO TRABALHO: REGULAMENTAÇÃO LEGISLATIVA NO BRASIL

Os dados pesquisados no capítulo precedente revelam a existência de posições divergentes sobre a natureza do trabalho realizado pelos motoristas de aplicativo.

Conforme ressalta Brasil, N. (2019) há um embate travado entre 2 (duas) posições. De um lado, aqueles que vislumbram o atual momento como de total mudança de paradigmas, de maneira a tornar inviável a aplicação do modelo tradicional do Direito do Trabalho, sobretudo no aspecto da subordinação. Do outro lado, aqueles que entendem que o trabalho por aplicativo se caracteriza como subordinado, desde que se considere a evolução dos critérios identificadores ao contexto atual (BRASIL, N., 2019, p. 147).

Embora não seja possível determinar qual das posições seria mais adequada, é conclusivo que o modelo tradicional do Direito do Trabalho está passível de desafios, seja para uma possível releitura e atualização de seus critérios e pressupostos, seja para a criação de um sistema inteiramente novo que abarque os novos postos de trabalho criados pela Quarta Revolução Industrial, especialmente aos trabalhadores de plataformas digitais.

Seria pertinente que o legislador antecipasse o conflito e evitasse que o problema fosse decidido de forma desarmônica nos Tribunais, utilizando-se de uma legislação que reconhecesse aos motoristas de aplicativo os direitos fundamentais garantidos constitucionalmente.

No entanto, em direção oposta, o legislador brasileiro apresenta soluções escassas à demanda dos trabalhadores em plataformas digitais.

A Lei nº 12.578/2012 (BRASIL, 2012) foi um importante marco para o transporte urbano, pois regulamentou a “Política Nacional de Mobilidade Urbana”. Porém, com a chegada da UBER no Brasil no ano de 2014, a Lei 12.578/2012 (BRASIL, 2012) tornou-se ultrapassada, uma vez que, não apresentava legislação sobre a nova categoria que havia sido criada (ORTEGA, 2017).

Com o surgimento na nova classe de motoristas particulares, os taxistas começaram a cobrar dos municípios um posicionamento, que começaram a editar leis que impediam a prestação de serviço pelos motoristas de aplicativo. Ocorre que essas leis foram consideradas inconstitucionais pelos Tribunais de Justiça (ORTEGA, 2017).

Descontentes com a situação, os taxistas começaram a cobrar o posicionamento e a regulamentação do tema pelo Congresso Nacional. A partir de então, teve início um conflito entre os taxistas que lutavam por uma legislação federal intervencionista e a classe dos novos trabalhadores, que reivindicavam uma regulamentação mais flexível (ORTEGA, 2017).

5.1 Competência para legislar a respeito de transporte de passageiros por plataformas digitais

Como já mencionado, o transporte de passageiros por motoristas cadastrados em empresas de plataforma digitais é, em sua essência, um contrato privado. Com a expansão no mercado, seu modelo de negócio foi questionado, principalmente, pela classe dos taxistas, alegando ilegalidade e concorrência desleal na prestação de serviço.

Surgiu, assim, a necessidade de criar medidas para regular essa nova organização trabalhista, despontando o município como principal legislador para estabelecer, por exemplo, critérios para autorização do labor, o limite de motoristas na região, punições, métodos fiscalizatórios e tributários da atividade.

No entanto, conforme entendimento da ministra do Superior Tribunal de Justiça (STJ), Nancy Andrighi, ao se analisar o tema, deve-se observar o disposto na Constituição Federal em seu art. 22, XI, o qual determina que compete somente à União regular o serviço de transporte individual (ANDRIGHI, 2016, p. 412).

Ademais, é de competência privativa da União legislar sobre Direito Civil. O art. 730 do Código Civil define como “contrato de transporte” quando “[...] alguém se obriga, mediante retribuição, a transportar, de um lugar para outro, pessoas ou coisas” (BRASIL, 2002).

Deve-se considerar, ainda, a legislação federal ordinária, especialmente a Lei nº 12.965/2014 (BRASIL, 2014), que regula o Marco Civil da Internet e estabelece os princípios, as garantias, direitos e os deveres para o uso da internet no Brasil e determina as diretrizes para atuação da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios em relação à matéria. A referida lei estabelece em seu art. 3, inciso VIII, que um dos princípios do uso da internet no Brasil é a “[...] liberdade dos modelos de negócios promovidos na internet, desde que não conflitem com os demais princípios estabelecidos nesta Lei” (BRASIL, 2014).

A Lei Federal nº 12.529/2011 (BRASIL, 2011) prevê, em seu art. 36, que “[...] constituem infração da ordem econômica, independentemente de culpa, os atos sob qualquer forma manifestados, que tenham por objeto ou possam produzir os seguintes efeitos, ainda que não sejam alcançados” (caput): “limitar ou impedir o acesso de novas empresas ao mercado” (inciso III do art. 3º) e “criar dificuldades à constituição, ao funcionamento ou ao desenvolvimento de empresa concorrente ou de fornecedor, adquirente ou financiador de bens ou serviços” (inciso IV do art. 3º).

Sendo assim, ao analisar conjuntamente a Constituição, o Código Civil, o Marco Civil da Internet e a Lei Federal nº 12.529/2011, conclui-se que não compete aos Municípios, aos Estados e ao Distrito Federal legislar sobre aplicativos de internet de intermediação de

transporte privado individual, motivo pelo qual qualquer lei municipal, estadual ou distrital que venha a proibir o uso de aplicativos de transporte urbano padece de vício de ilegalidade e inconstitucionalidade.

5.2 Lei do Uber e propostas legislativas

As empresas de aplicativos conseguiram mobilizar o legislativo e reconhecer sua existência jurídica no mercado com a aprovação da Lei Ordinária nº 13.640/2018 (BRASIL, 2018), que ficou popularmente conhecida como a Lei do UBER (alterou a Lei nº 12.587/12 - Mobilidade Urbana), passando a disciplinar o transporte remunerado individual.

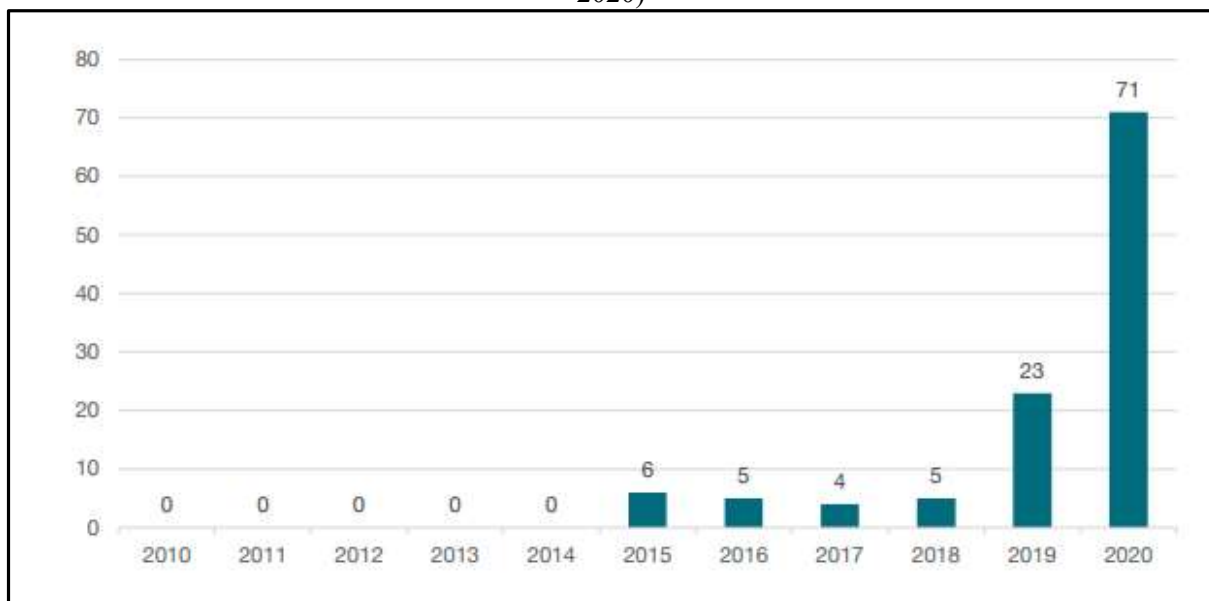
Somente em janeiro de 2022 foi aprovada a Lei nº 14.297/2022 (BRASIL, 2022), primeira norma trabalhista que regeu, parcialmente, o trabalho em plataformas digitais. Tal legislação dispõe de “[...] medidas de proteção ao entregador que presta serviço por intermédio de empresa de aplicativo de entrega durante a vigência da emergência em saúde pública decorrente do coronavírus responsável pela Covid-19” (BARRETO, 2022, p. 108).

A Lei nº 14.297/2022 (BRASIL, 2022) traz, de modo precário e temporário, alguns direitos à proteção da saúde e da segurança dos trabalhadores em plataformas digitais. Os debates acerca da existência do liame empregatício entre os trabalhadores e as plataformas não foram solucionados pela nova legislação, tanto que em seu artigo 10 dispõe que: “[...] Os benefícios e as conceituações previstos nesta Lei não servirão de base para caracterização da natureza jurídica da relação entre os entregadores e as empresas de aplicativo de entrega” (BRASIL, 2022, não paginado).

Observa-se a existência de muitas propostas legislativas para a proteção dos trabalhadores de aplicativo. Entretanto, a evolução desses projetos de lei encontra-se em um caminhar demasiadamente lento e, portanto, longe de apresentar uma solução para os trabalhadores.

O Centro de Ensino e Pesquisa em Inovação (CEPI) da FGV Direito - SP demonstrou no projeto Futuro do Trabalho e *Gig Economy* um mapeamento e análise de 126 projetos de lei federais que buscam regulamentar as relações de trabalho por meio de plataformas digitais. O estudo permeou o período de 2015 a junho de 2021 e utilizou dados de sítios eletrônicos da Câmara dos Deputados e do Senado Federal. Segundo o estudo, o trabalho por aplicativo percorreu 3 (três) grandes fases no Congresso Nacional, conforme se ilustra na Figura 4:

Figura 4 – Volume de projetos de lei em tramitação no Congresso Nacional, por tipo de PL (2015-2020)



Fonte: Centro de Ensino e Pesquisa em Inovação da FGV Direito SP (2021, p. 3)

A primeira fase legislativa engloba o intervalo de 2015 a 2018, em que se identifica conflito entre as categorias de motoristas de aplicativo e taxistas, que visam regulamentar questões tributárias da atividade. Como fruto desse período, aprovou-se a Lei nº 13.640/2018 (BRASIL, 2018), a qual regulamentou o transporte remunerado privado individual de passageiros, sem estabelecer os parâmetros da relação de trabalho (BARRETO, 2022, p. 106).

A segunda fase concentra-se no período entre 2019 e o primeiro trimestre de 2020 e retrata a realidade fática dos motoristas de transporte de passageiros por aplicativos. Foi marcada pela tentativa de garantir direitos a esses prestadores de serviço, especialmente pela caracterização dos prestadores como autônomos ou empregados (SILVEIRA; KLAFKE, 2021, p. 2).

Por fim, na terceira fase, amplificou-se a iniciativa de projetos de lei para proteção dos trabalhadores em plataformas digitais, em razão da pandemia de Covid-19 e das manifestações dos profissionais em julho de 2020, “[...] com especial destaque para problemas como acidentes de trabalho, COVID-19, governança das plataformas, renda e saúde” (CENTRO DE ENSINO E PESQUISA EM INOVAÇÃO DA FGV DIREITO SP, 2021a, p. 6).

Um dos propósitos de referida pesquisa consistiu em detectar possíveis soluções previdenciárias para os motoristas de plataformas digitais, conforme se explica:

O sistema previdenciário do RGPS envolve diferentes regimes de contratação: autônomos (inclusive MEIs), empregados, intermitentes etc. Em tese, portanto, já contemplaria os trabalhadores da gig economy, sejam eles considerados como autônomos, sejam considerados como empregados típicos

ou intermitentes, todos considerados contribuintes obrigatórios do sistema. Contudo, os PLs mapeados apontam a tendência de se conferir proteção social por meio da previdência social aos gig workers, indicando que eles estão fora desse regime. Parece haver um descompasso entre o disposto na legislação (dever ser) e a realidade, suscitando o questionamento: se é juridicamente possível que os gig workers contribuam para a previdência social, por qual razão isso não acontece? Para tentar responder, é importante levar em consideração o contexto brasileiro para aventar hipóteses: (i) desconhecimento sobre a existência e importância da contribuição; (ii) baixa renda e insuficiência de recursos a serem destinados à contribuição para a previdência; (iii) desconhecimento sobre os procedimentos para contribuir. (CENTRO DE ENSINO E PESQUISA EM INOVAÇÃO DA FGV DIREITO SP, 2021b, p. 9).

Embora sejam muitos os projetos de lei, as controvérsias existentes entre os trabalhadores de plataformas digitais estão longe de serem pacificadas.

Conforme Oliveira, Pereira e Boas (2021), essa situação pode ser percebida pela análise de 3 (três) projetos, que sugerem modos de regulamentação discrepantes entre si, variando desde a criação de uma categoria intermediária, até a elaboração de uma lei especial, à parte da CLT, para disciplinar as normas do trabalho uberizado. São eles: o PL 3748/2020 (Deputada Tabata Amaral) (CÂMARA DOS DEPUTADOS, 2020a), PL 4172/2020 (Deputado Henrique Fontana) (CÂMARA DOS DEPUTADOS, 2020b) e PL 974/2021 (Senador Randolfe Rodrigues) (SENADO FEDERAL, 2021), que oferecem, respectivamente, grau mínimo, intermediário e amplo de proteção.

O PL 3748/2020 (CÂMARA DOS DEPUTADOS, 2020a) propõe a criação de uma categoria intermediária de trabalhadores, excluída do âmbito de proteção da CLT e institui o trabalho sob demanda, que se caracteriza como sendo aquele em que, segundo Art. 2º “[...] os clientes contratam a prestação de serviços diretamente com a plataforma de serviços sob demanda, que por sua vez, apresenta proposta para execução dos serviços para um ou mais trabalhadores” (CÂMARA DOS DEPUTADOS, 2020a, não paginado).

Assim como é assegurado ao empregado intermitente, conforme Art. 3º, o trabalhador teria plena liberdade de aceitar ou não a proposta de serviço oferecida pela plataforma, não podendo esta aplicar qualquer penalidade pela recusa do serviço (CÂMARA DOS DEPUTADOS, 2020a, não paginado).

À primeira vista, o referido projeto aparenta ser bastante benéfico aos trabalhadores de aplicativo, alçando-os à formalidade e garantindo um patamar mínimo de direitos como o pagamento de uma remuneração mínima, equivalente ao salário profissional-hora ou piso da categoria ou mesmo o salário-mínimo, bem como outras verbas como 1/12 de gratificação natalina, 1/12 de férias proporcionais e 1/36 de terço de férias, como consta no Art. 5º

(CÂMARA DOS DEPUTADOS, 2020a, não paginado). O projeto ainda prevê proteção contra o descadastramento imotivado ou por vingança (art. 9º, §3º), seguro desemprego (Art. 15), filiação ao Regime Geral de Previdência Social (RGPS) (Art. 16), auxílio-doença (Art. 17), assistência em caso de acidente de trabalho e indenização de demais danos sofridos pelo trabalhador (Art. 18) e salário-maternidade.

Para Oliveira, Pereira e Boas (2021), essa proposta visa se esquivar da caracterização do vínculo empregatício e afirmam que, ao criar uma categoria intermediária entre o autônomo e o empregado, tal projeto oferece também uma proteção intermediária. Assim, ao “[...] trabalhador sob demanda não é garantido, por exemplo, o descanso semanal remunerado, sob o enviesado argumento de que estes trabalhadores são livres para escolher seu dia de repouso” (OLIVEIRA; PEREIRA; BOAS, 2021, não paginado).

Para fins de cálculo do salário-hora de trabalho, o projeto considera o tempo efetivo de prestação dos serviços acrescido de 30%, a título de tempo de espera, como consta no Art. 5º, § 1º (CÂMARA DOS DEPUTADOS, 2020a, não paginado).

Subar (2022) critica esse acréscimo, alegando que o tempo de espera de um trabalhador pode ser diferente de outros e, ainda assim, todos receberiam o mesmo acréscimo de 30%. Acrescenta que poderia haver distorções, trazendo prejuízo ao trabalhador e benefícios para a plataforma, visto que pagaria valores extremamente baixos aos trabalhadores. Conclui que o PL 3748/2020 propõe, na verdade, a manutenção do sistema de superexploração do trabalhador, com a ressalva da concessão de alguns direitos (SUBAR, 2022, p. 42). A autora complementa:

Destarte, uma análise superficial do PL 3748/2020 conduz à equivocada conclusão de se tratar de uma ótima proposta para regulamentação do trabalho uberizado. É evidente que o projeto traz alguns direitos aos motoristas que até então são inexistentes e tenta solucionar o problema dos trabalhadores situados na zona cinzenta através da criação de uma categoria intermediária de trabalho que se encaixaria no conceito de parassubordinação. Todavia, a aprovação do atual texto é uma armadilha que fortalece a precarização do trabalho (SUBAR, 2022, p. 42).

Gaia (2020), ao analisar o referido projeto, sinaliza que o melhor caminho seria já garantir aos trabalhadores o direito ao registro na CTPS, considerando o fato de que, ontologicamente, inexistente distinção entre o trabalhador por aplicativos daqueles contratados sob a forma intermitente (GAIA, 2020, p. 297).

O PL 4172/2020 (CÂMARA DOS DEPUTADOS, 2020b) dispõe sobre a criação de um novo contrato de trabalho em plataformas digitais de transporte individual privado ou de entrega de mercadoria (Art. 1º). Ou seja, o projeto de lei aposta na existência de relação de emprego

entre os trabalhadores uberizados e as empresas que atuam por meio das plataformas, que passariam a ser denominadas de Contratantes. No entanto, de acordo com Oliveira, Pereira e Boas (2021), apesar de serem considerados empregados, a relação de emprego seria regulada por essa lei especial, à parte da CLT (OLIVEIRA; PEREIRA; BOAS, 2021).

Os principais pontos dessa proposta são: as viagens e entregas devem ser restritas a clientes previamente cadastrados na plataforma e a contratante deve informar ao trabalhador os dados do passageiro no momento da oferta do serviço (§2º, Art. 11), logo, aos empregados é vedada a oferta de serviços diretos aos clientes porque estão subordinados à plataforma; o trabalhador pode recusar corridas ou entregas e tem direito de conectar-se e desconectar-se das plataformas sem represálias (§§ 2º e 3º, Art. 3º); computa-se como hora de trabalho efetiva todo o tempo em que o empregado esteja com o aplicativo logado e conectado, independentemente de entregas ou viagens (Art. 8º, caput); a plataforma não poderá reter mais que 20% do valor total pago pelo cliente da viagem (Art. 10, caput); e o valor da tarifa inicial e do quilômetro rodado não poderá ser inferior a 60% do cobrado pelo táxi (parágrafo único, Art. 10) (CÂMARA DOS DEPUTADOS, 2020b).

Ainda estão previstos direitos como: adicional de 15% sobre o valor básico da tarifa em viagens e entregas realizadas em horário noturno ou em domingos e feriados (Art. 7º); salário mínimo proporcional ao número de horas trabalhadas (Art. 8º, §1º); 1/12 a título de gratificação natalina e 1/12 a título de férias, mais 1/36 a título de gratificação de férias (Art. 9º, caput); inscrição no Regime Geral de Previdência Social (Art. 15, caput); e seguro desemprego (Art. 24) (CÂMARA DOS DEPUTADOS, 2020b).

O PL 4172/2020, apesar de classificar os motoristas como empregados, extrai grande parte de seus dispositivos referente à remuneração dos trabalhadores do PL 3748/2020, possuindo a mesma problemática em relação à forma de remunerar os trabalhadores (OLIVEIRA; PEREIRA; BOAS, 2021).

O último Projeto de Lei analisado é o 974/2021 (SENADO FEDERAL, 2021) de autoria do Senador Randolfe Rodrigues (REDE), que tem por finalidade inserir na CLT, apenas um único artigo sobre o trabalho do motorista de aplicativo, qual seja:

Art. 235 - I. Os motoristas de aplicativo terão direitos aos seguintes benefícios, sem prejuízo de outros direitos ou benefícios assegurados por esta consolidação ou por legislações correlatas: I - Salário mínimo por hora; II - Férias remuneradas anuais de 30 (trinta) dias, com valor calculado com base na média da remuneração mensal dos últimos 12 (doze) meses acrescida de, pelo menos, um terço o valor da média; III - Descanso semanal remunerado, com valor calculado com base na média da remuneração dos 6 (seis) dias anteriores ao gozo do descanso; e IV - Outros decorrentes de acordo ou

convenção coletivos. § 1º O salário mínimo será calculado tendo por base o salário mínimo nacional, eventual acordo ou convenção coletiva ou o piso salarial fixado para a categoria, prevalecendo o que for mais benéfico ao motorista de aplicativo. § 2º Consideram-se motoristas de aplicativo, para os fins deste artigo, os motoristas que atuam no transporte remunerado privado individual de passageiros e os que atuam, inclusive por aplicativo de celular, nos serviços de entrega (delivery) de comidas, alimentos, remédios e congêneres, qualquer que seja o meio de transporte” (SENADO FEDERAL, 2021, p. 2-3).

Este projeto apresenta o mais elevado grau de proteção dentre os 3 (três) projetos analisados, visto que eleva os motoristas e entregadores das plataformas digitais à condição de empregados, regidos pelas normas da CLT.

Uma crítica feita ao PL 974/2021 (SENADO FEDERAL, 2021) é que ele é muito comedido em suas disposições, visto que silencia questões mais específicas do trabalho plataformizado, “[...] como problemas relacionados à recusa de chamados, informações não claras, punições, restrição de benefícios e transferência dos custos do trabalho” (OLIVEIRA; PEREIRA; BOAS, 2021, não paginado).

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A evolução da tecnologia, decorrente da Quarta Revolução Industrial, possibilitou uma movimentação disruptiva da informação e da comunicação, mediante o uso de inteligência artificial, robótica, internet das coisas, utilização de *softwares* e plataformas digitais nas relações de trabalho.

Diante dessas profundas mudanças, foi inaugurada uma nova organização de trabalho, capaz de potencializar a interação entre consumidores e prestadores de serviços por intermédio de uma plataforma digital. Essa nova modalidade de conexão tende a, definitivamente, mudar a dinâmica de trabalho com a promessa de lucro e de autonomia.

Sob a narrativa de que o trabalhador de uma plataforma digital possui liberdade e flexibilidade, visto que escolhe o momento e a quantidade de tempo que deseja atuar, as empresas apresentam-se como mera intermediadoras e consideram os profissionais como independentes, autônomos ou parceiros. Assim sendo, nega-lhes os direitos fundamentais mínimos, como limite de jornada, salário-mínimo mensal, férias, normas regulamentadoras de saúde e segurança no trabalho, bem como acesso à Previdência. A cruel realidade desses profissionais se traduz com jornadas excessivas, baixa remuneração e grande exposição a riscos.

A busca pelo crescimento econômico com o emprego da tecnologia jamais pode se colocar acima da dignidade do trabalhador. Na era da Revolução Tecnológica, é inaceitável que as empresas detentoras de plataformas digitais expropriem o trabalho alheio, de maneira irresponsável e com a inobservância dos princípios constitucionais do valor social do trabalho e da dignidade humana, garantidos constitucionalmente.

Deve-se findar com o preconceito que se criou em relação aos direitos trabalhistas, sob a alegação de que eles podem atrasar a economia. O referido argumento apenas naturaliza a exploração sem limites e fortalece o discurso falacioso da liberdade e da autonomia. Em verdade, o Direito do Trabalho apenas expressa os direitos fundamentais ao tentar proteger a saúde e a dignidade dos trabalhadores e promover uma melhoria de sua condição social, econômica e política.

Ao analisar se as imposições formais sobre os motoristas estão de acordo com a realidade fática e se elas resguardam a autonomia para que o trabalhador preste o serviço, entende-se que as características do trabalho autônomo não estão presentes, revelando uma subordinação disfarçada.

A realidade observada no funcionamento das empresas de aplicativo de transporte, apesar dos argumentos de autonomia e de liberdade, indica que tal autonomia não é plena. Daí,

advém a importância da discussão sobre a presença dos requisitos na relação de trabalho, devendo utilizar-se de uma interpretação mais elástica. E, no caso, conclui-se presentes todos os elementos legalmente exigidos: prestação de trabalho por pessoa física, com personalidade, não eventualidade, onerosidade e sob subordinação.

A personalidade é reconhecida desde o cadastro do trabalhador, que informa os dados pessoais e bancários, antecedentes criminais e aguarda o deferimento ou não de forma unilateral da empresa. Durante a prestação dos serviços, o motorista não pode enviar outro trabalhador para executar a tarefa determinada pelo aplicativo e, tampouco, ceder seu acesso a um terceiro.

O requisito da não eventualidade, por sua vez, é identificado na reiteração da prestação de serviços pelo motorista: há uma política de incentivo financeiro para os trabalhadores que fiquem à disposição da empresa de modo permanente, especialmente em determinados horários ou eventos locais.

A onerosidade demonstrou-se presente com o repasse do valor definido pela plataforma, não sendo possível um questionamento pelo motorista a respeito do cálculo efetuado.

A subordinação, por sua vez, evidencia-se por meio do monitoramento tecnológico, em que os motoristas devem seguir condutas previamente estabelecidas pelo aplicativo, com possibilidade de avaliação periódica e risco de desligamento da empresa.

Dessa forma, a propaganda de autonomia do motorista é facilmente refutada. O trabalhador, ao conectar-se ao aplicativo, submete-se a um espaço tecnológico que controla suas movimentações e escolhas, incluindo o valor do serviço prestado.

Dessa maneira, o Direito do Trabalho deve ser interpretado com maior plasticidade, a fim de que o princípio da primazia da realidade possa ser verificado de maneira correta quanto ao enquadramento das atividades intermediadas por plataformas digitais.

Percebe-se que o serviço de transporte prestado, via plataforma digital, possui todos os requisitos da relação de emprego. O argumento de autonomia alegado pelas empresas seria apenas a liberdade do motorista aceitar ou não a corrida. Essa opção também ocorre na clássica relação de emprego, visto que o empregado tem a opção de escolha do dia e horário que deseja trabalhar, havendo, obviamente, aplicação de falta e não recebimento da remuneração correspondente àquele período.

Em verdade, a maneira com que a relação dos motoristas e aplicativos está estruturada atualmente, não há como se afastar o vínculo de emprego. A aplicabilidade do Direito do Trabalho se impõe. Se a intenção é realmente possibilitar a autonomia do trabalhador, esta deve ser incontestável, visto que, a uberização da forma como atualmente é tratada, fere os direitos trabalhistas conquistados ao longo de anos e os princípios constitucionais dos trabalhadores,

legitimando práticas da exploração sem limites do trabalho.

Embora tais debates tenham ganhado grande relevância mundial, percebe-se no Brasil um claro dissenso de entendimento por parte dos julgados, não havendo jurisprudência firmada quanto à relação jurídica existente entre motoristas e empresas portadoras de plataformas digitais.

Seria pertinente que o legislador antecipasse o conflito e evitasse que o problema fosse decidido de forma desarmônica nos Tribunais, elucidando os direitos trabalhistas dos motoristas de aplicativo, os quais já se encontram garantidos na Constituição Federal e também na legislação celetista.

A evolução tecnológica criou um modelo de negócio que desafia o Direito do Trabalho a interpretar, com maior plasticidade, o ordenamento jurídico, a fim de que ele possa sanar as lacunas na falta de regulamentação de direitos aos motoristas de plataformas digitais e evitar a estagnação da legislação trabalhista e do declínio dos direitos fundamentais dos trabalhadores, indispensáveis para a efetivação da dignidade da pessoa humana e da justiça social.

REFERÊNCIAS

ABÍLIO, Ludmila Costhek. Uberização do trabalho: subsunção real da viração. **Boitempo**, São Paulo, 22 fev. 2017. Disponível em: <https://blogdaboitempo.com.br/2017/02/22/uberizacao-do-trabalho-subsuncao-real-da-viracao/>. Acesso em: 11 ago. 2022.

AGÊNCIA DE CONTEÚDO. **Saiba quanto ganha um motorista por aplicativo em 2023**. Disponível em: <<https://www.portaldotransito.com.br/noticias/mobilidade-e-tecnologia/mobilidade-urbana/saiba-quanto-ganha-um-motorista-por-aplicativo-em-2023/>>. Acesso em: 11 abr. 2023.

ALBUQUERQUE, Pedro Henrique Melo *et al.* **Na era das máquinas, o emprego é de quem? Estimativa da probabilidade de automação de ocupações no Brasil**. Rio de Janeiro: IPEA, 2019. Disponível em: https://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/TDs/190329_td_2457.pdf. Acesso em: 14 maio. 2022.

ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de. **Trabalho decente: direito humano e fundamental**. 2. ed. Belo Horizonte: Editora Dialética, 2020.

AMARAL NETO, Francisco dos Santos. A liberdade de iniciativa econômica: fundamento, natureza e garantia constitucional. **Revista de Informação Legislativa**, Pelotas, v. 23, n. 92, p. 221-240, out./dez. 1986. Disponível em: <https://www2.senado.leg.br/bdsf/handle/id/181737>. Acesso em: 14 maio. 2022.

AMARAL, Ézio José Raulino. **A dinâmica da prestação de serviços via plataformas digitais e a aplicabilidade do direito do trabalho: um estudo sobre o modelo Uber**. 2022. 102 f. Dissertação (Mestrado Profissional e Interdisciplinar em Direito, Justiça e Desenvolvimento) – Instituto Brasileiro de Ensino, Desenvolvimento e Pesquisa, São Paulo, 2022.

ANDRIGHI, Fátima Nancy. **Uber: a regulação de aplicativos de intermediação de contrato de transporte**. *Revista de Direito Administrativo*, v. 271, p. 409-416, 2016.

ANTUNES, André. A uberização leva à intensificação do trabalho e da competição entre os trabalhadores. **Escola Politécnica de Saúde Joaquim Venâncio – Fiocruz**, 2016. Disponível em: <https://www.epsjv.fiocruz.br/noticias/entrevista/a-uberizacao-leva-a-intensificacao-do-trabalho-e-da-competicao-entre-os>. Acesso em: 14 maio 2022.

ANTUNES, Ricardo. Século XXI: nova era da precarização estrutural do trabalho? *In*: ANTUNES, Ricardo; BRAGA, Ruy (org.). **Infoproletários: degradação real do trabalho virtual**. (org.). São Paulo: Boitempo, 2009. p. 231-238.

ANTUNES, Ricardo. **Adeus ao trabalho? Ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho**. 8. ed. São Paulo: Cortez, 2006.

ANTUNES, Ricardo; ALVES, Giovanni. As mutações no mundo do trabalho na era da mundialização do capital. **Educação & Sociedade**, Campinas, v. 25, n. 87, p. 335-351, 2004.

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

AUDAZ. **Conheça 7 aplicativos que vão te ajudar na mobilidade urbana**. 2019a. Disponível em: <https://audaztec.com.br/blog/conheca-7-aplicativos-que-vao-te-ajudar-na-mobilidade-urbana/>. Acesso em: 04 out. 2022.

AUDAZ. **Bicicleta ou caminhada para ir ao trabalho: por que incentivar?** 2019b. Disponível em: <https://audaztec.com.br/blog/bicicleta-ou-caminhadas-para-ir-ao-trabalho-por-que-as-empresas-devem-incentivar/>. Acesso em: 04 out. 2022.

BARRETO, Clessiene Cuzzuol Nunes. **Trabalho em plataformas digitais: os direitos fundamentais dos trabalhadores face às novas formas de subordinação e aos preceitos do trabalho digno e do trabalho decente**. 2022. 181 f. Dissertação (Mestrado em Direito) – Faculdade de Direito de Vitória, Vitória, 2022.

BARROSO, Luís Roberto. Estado e livre iniciativa na experiência constitucional brasileira. **REDE - Revista Eletrônica de Direito do Estado**, Salvador, n. 33, jan./fev./mar. 2013. Disponível em: <http://www.direitodoestado.com.br/codrevista.asp?cod=683>. Acesso em: 17 maio 2022.

BRAGA, Ruy. Precariado e sindicalismo no Sul global. **Revista Outubro**, São Paulo, n. 22, p. 35-61, 2014.

BRASIL. **Constituição Política do Imperio do Brazil de 1824. Constituição Política do Império do Brasil, elaborada por um Conselho de Estado e outorgada pelo Imperador D. Pedro I, em 25.03.1824. Manda observar a Constituição Política do Imperio, offerecida e jurada por Sua Magestade o Imperador**. Rio de Janeiro: Typographia Nacional, 1824. (Coleção de Leis do Império do Brasil - 1824, v. 1). Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao24.htm. Acesso em: 22 abr. 2022.

BRASIL. Constituição da República dos Estados Unidos do Brasil (de 24 de fevereiro de 1891). Nós, os representantes do povo brasileiro, reunidos em Congresso Constituinte, para organizar um regime livre e democrático, estabelecemos, decretamos e promulgamos a seguinte. **Diário do Congresso Nacional**, Brasília, DF, p. 523, 24 fev. 1891. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao91.htm. Acesso em: 22 abr. 2022.

BRASIL. Constituição da República dos Estados Unidos do Brasil (de 16 de julho de 1934). Nós, os representantes do povo brasileiro, pondo a nossa confiança em Deus, reunidos em Assembléia Nacional Constituinte para organizar um regime democrático, que assegure à Nação a unidade, a liberdade, a justiça e o bem-estar social e econômico, decretamos e promulgamos a seguinte. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 16. jul. 1934. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao34.htm. Acesso em: 22 abr. 2022.

BRASIL. Constituição dos Estados Unidos do Brasil, de 10 de novembro de 1937. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 10. nov. 1937. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao37.htm. Acesso em: 22 abr. 2022.

BRASIL. Constituição dos Estados Unidos do Brasil (de 18 de setembro de 1946). **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 18 set. 1946. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao46.htm. Acesso em: 22 abr. 2022.

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1967. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 24 jan. 1967. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao67.htm. Acesso em: 22 abr. 2022.

BRASIL. Emenda Constitucional nº 1, de 17 de outubro de 1969. Edita o novo texto da Constituição Federal de 24 de janeiro de 1967. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 20 out. 1969. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/emendas/emc_anterior1988/emc01-69.htm. Acesso em: 22 abr. 2022.

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 05 out. 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 22 abr. 2022.

BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452, de 1 de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 09 ago. 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 08 set. 2022.

BRASIL. Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002. Institui o Código Civil. **Diário Oficial da União**: seção 1, Brasília, DF, ano 139, n. 8, p. 1-74, 11 jan. 2002. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/110406compilada.htm. Acesso em: 10 jan. 2022.

BRASIL. Lei nº 12.529, de 30 de novembro de 2011. Estrutura o Sistema Brasileiro de Defesa da Concorrência; dispõe sobre a prevenção e repressão às infrações contra a ordem econômica; altera a Lei nº 8.137, de 27 de dezembro de 1990, o Decreto-Lei nº 3.689, de 3 de outubro de 1941 - Código de Processo Penal, e a Lei nº 7.347, de 24 de julho de 1985; revoga dispositivos da Lei nº 8.884, de 11 de junho de 1994, e a Lei nº 9.781, de 19 de janeiro de 1999; e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 30 nov. 2011. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2011/lei/112529.htm. Acesso em: 30 jan. 2023.

BRASIL. Lei nº 12.578, de 3 de janeiro de 2012. Institui as diretrizes da Política Nacional de Mobilidade Urbana; revoga dispositivos dos Decretos-Leis nºs 3.326, de 3 de junho de 1941, e 5.405, de 13 de abril de 1943, da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e das Leis nºs 5.917, de 10 de setembro de 1973, e 6.261, de 14 de novembro de 1975; e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 03 jan. 2012. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2012/lei/112587.htm. Acesso em: 10 jan. 2022.

BRASIL. Lei nº 12.965, de 23 de abril de 2014. Estabelece princípios, garantias, direitos e deveres para o uso da Internet no Brasil. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 23 abr. 2014. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2014/lei/112965.htm. Acesso em: 30 jan. 2023.

BRASIL. Lei nº 13.640, de 26 de março de 2018. Altera a Lei nº 12.587, de 3 de janeiro de 2012, para regulamentar o transporte remunerado privado individual de passageiros. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 26 mar. 2018. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/lei/113640.htm. Acesso em: 10 jan. 2022.

BRASIL. Lei nº 14.297, de 5 de janeiro de 2022. Dispõe sobre medidas de proteção asseguradas ao entregador que presta serviço por intermédio de empresa de aplicativo de entrega durante a vigência da emergência em saúde pública decorrente do coronavírus responsável pela covid-19. **Diário Oficial da União**: seção 1, Brasília, DF, n. 4, p. 1, 05 jan. 2022. Disponível em: <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/lei-n-14.297-de-5-de-janeiro-de-2022-372163123>. Acesso em: 10 jan. 2022.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região. (2ª Turma). Acórdão. **Recurso Ordinário nº Processo 0010214-10.2018.5.15.0153**. Recorrente: Antonio Jocildo da Silva. Recorrido: Uber do Brasil Tecnologia Ltda. Relator: Manoel Carlos Toledo Filho Campinas: 11 mai. 2022. Disponível em: <https://pje.trt15.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0010214-10.2018.5.15.0153/2#42501c8>. Acesso em: 07 set. 2022.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região. (6ª Turma). Acórdão. **Recurso Ordinário nº Processo 0010215-44.2020.5.15.0114**. Recorrente: Alan Henrique Ribeiro De Paiva. Recorrido: Uber do Brasil Tecnologia Ltda. Relator: João Batista Martins Cesar. Campinas: 17 mai. 2022. Disponível em: <https://pje.trt15.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0010215-44.2020.5.15.0114/2#5972101>. Acesso em: 07 set. 2022.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região. (6ª Turma). Acórdão. **Recurso Ordinário nº Processo 0011710-15.2019.5.15.0032**. Recorrente: Rogério Adriano Venâncio Martins. Recorrido: Uber do Brasil Tecnologia Ltda. Relator: João Batista Martins Cesar: 11 ago. 2022. Disponível em: <https://pje.trt15.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0011710-15.2019.5.15.0032/2#a8a46c2>. Acesso em: 07 set. 2022.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região. (3ª Turma). Acórdão. **Recurso Ordinário nº Processo 0010112-89.2020.5.15.0032**. Recorrente: Uber Do Brasil Tecnologia Ltda. Recorrido: Marcelo Francischini. Relator: Jorge Luiz Souto Maior. Campinas: 08 set. 2022. Disponível em: <https://pje.trt15.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0010112-89.2020.5.15.0032/2#441de07>. Acesso em: 07 set. 2022.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (4ª Turma). Acórdão. **Agravo de Instrumento em Recurso de Revista nº 0010556-05.2021.5.03.0006**. Agravante: Thalierley Celson De Assis. Agravado: Uber Do Brasil Tecnologia Ltda. Relator Ministro Ives Gandra da Silva Martins Filho. Brasília, 01 abr. 2022. Disponível em: <https://consultaprocessual.tst.jus.br/consultaProcessual/resumoForm.do?consulta=1&numeroInt=25455&anoInt=2022>. Acesso em: 05 set. 2022.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (3ª Turma). Acórdão. **Recurso de Revista nº 0100353- 02.2017.5.01.0066**. Recorrente: Elias do Nascimento Santos. Recorrido: Uber do Brasil Tecnologia Ltda. Relator: Ministro Maurício Godinho Delgado. Brasília, 06 abr. 2022. Disponível em:
<https://consultaprocessual.tst.jus.br/consultaProcessual/resumoForm.do?consulta=1&numeroInt=288384&anoInt=2019>. Acesso em: 08 set. 2022.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (4ª Turma). Acórdão. **Agravo Instrumento em Recurso de Revista - 0010543-26.2020.5.15.0129**. Agravante: Josimar Dos Santos Lima. Agravado: Uber do Brasil Tecnologia Ltda. Relator: Ministro Ives Gandra da Silva Martins Filho. Brasília, 09 ago. 2022. Disponível em:
<https://consultaprocessual.tst.jus.br/consultaProcessual/resumoForm.do?consulta=1&numeroInt=171329&anoInt=2022>. Acesso em: 08 set. 2022.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (8ª Turma). Acórdão. **Agravo de Instrumento em Recurso de Revista - 100853-94.2019.5.01.0067**. Agravante: UBER DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA. Agravado: VIVIANE PACHECO CÂMARA. Relator: Ministro Alexandre de Souza Agra Belmonte, 03 fev. 2023. Disponível em:
<https://consultaprocessual.tst.jus.br/consultaProcessual/resumoForm.do?consulta=1&numeroInt=207344&anoInt=2022>. Acesso em: 15 mar. 2023.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (8ª Turma). Acórdão. **Recurso de Revista - 0010141-93.2021.5.03.0144**. Recorrente: Thiago Carvalho de Santana. Recorrido: Uber do Brasil Tecnologia Ltda. Relator: Ministro Aloysio Correa da Veiga. Brasília, 24 ago. 2022. Disponível em:
<https://consultaprocessual.tst.jus.br/consultaProcessual/resumoForm.do?consulta=1&numeroInt=303623&anoInt=2021>. Acesso em: 08 set. 2022.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (4ª Turma). Acórdão. **Recurso de Revista nº AIRR - 10650-56.2021.5.03.0004**. Agravante: Adilson de Oliveira Aguiar. Agravado: 99 Tecnologia Ltda. Relator: Ministro Ives Gandra da Silva Martins Filho. Brasília, 01 jul. 2022. Disponível em:
<https://consultaprocessual.tst.jus.br/consultaProcessual/resumoForm.do?consulta=1&numeroInt=109619&anoInt=2022>. Acesso em: 06 out. 2022.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (4ª Turma). Acórdão. **Recurso de Revista nº AIRR - 383-78.2021.5.06.0412**. Agravante: Jefferson Tairone Soares Belarmino. Agravado: 99 Tecnologia Ltda. Relator: Ministro Ives Gandra da Silva Martins Filho. Brasília, 24 jun. 2022. Disponível em:
<https://consultaprocessual.tst.jus.br/consultaProcessual/resumoForm.do?consulta=1&numeroInt=157160&anoInt=2022>. Acesso em: 06 out. 2022.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (4ª Turma). Acórdão. **Recurso de Revista nº AIRR - 1001256-86.2021.5.02.0084**. Agravante: Ricardo Siqueira Moreira. Agravado: 99 Tecnologia Ltda. Relator: Ministro Ives Gandra da Silva Martins Filho. Brasília, 06 mai. 2022. Disponível em:
<https://consultaprocessual.tst.jus.br/consultaProcessual/resumoForm.do?consulta=1&numeroInt=74805&anoInt=2022>. Acesso em: 06 out. 2022.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (4ª Turma). Acórdão. **Recurso de Revista nº AIRR - 1000605-23.2021.5.02.0062**. Agravante: Luis Antonio Celestrim. Agravado: 99 Tecnologia Ltda. Relator: Ministro Ives Gandra da Silva Martins Filho. Brasília, 08 abr. 2022.

Disponível em:

<https://consultaprocessual.tst.jus.br/consultaProcessual/resumoForm.do?consulta=1&numeroInt=43374&anoInt=2022>. Acesso em: 06 out. 2022.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (4ª Turma). Acórdão. **Recurso de Revista nº AIRR - 10618-21.2021.5.03.0111**. Agravante: Rafael Ribeiro Lacerda. Agravado: 99 Tecnologia Ltda. Relator: Ministro Ives Gandra da Silva Martins Filho. Brasília, 08 abr. 2022.

Disponível em:

<https://consultaprocessual.tst.jus.br/consultaProcessual/resumoForm.do?consulta=1&numeroInt=17120&anoInt=2022>. Acesso em: 08 out. 2022.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (4ª Turma). Acórdão. **Recurso de Revista nº AIRR - 687-68.2020.5.06.0006**. Agravante: Pedro Marcelo Lima Pilar. Agravado: 99 Tecnologia Ltda. Relator: Ministro Ives Gandra da Silva Martins Filho. Brasília, 08 abr. 2022.

Disponível em:

<https://consultaprocessual.tst.jus.br/consultaProcessual/resumoForm.do?consulta=1&numeroInt=25343&anoInt=2022>. Acesso em: 08 out. 2022.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (4ª Turma). Acórdão. **Recurso de Revista nº AIRR - 1000031-71.2021.5.02.0006**. Agravante: Flavio Bacaro. Agravado: 99 Tecnologia Ltda. Relator: Ministro Ives Gandra da Silva Martins Filho. Brasília, 08 abr. 2022.

Disponível em:

<https://consultaprocessual.tst.jus.br/consultaProcessual/resumoForm.do?consulta=1&numeroInt=283781&anoInt=2021>. Acesso em: 08 out. 2022.

BRASIL, Natália Marques Abramides. **Relações de trabalho em plataformas digitais: desafios ao modelo tradicional do direito do trabalho**. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2019.

BRITO, Ednaldo. Decisão da Suprema Corte de Nova York considera motorista da Uber empregado. **Centro de Estudos Jurídicos - CEJUR**, 28 dez. 2020. Disponível em: <https://cejur.com.br/decisao-da-suprema-corte-de-nova-york-considera-motorista-da-uber-empregado/>. Acesso em: 11 ago. 2022.

BAUMAN, Zygmunt. **Modernidade líquida**. Rio de Janeiro: Jorge Zahar, 2001.

BOBBIO, Norberto. **A Era dos Direitos**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2004.

BONAVIDES, Paulo. **Curso de Direito Constitucional**. 24. ed. São Paulo: Malheiros, 2011.

CÂMARA DOS DEPUTADOS. **Redação final projeto de lei nº 3748 de 2020**. 2020a.

Disponível em:

https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=1912324&filename=PL+3748/2020. Acesso em: 23 set. 2022.

CÂMARA DOS DEPUTADOS. **Redação final projeto de lei nº 4172 de 2020**. 2020b.

Disponível em:

https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=1921884&filenome=PL+4172/2020. Acesso em: 23 set. 2022.

CARELLI, Rodrigo. Suprema Corte do Reino Unido confirma: motoristas da Uber não são trabalhadores autônomos. **TRAB21**, 19 fev. 2021. Disponível em: <https://trab21blog.wordpress.com/2021/02/19/suprema-corte-do-reino-unido-confirma-motoristas-da-uber-nao-sao-trabalhadores-autonomos/>. Acesso em: 19 ago. 2022.

CARELLI, Rodrigo de Lacerda; OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio. **As plataformas digitais e o direito do trabalho no Século XXI**. Belo Horizonte: Editora Dialética, 2021.

CASTELLS, Manuel. **A sociedade em rede**. São Paulo: 2020.

CASTELLS, Manuel; CARDOSO, Gustavo (orgs.). **A sociedade em rede: do conhecimento à ação política**. Belém - Portugal: Imprensa Nacional, 2005.

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

CENTRO DE ENSINO E PESQUISA EM INOVAÇÃO DA FGV DIREITO SP. **Briefing temático #2: Trabalho sob demanda no Congresso (2010-2020) - Um oceano de possibilidades - versão 1.0**. São Paulo: FGV Direito SP, 2021a. Disponível em: <https://bibliotecadigital.fgv.br/dspace/handle/10438/30268>. Acesso em: 21 set. 2022.

CENTRO DE ENSINO E PESQUISA EM INOVAÇÃO DA FGV DIREITO SP. **Briefing temático #7: Seguridade Social e o Trabalho em Plataformas Digitais - versão 2.0**. São Paulo: FGV Direito SP, 2021b. Disponível em: https://bibliotecadigital.fgv.br/dspace/bitstream/handle/10438/30909/BT7_seguridade%20social_trabalho_plataformas.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em: 21 set. 2022.

CHRISTENSEN, Clayton M. **O dilema da inovação: quando as novas tecnologias levam empresas ao fracasso**. São Paulo: M.Books do Brasil Editora Ltda, 2012.

COSTA, Ilton Garcia da; TOSAWA, Suelyn. Trabalho, capitalismo e globalização: aspectos evolutivos do direito ao trabalho digno. *Argumenta Journal Law*, Jacarezinho-PR, v. 34, p. 439-460, 2021. Disponível em: <https://seer.uenp.edu.br/index.php/argumenta/article/view/2377>. Acesso em: 12 jan. 2023.

COSTA, Jefferson Alexandre da. Breve histórico do direito do trabalho brasileiro. **Revista Jus Navigandi**, Teresina, ano 25, n. 6276, 6 set. 2020. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/56743>. Acesso em: 22 abr. 2022.

DAUN, Rafaela Rabelo; PAIÃO, Olivie Samuel; FURLANETO NETO, Mário. Uberização das relações de trabalho: a nova realidade laboral. *In*: ENCONTRO VIRTUAL DO CONPEDI, I., 2020, Florianópolis. **Anais eletrônicos** [...]. Florianópolis: CONPEDI, 2020. Disponível em: <http://site.conpedi.org.br/publicacoes/olpbq8u9/k5i2vb6i/CO1s0w2DTyeAla7O.pdf>. Acesso em: 18 ago. 2022.

DAUN, Rafaela Rabelo. **A economia compartilhada no contexto do trabalho intermediado por aplicativos digitais de transporte: uma análise da natureza jurídica**. 2021. 138 f. Dissertação (Mestrado em Direito) – Centro Universitário Eurípides de Marília – UNIVEM, Marília, 2021. Disponível em: <https://aberto.univem.edu.br/handle/11077/1986>. Acesso em: 16 maio 2022.

DEON, Rodrigo. Os impactos sociais diante do ressurgimento das idéias liberais, e a dignidade da pessoa humana, como limite à flexibilização do Direito do Trabalho. **DireitoNet**, São Paulo, 04 fev. 2004. Disponível em: <https://www.direitonet.com.br/artigos/exibir/1452/Os-impactos-sociais-diante-do-ressurgimento-das-ideias-liberais-e-a-dignidade-da-pessoa-humana-como-limite-a-flexibilizacao-do-Direito-do-Trabalho>. Acesso em: 03 maio. 2022.

EMPLOYMENT TRIBUNALS. **Case number: 2202551/2015**. London Central. Mr. Y. Yaslam, Mr. J. Farrar and Others v Uber Employment Tribunal judgment, Unidet Kingdom. Unidet Kingdom, 28 out. 2016. Disponível em: <https://www.judiciary.uk/wp-content/uploads/2016/10/aslam-and-farrar-v-uber-reasons-20161028.pdf>. Acesso em: 18 ago. 2022.

ENGELS, Friedrich. **A situação da classe trabalhadora na Inglaterra**. São Paulo: Boitempo, 2010.

FEIGELSON, Bruno. A relação entre modelos disruptivos e o direito: estabelecendo uma análise metodológica baseada em três etapas. In: FREITAS, Rafael Vêras de; RIBEIRO, Leonardo Coelho; FEIGELSON, Bruno (coords.). **Regulação e novas tecnologias**. Belo Horizonte: Fórum, 2018. p. 49-60.

FEIRA INTERNACIONAL DE MÁQUINAS E EQUIPAMENTOS - FEIMEC. **Manufatura avançada**. Rio de Janeiro: A Voz da Indústria, 2022. Disponível em: https://www.feimec.com.br/content/dam/Informa/Feimec/landing-page/pdf/ManufaturaAvancada_Ebook.pdf. Acesso em: 22 jun. 2022.

FELTEN, Maria Cláudia. Os valores sociais da livre iniciativa no capitalismo contemporâneo. **Revista Eletrônica Thesis**, São Paulo, ano XV, n. 30, p. 61-92, 2018. Disponível em: http://cantareira.br/thesis2/ed_30/materia4.pdf. Acesso em: 03 maio 2022.

FERREIRA, Antônio Carlos Gomes. **Direito Constitucional: teoria geral e direitos fundamentais**. São Paulo: Clube dos Autores, 2020.

FERREIRA, Marco Antônio. Locadora UseCar investe R\$ 600 milhões. **O Tempo**, [s. l.], 20 jul. 2022. Disponível em: <https://www.otempo.com.br/super-motor/locadora-usecar-investe-r-600-milhoes-1.2702725>. Acesso em: 04 ago. 2022.

FILGUEIRAS, Vitor; ANTUNES, Ricardo. Plataformas digitais, uberização do trabalho e regulação no Capitalismo contemporâneo. **Contracampo**, Niterói, v. 39, n. 1, p. 27-43, abr./jul. 2020.

FRAZÃO, Ana. A decisão do Reino Unido sobre os motoristas da Uber: o que ela ensina? **Espaço Vital**, [s. l.], 01 nov. 2016. Disponível em: <https://espaco->

vital.jusbrasil.com.br/noticias/401712481/a-decisao-do-reino-unido-sobre-os-motoristas-da-uber-o-que-ela-ensina. Acesso em: 18 ago. 2022.

FREITAS JÚNIOR, Antônio Rodrigues; SILVA, Victor Raduan da. The uberization of work and the legal regulation: the challenge of labor protection in semi-peripheral economies. **Labour Law Research Network**, [s. l.], 2017. Disponível em: <http://www.labourlawresearch.net/sites/default/files/papers/FINAL%20LLRN3-1.02-Freitas-Junior-Silva%20copy.pdf>. Acesso em: 29 jun. 2022.

FURLANETO NETO, Mário; DAUN, Rafaela Rabelo; NOGUEIRA, Isaque Mozer; POLI, Antônio Sergio Ferreira Costa. **A uber e os motoristas parceiros: relação e trabalho ou de emprego?**. In: I Congresso Direito, Inovação e Tecnologia, 2019, Marília. Anais I Congresso Direito, Inovação e Tecnologia. Marília: UNIVEM, 2019. v. 1. p. 14-14.

FURLANETO NETO, Mário; VERÍSSIMO, Eron Gimenes (Org.); KANDA, B. B. P. Z. (Org.). **Direito na Era Digital**. 1. ed. Bauru: Editora Pessotto, 2022. 224p .

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

GÓES, Geraldo; FIRMINO, Antony; MARTINS, Felipe. **A Gig economy no Brasil: uma abordagem inicial para o setor de transporte**. Carta de Conjuntura, Número 53, Nota de Conjuntura 5, 4º Trimestre de 2021. Brasília: IPEA, 2021. Disponível em: <https://www.ipea.gov.br/cartadeconjuntura/index.php/2021/10/a-gig-economy-no-brasil-uma-abordagem-inicial-para-o-setor-de-transporte/>. Acesso em: 22 ago. 2022.

HOBBSAWM, Eric. **Da revolução industrial inglesa ao imperialismo**. 6. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2016.

LEITE, Marcelo Lauar. Descortinando um direito fundamental: notas sobre a livre iniciativa. **Revista Digital Constituição e Garantia de Direitos**, Natal, v. 6, n. 2, 2014. Disponível em: <https://periodicos.ufrn.br/constituicaoegarantiadedireitos/article/view/5795>. Acesso em: 11 maio. 2022.

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

LÉVY, Pierre. **Cibercultura**. São Paulo: Editora 34, 2010.

MAGALDI, Sandro. SALIBI NETO, José. **Gestão do amanhã: tudo que você precisa saber sobre gestão, inovação e liderança para vencer na 4ª revolução industrial**. 4. ed. São Paulo: Editora Gente, 2018.

MARTINS FILHO, Ives Gandra da Silva. O direito comparado como fonte do direito coletivo do trabalho. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região**, Campinas, n. 1, p. 44-49, jul./dez. 1991. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/115154/1991_martins_filho_ives_direito_comparado.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em: 11 ago. 2022.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do trabalho**. 28. ed. São Paulo: Adas, 2012.

MARX, Karl. **O capital**: o processo de produção do capital. Rio de Janeiro: Editora Civilização Brasileira, 2016.

MARX, Karl. **O capital**: crítica da economia política. Livro 1 – O processo de produção de capital. São Paulo: Editora Nova Cultural Ltda., 1989.

MEIRELES, Edilton. Direito do trabalho comparado (seu estudo). **Síntese Trabalhista**, Porto Alegre, v. 15, n. 173, p. 21-29, nov. 2003.

MELO, Ronaldo Ribeiro de; ANDRADE, Maurício Oliveira de; BRASILEIRO, Anísio. Mobility as a service: necessidade de regulação e papel dos atores relevantes no contexto brasileiro. In: CONGRESSO DE PESQUISA E ENSINO EM TRANSPORTE DA ANPET, 32., 2018, Gramado. **Anais eletrônicos** [...]. Gramado: ANPET, 2018. Disponível em: <https://www.ufpe.br/documents/39806/2493297/Economia+-+Portugu%C3%AAs+-+Mobility+as+a+service+-+Necessidade+de+regula%C3%A7%C3%A3o+e+papel+dos+atores+relevantes+no+contexto+brasileiro+%28Melo+et+al.%2C+2018%29.pdf/287b01ba-58fa-4d04-a8e9-1f324b203c36>. Acesso em: 24 ago. 2022.

MENDES, Lucere Márcia; MAIRINK, Carlos Henrique Passos; MELLO, Roberta Salvático Vaz de. O trabalho plataformizado no Brasil e as experiências regulatórias pelo mundo: uma radiografia para o enquadramento jurídico da categoria profissional. **LIBERTAS DIREITO**, Belo Horizonte, v. 3, n. 1, p. 1-79, jan./jul. 2022. Disponível em: <https://periodicos.famig.edu.br/index.php/direito/article/view/218/145>. Acesso em: 24 ago. 2022.

NEVES, Nathália Carolina Fritz; CARNEIRO, Juliana Dias. O fenômeno da “uberização” das relações de emprego: análise de Direito Comparado. **Consultor Jurídico - ConJur**, São Paulo, 29 out. 2021. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2021-out-29/opiniao-fenomeno-uberizacao-relacoes-emprego>. Acesso em: 08 ago. 2022.

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

OLIVEIRA, Murilo; PEREIRA, Vitor; BOAS, Victória. Vilas. Três projetos para regular as empresas aplicativos. **Outras Palavras**, São Paulo, 5 jul. 2021. Disponível em: <https://outraspalavras.net/trabalhoeprecariado/tres-projetos-para-regular-as-empresas-aplicativo/#:~:text=Por%20apresentarem%20alternativas%20distintas%20diante,proposto%20em%20mar%C3%A7o%20de%202021>. Acesso em: 22 set. 2022.

OLIVEIRA, Vinícius de. 99: o que é, como funciona o app para motoristas e como se cadastrar. **TiltUOL**, São Paulo, 28 dez. 2021. Disponível em: <https://www.uol.com.br/tilt/faq/99-o-que-e-como-funciona-o-app-para-motoristas-e-como-se-cadastrar.htm>. Acesso em: 4 out. 2022.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. **Declaração Universal dos Direitos Humanos**. ONU: Paris, 1948. Disponível em: <https://www.unicef.org/brazil/declaracao-universal-dos-direitos-humanos>. Acesso em: 03 maio 2022.

ORSINI, Adriana Goulart de Sena; CORRÊA, Igo Zany Nunes; CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende. Apontamentos sobre a regulação e a judicialização da atividade empresarial de transporte de passageiros e relações de trabalho por aplicativos de mobilidade urbana na Argentina. *In*: ORSINI, Adriana Goulart de Sena; CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende; MENEGHINI, Nancy Vidal (orgs.). **Trabalhadores plataformizados e o acesso à justiça pela via dos direitos**: regulações e lutas em países das Américas, Europa e Ásia voltadas ao reconhecimento, redistribuição e representação. Belo Horizonte, Editora Expert, 2021. p. 128-144.

ORTEGA, Flávia Teixeira. Lei 13.640/2018(Lei do Uber): regulamenta o transporte remunerado privado individual de passageiros. **Jusbrasil**, 2017. Disponível em: <https://draflaviaortega.jusbrasil.com.br/noticias/561305476/lei-13640-2018-lei-do-uber-regulamenta-o-transporte-remunerado-privado-individual-de-passageiros>. Acesso em: 08 set. 2021.

PAPPEN, Roberta; ENGELMANN, Wilson. **A Quarta Revolução Industrial**: (des) emprego? Curitiba: Appris, 2020.
PIOVESAN, Flávia. **Temas de Direitos Humanos**. 14. ed. São Paulo: Saraiva, 2013.

6 TECNOLOGIAS que melhoram a mobilidade urbana. **Portogente**, [s. l.], 23 ago. 2021. Disponível em: <https://portogente.com.br/noticias/transporte-logistica/114522-6-tecnologias-que-melhoram-a-mobilidade-urbana>. Acesso em: 02 ago. 2022.

PREVITALI, Fabiane Santana; FAGIANI, Cilton Cesar. Trabalho digital e educação no Brasil. *In*: ANTUNES, Ricardo (org.). **Uberização, Trabalho digital e Indústria 4.0**. São Paulo: Boitempo, 2020. p. 217-235.

PRETTI, Gleibe. **História e princípios do Direito do Trabalho**. Joinville: Clube dos Autores, 2012.

PRETI, Mariana. **O que é a Quarta Revolução Industrial?** [201-]. Disponível em: <https://c2ti.com.br/blog/o-que-e-a-quarta-revolucao-industrial-empreendedorismo>. Acesso em: 28 jun. 2022.

QUANTO ganha um motorista Uber por dia? **Motorista Elite**, 2020. Disponível em: <https://motoristaelite.com/ganhos-diarios-de-um-uber/>. Acesso em: 11 jul. 2022.

RANIERI, Marco Aurelio; PULINO, Lúcia Zabotto; SANTOS, José Eduardo Lourenço dos. O direito ligado à inovação tecnológica em benefício e respeito à dignidade da pessoa humana sob o olhar dos direitos fundamentais. **Revista Em Tempo**, Marília, v. 18, n. 1, p. 33-49, dez. 2019. Disponível em: <https://revista.univem.edu.br/emtempo/article/view/3204>. Acesso em: 12 jan. 2023.

REALE, Miguel. **Filosofia do Direito**. 19. ed. São Paulo: Saraiva, 1999.

SANTANA, Raquel; FERNANDES, Cíntia. Entre o Reino Unido e o Brasil: a Justiça e os direitos dos trabalhadores em plataformas digitais. **Law Innovation**, [s. l.], 09 mar. 2021. Disponível em: <https://lawinnovation.com.br/entre-o-reino-unido-e-o-brasil-a-justica-e-os-direitos-dos-trabalhadores-em-plataformas-digitais/>. Acesso em: 19 ago. 2022.

SARLET, Ingo Wolfgang. **A eficácia dos direitos fundamentais**: uma teoria geral dos direitos fundamentais na perspectiva constitucional. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2009.

SENADO FEDERAL. **Projeto de Lei nº 974, de 2021. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para garantir direitos trabalhistas aos motoristas de aplicativos. AUTORIA: Senador Randolfe Rodrigues (REDE/AP)**. Brasília: Senado Federa, 2021. Disponível em: <https://legis.senado.leg.br/sdleg-getter/documento?dm=8942454&ts=1630419639382&disposition=inline>. Acesso em: 23 set. 2022.

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

SCHWAB, Klaus. **Aplicando a Quarta Revolução Industrial**. São Paulo: Edipro, 2019.

SILVA, Paula Jaeger da. **O trabalho nas plataformas digitais de intermediação**: estudo sobre a natureza jurídica da relação com os motoristas de aplicativo. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2021.

SILVEIRA, Ana Carolina R. Dias; KLAFKE, Guilherme Forma. As três ondas de projetos de lei sobre trabalho em plataformas digitais. **FGV Direito**, São Paulo, 24 fev. 2021. Disponível em: <https://medium.com/o-centro-de-ensino-e-pesquisa-em-inova%C3%A7%C3%A3o-est%C3%A1/as-tr%C3%AAs-ondas-de-projetos-de-lei-sobre-trabalho-em-plataformas-digitais-e376571db652>. Acesso em: 21 set. 2022.

SOUTO, Paulo Vitor Braga; GUERRA, Gustavo Rabay. Regulação jurídica de novos modelos de negócios digitais. **Revista Em Tempo**, Marília, v. 20, n. 1, p. 1-18, nov. 2020. Disponível em: <https://revista.univem.edu.br/emtempo/article/view/3254>. Acesso em: 12 jan. 2023.

STANDING, Guy. **O precariado**: a nova classe perigosa. Belo Horizonte: Autêntica, 2013.

STANDING, Guy. A revolt is coming for cloud labor. **HUFFPOST**, Estados Unidos, 27 out. 2016. Disponível em: https://www.huffpost.com/entry/cloud-labor-revolt_b_8392452. Acesso em: 24 jun. 2022.

SUBAR, Julia Roberta. **Uberização do trabalho**: da (in)existência de relação de emprego entre o motorista de aplicativo e a empresa Uber. 2022. 55 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Direito) – Universidade Federal de Uberlândia, Uberlândia, 2022. Disponível em: <https://repositorio.ufu.br/bitstream/123456789/34759/1/Uberiza%C3%A7%C3%A3oTrabalhoInexist%C3%Aancia.pdf>. Acesso em: 22 set. 2022.

VITORIO, Tamires; SILVA, Letícia Brito. Uber bane 1.600 motoristas no Brasil por “cancelamento excessivo de viagens”. **CNN Brasil**, São Paulo, 25 set. 2021. Disponível em: <https://www.cnnbrasil.com.br/business/uber-bane-1-600-motoristas-no-brasil-por-cancelamento-excessivo-de-viagens/>. Acesso em: 01 jul. 2022.

ZUINI, Priscila. 99Taxis recebe investimento da Tiger Global. **Exame**, São Paulo, 03 fev. 2015. Disponível em: <https://exame.com/pme/99taxi-recebe-investimento-da-tiger-global/>. Acesso em: 03 out. 2022.