



# FACULDADES LONDRINA

---

PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO *STRICTO SENSU*  
PROFISSIONAL EM DIREITO, SOCIEDADE E TECNOLOGIAS  
DA ESCOLA DE DIREITO DAS FACULDADES LONDRINA

**JÉSSY BORGES FERRACIOLI**

**A PLATAFORMIZAÇÃO E PRECARIZAÇÃO DO  
TRABALHO NA ESTRUTURA OCUPACIONAL DO  
CAPITALISMO DA ERA DIGITAL: O IMPACTO DA  
DECISÃO DO STF NO CASO DA UBER NO (RE)  
1446336**

LONDRINA  
2024

---

**JÉSSY BORGES FERRACIOLI**

**A PLATAFORMIZAÇÃO E PRECARIZAÇÃO DO  
TRABALHO NA ESTRUTURA OCUPACIONAL DO  
CAPITALISMO DA ERA DIGITAL: O IMPACTO DA  
DECISÃO DO STF NO CASO DA UBER NO (RE)  
1446336**

Trabalho de conclusão de curso apresentado ao Programa Pós-Graduação *Stricto Sensu* Profissional em “Direito, Sociedade e Tecnologias” da Escola de Direito das Faculdades Londrina como requisito parcial para obtenção do título de Mestre em Direito.

Orientadora: Profa. Dra. Samia Moda Cirino

LONDRINA  
2024

Ficha de identificação da obra

F368p Ferracioli, Jéssy Borges.

A plataformização e precarização do trabalho na estrutura ocupacional do capitalismo da era digital: O impacto da decisão do stf no caso da uber no (re) 1446336. /Jéssy Borges Ferracioli. - Londrina, 2024.

112 f.

Orientador: Samia Moda Cirino.

Dissertação (Mestrado Profissional em Direito, Sociedade e Tecnologias) –Escola de Direito das Faculdades Londrina, 2024.

Inclui bibliografia.

1. Plataformização do trabalho. 2. Precarização do trabalho. 3. Infoproletariado. 4. Uber.

CDU: 316.334.2

Elaborado por: Fernanda Felite Teixeira  
Bibliotecária CRB9 2165

**JÉSSY BORGES FERRACIOLI**

**A PLATAFORMIZAÇÃO E PRECARIZAÇÃO DO  
TRABALHO NA ESTRUTURA OCUPACIONAL DO  
CAPITALISMO DA ERA DIGITAL: O IMPACTO DA  
DECISÃO DO STF NO CASO DA UBER NO (RE) 1446336**

Trabalho de conclusão de curso apresentado ao Programa de Pós-Graduação *Stricto Sensu* Profissional em “Direito, Sociedade e Tecnologias” da Escola de Direito das Faculdades Londrina como requisito parcial para obtenção do título de Mestre em Direito.

Orientadora: Profa. Dra. Samia Moda Cirino

---

Profa. Dra. Samia Moda Cirino  
Orientadora - Presidente da Banca  
Escola de Direito das Faculdades Londrina

---

Profa. Dra. Jéssica Amanda Fachin  
Escola de Direito das Faculdades Londrina

---

Profa. Dra. Aldacy Rachid Coutinho  
(Membro externo -UNIVEL/PR)

Londrina, \_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_.

FERRACIOLI, Jéssy Borges. A PLATAFORMIZAÇÃO E PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO NA ESTRUTURA OCUPACIONAL DO CAPITALISMO DA ERA DIGITAL: O IMPACTO DA DECISÃO DO STF NO CASO DA UBER NO (RE) 1446336. 112 páginas. Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Programa de Mestrado Profissional em “Direito, Sociedade e Tecnologias” da Escola de Direito das Faculdades Londrina, Londrina, 2024.

### RESUMO

O presente estudo investiga a plataformação e a precarização do trabalho na estrutura ocupacional do capitalismo digital. Esse modelo é caracterizado pela prestação de serviços intermediados por plataformas digitais, como a Uber, dentro do contexto da *gig economy*, que prometem uma falsa flexibilidade e autonomia aos trabalhadores, quando, na realidade, os submetem a condições de trabalho precarizantes e instáveis. No estudo é citado um caso envolvendo um motorista e a Uber no (RE 1446336), que se discute qual a natureza jurídica dessa relação. A partir dessa análise, a pesquisa examina o impacto da decisão do Supremo Tribunal Federal (STF) no contexto do trabalho plataformação e explora as possíveis repercussões dessa decisão em outras profissões. Como resposta, o reconhecimento do vínculo empregatício é fundamental para proteger esses trabalhadores. O conceito do infoproletariado, também é explorado na pesquisa, conforme Ricardo Antunes que o define como uma classe emergente de trabalhadores submetidos a condições de trabalho precárias e desprotegidas dentro do ambiente digital. Metodologicamente, o estudo adota uma abordagem híbrida, utilizando os métodos hipotético-dedutivo e hipotético-indutivo. A pesquisa recorreu à revisão bibliográfica de autores nacionais e internacionais que estudam os temas, além de utilizar de decisões judiciais, legislações e artigos científicos.

**PALAVRAS CHAVES: PLATAFORMIZAÇÃO DO TRABALHO, PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO, INFOPROLETARIADO.**

FERRACIOLI, Jéssy Borges. A PLATAFORMIZAÇÃO E PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO NA ESTRUTURA OCUPACIONAL DO CAPITALISMO DA ERA DIGITAL: O IMPACTO DA DECISÃO DO STF NO CASO DA UBER NO (RE) 1446336. 112 páginas. Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Programa de Mestrado Profissional em “Direito, Sociedade e Tecnologias” da Escola de Direito das Faculdades Londrina, Londrina, 2023.

#### **ABSTRACT**

The present study investigates the platformization and precariousness of work in the occupational structure of digital capitalism. This model is characterized by the provision of services intermediated by digital platforms, such as Uber, within the context of the gig economy, which promise false flexibility and autonomy to workers, when, in reality, they subject them to precarious and unstable working conditions. The study mentions a case involving a driver and Uber (RE 1446336), which discusses the legal nature of this relationship. Based on this analysis, the research examines the impact of the Federal Supreme Court (STF) decision in the context of platformed work and explores the possible repercussions of this decision on other professions. In response, recognition of the employment relationship is essential to protect these workers. The concept of the infoproletariat is also explored in the research, according to Ricardo Antunes, who defines it as an emerging class of workers subjected to precarious and unprotected working conditions within the digital environment. Methodologically, the study adopts a hybrid approach, using hypothetical-deductive and hypothetical-inductive methods. The research used a bibliographical review of national and international authors who study the topics, in addition to using judicial decisions, legislation and scientific articles.

**KEYWORDS: PLATFORMIZATION OF LABOR. LABOR PRECARIZATION. INFOPROLETARIAT.**

## **LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS**

CLT - Consolidação das Leis do Trabalho

STF - Supremo Tribunal Federal

EUA - Estados Unidos da América

TRT - Tribunal Regional do Trabalho

IA - Inteligência Artificial

RE - Recurso Extraordinário

Corte IDH - Corte Interamericana de Direitos Humanos

TST - Tribunal Superior do Trabalho

AMT - Amazon Mechanical Turk

IOT - Internet das Coisas

CNPJ - Cadastro Nacional da Pessoa Jurídica

CPF - Cadastro de Pessoas Físicas

CTPS - Carteira de Trabalho e Previdência Social

CF - Constituição Federal

ADPF - Ação de Descumprimento de Preceito Fundamental

RCL - Reclamação Trabalhista

FGTS - Fundo de Garantia do Tempo de Serviço

OIT - Organização Internacional do Trabalho

ADC - Ação Declaratória de Constitucionalidade

ADI - Ação Declaratória de Inconstitucionalidade

Ilaw - Rede Internacional de Assistência a Advogados e Trabalhadores

GE-TRAB - Grupo de Estudos de Direito Contemporâneo do Trabalho  
Seguridade Social da Universidade de São Paulo (USP)

ACPCiv - Ação Civil Pública

CNH - Carteira Nacional de Habilitação

MEIs - Microempreendedores Individuais

AMAA - Associação dos Motoristas Aplicativos

RRAg - Recurso de Revista com Agravo

CTAs - Call To Action

CID - Classificação Internacional de Doenças

OMS - Organização Mundial da Saúde

INSS - Instituto Nacional do Seguro Social

NR - Normas Regulamentadoras

TIC - Tecnologias da Informação e Comunicação



## SUMÁRIO

<b>1 INTRODUÇÃO</b> .....	8
<b>2 A PLATAFORMIZAÇÃO DO TRABALHO HUMANO NO CAPITALISMO DA ERA DIGITAL</b> .....	12
2.1 AS TRANSFORMAÇÕES DA EXPLORAÇÃO DO TRABALHO HUMANO NO CAPITALISMO .....	12
2.2 PLATAFORMIZAÇÃO DO TRABALHO .....	22
2.3 INFOPROLETARIADO .....	32
<b>3 O ENFRENTAMENTO DA PLATAFORMIZAÇÃO DO TRABALHO PELO JUDICIÁRIO BRASILEIRO</b> .....	43
3.1 ENTRE EMANCIPAÇÃO E PRECARIZAÇÃO: A SENTENÇA PROFERIDA PELA 4ª VARA DO TRABALHO DE SÃO PAULO EM SEDE DE AÇÃO CIVIL PÚBLICA .....	44
3.2 HÁ OUTROS CAMINHOS: ANÁLISE COMPARADA ENTRE DIFERENTES PAÍSES SOBRE A PLATAFORMIZAÇÃO DO TRABALHO HUMANO .....	58
3.3 A DECISÃO DO STF SOBRE A PLATAFORMIZAÇÃO DO TRABALHO NO CASO DE MOTORISTAS DE APLICATIVOS.....	66
<b>4 IMPACTO DA DECISÃO DO STF E O FUTURO DO TRABALHO HUMANO: ESCOLHAS TRÁGICAS</b> .....	72
4.1 PREMISSAS EQUIVOCADAS NO CAMPO DO STF.....	72
4.1.1 Sorria, você está sendo terceirizado: a abrangência ilimitada do conceito de terceirização .....	77
4.1.2 Seremos todos pejotizados: bem-vindos ao time do infoproletariado .....	81
4.1.3 Nada de novo sobre os requisitos da relação de emprego no capitalismo 4.0: subordinação algorítmica .....	86
4.2 JURISTA: ESSA OCUPAÇÃO SERÁ SUSCETÍVEL À AUTOMAÇÃO? .....	91
<b>5 CONCLUSÃO</b> .....	100
<b>BIBLIOGRAFIA</b> .....	105

## 1 INTRODUÇÃO

A rápida expansão das plataformas digitais de serviços, como a *Uber*, *Rappi*, *Cabify*, *Ifood* e 99 têm provocado intensos debates sobre a natureza jurídica das relações estabelecidas nesse contexto. O caso a ser estudado é o da plataforma *Uber*, a qual apresenta uma promessa de flexibilidade e autonomia, mas muitas vezes esconde a realidade de rendas instáveis, ausência de benefícios e falta de segurança no trabalho. Isso é exacerbado pelo uso de algoritmos e sistemas de avaliação que podem desumanizar a relação de trabalho, tratando motoristas como simples partes de um sistema automatizado.

Por consequência, a *Uber* tornou-se um símbolo emblemático da *gig economy*, um modelo em que trabalhadores independentes prestam serviços por meio de plataformas *online* em troca de remuneração. Entre os principais pontos de controvérsia, destaca-se a questão afeta ao reconhecimento do vínculo empregatício entre a plataforma e os motoristas sob o discurso de que essa relação desafia as categorias tradicionais de emprego.

Considerando a relevância do caso da plataforma *Uber*, que tem sido tema central de discussões jurídicas em diversas partes do mundo, seria prejudicial o reconhecimento do vínculo empregatício entre a *Uber* e seus motoristas? À luz do entendimento do Supremo Tribunal Federal sobre a matéria, como tal reconhecimento pode impactar outras profissões e setores da economia no futuro, especialmente em relação à precarização do trabalho e à adaptação das leis trabalhistas às novas tecnologias?

Como forma de resposta ao problema apresentado é necessário entender que, o reconhecimento do vínculo empregatício entre a *Uber* e seus motoristas é essencial para garantir a proteção trabalhista e combater a precarização das condições de trabalho. Sem esse reconhecimento, os motoristas continuam expostos à ausência de direitos fundamentais, como segurança social, férias remuneradas e uma remuneração justa, o que compromete seu sustento e, conseqüentemente, sua dignidade. Logo, o reconhecimento do vínculo empregatício é essencial para assegurar direitos básicos aos trabalhadores, promovendo uma sociedade mais justa e equitativa.

Desse modo, é de suma importância que o Supremo Tribunal Federal (STF) alinhe seu entendimento com o da Justiça do Trabalho, que em sua maioria tem reconhecido o vínculo empregatício entre motoristas e plataformas digitais. Esse reconhecimento pode estabelecer um precedente benéfico para outras profissões que operam sob condições similares, combatendo a precarização do trabalho e evitando condições degradantes. Ao reconhecer o vínculo empregatício, o STF contribuiria para garantir direitos fundamentais, como salário mínimo,

férias remuneradas, 13º salário, FGTS e proteção contra demissão arbitrária, fortalecendo a rede de proteção social construída ao longo das décadas.

Além disso, tal reconhecimento promoveria uma maior equidade nas relações laborais, assegurando que trabalhadores de plataformas digitais tenham acesso às mesmas proteções e benefícios que outros trabalhadores formais. Isso não apenas garantiria uma remuneração justa e condições de trabalho dignas, mas também proporcionaria segurança jurídica tanto para os trabalhadores quanto para as empresas. Com um arcabouço legal mais claro e estável, seria possível mitigar a exploração laboral e promover um ambiente de trabalho mais justo e equilibrado. Em última análise, o alinhamento do STF com a Justiça do Trabalho contribuiria significativamente para a promoção de uma sociedade mais justa e equitativa, em que os direitos dos trabalhadores são respeitados e protegidos.

Nesse ínterim, a pesquisa é justificada a partir do surgimento desse novo formato de trabalho em plataformas digitais, que, aparentemente, desafia o instituto de relação do emprego, previsto na Consolidação das Leis Trabalhistas. Tanto que, essa questão tem sido tratada de forma diversa entre as Turmas do Tribunal Superior do Trabalho, culminando com a chegada da discussão no âmbito do Supremo Tribunal Federal, em razão de recursos extraordinários interpostos contra decisões que reconheceram o vínculo, inclusive, de reclamações constitucionais.

Vale destacar que o trabalho em plataformas digitais não está sujeito a uma regulamentação específica no Brasil, o que prejudica o acesso aos direitos trabalhistas previstos tanto na Constituição Federal quanto na Consolidação das Leis Trabalhistas. Desse modo, os motoristas, ditos parceiros, não têm acesso a garantias mínimas de trabalho, como, por exemplo, o direito ao salário mínimo, horas extras, repouso semanal remunerado, férias, 13º salário, limite máximo de jornada, intervalos intrajornada e interjornada, entre outros direitos fundamentais. A ausência do reconhecimento do vínculo de emprego poderá trazer sérias consequências aos trabalhadores, os quais serão privados de direitos mínimos trabalhistas e podem passar a compor o conceito desenvolvido nesta dissertação de infoproletariado.

Com esse enfoque, exploraremos os desafios legais e socioeconômicos associados ao reconhecimento do vínculo empregatício nas plataformas digitais, com foco especial no caso da *Uber*, tema em consonância à linha de pesquisa de Direito, Práxis e Sociedade da Informação e do Conhecimento. A pesquisa ganha relevância para a exigência de um Mestrado Profissional em Direito Sociedade e Tecnologias, pois, com base na teoria apresentada no primeiro capítulo sobre o trabalho humano no capitalismo da Era Digital, é analisado o impacto da decisão do Supremo Tribunal Federal no *leading case* sobre a plataformização do trabalho humano.

Há repercussão prática da pesquisa, pois além de versar sobre um caso concreto, ou seja, dos motoristas de aplicativos, a partir dele é apontada a consequência da decisão do STF na estrutura ocupacional brasileira, que poderá repercutir, também, em outras profissões, desencadeando um efeito cascata à falta de acesso aos direitos trabalhistas para diversas profissões. Ao abordar essas questões, buscamos contribuir para uma compreensão mais profunda dos desafios e oportunidades que as plataformas digitais apresentam para o mundo do trabalho contemporâneo.

A pesquisa adotará uma abordagem metodológica híbrida, combinando tanto o método hipotético-dedutivo quanto o método hipotético-indutivo, visando a proporcionar uma compreensão abrangente e aprofundada da questão relativa ao reconhecimento do vínculo empregatício entre motoristas de aplicativos e as plataformas digitais.

O método hipotético-dedutivo é utilizado para formular hipóteses com base nas teorias existentes sobre a natureza das relações de trabalho em plataformas digitais. Este método parte de premissas gerais estabelecidas pela legislação trabalhista e jurisprudência, deduzindo implicações específicas para o caso analisado. Ao considerarmos as normas e precedentes legais que regem a relação de emprego, esse método permite construir cenários teóricos sobre o impacto das decisões do Supremo Tribunal Federal em relação ao reconhecimento ou não do vínculo empregatício entre os motoristas e as plataformas digitais. A partir dessas hipóteses, a pesquisa testa e verifica suas previsões através da análise de dados normativos e documentais.

De outro lado, o método hipotético-indutivo complementa essa abordagem ao permitir a observação de dados empíricos coletados. Esse método envolve a coleta e análise de dados concretos, como decisões judiciais, acórdãos, legislações, pareceres jurídicos e artigos acadêmicos. A partir da observação de casos específicos, são identificados padrões e tendências que possibilitam inferir conclusões gerais sobre a eficácia das normas e os impactos sociais das decisões judiciais. Esse processo indutivo é crucial para entender as diversidades nas interpretações judiciais e as realidades práticas enfrentadas pelos trabalhadores de plataformas digitais. A combinação desses métodos em uma abordagem híbrida fortalece a pesquisa, pois permite uma análise robusta e multifacetada.

Para embasar esse estudo, utilizaremos decisões judiciais, acórdãos, legislações, livros e artigos científicos. Além disso, recorreremos a obras do Ricardo Antunes, que discute extensivamente sobre a plataformização do trabalho e o conceito de infoproletariado. Antunes oferece uma visão crítica e precrustada das transformações nas relações de trabalho na era digital, destacando como a plataformização contribui para a precarização e a flexibilização das condições de trabalho. Ao referenciar essas análises, será possível contextualizar e reforçar os

argumentos sobre a necessidade de reconhecimento do vínculo empregatício e a importância de garantir direitos trabalhistas e previdenciários aos trabalhadores de plataformas digitais.

O presente estudo está dividido em três capítulos, cada qual abordando aspectos distintos, mas interligados, debatendo sobre a plataformização do trabalho no contexto do capitalismo da era digital e suas repercussões jurídicas e sociais.

O primeiro capítulo discute a exploração do trabalho humano no capitalismo da era digital, focando na emergente tendência de plataformização do trabalho, mediando as relações de trabalho e o conceito de infoproletariado discutidas por Ricardo Antunes. O segundo capítulo explora como o Judiciário tem tratado essas novas formas de trabalho, incluindo uma análise da sentença da 4ª Vara do Trabalho de São Paulo sobre o caso da *Uber*, fazendo uma comparação com decisões internacionais. Neste capítulo, também será discutido sobre a decisão do STF no RE 1.446.336. O terceiro capítulo explora as premissas equivocadas no campo do STF, como a abrangência ilimitada do conceito de terceirização, a pejotização generalizada e a subordinação algorítmica, concluindo com uma crítica a perpetuação das condições de precarização no contexto da plataformização do trabalho em outras profissões.

## **2 A PLATAFORMIZAÇÃO DO TRABALHO HUMANO NO CAPITALISMO DA ERA DIGITAL**

### **2.1 AS TRANSFORMAÇÕES DA EXPLORAÇÃO DO TRABALHO HUMANO NO CAPITALISMO**

No início deste capítulo, exploraremos a transformação das formas de trabalho humano, destacando as principais mudanças introduzidas pelas revoluções industriais. Para isso, utilizaremos como referências teóricas as obras de Max Weber, em "A Ética Protestante e o Espírito do Capitalismo," para compreender como os valores culturais e religiosos influenciaram as transformações no ambiente de trabalho; os "Manuscritos Econômico-Filosóficos" de Karl Marx, para analisar as mudanças nas relações laborais, impulsionadas pelo avanço do capitalismo, a qual resulta em uma crescente alienação dos trabalhadores; e "O Novo Espírito do Capitalismo" de Luc Boltanski e Ève Chiapello, para examinar as justificativas ideológicas do capitalismo contemporâneo e sua influência nas novas formas de organização do trabalho.

A primeira revolução industrial ocorreu em entre 1760 e 1840, que foi desencadeada pela construção de ferrovias e pela invenção da máquina a vapor, marcando o início da produção mecânica. Em sequência, a segunda revolução industrial, teve início no final do século XIX e estendeu-se até o século XX, a qual viabilizou a produção em massa por meio da eletricidade e da linha de montagem. Por fim, a terceira revolução industrial surgiu na década de 1960, conhecida como a revolução digital ou do computador, sendo impulsionada pelo desenvolvimento de semicondutores, computação em *mainframe*, computação pessoal e o uso de internet (SCHWAB, 2016, p. 19).

O marco da primeira fase da revolução industrial se deu com a substituição da manufatura para a maquinofatura, isto é, o trabalho que antes era executado pelo homem passou a ser realizado pelas máquinas com maior precisão e celeridade, nessa época, o comércio e a mecanização expandiram-se aumentando, por sua vez, a lucratividade e a produção. Já o período em que marcou a segunda revolução industrial houve a ampliação da fabricação dos bens industrializados e padronizados, além da criação da linha de produção desenhada por Henry Ford, que desencadeou a produção de larga escala.

Quanto a terceira revolução industrial pode-se dizer que foi marcada pela chegada da informática, internet, computadores pessoais e as plataformas digitais, responsáveis pela modernização do trabalho em fábricas e escritórios. Tal fase representou uma mudança significativa dando espaço para o desenvolvimento tecnológico e para o processo produtivo no

campo científico. A industrialização, nesse período, disseminou-se globalmente, marcando um novo patamar alcançado pelos avanços tecnocientíficos, que continuam a impactar a sociedade atualmente (ROCHA, et al., 2020, p. 5).

Mediante outra perspectiva, temos os três espíritos do capitalismo desenvolvidos pelos sociólogos Boltanski e Chiapello, no livro “O Novo Espírito do Capitalismo”, a partir de uma concepção que repercutiu nas principais variações do modo de produção ao longo da história. Nesse sentido, os autores discorrem sobre as transformações no mundo do trabalho na ética empresarial desde meados do século XX até os anos 1990, pontuando, que os espíritos do capitalismo se fundaram através de conjuntos de valores, ideias ou normas que moldaram a prática empresarial e a organização do trabalho.

Boltanski e Chiapello empregam o conceito “espíritos do capitalismo” descrevendo como “o conjunto de crenças associadas à ordem capitalista que contribuem para justificar e sustentar essa ordem, legitimando os modos de ações e as disposições coerentes com ela” (2020, p. 42). Isto é, para os autores esse conceito se refere as ideologias que legitimam a participação dos indivíduos no sistema capitalista durante períodos específicos, em um dado contexto histórico e social. Por assim dizer, podemos falar em uma ideologia dominante em que se revela como “um subterfúgio dos dominadores para garantir o consentimento dos dominados” (2020, p. 42), reconhecendo que a maioria dos membros do processo, fortes ou fracos, adotam os mesmos esquemas para compreender o funcionamento, as vantagens e as limitações da estrutura sistêmica na qual estão inseridos. Essa definição enfatiza que a adesão à ordem capitalista é frequentemente sustentada por esquemas comuns entre os participantes.

Em “A Ética Protestante e o Espírito do Capitalismo”, Max Weber, explora “a participação dos protestantes na posse de capital na direção e nos escalões superiores do trabalho nos grandes empreendimentos modernos comerciais e industriais” (2020, p. 30). O Autor investiga a relação das crenças religiosas e as práticas econômicas, enfatizando como as ideias protestantes, particularmente as associadas ao Calvinismo, podem ter contribuído para o desenvolvimento do capitalismo na Europa Ocidental.

Ademais Weber faz uma distinção entre as atitudes dos católicos e protestantes em relação ao trabalho e à aquisição de riqueza. Segundo o autor (2020, p. 34), os católicos são mais serenos e dotados de uma menor pulsão aquisitiva. Eles tendem a preferir profissões seguras, mesmo com menor remuneração, ao invés de escolher um estilo de vida mais arriscado que possa resultar em grandes riquezas. Em outras palavras, os católicos valorizam a tranquilidade e a estabilidade, preferindo “dormir bem”.

Em contraste, Weber caracteriza os protestantes como mais inclinados a buscar a acumulação de riquezas, mesmo que isso implique em assumir riscos. Eles preferem "comer bem," o que simboliza uma maior disposição para o esforço e a busca de prosperidade material (2020, p. 35). Essa atitude protestante, descrita por Weber como uma "alegria materialista," sugere que o protestantismo incorpora uma ética que valoriza o trabalho árduo e a frugalidade como meios para alcançar o sucesso econômico e espiritual. Esta distinção entre católicos e protestantes ajuda a explicar, segundo Weber, por que os protestantes, em particular, desenvolveram atitudes e comportamentos que foram fundamentais para o surgimento do espírito do capitalismo moderno.

Segundo Weber o catolicismo expressa um sentimento de distanciamento ou desapego dos valores e práticas mundanas, podendo ser denominado como “estranhamento do mundo” (2020, p. 36), sendo o oposto da ideia central da ética protestante. A partir desse contexto histórico-religioso, o trabalho não é apenas um meio de sustento; ele se transforma em uma missão moral, carregada de significado espiritual, em que a acumulação de riqueza, se realiza sob uma conduta de vida austera e ética, sendo vista como uma manifestação de virtude e uma possível evidência da graça de Deus.

Para Weber (2020, p. 95), “o trabalho social do calvinista no mundo é trabalho exclusivamente *in majorem gloriam Dei* [para maior glória de Deus]. Essa perspectiva transformou a atividade econômica e o trabalho em uma prática racionalizada e disciplinada, de modo que a sua execução contempla a obediência à um plano divino. No entanto, com o declínio da fundamentação religiosa e o surgimento da economia como um domínio autônomo, a justificação moral do capitalismo passou a ser ancorada na noção de bem-estar geral e progresso material, promovendo o acúmulo contínuo de capital como seu principal objetivo.

Nesta perspectiva, Boltanski e Chiapello (2020, p. 49) destacam que o primeiro “espírito do capitalismo” centrava-se na figura do burguês empreendedor e na narração dos valores burgueses. Essas transformações foram significativas para a estruturação econômica e social. Desse modo, o primeiro espírito do capitalismo manifestou-se por meio da expansão do trabalho assalariado e dos meios de comunicação, fatores que permitiram a emancipação dos jovens das suas comunidades locais, rompendo os laços com a terra e as formas tradicionais de dependência pessoal.

Essa transformação propiciou uma tendência a racionalizar todos os aspectos da vida cotidiana, impulsionando o desenvolvimento de habilidades em áreas como contabilidade, cálculo e planejamento. Essas habilidades revelaram características associadas à avareza e à



frugalidade, visto que os indivíduos passaram a valorizar a acumulação e a economia de recursos. (BOLTANSKI; CHIAPELLO, 2020, p. 49).

Ao mesmo tempo, houve uma valorização da estrutura familiar e do patrimônio. De modo que, a preservação da castidade das jovens foi incentivada para prevenir casamentos desfavoráveis que poderiam dissipar o capital familiar. Manteve-se a prática de estabelecer relações de caráter familiar ou patriarcal com os empregados, garantindo uma forma de controle e lealdade que reforçava a coesão e a estabilidade econômica. Essas mudanças estruturais e comportamentais ilustram como o espírito do capitalismo inicial promoveu uma organização social e econômica mais racional e disciplinada, centralizada na eficiência, na acumulação de riqueza e na manutenção de estruturas familiares tradicionais (BOLTANSKI; CHIAPELLO, 2020, p. 49).

Entre o final do século XVIII e início do século XIX, ocorreu a primeira Revolução Industrial, marcada principalmente pela introdução da máquina a vapor nos processos produtivos, impactando significativamente setores como a indústria têxtil (SILVA, 2007, p. 107). Esse período histórico caracterizou-se por condições laborais extremamente severas, as quais os trabalhadores enfrentavam salários baixos e longas jornadas de trabalho. Houve uma predominância significativa da contratação de mulheres e crianças, que eram submetidas a condições de trabalho exaustivas e desprovidas de qualquer tipo de proteção social. Essa fase marca uma mudança fundamental do modelo de produção artesanal, cujo trabalho era realizado manualmente por artesãos qualificados, para a produção industrial, impulsionada pela mecanização. Tal transformação alterou profundamente a exploração do trabalho humano, uma vez que o trabalhador encontrava-se alienado dos meios de produção.

No período que antecedeu à industrialização, considerado como a fase inicial do capitalismo, a produção estava centrada no sistema de manufatura. Esse era caracterizado pelo trabalho realizado em oficinas artesanais, onde os mestres artesãos forneciam as ferramentas e a matéria-prima aos auxiliares ou aprendizes, além de remunerá-los e instruí-los no ofício (SILVA, 2007, p. 106). Durante esta fase, apesar de uma certa padronização e especialização do trabalho, as atividades eram predominantemente manuais, e a produção em larga escala ainda não existia. Além disso, o artesão, hoje chamado de empregado, mantinha a posse tanto dos meios de produção quanto dos produtos de seu trabalho.

Com o surgimento do capitalismo industrial houve a substituição do antigo regime manufatureiro por um modelo que facilitava a produção em maior escala, embora ainda não alcançasse o nível de produção em massa, que seria posteriormente viabilizado no início do século XX por técnicas de organização científica do trabalho, como o fordismo e o taylorismo.

Esse novo sistema econômico e social é caracterizado por relações de trabalho assalariado, marcadas pela alienação do trabalho, pela expropriação dos meios de produção e pela perda da propriedade sobre o resultado do próprio trabalho. Essa transformação rompe com a lógica tradicional do trabalho humano, onde a realização do trabalho resulta simultaneamente na sua objetivação; ou seja, "o produto do trabalho é o trabalho que se fixou num objeto, que se transformou em coisa física, é a objetivação do trabalho" (MARX, 2001, p. 112).

Os trabalhadores encontram-se inseridos em um ciclo contínuo de alienação laboral e subordinação, ou seja, o trabalhado é transformado em um objeto, e a força de trabalho é vendida como uma mercadoria em troca de uma remuneração, que apenas cobre a subsistência do trabalhador. Paralelamente, pode-se dizer que os capitalistas estão envolvidos em um ciclo vicioso e insaciável de acumulação de capital. Sob essa ótica, o capitalismo é caracterizado, segundo Boltanski e Chiapello (2020, p. 35), como uma "exigência de acumulação ilimitada do capital por meios formalmente pacíficos".

Já ao final do século XX, uma série de avanços tecnológicos desencadearam a chamada Segunda Revolução Industrial. Esta fase foi marcada, principalmente, pelo desenvolvimento da eletricidade, do motor de combustão interna, da química baseada em princípios científicos, da fundição eficiente de aço, e do advento das tecnologias de comunicação. A expansão do telégrafo e a invenção do telefone são exemplos destacados por Castells (2020, p. 91) como inovações cruciais que impulsionaram este período de intensa transformação tecnológica e industrial.

Entre o final do século XIX e início do século XX com a crescente concentração de renda de um lado, e a pobreza extrema da classe proletária de outro; eclodiram movimentos sociais e greves, como a Comuna de Paris e o Ludismo, os quais reivindicavam melhores condições de trabalho. Isso contribuiu para o surgimento e fortalecimento de teorias e movimentos sociais que almejavam implantar um modelo econômico mais justo para a sociedade. Este período foi marcado pelas ideias e teorias comunistas.

A fim de prevenir uma possível revolução por parte da classe operária e a consequente desestabilização do sistema capitalista, uma nova formulação do espírito do capitalismo começou a tomar forma, particularmente a partir da década de 1930, ocasião que capitalistas traçaram algumas estratégias para assegurar a legitimidade do sistema. Segundo Boltanski e Chiapello (2020, p. 428), esse segundo espírito do capitalismo previu melhores condições de trabalho, possibilitando o aumento de seu poder aquisitivo, por intermédio da redistribuição dos lucros pela produtividade. Além disso, foram asseguradas garantias sociais que

contribuíram para a formação progressiva do Estado de Bem-Estar Social, embasado na teoria econômica keynesiana.

Nesse período, a ideia de sociedade estava fundada em torno da justiça social, caracterizada por uma distribuição de riqueza relativamente pautada na equidade. O Estado desempenhava um papel crucial no sistema de regulação econômica, estabelecendo medidas compensatórias para os trabalhadores. Entre essas medidas, destacava-se o fortalecimento da Previdência Social, visando a assegurar aos trabalhadores uma aposentadoria segura após anos de contribuição. Também foram consolidados diversos direitos sociais trabalhistas, incluindo a definição de jornada máxima de trabalho, restrições ao trabalho infantil e a garantia de períodos de férias, entre outros direitos, com o objetivo de melhorar as condições de vida dos trabalhadores.

Segundo Habermas (2002, p. 69), o papel interventor do Estado foi elementar não apenas para garantir as condições necessárias à perpetuação do capitalismo, mas também para regular o mercado e legitimar o sistema capitalista, visando à manutenção do equilíbrio entre as classes. Nesse contexto, a intervenção estatal na economia se intensificou, porém, a autonomia das decisões estatais foi progressivamente comprometida pela influência crescente dos interesses privados.

O segundo espírito do capitalismo, predominante entre as décadas de 1930 e 1960, apostou no desenvolvimento “da grande empresa industrial centralizada e burocratizada fascinada pelo gigantismo, essa caracterização tem como figura heroica o diretor” (BOLTANSKI; CHIAPELLO, 2020, p. 51). Essa fase é emblematicamente representada pela figura do diretor, que tinha como característica uma busca incessante pela expansão de mercados, orientada por uma produção em massa que se apoia em “economias de escala, na padronização dos produtos, na organização racional do trabalho” (BOLTANSKI; CHIAPELLO, 2020, p. 51).

Nesse período, particularmente na década de 1950, houve o advento da chamada Terceira Revolução Industrial, marcada pelo avanço das tecnologias de informação e computação digital. Vale ressaltar que, as tecnologias da informação já estivessem presentes nas décadas de 1940 e 1950, e foi apenas na década de 1970 que “as novas tecnologias da informação difundiram-se amplamente, impulsionando um desenvolvimento sinérgico e convergindo para um novo paradigma tecnológico” (Castell, 2020, p. 95). Esse avanço tecnológico foi crucial para o surgimento do que, especialmente na década de 1990, viria a ser reconhecido como a Quarta Revolução Industrial.

Nesse interregno, houve um cenário de crise econômica global marcado por eventos como a crise do petróleo de 1973, inflação elevada, diminuição dos lucros pela contrapartida de concessão de direitos trabalhistas, limitações impostas à atividade econômica por regulações estatais das décadas anteriores, que repercutiu em um discurso voltado para reformas econômicas e políticas. Esse cenário deu espaço para o surgimento e fortalecimento do neoliberalismo, que se posicionava em contraposição às teorias keynesianas de intervenção estatal na economia. Diante dessa intensa crise global, a adoção de políticas neoliberais não representou apenas uma escolha econômica, mas um projeto abrangente de reorganização e legitimação do capitalismo. Sendo que, esse movimento, serviu como estratégia política destinada a restaurar as condições para a acumulação de capital e reafirmar o poder das elites econômico (HARVEY, 2014, p. 30).

Segundo David Harvey (2014, p. 30), o neoliberalismo teve suas movimentações iniciais impulsionadas por um grupo reduzido que se reunia em torno de Friedrich Von Hayek, destacado filósofo político austríaco e membro fundador da *Mont Pelerin Society* em 1947. Figuras proeminentes como Milton Friedman e Karl Popper também eram membros influentes desse grupo. Nos contextos estadunidense e latino-americano, as doutrinas neoliberais ganharam destaque por meio dos *Chicago Boys*, um grupo de economistas seguidores das teorias de Friedman, que na época era professor na Universidade de Chicago. Tais economistas foram importantes para a disseminação e implementação das políticas neoliberais nas Américas.

Com a consolidação do neoliberalismo surge uma nova ordem econômica de regulação da política pública, a qual teve início com uma fase experimental desastrosa no Chile sob o regime de Pinochet, em 1975. Posteriormente, essa abordagem se expandiu durante a década de 1980 nos Estados Unidos, sob a administração de Ronald Reagan, e na Grã-Bretanha, durante o governo de Margaret Thatcher. As políticas neoliberais implementadas incluíram uma série de medidas regressivas, tais como: o enfraquecimento do poder sindical; a investida contra a solidariedade social em prol do individualismo e da propriedade privada; o desfazimento dos compromissos do Estado para com o Bem-Estar Social; a privatização de empresas públicas; a diminuição dos custos do trabalho; e o incentivo ao empreendedorismo.

O principal objetivo da agenda neoliberal era orientado pelos princípios de privatização, desregulamentação e abertura do comércio, fatores que contribuíram para a instauração do fenômeno denominado globalização (PEREIRA, 2017, p. 17). Como consequência, o mercado de trabalho sofreu transformações significativas, e novas modalidades de contratação eclodiram, resultando em menores custos para as empresas. Essas práticas foram

estrategicamente voltadas para a redução de salários e o enfraquecimento de direitos e garantias trabalhistas, embasadas na tese que promoveu a flexibilização dos direitos dos trabalhadores.

As diversas mudanças que tiveram início na década de 1970 promoveram a reestruturação produtiva do capitalismo, que, na década seguinte, deram origem ao conceito "flexibilidade". Observa-se que a flexibilização dos direitos trabalhistas permitiu que as empresas ajustassem rapidamente suas operações produtivas - particularmente os níveis de emprego - às flutuações da demanda do mercado. Além disso, contribuiu para um movimento em direção a uma maior autonomia no local de trabalho (BOLTANSKI; CHIAPELLO, 2020, p. 229).

Sob o regime neoliberal, as transformações, ora mencionadas anteriormente, desencadearam o terceiro espírito do capitalismo, que segundo Boltanski e Chiapello (2020, p. 39), consiste em “uma ideologia que justifica o engajamento no capitalismo”, por intermédio da cooptação da subjetividade do trabalhador. A propósito, esse termo refere-se ao processo pelo qual o sistema capitalista, especialmente em suas formas contemporâneas e neoliberais, busca internalizar seus valores, normas e expectativas dentro do próprio trabalhador de maneira que estes pareçam originar-se dele mesmo, não do sistema.

O trabalhador, reduzido a mera mercadoria no processo produtivo, parece não bastar mais; esse novo espírito do capitalismo busca cooptar o trabalhador, o seu corpo e sua alma, para se identificar com o lado do capital e, assim, transformá-lo em capital humano, ao convertê-lo ao fetichismo da sociedade do consumo. O objetivo dessa estratégia é de erradicar o sistema de valores e saberes do trabalho vivo, desestruturar os coletivos de trabalho, e enfraquecer o desenvolvimento da consciência de classe e da luta de classes (COUTINHO; CIRINO, 2018, p. 2)

Esta abordagem traz uma ruptura da consciência de classe, sugerindo uma ideia falsa de superação da sociedade de classes, que se apoia em narrativas de meritocracia e empreendedorismo. Nesse contexto, estratégias como referir-se aos empregados como "colaboradores" ou "associados" visam a mascarar a realidade de sua posição na estrutura social, incentivando-os a identificar-se com o capitalista, embora sem possuírem poder econômico real.

Em outro dizer, a obtenção de uma relativa autonomia no local de trabalho, que se contrapõe as práticas fordista-tayloristas presentes nas décadas anteriores, foi possível em detrimento do enfraquecimento de garantias trabalhistas. Os trabalhadores, agora chamados colaboradores ou associados, continuam sob a dependência do empregador, ou seja, atuam sob a subordinação desse. Isso se manifestou especialmente na transição do direito do trabalho para o comercial, percebido na denominada pejetização, e também na terceirização das atividades empresariais.

É importante destacar que, desde a segunda metade da década de 1970, houve uma redução significativa das garantias de emprego devido aos novos arranjos de trabalho, como os contratos temporários, por prazo determinado e a terceirização. Essas mudanças intensificaram a precarização das relações laborais, pois esses tipos de contratos, geralmente, oferecem menos estabilidade, segurança e benefícios aos trabalhadores, comparados aos contratos tradicionais de emprego. Essa flexibilização do mercado de trabalho teve por finalidade aumentar a eficiência e reduzir custos para as empresas, mas resultou em condições de trabalho mais instáveis e inseguras para os trabalhadores.

Como bem observam Boltanski e Chiapello (2020, p. 284), os retrocessos no mercado de trabalho não teriam alcançado tal magnitude se não houvesse despertado um medo generalizado do desemprego, que contribuiu para a maior submissão dos trabalhadores a condições de trabalho precarizadas. Tal ambiente favoreceu, em determinado grau, a participação dos trabalhadores, inserindo-os no contexto de autoexploração. Esse fenômeno manifesta-se por meio da gestão laboral baseada no estresse, que inclui o estabelecimento de metas excessivas; exigência de assunção de riscos; e presença de assédio moral organizacional, o que potencializa o temor constante do desemprego. Isso contribuiu com o estabelecimento de remunerações e jornadas flexíveis, além da exaustão física e psíquica.

Nesse sentido, Beaud e Pialoux (2009, p. 12), retratam a vulnerabilidade das relações de emprego em virtude do medo dos trabalhadores, fator que evidencia ainda mais a questão da precarização.

Hoje às formas novas de dominação simbólica vêm somar-se às antigas formas de exploração. Os assalariados sentem-se em situação de vulnerabilidade objetiva e subjetiva e trabalham com medo, por eles mesmos e por seus filhos. A ameaça do desemprego e da precariedade pesa sobre o conjunto dos assalariados, e ainda que as mulheres, os jovens e os operários sejam os mais atingidos, todas as categorias de assalariados receiam perder seus empregos. A pressão do desemprego exerce-se sobre aqueles que trabalham não apenas diminuindo suas exigências com relação ao trabalho, mas também aumentando sua carga de trabalho (BEAUD; PIALOUX, 2009, p. 12).

Esses sistemas de produção enxuta, influenciados pelas corporações japonesas, como, o toyotismo, eliminaram um vasto campo de funções e atividades, optando por um modelo de terceirização de atividades não essenciais à empresa. Tal estratégia resultou em uma estrutura empresarial em rede, em que um núcleo central reduzido é circundado por uma ampla gama de fornecedores, empresas de serviços externos, consultores e mão de obra contratada temporariamente. Nesse modelo, é requerido que os trabalhadores organizem-se em equipes compactas e multidisciplinares, formadas por profissionais com competências diversificadas.

Com essa moderna abordagem, o trabalhador foi inserido em um ambiente composto por diversas funções, que por intermédio de sua capacidade de adaptação deverá assim executar.

A deterioração das condições do direito humano ao trabalho intensificou-se com o advento da Quarta Revolução Industrial, que, a partir da metade dos anos 1990, foi marcada pela proliferação da internet e inovações disruptivas em campos como neurotecnologia, biotecnologia, inteligência artificial e robótica. Tais avanços tecnológicos precipitaram transformações profundas na sociedade, a ponto de Manuel Castells (2020, p. 136) descrever a transição do capitalismo industrial para um capitalismo informacional dentro de uma sociedade interconectada em rede. Castells foca sua análise na era do "informacionismo", um termo que ele prefere usar para descrever a nova fase do sistema capitalista moldada pela reestruturação produtiva, pela revolução tecnológica e pela globalização. Para o autor o informacionismo distingue-se do industrialismo em razão da revolução das tecnologias de informação, e sua penetração em todas as áreas da vida social e econômica.

Essas transformações não indicam necessariamente o advento de uma estrutura social inédita, pois a base ainda é capitalista. São, de fato, parte de um processo de expansão e atualização do sistema capitalista. Os contrastes entre as práticas político-econômicas do capitalismo moderno e as do período industrial são marcantes o suficiente para sustentar a hipótese de uma transição para uma nova fase do capitalismo em um contexto digital.

A transição para uma sociedade informacional e uma economia globalizada é caracterizada pela piora das condições de vida e de trabalho. Segundo Castells (2020, p. 309), essa precarização manifesta-se de formas variadas, incluindo aumento do desemprego estrutural na Europa, redução do salário real, acentuação das desigualdades sociais e instabilidade laboral nos Estados Unidos, subemprego e segmentação da força de trabalho no Japão. Além da informalidade e deterioração das condições de trabalho urbano nos países em desenvolvimento, o que inclui a marginalização crescente dos trabalhadores agrícolas em economias estagnadas e subdesenvolvidas.

A partir disso, ao analisar a estrutura ocupacional na era de informação em rede, verifica-se o aumento significativo de empregos de menor qualificação, levando a uma polarização social intensificada. O trabalho precário, concentrado especialmente em grupos como mulheres, minorias étnicas, imigrantes e jovens, é predominante em atividades pouco qualificadas e mal remuneradas, como empregos temporários e terceirizados, por exemplo. Os trabalhadores nunca estiveram tão expostos à vulnerabilidade, de modo que têm se transformando em sujeitos isolados ou subcontratados dentro de uma rede flexível. Dentro desse contexto emergente, "o trabalho informacional desatou um processo mais fundamental: a

precarização do trabalho, que marca o começo da sociedade em rede" (CASTELLS, 2020, p. 309).

É nesse cenário de intensa precarização do trabalho humano que se inserem os trabalhadores de plataformas tecnológicas, cujas condições de trabalho serão analisadas na próxima seção.

## 2.2 PLATAFORMIZAÇÃO DO TRABALHO

Nesse capítulo, abordaremos a plataformização do trabalho, uma tendência emergente que está redefinindo as relações laborais por meio da intermediação tecnológica.

Segundo Castells, os períodos de 1970 e 1990 foram marcados pela reorganização da estrutura econômica e transformação tecnológica, que acarretou em uma redução do emprego industrial em todos os países. As décadas de 70-1990 deram espaço para o advento das sociedades pós-industriais; enquanto as décadas de 20-1970 consolidaram-se como pós-rurais, sedimentando o declínio do emprego rural (CASTELLS, 1999, p. 273).

Com isso, uma nova economia global eclodiu no último quartel do século XX, a qual foi definida por Castells como sociedade da informação, global e em rede. É informacional, pois é dependente da produtividade e competitividade de diversas unidades da economia, além disso, tem por habilidade gerar, processar e aplicar eficientemente as informações fundadas no conhecimento. É global, pois o capital, o trabalho, o processo produtivo e a circulação de bens, estão organizadas a nível global, através das redes de conexões. É em rede em razão da produtividade gerada a partir da interação entre redes globais e empresarias (CASTELLS, 1999, p. 119).

Essa nova economia teve seu surgimento atrelado a revolução tecnológica da informação. “É a conexão histórica entre a base de informações/conhecimentos da economia, seu alcance global, sua forma de organização em rede e a revolução da tecnologia da informação que cria um nosso sistema econômico distinto” (CASTELLS, 1999, p. 119). Nessa perspectiva, com a evolução da tecnologia, a capacidade produtiva foi transformada, assim como o padrão de vida e as organizações econômicas e sociais.

A sociedade da informação assistiu importantes mudanças com o avanço das novas tecnologias. Com a atuação em rede somada a flexibilização, foi possível identificar uma nova organização industrial, a qual deu espaço para o ressurgimento do trabalho autônomo (CASTELLS, 1999, p. 280). Além disso, houve um aumento exponencial do fornecimento do



trabalho temporário e terceirizado às empresas, nos anos de 1975 a 1990 (CASTELLS, 1999, p. 287).

Pois bem, isso foi intensificado após ser regulamentado pela Reforma Trabalhista de 2017, que passou a prever a flexibilização do legislado sobre o negociado, e também, a possibilidade da terceirização da atividade fim da empresa. Desse modo, os direitos trabalhistas ficaram ainda mais fragilizados, já que a atividade principal da organização do trabalho poderá ser desempenhada por trabalhadores terceirizados. Ademais direitos trabalhistas poderão ser livremente pactuados por intermédio das negociações coletivas, sob o prisma da adequação setorial.

Como resultado dessa nova configuração empresarial, caracterizada pela flexibilidade e digitalização, a tendência é que os trabalhadores intermitentes se expandam cada vez mais. Isso ocorre devido ao processo tecnológico-organizacional-informacional, que progressivamente eliminará uma quantidade significativa de força de trabalho, tornando-a desnecessária, o que acarretará a falta de emprego, e do mesmo modo, a ausência de acesso a seguridade social, sujeitando esses intermitentes globais a riscos de acidentes e mortes no ambiente de trabalho, sem perspectivas de futuro sadio (ANTUNES, 2020, p. 17).

Segundo Antunes (2020, p. 17), a produção nas áreas de tecnologia de ponta passará a ser dominada por robôs e máquinas digitais, cada vez mais, encontrando suporte mecânico para tanto no digital; na inteligência artificial e nos algoritmos, desencadeando uma nova fase de subordinação do trabalho ao capital. Para que esse avanço tecnológico se desenvolva, será necessário a expansão global de uma gama significativa de trabalhos manuais, especialmente no hemisfério sul. “Contudo, é impossível não deixar de alertar, com todas as letras, que as precarizações, as “subutilizações”, o subemprego e o desemprego tenderão a aumentar celeremente” (ANTUNES, 2020, p. 17).

Apesar dos progressos tecnológicos na área da informação terem possibilitado o surgimento de novas modalidades de trabalho, em especial no ambiente digital, a estrutura do trabalho humano no capitalismo ainda é marcada por uma distinção entre; àqueles que possuem os meios de produção, e àqueles que dependem exclusivamente de sua capacidade de trabalho para sobreviver, que vendem a sua força de trabalho.

Como bem já observava Marx (2022, p. 12), o trabalhador continua a ser tratado como uma mercadoria. Nesse aspecto, no trabalho executado em plataformas tecnológicas, o trabalhador além de ofertar a sua força de trabalho, também se apresenta como uma mercadoria em si. Portanto, o trabalhador deve lutar não somente para fins de sua própria subsistência, mas

também pela obtenção de oportunidades de trabalho, isto é, pelos meios para realizar efetivamente sua atividade laboral (MARX, 2022, p. 13).

Ricardo Antunes retratou o trabalho humano sob um viés de dupla dimensão, frisando que: “ao mesmo tempo cria e subordina, emancipa e aliena, humaniza e degrada, oferece autonomia, mas gera sujeição, libera e escraviza, impede que o estudo do trabalho humano seja unilateralizado ou mesmo tratado de modo binário e dual” (2018, p. 234).

Nesse contexto, os trabalhadores assalariados estão sujeitos a um trabalho subordinado, o que implica na alienação de sua força de trabalho. Esse processo de alienação ocorre quando os trabalhadores perdem o controle sobre suas próprias atividades laborais e os produtos de seu trabalho, que são apropriados pelos empregadores. O modelo de trabalho subordinado é fundamental para a manutenção e justificação do sistema capitalista, pois permite aos empregadores utilizarem a força de trabalho para atingir seus próprios objetivos econômicos e maximizar seus lucros.

Percebe-se, então, que desde a década de 1970, ocorreram grandes transformações nas relações de trabalho, que se acentuaram com o advento da Quarta Revolução Industrial no início do século XXI. Klaus Schwab (2016, p. 20), define a Quarta Revolução Industrial como uma revolução digital, em razão da adoção da internet móvel, dispositivos portáteis e inteligência artificial. Essa revolução representa uma nova era de desenvolvimento tecnológico.

Com a implementação da Indústria 4.0 surge uma nova fase de predominância informacional digital, sob a direção do capital financeiro. Nesse cenário, dispositivos como celulares, tablets, smartphones e similares estão se transformando em instrumentos essenciais para o controle, supervisão e comando na ciberindústria do século XXI. Dessa forma, se essa propensão destrutiva em relação ao trabalho não for vigorosamente enfrentada e impedida, veremos uma ampliação exponencial da informalidade no digital, juntamente com o crescimento dos trabalhos autônomos e do empreendedorismo, configurando-se cada vez mais como uma forma dissimulada de assalariamento (ANTUNES, 2020, p. 19).

No ambiente digital, ocorre a convergência de uma ampla gama de trabalhadores que, desprovidos de direitos protetivos, assumem a função de autogerenciamento de suas atividades laborais. Este fenômeno é elucidado por Cirino:

Resta claro a precarização do trabalho neste cenário digital. Os índices alarmantes de desemprego, somadas às políticas sociais regressivas, fazem que, na contemporaneidade, o precariado se estabeleça como multidão. São trabalhadores sem direitos trabalhistas, que, para sua subsistência, disputam tarefas por preços irrisórios, vendendo-se como mercadoria no meio digital. São considerados empreendedores de si mesmos, inovadores, mas, sem capital, e que, ainda assim, assume os ricos e os custos da atividade econômica

de quem, realmente, detém o capital. Essa multidão de trabalhadores concorre no meio digital entre si, sem consciência de classe, em uma espécie de livre concorrência não mais entre pessoas jurídicas, mas entre vidas humanas, (CIRINO, 2022, p. 60).

Isso introduz um viés ideológico que obscurece a realidade de um mundo incapaz de oferecer uma vida com dignidade, pois ao tentar sobreviver, o empreendedor se vê como proprietário de si mesmo, assumindo uma posição quase burguesa, mas frequentemente acaba se tornando proletário de si mesmo, autoexplorando seu trabalho (ANTUNES, 2020, p. 19). A princípio, essas atividades frequentemente transmitem uma aparência de benefício para o trabalhador, atribuível tanto à flexibilidade de horários quanto à capacidade de trabalhar de qualquer lugar com acesso à internet. No entanto, isso pode gerar uma ilusão de empreendedorismo, na qual o trabalhador parece ser seu próprio chefe.

A partir disso, percebe-se que no início de 2020, o qual foi marcado não apenas pela recessão econômica global em andamento, agravada no Brasil, mas também por sinais evidentes de um considerável aumento nos índices de informalidade, precarização e desemprego, houve uma proliferação de trabalhos intermitentes; eventuais e flexíveis, além da subutilização da força de trabalho, reforçando a ideia de empreendedorismo. Esses fenômenos todos contribuem para a ampliação dos já alarmantes níveis de desigualdade e precariedade social (ANTUNES, 2020, p. 23).

Na mensuração referente ao primeiro trimestre de 2020, o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) apresentou uma intensificação das condições de vida desumanas da classe trabalhadora: atingimos o continente de 12,9 milhões de desempregados, sendo que a informalidade atingiu 40%, com aproximadamente 40 milhões de trabalhadores e trabalhadores a margem da legislação social protetora do trabalho (ANTUNES, 2020, p. 23).

Nesse sentido, as grandes corporações globais estão progressivamente direcionando seus esforços para minimizar a dependência do trabalho humano na produção, substituindo-o pelo uso de tecnologias de informação e comunicação (TIC), internet das coisas, *big data*, inteligência artificial, entre outras. A crescente adoção da informalidade, flexibilidade e precarização, características comuns do capitalismo no Sul global, mas também em expansão no Norte, tem permitido às grandes plataformas digitais e aplicativos darem um salto significativo por meio da integração das tecnologias da informação. Empresas como *Amazon* (incluindo *Amazon Mechanical Turk*), *Uber* (e *Uber Eats*), *Google*, *Facebook*, *Airbnb*, *Cabify*, *99*, *Loggi*, *iFood*, *Glovo*, *Deliveroo*, *Rappi*, entre outras, têm aproveitado essas características para otimizar suas operações e expandir suas atividades (ANTUNES, 2020, p. 25).

A alargada utilização de algoritmos, inteligência artificial e outras ferramentas digitais, visando fins estritamente lucrativos, tem viabilizado a emergência de novas formas de trabalho, onde os empregos tradicionais se transformam em prestação de serviços. Essa transformação tem por consequência a exclusão dos trabalhadores das proteções sociais previstas pela legislação trabalhista, pois o trabalho é executado sob jornadas superiores a oito, dez, doze ou até mais horas, e na maior parte das vezes, não há direito a folga semanal; a remuneração é baixa; correndo o risco de ser dispensado sem qualquer justificativa. Ao que parece esses trabalhadores passam a assumir os encargos relacionados à manutenção de veículos, motocicletas, bicicletas, celulares e outros equipamentos, promovendo o surgimento de uma variedade de trabalhos em diversos setores, que contribui para a expansão da escravidão digital (ANTUNES, 2020, p. 26).

Diante do exposto, essa nova tendência oriunda da era do capitalismo de plataforma, vem ampliando as formas de exploração do trabalho, as quais se assemelham e muito às encontradas nos primórdios da primeira revolução industrial. Só para ilustrar, isso implica a recuperação de práticas trabalhistas adotadas nos estágios iniciais do capitalismo. Isso pode ser observado com as extensas jornadas de trabalho; os salários baixíssimos; e a intensificação da força de trabalho, somado ao fato da ausência de direitos mínimos trabalhistas e sociais, que remontam as etapas iniciais do capitalismo, conhecidos como acumulação primitiva (ANTUNES, 2020, p. 27).

Sabe-se que, com a expansão global da chamada Indústria 4.0, a qual foi ainda mais acentuada durante a pandemia, é evidente que, caso não sejam implementadas barreiras e resistências sociais significativas, ocorrerá uma ampliação exponencial do trabalho morto, impulsionado pelo crescimento do informacional-digital. Essas mudanças não só resultarão em uma redução quantitativa do trabalho vivo, mas também em transformações profundas qualitativas, vez que à medida que o trabalho morto aumenta sua influência sobre o trabalho vivo, a subsunção do trabalho ao capital será ainda mais aprofundada na nova era digital, algorítmica e financeira (ANTUNES, 2020, p. 28).

A prestação de trabalho humano por meio de plataformas digitais é parte do que se convencionou chamar de *gig-economy* (economia de bicos). Dentro desse conceito, Valerio de Stefano (2016, p. 1), divide duas modalidades de prestação de serviços: i) as plataformas de trabalho digital online (*digital labour platform*), comumente referidas como *crowdwork* (trabalho em multidão); ii) as plataformas de trabalho alocado (*locally based labour platforms*), também denominadas de trabalho *on-demand* via aplicativos (apps) (CIRINO; FERRACIOLI, 2023, p. 85).

A noção da primeira modalidade, do que se diz, plataformas de trabalho digital, se refere a “um sistema voltado à produção de soluções, ou ao desenvolvimento de produtos, pela

colaboração e conhecimento de várias pessoas que oferecem seus serviços em uma plataforma online” (CIRINO, 2022, p. 57). O grande objetivo dos trabalhos em plataformas consiste em trazer “um número indefinido de organizações e indivíduos por meio da internet, possibilitando conectar clientes e trabalhadores em escala global” (DE STEFANO, 2016, p. 1).

Na plataforma digital de trabalho, são oportunizadas soluções para um problema em específico, ou seja, temos aqui o trabalho sob demanda, sendo fixado um preço pelo serviço prestado. Esses trabalhos precisam ser executados por inteligência humana. Uma vez publicada a oferta, diversos trabalhadores competem para submeter a proposta mais vantajosa e assim serem recompensados com o valor proposto. Nesse processo, os trabalhadores se posicionam como mercadorias, em uma dinâmica descrita pelo termo "*humans-as-a-service*" (CIRINO, 2020, p. 57).

A vantagem dessa modalidade de contratação para as empresas está no fato de que a plataforma proporciona acesso a uma ampla e flexível força de trabalho (*crowdsourcing*), que possibilita a execução de tarefas remotamente. Assim, os serviços podem ser prestados de qualquer localização, eliminando a necessidade da presença física do trabalhador (CIRINO, 2020, p. 58).

Em resposta à crise econômica no Brasil e às expectativas não cumpridas de geração de empregos após a reforma trabalhista (Lei 13.467/2017), observou-se um significativo aumento no desemprego, alcançando cerca de 14,8 milhões de pessoas em 2020, segundo dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE). Diante desse cenário de desocupação, uma parcela considerável da população buscou alternativas de renda em trabalhos informais oferecidos por plataformas digitais como *Ifood*, *Uber* e *Uber Eats*, elementos centrais da chamada *gig economy* (CIRINO; FERRACIOLI, 2023, p. 85).

De acordo com Schwab (2016, p. 54), a economia sob demanda está transformando radicalmente nossa relação com o trabalho e a estrutura social em que ele está integrado. Um número crescente de empregadores está recorrendo à "nuvem humana" para execução de tarefas. As funções executadas são divididas em tarefas e projetos específicos, disponibilizados em uma nuvem virtual, e acessível a uma ampla rede de trabalhadores distribuídos globalmente.

Antunes (2020, p. 39), ao estudar Nick Srnicek, pontuou que a expansão de plataformas como o *Deliveroo* e a *Uber* foram tratadas como economia de plataforma enxuta, fundada em um contexto no qual, há um esvaziamento de excedente de capital a partir da baixa taxas de juros e de limitadas oportunidades de investimento. Por outro lado, Trebor Scholz, igualmente citado por Antunes (2020, p. 39), tem realizado uma análise crítica das plataformas, argumentando que elas desempenham um papel no processo de ruptura do emprego direto,

contribuindo assim para a perspectiva de baixos salários para milhões de pessoas. Dessa forma, as plataformas passam a ser dependentes da imensidão do trabalho barato, o qual está a sua livre disposição, não encontrando barreiras legislativas que impeçam esse barateamento de oferta de mão de obra. Para Antunes (2020, p. 144), “tecnologia e trabalho são imbricados historicamente. As tecnologias são fruto do trabalho humano, e o desenvolvimento tecnológico refere-se às forças produtivas e às relações de produção”.

Desde 2010 alguns pesquisadores já exploravam as interfaces entre o trabalho e a tecnologia, que passou a ser denominado como trabalho digital. Um pouco mais adiante, entre o período de 2012 a 2016, observou-se uma fase inicial de estudos sobre o trabalho digital, liderada por Christian Fuchs e Ursula Huws, os quais discutiam sobre o trabalho não remunerado nas plataformas digitais e os métodos de extração de valor. Com a proliferação de plataformas de trabalho como a *Uber*, a partir de 2016, em escala global, as discussões se deslocaram para a chamada ‘urberização do trabalho’. Ocasão em que foram abordadas questões relacionadas ao capitalismo, corporativismo de plataforma, trabalho humano, inteligência artificial, algoritmos e suas interações com o trabalho (ANTUNES, 2020, p. 145).

Nesse contexto, o conceito de plataformas pode ser discorrido como “infraestruturas digitais que possibilitam a interação entre dois ou mais grupos” (Srnicsek, apud. Antunes, 2020, p. 147). Ou seja, consiste numa gama de dispositivos que possibilitam criar produtos ou serviços a partir de uma infraestrutura básica que está à disposição dos usuários. Entretanto, tais tecnologias não são neutras nem desprovidas de valores, já que há uma regulamentação própria em sua arquitetura. As plataformas, por sua vez, as plataformas são alimentadas por dados automatizados por intermédio dos algoritmos (ANTUNES, 2020, p. 147.)

À vista disso, as atividades do trabalho virtual são influenciadas pela integração dos meios de comunicação e das plataformas utilizadas. Podemos tomar nota que, aplicativos como *Uber*, *iFood* e *Rappi* operam por meio de plataformas digitais e tecnologias de comunicação, as quais geram valor e reputação para suas marcas. Estes aplicativos são movimentados por uma série de trabalhadores que percorrem cidades para entregar mercadorias ou transportar passageiros, sendo submetidos a lógicas algorítmicas que fazem a gestão do trabalho. Desse modo, é possível perceber que as plataformas não atuam sozinha dependendo da interação de algoritmos e dados (ANTUNES, 2020, p. 148).

Admais, os algoritmos são concebidos por meio do trabalho humano, tal como ocorre com qualquer outra tecnologia, e frequentemente são desenvolvidos por profissionais de empresas de tecnologia e, ainda, os algoritmos também são moldados pelas interações das pessoas comuns com essas tecnologias.

Como mostra Judy Wajcman em pesquisa com engenheiros do Vale do Silício, há concepções de classe gêneros e raças na construção de artefatos tecnológicos com suas temporalidades e especialidades. Isso significa dizer que essas mediações algorítmicas não são construídas no vazio ou de maneira neutra traz como um imaginário algoritmo de neutralidade e objetividade faz crer (ANTUNES, 2020, p. 149).

Isso significa que há uma "política dos algoritmos" que é fundamentada em fatores culturais, ideológicos e financeiros, sendo contextualizada socialmente. Os algoritmos não são neutros; eles são criados levando em consideração as particularidades de determinadas localidades e realidades sociais. Isso implica que os algoritmos viabilizam certas perspectivas enquanto marginalizam outras. Em outras palavras, a forma como os algoritmos são programados e implementados reflete e reforça as estruturas de poder e as dinâmicas sociais existentes, favorecendo certos interesses e grupos em detrimento de outros. Logo, o "desencaixapretamento" dos algoritmos revela seus vieses, como a possibilidade de automatizar desigualdades (EUBANKS, 2017, online).

Dados e algoritmos desempenham um papel fundamental nas infraestruturas da sociedade, as quais estão impregnadas em contextos de plataformas digitais. Em razão disso, na seara dos negócios, tem-se propagado a ideia de que "os dados são o novo petróleo". A automação e a sistematização de processos através de algoritmos dependem do acúmulo e da alimentação constante de dados. Os algoritmos operam a partir desse processo invisível de coleta e processamento de dados, que permite a tomada de decisões automatizadas e a execução de tarefas complexas sem intervenção humana direta (ANTUNES, 2020, p. 149).

O trabalho mediado por plataformas não acontece em um plano abstrato, mais a partir de diferentes formas de apropriação de valor, dependendo tanto das características das plataformas de trabalho quanto de clivagens de gênero raça e território, como trabalho migrante, por exemplo (ANTUNES, 2020, p. 153).

Diante disso, fica evidente que há vieses discriminatórios na criação de algoritmos, que se manifestam na política interna das plataformas digitais. Esses algoritmos são construídos com base em concepções de gênero e raça, o que intensifica o fator de discriminação. Esses vieses estão presentes nos trabalhos realizados em plataformas, que frequentemente utilizam critérios de seleção e inclusão automatizados e desprovidos de neutralidade. Isso resulta em processos de decisão que podem reforçar estereótipos e exclusões, ao invés de promover a equidade.

Como exemplo, podemos indicar os rotuladores de dados, também conhecidos como *data taggers*, que são responsáveis pela filtragem e rotulagem de dados que alimentam a plataforma *ChatGPT*. A empresa responsável pelo *chatbot*, é a *OpenAI*, a qual contratou quenianos para transcrever as informações que dão suporte a plataforma. Estes trabalhadores

são submetidos a jornadas exaustivas mediante baixa remuneração. Diante disso, é evidente o viés discriminatório xenofóbico na contratação desses indivíduos, os quais são oriundos de um país subdesenvolvido.

Para obter esses rótulos, a *OpenAI* enviou dezenas de milhares de fragmentos de texto para uma empresa de terceirização no Quênia, a partir de novembro de 2021. Grande parte desse texto parecia ter sido retirado dos recantos mais sombrios da Internet. Alguns deles descreviam situações em detalhes gráficos, como abuso sexual infantil, bestialidade, assassinato, suicídio, tortura, automutilação e incesto (PERRIGO, 2023, online)<sup>1</sup>.

Conforme investigação realizada pela revista *Time*, os acordos estabelecidos entre a *OpenAI* e a Sama definiram o valor da hora de trabalho, dos rotulação de dados, em US\$ 12,50, um montante que é de seis a nove vezes superior ao valor efetivamente pago aos rotuladores (*taggers*) da Sama. Segundo relatos de trabalhadores que optaram pelo anonimato, a revista *Time* constatou que esses rotuladores, que são terceirizados pela *OpenAI*, recebem entre US\$ 1,32 e US\$ 2 por hora de trabalho empregada no desenvolvimento do *ChatGPT* (Smink, 2023, online). Em contraste, foi destacado que a remuneração típica para um especialista realizar o mesmo trabalho seria de aproximadamente US\$ 25 por hora, evidenciando uma disparidade salarial significativa e ilustrando a precariedade imposta por tais práticas de contratação.

Sob essa perspectiva, a plataformização do trabalho coloca sob sua dependência tanto trabalhadores quanto consumidores, que ficam reféns de suas lógicas algorítmicas e automatizadas. Essa tendência é acompanhada pela intensificação da flexibilização nas relações de trabalho, reforçando a falsa ideia do empreendedorismo, que serve como justificativa para os modos de existência e expressão do capital (ANTUNES, 2020, p. 152).

É relevante mencionar um estudo conduzido pela Organização Internacional do Trabalho (OIT) que abordou sobre o trabalho em plataformas digitais. Este estudo enfatizou que a estruturação do trabalho pode se conformar a um modelo mais automatizado por meio da tecnologia. Assim, os recursos tecnológicos começam a determinar a alocação do trabalho com base nas necessidades impostas pelas plataformas digitais:

A organização do trabalho também pode assumir a forma mais atomizada possível, por meio de relações digitais que determinam quando, como e quanto trabalho é prestado, em condições que variam de acordo com a demanda gerenciada e distribuída

---

<sup>1</sup> “To get those labels, OpenAI sent tens of thousands of snippets of text to an outsourcing firm in Kenya, beginning in November 2021. Much of that text appeared to have been pulled from the darkest recesses of the internet. Some of it described situations in graphic detail like child sexual abuse, bestiality, murder, suicide, torture, self harm, and incest”. *TIME*. Exclusivo: OpenAI usou trabalhadores quenianos por menos de US\$ 2 por hora para tornar o *ChatGPT* menos tóxico. 2023. Disponível em: <<https://time.com/6247678/openai-chatgpt-kenya-workers/>>. Acesso em: 18 de set 2023.



pela “plataforma”, eufemismo impessoal que oculta o principal por trás o sistema e esta organização do trabalho (OIT, 2019, p. 132)<sup>2</sup>.

A estrutura do trabalho pode ser extremamente fragmentada por intermédio de relações digitais que especificam quando, como e quanto trabalho é realizado, sob condições que flutuam de acordo com as demandas administradas e distribuídas pela plataforma digital, um termo impessoal que dissimula os agentes dominantes por trás do sistema e dessa organização laboral.

Destarte, um estudo conduzido pela Organização Internacional do Trabalho (OIT, 2019, p. 132) salientou que as plataformas digitais imitam a dinâmica de mercado ao integrar oferta, demanda e força de trabalho, apesar de o trabalho ser tratado de forma anônima e indistinta. O trabalhador ganha um perfil empreendedor devido à suposta autonomia, enquanto o empregador é reduzido à figura de um contratante de tarefas ou serviços a serem realizados pelo trabalhador.

Os modelos de trabalho oferecidos nas plataformas digitais frequentemente aparentam cumprir com os critérios tradicionais de uma relação de emprego, tais como subordinação, habitualidade, pessoalidade e remuneração. No entanto, as próprias plataformas negam essas características, recusando-se a reconhecer esses vínculos como relações de empregos formais. Essa negação resulta na perda de direitos trabalhistas e previdenciários essenciais para os trabalhadores. Portanto, é crucial que o trabalho executado em plataformas digitais receba uma proteção legal adequada, a fim de estabelecer direitos e garantias para esses trabalhadores, reduzindo a precarização do trabalho.

Caso se negue a tutela das relações de emprego a esses trabalhadores estaremos diante do já conhecido precariado, mas, ora, um precariado em multidão ou precariado digital. O termo precariado refere-se a um neologismo que combina o adjetivo precário e o substantivo relacionado proletariado (CIRINO, 2022, p. 60).

O trabalho plataformizado não ocorre em um contexto abstrato, mas é influenciado por diversos modos de apropriação de valores, levando em conta a atividade principal de cada plataforma digital, além dos vieses discriminatórios relacionados a raça, gênero presentes em cada território. Isso permite identificar como as atividades laborais se inserem nas cadeias globais de valor e como essas disparidades moldam o ambiente de trabalho. Nas regiões do Sul Global, o trabalho intermediado por plataformas frequentemente se apresenta como a única

---

<sup>2</sup> “Work organization may also take the most atomized form possible, through digital relationships determining when, how and how much work is provided, under conditions that vary according to the demand managed and distributed by the “platform”, an impersonal euphemism concealing the main party behind the system and this work organization”. Disponível em: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_dialogue/actrav/documents/publication/wcms\\_731147.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/actrav/documents/publication/wcms_731147.pdf) . Acesso em 06 de abr 2023.

alternativa viável para o futuro do trabalho, exacerbando a precarização laboral e limitando as oportunidades de emprego formal e estável. (ANTUNES, 2020, p. 153).

Na Europa e nos Estados Unidos, o atual panorama do trabalho digital está inserido no contexto da *gig economy*, uma economia caracterizada pela prestação de serviços temporários e flexíveis, intensificada desde a crise de 2008. Por outro lado, na América Latina, especialmente no Brasil, o trabalho informal e por conta própria sempre foi predominante, servindo como estratégias de sobrevivência para a classe trabalhadora (ANTUNES, 2020, p. 154).

Em suma podemos definir algumas características do trabalho mediado por plataformas: a) é situado a partir da medição de gênero, raça, território, entre outros marcadores sociais e interseccionais com diferenças de apropriação de valor; b) não pode ser resumido o trabalho na Uber ponto. A partir daí é possível pensar em tipologias de plataforma de trabalho (ANTUNES, 2020, p. 154).

Com base nas classificações propostas por diversos autores, como Antônio Casilli, Marke Graham, Jaime Woodcock, Florian Smith e Trebor Scholz, podemos identificar os seguintes tipos de plataformas de trabalho: a) aquelas que exigem que o trabalhador esteja em uma localização específica, como é o caso do *iFood, Rappi, Uber e Deliveroo*; b) as plataformas de microtrabalho ou *crowdwork*, como *Amazon Mechanical Turk, PiniOn e Microworkers*, onde o trabalho, geralmente, envolve tarefas de treinamento de dados; c) as plataformas de trabalho *freelance, cloudwork* ou macrotrabalho. Por fim, esses tipos de trabalho plataformizado propõe diversas dinâmicas do trabalho digital, em relação a condições de trabalho, processos de produção, apropriação de valor, forma de controle do empregado, e arquitetura algorítmica do labor. No entanto, é importante ressaltar que dentro de cada tipologia não há uniformidade ou homogeneidade (ANTUNES, 2020, p. 155).

No próximo subitem daremos sequência ao tema do infoproletariado.

### 2.3 INFOPROLETARIADO

Nessa seção, exploraremos o conceito de infoproletariado, uma classe emergente de trabalhadores caracterizada pela precarização e flexibilidade extrema no mercado de trabalho digital. O termo, identificado pelo sociólogo como Ricardo Antunes, descreve os indivíduos que operam dentro da economia das plataformas digitais, onde o trabalho é mediado por tecnologias de informação e comunicação.

Antunes (2018, p. 136), introduz o conceito de infoproletariado a partir de uma nova morfologia do trabalho. O autor detalha que os trabalhadores enfrentam uma crescente

informalização do trabalho, caracterizada primariamente pela ausência de direitos trabalhistas. Este fenômeno é acompanhado pela proliferação de certas formas de emprego, tais como a terceirização, subcontratação, além de modalidades como o trabalho de jornada parcial, o teletrabalho e o trabalho intermitente. Conseqüentemente, a expansão destas modalidades de trabalho intensifica a precarização do trabalho na atualidade.

Na conceituação de Antunes, o proletariado contemporâneo pode igualmente ser referido como cibertariado, que se refere a um trabalho quase virtual realizado em ambientes que simulam a realidade. O autor explora essas novas configurações laborais atestando que, “oscilam entre a enorme heterogeneidade (de gênero, etnia, geração, espaço, nacionalidade, qualificação etc.) de sua forma de ser e a impulsão tendencial para uma forte *homogeneização* que resulta da condição de precariedade dos distintos trabalhos” (ANTUNES, 2018, p. 237).

Para Antunes (2018, p. 238), a categoria de trabalhadores conhecida como infoproletariado inclui indivíduos em situações de precariedade, como homens, mulheres, idosos, imigrantes e negros, com ou sem qualificações específicas. Esses trabalhadores são integrados ou marginalizados dentro do sistema capitalista, vendendo sua força de trabalho em troca de uma remuneração para garantir sua subsistência. Essa dinâmica é analisada pelos estudos de Marx, que destacam como o capitalismo explora a força de trabalho para manter sua própria reprodução e crescimento, intensificando a precarização laboral.

Diante disso, a precarização do trabalho em plataformas é evidenciada pela transformação da identidade do trabalhador em empregador, criando uma ilusão de flexibilidade. Essa mudança resulta, na realidade, no enfraquecimento de direitos protetivos do trabalhador. O infoproletariado nasce com as novas formas de trabalho intermediadas por aplicativos ou plataformas digitais. Essas atividades, muitas vezes, requerem intervenção humana para resolver problemas ainda inacessíveis à inteligência artificial. Portanto, os trabalhadores aderem ao trabalho plataformizado para suprir suas necessidades básicas através de microtarefas.

É importante destacar que o termo infoproletariado não designa uma nova classe trabalhista, mas identifica novos mecanismos de exploração do trabalho humano, facilitados pelas tecnologias da informação e comunicação (TIC). Ricardo Antunes (2020) argumenta que estamos diante de uma nova morfologia do trabalho que, contrariamente ao discurso sobre o suposto fim do trabalho na era digital, na verdade expande as condições de precarização do trabalho. Essa expansão abrange “desde os/as trabalhadores/as da indústria de *software* aos de *call-center* (o infoproletariado ou cibertariado), atingindo progressivamente o trabalho nos bancos no comércio, nos setores de fast-food e turismo, além da própria indústria e

agroindústria” (FILGEIRAS; ANTUNES, 2020, p. 73). Portanto, longe de presenciar o fim do emprego, estamos presenciando o advento e expansão monumental do novo proletariado da era digital, cujos trabalhos, mais ou menos intermitentes, mais ou menos constantes, ganharam novo impulso com as TICs (ANTUNES, 2020, p. 32).

Portanto, ao considerar analogamente a regulamentação, da NR 17, em seu Anexo II, que trata dos trabalhadores de *call-center*, que pode ser considerado, na visão de um Ricardo Antunes (2020, p. 32), como parte dos trabalhadores pertencentes ao infoproletariado, é essencial o estabelecimento uma jornada máxima de trabalho fixada em 6 horas diárias, excluindo-se a possibilidade de extensão ou compensação. Além disso, é necessário instituir pausas obrigatórias a cada 60 minutos de trabalho, assim como prevê a NR 17 em seu artigo 5.4.1, os quais não devem ser confundidas ou compensadas com os intervalos regulares para repouso, alimentação e atendimento a necessidades fisiológicas. Assim, é fundamental a implementação de acompanhamento psicológico regular, ao menos semanal, que não pode ser substituído pela mera oferta de um plano de saúde.

Essas medidas refletem a complexidade e a diversidade das atividades laborais no âmbito do trabalho digital, contrariando a noção simplista de que tais trabalhos são menos rigorosos ou exigentes. Com isso, temos:

Desde o trabalho escravo, extraindo minérios para produzir celulares na China, até o trabalho feito por *freelancers* ou assalariados de alto escalão nas *big techs* do Vale do Silício, passando por aquele feito por entregadores de *delivery*, treinadores de dados para a inteligência artificial. (GROHMANN, 2020, p. 101).

Consequentemente, o que define o precariado digital é a sua associação com a produção e a utilização das tecnologias. À propósito, Antunes (2020, p. 22) destaca que “as minas de carvão mineral na China e em tantos outros países, especialmente do Sul, mostram que o ponto de partida do trabalho digital encontra-se no duro ofício realizado pelos mineiros”. E ainda, para o autor o trabalho digital também se faz presente “na planta produtiva automatizada dos celulares e microeletrônicos viceja a exploração intensificada do labor” (ANTUNES, 2020, p. 22).

No capitalismo 4.0 ou também denominado capitalismo da Era Digital, o qual é caracterizado pela exploração de dados e pela inserção da inteligência artificial em diversos âmbitos da vida, é possível atestar o surgimento de uma nova reestruturação produtiva, a partir das mudanças provocadas pela Era Digital. Nesse contexto, a chamada "uberização" do trabalho, que simboliza esta nova morfologia laboral, caracteriza de certa forma uma forma de servidão. Nesta dinâmica, os trabalhadores, muitas vezes sem vínculos empregatícios formais

ou sob condições de trabalho precárias, como é o caso do trabalho intermitente e da multi-terceirização, são compelidos a sentir gratidão pelo privilégio de ainda possuírem um emprego.

Esta lógica subjacente à condição desses trabalhadores corrobora com o argumento apresentado na obra de Friedrich Nietzsche (2000) “Humano, demasiado humano”. Nesse trabalho, Nietzsche critica qualquer fundamentação metafísica, religiosa ou científica moderna sobre a existência, argumentando que a verdadeira liberdade do espírito humano requer um reconhecimento de sua humanidade. No capitalismo da Era Digital, a crescente precarização do trabalho compromete a possibilidade de os trabalhadores definirem suas identidades através do trabalho e, por extensão, de realizarem-se como seres humanos por meio de suas potencialidades.

Apesar dos efeitos nocivos dessa realidade laboral à saúde dos trabalhadores, as empresas de tecnologia envolvidas não têm implementado medidas eficazes para melhorar as condições de trabalho ou para proteger a saúde mental dos empregados, como a oferta de assistência psicológica, por exemplo (ALMEIDA, et al, 2023, online). Tal situação desperta preocupações sociopolíticas em razão dos impactos oriundos dessa organização laboral, evidenciado pelo custo social da exploração laboral, impulsionado pelas grandes empresas de tecnologia, as principais beneficiárias deste modelo. Em virtude disso, os trabalhadores adoecem devido a essas más condições de trabalho, sendo contemplados pela cobertura da Previdência Social. Desse modo, os custos desse tipo de atividade econômica são transferidos para a sociedade como um todo.

Nesse sentido, é inevitável dizer que o adoecimento mental seja, na atualidade, a principal causa de afastamentos previdenciários. Segundo dados do INSS, "a depressão representa a principal razão para concessão de auxílio-doença não relacionado a acidentes de trabalho, correspondendo a 30,67% dos casos" (DUTRA, 2022, online). De forma similar, estudos da Organização Mundial da Saúde (OMS) indicam que aproximadamente 30% dos trabalhadores globais sofrem de algum transtorno mental, sendo esta uma das principais razões para afastamentos do trabalho:

Os casos leves causam, em média, perda de quatro dias de trabalho/ano e os graves cerca de 200 dias de trabalho/ano, o que se estima custar US\$ 1 trilhão à economia global a cada ano em perda de produtividade. A previsão é que até 2030 sejam US\$ 6 trilhões. Já a Lancet Commission prevê que os distúrbios mentais podem custar cerca de US\$ 16 trilhões entre 2010 e 2030 se as medidas necessárias para tratar e reduzir os casos não forem tomadas (DUTRA, 2022, online).

Um aspecto crucial que necessita de nossa atenção é o crescimento dos casos de trabalhadores apresentando sintomas de Burnout, além de incidentes relacionados ao suicídio.

Segundo uma pesquisa conduzida pela Associação Brasileira de Recursos Humanos (ABRH-SP) em 2022, o *Burnout* foi oficialmente reconhecido na Classificação Internacional de Doenças (CID-11), sendo agora classificado como uma doença ocupacional (DUTRA, 2022, online). Nesse contexto, o Brasil é o segundo país com o maior número de casos de *Burnout*, com um em cada três trabalhadores apresentando sintomas da condição (DUTRA, 2022, online).

Desse modo, a gestão do trabalho que se estabeleceu após a reestruturação produtiva do capitalismo, atrelado a implementação de políticas neoliberais, parecem negligenciar a importância do trabalho na formação da identidade dos indivíduos. Conforme discutido por Lacman (2011, p. 38), o trabalho não deve ser visto meramente como um meio para obter remuneração e garantir a sobrevivência; ele é também um elemento crucial na integração do sujeito e na construção de sua identidade:

O trabalho é mais do que o ato de trabalhar ou de vender sua força de trabalho em busca da remuneração. Há também uma remuneração social pelo trabalho, ou seja, o trabalho enquanto fator de integração a determinado grupo com certos direitos sociais. O trabalho tem ainda uma função psíquica: é um grande alicerce de constituição do sujeito e de sua rede de significados. Processos como reconhecimento, gratificação, mobilização da inteligência, mais do que relacionados à realização do trabalho, estão ligados à constituição da identidade e da subjetividade (LACMAN, 2011, p. 38).

Podemos considerar que a sociedade capitalista é estruturada em torno da divisão social do trabalho, e que o trabalho humano constitui o núcleo de sustentação deste sistema. Com isso, a falta de reconhecimento da contribuição social do trabalho resulta em sofrimento, pois compromete uma das dimensões fundamentais na formação da identidade do indivíduo. Assim, a ausência de valorização do trabalho pode levar a consequências severas, incluindo atos extremos como, suicídio relacionado ao trabalho, e transtornos psíquicos entre os trabalhadores, isto é, “são os sintomas nefastos de uma organização do trabalho que dilui a solidariedade, exacerba o individualismo e não leva em consideração as expectativas do trabalhador em relação à contribuição de sua atividade laboral no contexto social” (COUTINHO; CIRINO, p. 9, 2018).

Em suma, pode-se dizer que os modelos contemporâneos de gestão do trabalho falham em não fornecer reconhecimento adequado aos trabalhadores. E em vez disso, adotam estratégias alternativas para engajar subjetivamente os empregados, como a cultura corporativa, treinamentos ilimitados, dinâmicas motivacionais, sistemas de recompensa, e ameaças de punição e demissão. Lacman e Uchida (2003, p. 81), por sua vez, destacam que muitos gestores recorrem à administração baseada no medo, gerando uma pressão muitas vezes considerada como insustentável sobre os trabalhadores. Isso resulta em exigências de

desempenho que são vistas como impossíveis ou mesmo irracionais. Consequentemente, tal abordagem provoca um desgaste mental e físico significativo nos trabalhadores, que se esforçam para atender às expectativas dos seus gestores.

Nesse aspecto, considerando o formato neoliberal, sustentam Lancman e Uchida (2003, p. 81) que, “o desmoronamento do estável mundo fordista-keynesiano tornou necessário o surgimento de um sujeito que fosse criativo, inovador, flexível, adaptável, resiliente, etc”. Portanto, no processo acelerado de flexibilização, torna-se clara a precarização do trabalho humano.

Os trabalhadores, ao tentarem se adaptar a esta nova realidade, deparam-se com o esgotamento de direitos e garantias fundamentais trabalhistas e previdenciárias. Em consequência, são compelidos a adotar um modelo de flexibilidade, adaptabilidade e resiliência, esforçando-se para se manterem no mercado de trabalho apesar da diluição de direitos. Tais direitos, conquistados ao longo de séculos de lutas de classes, sofreram um enfraquecimento significativo a partir das políticas neoliberais que se intensificaram após a crise econômica dos anos setenta.

O crescimento do desemprego, juntamente com a reconfiguração da competição entre os trabalhadores e o medo de perder o emprego, proporcionaram às empresas os meios necessários para intensificar a fragmentação dos grandes coletivos de trabalho. Por esse motivo, as empresas passaram a adotar estratégias como terceirizações, por exemplo. A partir disso, é possível dispersar grandes agrupamentos de trabalhadores operários, e enfraquecer as antigas relações políticas estabelecidas, além de deslocar novos empregos para o setor de serviços. Paralelamente a isso, a construção de novas fábricas, projetadas de forma substancialmente diferente das anteriores e equipadas com avançados e recursos informacionais, permitiu uma profunda reorganização na estrutura do trabalho. Contudo, tal modificação não foi completamente assimilada por todos os membros da antiga classe trabalhadora. Já que para muitos, é um grande desafio se adaptar a essa nova realidade (ANTUNES, 2015, p. 68).

A expansão das CTAs é vista como um reflexo do modelo produtivo das empresas neoliberais, uma tendência que tem crescido rapidamente nos últimos anos. Para alguns, as CTAs fazem parte de um segmento empresarial que envolve principalmente atividades de baixo valor agregado, atraindo uma força de trabalho majoritariamente pouco qualificada, composta em grande parte por estudantes. Analisando as características gerais do trabalho em CTAs, observa-se que as operações de teleatividade são contínuas, funcionando 24 horas por dia, todos os dias da semana. Essa exigência de constante disponibilidade dos trabalhadores, aliada a

condições de trabalho muitas vezes desafiadoras, deriva em uma alta taxa de intermitência no emprego (ANTUNES, 2015, p. 69).

É importante destacar que, o mercado em funcionamento 24/7 está em vigor há algum tempo, porém, este modelo tem se intensificado de tal modo que necessita da operação de seres humanos para mantê-lo em atividade constante. (CRARY, 2014, p. 8). O processo de acumulação desenfreado e interétnico do capitalismo 24/7, impulsionado pela extração de componentes ecológicos, resulta na conseqüente degradação do meio ambiente. Nesse contexto, a matéria-prima é transformada em produto final e colocada em circulação, atraindo a mão de obra de trabalhadores para sustentar tal sistema. A ideia de trabalhar sem interrupção tornou-se algo rotineiro e usual. “Agora nossos corpos e identidades assimilam uma superabundância de serviços, imagens, procedimentos e produtos químicos em nível tóxico e muitas vezes fatal” (CRARY, 2014, p. 13).

Nessa seara, Crary faz uma crítica a atual economia mantida pelas tecnologias, a qual coloca o mercado em funcionamento vinte e quatro horas por dia, e sete dias por semana. Isso reforça a ideia do precariado, o qual é impulsionado pelas grandes corporações de tecnologia, como *Amazon* e *OpenIA*, que contratam uma multidão de trabalhadores mediante uma contraprestação baixa e sem limitação de jornada, visando atender esse sistema capitalista frenético, que funciona 24 horas por dia e 07 dias por semana.

Vivemos em uma sociedade que opera sob um regime que desafia até mesmo a necessidade básica do descanso humano, atrelada a constante disponibilidade que temos para consumir, trabalhar, compartilhar e responder, característica marcante da vida contemporânea, que se desenvolve sem restrições de tempo ou espaço (CRARY, 2023, p. 131). Atualmente, estamos escrevendo um futuro que nos posiciona como vassalos da tecnologia, ou mais especificamente, das grandes empresas de tecnologia, de modo que aceitamos o que nos é imposto; a saber, o privilégio da servidão. Proclamamos o fim do trabalho, o qual será suplantado pela inteligência artificial. Porém, se tivermos a audácia de remover os grilhões da meritocracia, do empreendedorismo, da cooptação e da dessubjetivação, notaremos que esse universo digital é edificado sobre uma vasta camada de trabalhadores em condições precárias.

Essa nova morfologia do trabalho, o infoproletariado, alicerce da estrutura ocupacional do capitalismo da Quarta Revolução Industrial, que ainda está se desenvolvendo dentro de um contexto social e econômico extremamente polarizado: que resulta em uma dicotomia entre ser o empregador ou fazer parte do precariado, nos mostra que o precariado que tem suas raízes nos pisos de fábrica, agora se estende até profissões tradicionalmente consideradas elitistas da classe média. Desse modo, profissionais como médicos, advogados, ministros, promotores e



funcionários públicos, com uma visão frequentemente obstruída, falham em reconhecer que as políticas atualmente aplicadas aos trabalhadores terceirizados logo serão estendidas a eles, à medida que avançamos na plataforma de trabalho e nas novas implementações de IA.

Uma investigação sobre o capitalismo moderno revela que os métodos atuais de valorização do capital incorporam novos mecanismos criadores de trabalho excedente. Paradoxalmente, esses mesmos mecanismos também resultam na exclusão de numerosos trabalhadores do processo produtivo, tornando-os supérfluos, descartáveis e desempregados (ANTUNES, 2018, p. 77).

Sobre o conceito de trabalho excedente podemos citar Marx, que observou que a relevância do trabalho está condicionada ao tempo despendido na produção do valor de uso socialmente necessário, que é influenciado por múltiplos fatores. É imperativo que a força de trabalho opere sob condições padrão. Por exemplo, na indústria têxtil em que a máquina de fiar representa o principal meio de produção, seria ineficaz prover ao operário uma roca tradicional. Analogamente, fornecer matéria-prima, como algodão de baixa qualidade que frequentemente se rompe durante o processamento, também é inadequado. Em ambos os casos, o tempo de trabalho excederia o tempo socialmente necessário para a produção de uma libra de fio, resultando em um trabalho supérfluo que não gera valor adicional, nem monetário. Como se nota, as condições normais dos fatores objetivos de trabalho não estão sob controle do trabalhador, mas sim do capitalista (MARX, 2013, p. 351).

O trabalho que é considerado mais complexo e elevado do que o trabalho social médio é a exteriorização de uma força de trabalho com custos mais altos de formação, cuja produção custa mais tempo de trabalho e que, por essa razão, tem um valor mais elevado do que a força simples de trabalho. Como o valor dessa força é mais elevado, ela também se exterioriza num trabalho mais elevado, trabalho que cria, no mesmo período de tempo, valores proporcionalmente mais altos do que aqueles criados pelo trabalho inferior (MARX, 2013, p. 352).

Por menor que seja a distinção de complexidade entre o trabalho de fiação e de joalheria, a fração do trabalho que o joalheiro emprega para repor o valor de sua própria força de trabalho, não diferencia, em termos qualitativos, em nada a fração adicional de trabalho através da qual ele gera mais-valor. Isto é, em qualquer processo de criação de valor, mesmo em se tratando de trabalho superior, este deve ser reduzido ao trabalho social médio. Ou seja, a jornada de trabalho superior deve ser equivalente a múltiplas jornadas de trabalho simples. Essa abordagem elimina etapas desnecessárias, reafirmando que o trabalhador empregado pelo capital executa um trabalho médio social não especializado. Em suma, da mesma forma que antes, o mais-valor se revela em um excedente quantitativo de trabalho, com durabilidade estendida no mesmo processo laboral (MARX, 2013, p. 352).

Com efeito, o trabalho excedente revela-se como uma ferramenta essencial para o funcionamento do capital, que favorece a expansão substancial do número de desempregados, permitindo a diminuição da remuneração global da força de trabalho, o que resulta na redução salarial dos trabalhadores empregados. Nesse contexto, parece que todos os espaços de trabalho existentes têm o potencial de se tornarem geradores de mais-valor, abrangendo desde aqueles que ainda preservam vínculos formais e contratuais até os caracterizados por uma notável informalidade, integrados ao sistema. Isto é, independentemente da natureza das atividades realizadas, seja predominantemente manual ou mais intelectualizada (ANTUNES, 2018, p. 78).

Uma fenomenologia preliminar dos modos de ser da informalidade no Brasil recente demonstra a ampliação acentuada de trabalhadores submetidos a sucessivos contratos temporários, sem estabilidade, sem registro em carteira, trabalhando dentro ou fora do espaço produtivo das empresas, quer em atividades mais instáveis ou temporárias, quer sob a ameaça direta do desemprego (ANTUNES, 2018, p. 79).

Vale ressaltar que o aspecto inicial da informalidade manifesta-se por meio dos trabalhadores informais, engajados em atividades de baixa capitalização com o objetivo de sustentar o consumo individual e familiar. Esses trabalhadores dependem exclusivamente de sua própria força de trabalho e, ocasionalmente, podem contar com o suporte de familiares ou auxiliares temporários. Dentro desse contexto, os trabalhadores ocasionais ou temporários que se envolvem em atividades informais enquanto desempregados, aguardando uma oportunidade no mercado formal, frequentemente oscilam entre desemprego e trabalho precário, enfrentando uma condição inicialmente provisória que muitas vezes se torna permanente. (ANTUNES, 2018, p. 79).

Por isso, existem casos em que tais trabalhadores conciliam o trabalho regular com atividades ocasionais, conhecidas como “bicos”, assim, os trabalhadores obtêm uma renda extra com essas atividades, que podem incluir vários tipos de serviços, tais como: venda de produtos, digitação, produção de salgados, faxinas ou criação de artesanato, por exemplo (ANTUNES, 2018, p. 80). Essa realidade de trabalhos informais, tipicamente precarizados, ostentam uma remuneração baixa, sem qualquer perspectiva de garantia de direitos básicos trabalhistas e previdenciários, tais como, FGTS, auxílio acidente, férias remuneradas com 1/3, gratificação natalina e licença maternidade, por exemplo. Diante da falta de direitos protetivos os trabalhadores são obrigados a continuar trabalhando, mesmo se forem acometidos por alguma de doença ou acidente do trabalho, já que não possuem cobertura previdenciária. Afinal, precisam garantir seu sustento para sobreviver.

Um outro lado da informalidade é representado pelos trabalhadores informais não registrados, que operam à deriva da legislação trabalhista. Esses indivíduos passaram da

condição de assalariados, isto é, dentro da formalidade, para a condição de trabalho sem carteira assinada. Nesse cenário, tais trabalhadores perdem o direito aos benefícios negociados em acordos ou convenções coletivos de sua categoria, já que tais direitos são assegurados apenas àqueles que trabalham com registro em carteira. Uma terceira hipótese de informalidade são os trabalhadores informais que atuam por conta própria, e utilizam de sua força de trabalho, prestando serviços de qualquer natureza, podendo contar ainda com o auxílio de familiares, ou subcontratar força de trabalho assalariado (ANTUNES, 2018, p. 80).

Uma vez que concebemos a informalidade quando há ruptura com os laços formais de contratação e regulação da força de trabalho, pode-se acrescentar que, se a informalidade não é sinônimo direto de condição de precariedade, sua vigência expressa, com grande frequência e intensidade, formas de trabalho desprovidas de direitos, as quais, portanto, apresentam clara similitude com a precarização. Desse modo, a informalização da força de trabalho vem se constituindo como um dos mecanismos centrais utilizados pela engenharia do capital para ampliar a intensificação dos ritmos e movimentos do trabalho e ampliar o seu processo de valorização. E, ao fazê-lo, desencadeia um importante elemento propulsor da precarização estrutural do trabalho (ANTUNES, 2018, p. 82).

Indubitavelmente, as práticas de inserção do trabalhador autônomo na economia informal não são recentes, mas foram adaptadas pelas empresas capitalistas como estratégia para facilitar a extração da mais-valia relativa junto com a mais-valia absoluta. Tanto é assim que, mesmo no século XXI, ainda temos trabalhos com jornadas exaustivas de dezesseis horas diárias, como é o caso das indústrias de confecções que contratam trabalhadores imigrantes, principalmente bolivianos ou peruanos, em regime de informalidade. Esses trabalhadores por muitas vezes são controlados por coreanos ou chineses no centro da grande São Paulo (ANTUNES, 2018, p. 82).

Esses aspectos reforçam a ideia do infoproletariado ou cibertariado, o qual parece refletir uma nova forma de assalariamento no setor de serviços, dando espaço a um novo segmento do proletariado na indústria de serviços. Nesse contexto, os trabalhadores se sujeitam a diversos tipos de exploração devido à falta de controle ou gestão sobre as atividades realizadas, uma situação que vem se expandindo desde que o capitalismo impulsionou a era das transformações tecnológicas, informacionais e digitais. (ANTUNES, 2018, p. 90).

Isso não ocorre apenas no Brasil, mas também em países como o Japão, onde jovens trabalhadores da periferia de Tóquio, sem condições de pagar aluguel, usam cibercafés para repousar durante a madrugada e são chamados de ciber-refugiados. Além disso, jovens operários que migram de várias partes do país e do exterior em busca de trabalho adotam as cápsulas de vidro como "residência" e são conhecidos como operários encapsulados. (ANTUNES, 2018, p. 82).

O exemplo dos imigrantes talvez seja o mais exacerbado dessa tendência estrutural à precarização do trabalho: com o enorme incremento do novo proletariado informal, do subproletariado fabril e de serviços, novos postos de trabalho são preenchidos pelos imigrantes, como o *Gastarbeiter* na Alemanha, o trabalho nero na Itália, o chicano nos Estados Unidos, o imigrante do Leste Europeu (poloneses, húngaros, romenos, albaneses etc.) na Europa ocidental, o decasségui no Japão, o boliviano (entre outros latino-americanos) e o africano no Brasil etc (ANTUNES, 2018, p. 83).

Além das divisões e interseccionalidades entre trabalhadores estáveis e precários, homens e mulheres, jovens e idosos, brancos, negros e indígenas, qualificados ou desqualificados, empregados ou desempregados, a situação dos imigrantes exemplifica a precarização estrutural do trabalho em escala global, refletindo uma nova morfologia do trabalho que influencia a dinâmica laboral contemporânea (ANTUNES, 2018, p. 84).

Dessa maneira, essa nova forma de organização laboral e o controle exercido sobre os trabalhadores, que se manifesta em uma variedade de organizações de diferentes naturezas, constitui uma nova morfologia do trabalho. Esta situação representa um desafio significativo para os estudos sociológicos, pois a economia que emerge dessa organização é fundamentada em softwares e aplicativos. Isso resulta em múltiplas implicações sociais, culturais e políticas, complicando ainda mais a compreensão e a análise das dinâmicas laborais contemporâneas (SARTORI, 2021, online).

Nesse contexto, o ambiente virtual de trabalho opera a necessidade da interrelação entre humanos e tecnologia, condicionando as relações sociais aos preceitos tecnológicos, que podem ser determinados por ela ou não. A partir disso, temos uma série de práticas reguladas por processos sociais integrado por potências políticas, culturais e econômicas, considerando esse cenário, a Internet, um ser inominado, atua como o intermediador entre o homem e a tecnologia, especialmente no caso das plataformas digitais, que são o foco do estudo.

As plataformas digitais operam em um território livre, pois ainda não há regulamentação no Brasil. Apesar de Grohmann trazer uma diferenciação entre plataformas e aplicativos, a precarização do trabalho está alocada em qualquer dessas infraestruturas, pois o trabalho humano prestado nesses ambientes faz parte da economia de bicos (*gig-economy*). Isso significa que uma multidão de trabalhadores está envolvida em empregos informais oferecidos por empresas de tecnologia, seja por meio de aplicativos ou plataformas digitais.

Com efeito, é sabido que o trabalho realizado por meio de plataformas ou aplicativos possui os atributos característicos da relação de emprego: pessoalidade, onerosidade, subordinação, prestação por pessoa física e não eventualidade. No entanto, tais atributos não são reconhecidos pelas empresas de tecnologias, tanto que não se observa a carga horária

permitida pela legislação vigente na execução desses trabalhos, o que contribui para o adoecimento mental dos trabalhadores. Esses, por sua vez, precisam laborar excessivamente em troca de uma contraprestação insuficiente para garantir sua própria subsistência, sem qualquer garantia previdenciária, como o direito à aposentadoria por invalidez, auxílio-acidente e auxílio-maternidade. Tal situação reafirma a precarização das condições de trabalho.

No próximo capítulo abordaremos sobre o enfrentamento da plataformização do trabalho pelo judiciário brasileiro.

### 3 O ENFRENTAMENTO DA PLATAFORMIZAÇÃO DO TRABALHO PELO JUDICIÁRIO BRASILEIRO

Este capítulo está dividido em três subitens que irá trazer uma análise comparativa entre as decisões judiciais brasileiras e as decisões de tribunais estrangeiros sob o reconhecimento ou não do vínculo empregatício entre plataformas digitais e motoristas.

#### 3.1 ENTRE EMANCIPAÇÃO E PRECARIZAÇÃO: A SENTENÇA PROFERIDA PELA 4ª VARA DO TRABALHO DE SÃO PAULO EM SEDE DE AÇÃO CIVIL PÚBLICA

Inicialmente, é necessário analisar o impacto que a empresa de transporte de passageiros, *Uber*, causou ao se instalar no Brasil. A proposta da empresa era oferecer àqueles que não possuíam meio de transporte a possibilidade de baixar o aplicativo e solicitar uma corrida para o seu destino. Isso introduziu uma nova opção de transporte além dos modos já existentes como táxi, moto-táxi, ônibus ou metrô. A proposta inicial era fornecer esse serviço por um preço reduzido. Como resultado, muitas pessoas se cadastraram na plataforma da empresa para atuar como motoristas ou entregadores.

A *Uber* instalou-se no país em meados de 2014, e segundo dados levantados pelo site da plataforma<sup>3</sup>, “só no Brasil, cerca de 68 bilhões de reais foram repassados aos parceiros de 2014 a 2020”. Além disso, de acordo com a reportagem, a flexibilidade de horários e a acessibilidade do aplicativo permitiu que milhares de brasileiros complementassem sua renda dirigindo, ou até mesmo, utilizassem do aplicativo como sua principal fonte de ganhos.

Após essa breve introdução sobre o surgimento dessa nova modalidade de transporte, que além de proporcionar um meio de locomoção mais acessível, também criou uma nova atividade operacional para os motoristas, surgiram, ao longo dos anos, diversas discussões jurídicas sobre o possível reconhecimento de vínculo empregatício entre a *Uber* e os motoristas cadastrados na plataforma.

Seguindo essa linha destacamos uma pesquisa realizada pelo Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região, apurada pela Revista *Infomoney*<sup>4</sup>, que identificou 500 processos em tramitação no Tribunal Superior do Trabalho que discutem o reconhecimento de vínculo

---

<sup>3</sup> UBER. Uber celebra 7 anos no Brasil. 2021. Disponível em: <https://www.uber.com/pt-BR/newsroom/uber-celebra-7-anos-no-brasil/>. Acesso em 12 de jan 2024.

<sup>4</sup> INFOMONEY. Justiça do Trabalho de SP reconhece vínculo empregatício entre Uber e motorista. 2022. Disponível em: <https://www.infomoney.com.br/carreira/justica-do-trabalho-de-sp-reconhece-vinculo-empregaticio-entre-uber-e-motorista/>. Acesso em 15 de jan 2024.

empregatício com plataformas de serviços de corrida ou entrega, como *Uber*, *99 Pop*, *Rappi*, *Cabify* e *iFood*. No ano de 2022, das 496 ações trabalhistas, 342 pediam o reconhecimento de relação de emprego, sendo 177 processos contra a *Uber*, dos quais 113 tratavam da existência de vínculo empregatício.

Recentemente o Supremo Tribunal Federal julgou uma reclamação, com pedido liminar, Rcl. 60347 MC/MG, ajuizada pela empresa *Cabify* Agência de Serviços de Transporte de Passageiros LTDA, em oposição à determinação do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, proferida no Processo de número 0010231-76.2021.5.03.0023, alegando que tal decisão teria contrariado os precedentes estabelecidos pelo Supremo Tribunal Federal em decisões anteriores, tais como na ADC 48, na ADPF 324, no RE 958.252, Tema 725-RG, na ADI 5.835 MC e no RE 688.223, Tema 590-RG, (STF, 2023, online). Todavia, os precedentes ora citados, ADPF 324 e RE 958.252, tratam sobre a questão da licitude da terceirização da atividade-fim ou meio da empresa.

Com isso, podemos destacar as teses firmadas pelo Supremo Tribunal Federal na ADPF 324, que considerou-se como lícita a terceirização de qualquer atividade, seja ela meio ou fim, não configurando, portanto, relação de emprego entre a empresa contratante e o trabalhador da empresa contratada (STF, 2023, online). Já no RE 958.252 entendeu-se pela legalidade da terceirização de todas as atividades da empresa, sejam meio ou fim, além de considerar a inexistência da relação de emprego entre a empresa contratante e o trabalhador da empresa terceirizada (STF, 2018, online).

A partir disso, o Supremo Tribunal Federal assentou que a jurisprudência da Corte, de forma reiterada, já firmou o entendimento de que a Constituição Federal autoriza outras formas de relação de trabalho, e por esse motivo, concedeu o efeito liminar ao julgar a Rcl. 60347 MC/MG, que requeria a suspensão da decisão proferida pelo Tribunal Superior do Trabalho no Processo de número 001023176.2021.5.03.0023, que reconheceu o vínculo empregatício com a empresa *Cabify* Agência de Serviços de Transporte de Passageiros LTDA (STF, 2023, online).

Uma outra decisão proferida pela oitava Turma do Tribunal Superior do Trabalho confirmou a existência da relação de emprego entre motorista e a *Uber*, no RRAg-100853-94.2019.5.01.0067 (TST, 2022, online). No caso em apreço, para o relator, ministro Agra Belmonte, a relação entre a motorista e a empresa caracterizava-se como uma típica subordinação clássica, pois a motorista não possuía influência sobre o preço da corrida, da taxa de comissão, da apresentação e de como o trabalho é realizado.

Em suma, o juízo de primeiro grau não acolheu o pedido de reconhecimento de vínculo empregatício, e em razão disso, a reclamante interpôs recurso ordinário postulando a reforma

da decisão. Entretanto, foi apresentada uma proposta de acordo pela *Uber*, que consistia no pagamento de indenização por danos morais à motorista, desde que se desistisse do recurso interposto. Contudo, o Tribunal não homologou a proposta e reconheceu o vínculo entre a reclamante e o reclamado (FEIJÓ, 2022, online).

Desse modo, a Oitava Turma do TST, ao julgar o RRAg-100853-94.2019.5.01.0067, fez menção ao Acórdão do Tribunal Regional, que não homologou o referido acordo. No acórdão, foi constatado que a Empresa *Uber* utilizava da técnica de manipulação de jurisprudência, conforme, transcreve-se abaixo trecho da decisão proferida pela Turma (TST, 2022, online).

No caso, a Corte Regional declarou que a ré se utiliza da técnica de conciliação estratégica por julgador, para obter como resultado a manipulação da jurisprudência trabalhista acerca do tema tratado no processo. De se concluir, portanto, que a finalidade do acordo proposto pela ré não foi a conciliação em si, como meio alternativo de solução de conflitos, mas um agir deliberado, para impedir a existência, formação e consolidação da jurisprudência reconhecedora de direitos trabalhistas aos seus motoristas. Evidenciada, pois, a má-fé processual, com o notório intuito de obter vantagem desproporcional e, portanto, em prejuízo à parte hipossuficiente da relação jurídica. Assim, a conduta processual da ré configura abuso processual de direito, atenta contra o poder judicial criativo do juiz, esvazia o conteúdo da jurisdição, por ausência deliberada de pretensão resistida, causa tumulto processual, viola os princípios da boa-fé, da lealdade processual e da cooperação, além de inviabilizar a manifestação pública da jurisprudência dos Tribunais e impedir que se assegure linha de entendimento mais coesa e, portanto, a segurança jurídica. (RRAg-100853-94.2019.5.01.0067, 8ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho, Relator: Alexandre Agra Belmonte, Julgado em 31/01/2023).

Nesse ínterim, pode-se asseverar que a *Uber* ao adotar a prática de tentativa de conciliação, como meio alternativo para a resolução do conflito, após a interposição de recurso ordinário para reaver a sentença, acaba por desvirtuar o instituto conciliatório, vez que, opera dessa forma, justamente, para impedir a consolidação de jurisprudência que venha reconhecer o vínculo empregatício entre a plataforma e o motorista.

Assim, fica evidente a manipulação da jurisprudência trabalhista por parte da empresa *Uber*. A conduta da empresa *Uber*, ao manipular a jurisprudência por meio de acordos, visa a evitar a criação de precedentes que poderiam reconhecer o vínculo empregatício, violando princípios de lealdade processual, boa-fé e cooperação, previstos pelo ordenamento jurídico.

Outro ponto mencionado no acórdão da Oitava Turma do TST no RRAg-100853-94.2019.5.01.0067, é a questão da uberização. No acórdão ficou evidenciado que essa nova modalidade de prestação de serviços, típica da denominada economia de bicos, acabou por promover a precarização do trabalho plataformizado (TST, 2022, online). Afinal de contas, o trabalho realizado pelos motoristas de aplicativo é desprovido de direitos e garantias trabalhistas



e previdenciárias, já que não possui regulamentação legal. Nesta oportunidade, destaca-se trecho do julgado.

Após verificadas na prática as dificuldades enfrentadas pelo trabalhador, o filme questiona os efeitos do empreendedorismo neoliberal, que num retorno ao século XIX trata o trabalho que responde pelo pomposo nome de gig economy (ou economia de bicos) como mercadoria ou commodity, passando ao largo da proteção trabalhista, com jornadas de até 14 (quatorze) horas, com ritmo acelerado pelos algoritmos, adoecimento consequente e perda das entregas para outro franqueado. Não se olvida que o fenômeno. Não se olvida que o fenômeno “Uberização” compreende novo modelo de inserção no mercado de trabalho e que deve ser incentivado não apenas porque inovador, mas também porque permite concorrer com outros modelos de prestação do serviço de transporte. (RRAg-100853-94.2019.5.01.0067, 8ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho, Relator: Alexandre Agra Belmonte, Julgado em 31/01/2023).

Como se observa, há divergências de julgamentos acerca do reconhecimento de vínculo entre os motoristas e as plataformas digitais de trabalho, ou seja, não há um entendimento pacificado no judiciário, o que traz certa insegurança jurídica para essa categoria de prestadores de serviço. Como resultado, diante dessa discrepância de julgamentos, o Ministério Público do Trabalho da 2ª Região ajuizou uma Ação Civil Pública em novembro de 2021, contra a empresa Uber.

Antes de tudo, o órgão ministerial recebeu uma denúncia da Associação dos Motoristas Aplicativos (AMAA) sobre as condições de trabalho dos motoristas da *Uber*, e por essa razão, foi instaurado o Inquérito Civil Público de nº 003255.2016.02.000/3, em 2016. No inquérito foi realizada audiências para prestação de esclarecimentos, assim como foi requerido a exibição de documentos, que não foi apresentado pela *Uber*. Por esse motivo, foi judicializada uma ação para exibição de documentos em face da empresa de aplicativo, pois, foi constatado uma divergência no número de motoristas cadastrados na plataforma, que variava entre 500 mil e 774 mil. Em sequência, o inquérito foi arquivado, porém, com o advento da pandemia, o inquérito foi retomado e novas diligências foram realizadas (TRT 2, 2023, p. 1).

Posteriormente, Procuradores do Trabalho propuseram a Ação Civil Pública, ACPCiv 1001379-33.2021.5.02.0004, pleiteando o reconhecimento de vínculo empregatício entre os motoristas cadastrados no aplicativo e a *Uber*. No caso em questão, o limite objetivo da lide ficou adstrito a dois pontos controvertidos, referentes à atividade preponderante da Uber, ou seja, se a atividade empresarial seria de transporte ou de tecnologia.

De acordo com a sentença proferida na ACPCiv restou comprovado que o principal serviço ofertado pela *Uber* não se tratava da comercialização de tecnologia, mas sim de empresa de transporte (TRT 2, 2023, 38):

A Ré não comercializa tecnologia, não exerce manutenção de plataforma como serviço principal, não opera portais, provedores e serviços de internet como produto

ou serviços preponderantes para terceiros, não desenvolve *software* (conjunto de programas) e *hardware* (componentes físicos de um aparelho eletrônico) para comercialização como atividade empresarial, nem tem ampla gama de vendas e circulação de mercadorias em suporte ao desenvolvimento dos demais objetos sociais. Nenhuma dessas atividades são exercidas de forma preponderante, quiçá acessória, o que pode ser concluído pelo conjunto probatório sem qualquer contrato, nota, recibo ou algo que o valha, não há comprovação de referidas atividades como objetos principais de seu exercício empresarial. De outro lado, o enquadramento no INPI, como empresa de transporte, para fins de proteção da marca – como sustenta a defesa –, vai ao exato encontro dos relatos e provas documentais dos autos, a exemplo do depoimento da testemunha que consta da ata anexada aos autos pela Ré, Id 3d44277, Sr. Pedro Pacce Prochno, em que a todo o tempo faz referência à figura do trabalhador como “motorista”, indo ao encontro da classe 39 do INPI[1] quando trata de atividade de transporte. (ACPCiv 1001379-33.2021.5.02.0004, 4ª Vara do Trabalho de São Paulo, Juiz: Mauricio Pereira Simoes, Julgado em 14/09/2023).

É incontroverso que, devido à inovação tecnológica, estamos diante de uma nova organização do trabalho que não é coberta pela legislação vigente, permitindo a transformação do mercado ao substituir tecnologias, produtos ou serviços existentes. Esse fenômeno é conhecido como tecnologia disruptiva, decorrente da quarta revolução industrial (BELMONTE, p. 14, 2023). O termo *disrupção* refere-se à ruptura de um processo já estabelecido, e, por isso, a tecnologia disruptiva se caracteriza por quebrar as modalidades de negócios vigentes, substituindo-os por novos métodos e soluções inovadoras.

Assim, os negócios continuam existindo, mas são operados de maneira diferente. Sob essa perspectiva, surgiu a empresa *Uber*, que se expandiu globalmente oferecendo serviços de transporte por meio de seu aplicativo, acessível a qualquer pessoa com um smartphone. De forma semelhante, a sentença proferida na ACPCiv 1001379-33.2021.5.02.0004 utilizou o termo "tecnologia disruptiva" em sua fundamentação, reconhecendo a mudança no conceito tradicional de subordinação, que está presente na relação jurídica entre a *Uber* e os motoristas cadastrados na plataforma (TRT 2, 2023, 45).

Podemos descrever a tecnologia disruptiva como uma ferramenta que assume as funções anteriormente desempenhadas pelos supervisores ou gerentes, executando essas funções de forma indireta e tecnológica por meio de plataformas digitais e aplicativos, onde as regras são definidas pela entidade responsável. Dessa forma, a interação direta e personalizada foi modificada para operar de forma indireta e tecnológica. Apesar disso, é mantida a estrutura hierárquica até então existente, com o empregador determinando as condições de trabalho (TRT 2, 2023, 69).

O termo tecnologia disruptiva está atrelado a ideia de inovação revolucionária, em razão da inserção de novos produtos ou serviços no mercado, com melhores características e melhores preços para o consumidor (SERRANO, et. al, 2017, p. 40).

Disruptive technologies bring to a market a very different value proposition than had been available previously. Generally, disruptive technologies underperform established products in mainstream markets. But they have other features that a few fringe (and generally new) customers value. Products based on disruptive technologies are typically cheaper, simpler, smaller, and, frequently, more convenient to use (CHRISTENSEN, apud. Serrano, et al, 1997, p. 11)<sup>5</sup>.

Nesse ínterim, é importante tomar nota de que foram *Clayton Christensen e Joseph Bower* os autores responsáveis pela introdução do conceito de inovação disruptiva, publicado no artigo "*Disruptive Technology: Catching the Wave*", em 1995 pela *Harvard Business Review*. O termo inovação disruptiva refere-se ao impacto que as tecnologias disruptivas têm no mercado, proporcionando uma alternativa que geralmente oferece melhor custo-benefício em comparação com as opções anteriormente disponíveis (PIGOLA, et al, 2023, p. 149).

Podemos tomar nota de que a tecnologia disruptiva é a responsável pela modulação do formato de subordinação presente nas relações de trabalho. Inegavelmente, a subordinação permanece nos moldes tradicionais de sua conceituação, apesar da transformação da forma de como é conduzida. A tecnologia disruptiva não elimina essa dinâmica fundamental das relações de emprego, mas acaba modificando o modo de como as atividades serão mediadas.

Por essas razões, o juízo que prolatou a sentença da ACPCiv 1001379-33.2021.5.02.0004 declarou, de forma incidental, a existência de subordinação entre os motoristas do aplicativo e a Uber, além de reconhecer a atividade preponderante da empresa como sendo de transporte de passageiros. Desse modo, acolheu o pedido formulado pelo Ministério Público do Trabalho e, em contrapartida, refutou a tese defendida pela *Uber* de que sua atividade principal se trata de uma empresa de tecnologia (TRT 2, 2023, p. 93).

A tecnologia disruptiva, nesse sentido, altera o formato da subordinação, mas não deixa de sê-la. Há uma dupla disruptividade, portanto, a da Ré com os passageiros, o que a mantém enquadrada em atividade de transporte de passageiros, e a da Ré com os motoristas, que a mantém na condição de parte subordinante da relação contratual. (ACPCiv 1001379-33.2021.5.02.0004, 4ª Vara do Trabalho de São Paulo, Juiz: Mauricio Pereira Simoes, Julgado em 14/09/2023).

Quanto aos demais requisitos da relação de emprego, abordaremos agora o trabalho prestado por pessoa física. Em síntese, ao analisar a viabilidade da configuração da personalidade

---

<sup>5</sup> As tecnologias disruptivas trazem ao mercado uma proposta de valor muito diferente daquela que estava disponível anteriormente. Geralmente, as tecnologias disruptivas apresentam desempenho inferior ao dos produtos estabelecidos nos principais mercados. Mas eles têm outros recursos que alguns clientes marginais (e geralmente novos) valorizam. Produtos baseados em tecnologias disruptivas são normalmente mais baratos, mais simples, menores e, frequentemente, mais convenientes de usar. SERRANO, Paulo Henrique Souto Maior; BALDANZA, Renata Francisco. Tecnologias disruptivas: o caso do Uber. *Revista Pensamento Contemporâneo em Administração*, v. 11, n. 5, p. 37-48, 2017. Disponível em: < <https://periodicos.uff.br/pca/article/view/11319/pdf>>. Acesso em 01 de fev de 2024.

na relação entre os motoristas e a empresa de aplicativo, verificou-se que as informações de dados pessoais dos motoristas cadastrados no aplicativo da *Uber*, somadas às avaliações personalizadas realizadas pelos passageiros, demonstram que cada indivíduo é identificado como uma pessoa natural. Portanto, existe o requisito da pessoalidade, um dos elementos da relação de emprego. “O elemento aqui em debate é o sujeito natural, a pessoa física enquanto sujeito de direitos, como um ponto geométrico em que convergem direitos e deveres” (TRT 2, 2023, p. 51).

Ademais, a decisão fez menção sobre as próprias alegações trazidas pela Uber em sua defesa, de que existe a possibilidade de cadastro de pessoa jurídica, mas na condição de Microempreendedores Individuais (MEIs) (TRT 2, 2023, online). Isso significa que, embora essas pessoas físicas se regularizem por meio de um cadastro como microempreendedores individuais (MEIs) para trabalhar de forma autônoma, o trabalho ainda é executado por indivíduos e não por empresas. Assim, mesmo sendo MEIs, elas continuam sendo pessoas físicas na prestação dos serviços.

Mesmo quando cita possibilidade de cadastro de pessoa jurídica, o faz como se fossem MEIs, ou seja, pessoa física que se regulariza com um cadastro para as hipóteses de quem trabalha de forma autônoma, continua a ser um trabalho por pessoa física, portanto não se converte efetivamente em contratação de uma pessoa jurídica em sua essência legal. (ACPCiv 1001379-33.2021.5.02.0004, 4ª Vara do Trabalho de São Paulo, Juiz: Mauricio Pereira Simoes, Julgado em 14/09/2023).

É importante destacar que somente motoristas cadastrados no aplicativo da *Uber* podem executar o serviço de transporte. Corroborando esse dado, a interação entre o motorista e o aplicativo, incluindo controle facial, comprova de forma inequívoca a presença da pessoalidade na prestação do serviço, já que não há possibilidade de substituição de um motorista por outro, mesmo que este também seja cadastrado, autorizado e identificado. Além disso, o passageiro é informado sobre a identidade da pessoa física do motorista que realizará a viagem, tendo acesso ao nome e à imagem desse, configurando assim o caráter personalíssimo do motorista (TRT 2, 2023, p. 53).

Da mesma forma, é importante observar que a avaliação com atribuição de pontuação feita pelo cliente, assim como os bloqueios de acesso do motorista à plataforma realizados pela própria *Uber*, ocorrem de forma personalizada e individualizada. Em outras palavras, cada elemento é avaliado separadamente, sem uma avaliação coletiva dos motoristas ou uma despersonalização do motorista (TRT 2, 2023, p. 54).

Ademais, a própria empresa reconheceu a necessidade de o motorista tirar uma *selfie* para fins de verificação ao ingressar do aplicativo. Além disso, a Uber exige que os motoristas

possuam uma Carteira Nacional de Habilitação (CNH) e uma certidão de antecedentes criminais, como requisito para operar em sua plataforma, documentos que são exclusivos de pessoas físicas. Como se observa, no artigo 11-B da Lei nº 12.587 de 2012, que regulamenta a atividade dos motoristas, consta que apenas pessoas físicas podem exercer essa função. Portanto, fica claro que o requisito de ser uma pessoa física está atendido na relação entre os motoristas e a *Uber* (TRT 2, 2023, p. 51).

Em relação à remuneração recebida pelos motoristas, a defesa da *Uber* argumentou que essa contraprestação não constituía salário, pois os motoristas eram pagos pelos usuários e não pela plataforma. No entanto, a decisão destacou que os motoristas recebiam diretamente da *Uber* o valor das corridas, proveniente das tarifas cobradas aos usuários. Isso demonstra que os valores eram repassados pela plataforma, já que os motoristas não recebiam diretamente dos passageiros (TRT 2, 2023, p. 55).

A Ré recebe o pagamento, como uma paga pelos serviços que disponibiliza, depois remunera os motoristas, conforme sua própria política de preços. Sim, a política de preços ao cliente é imposta pela Ré, o valor a ser pago ao motorista também é estipulado por ela, o que consta expressamente em documento de adesão aos termos de condições gerais. (ACPCiv 1001379-33.2021.5.02.0004, 4ª Vara do Trabalho de São Paulo, Juiz: Mauricio Pereira Simoes, Julgado em 14/09/2023).

Dessa forma, é possível perceber que o preço da corrida é definido pela *Uber*, que cobra o respectivo valor dos passageiros que usam o aplicativo e, em seguida, repassa o pagamento aos motoristas. Como os valores cobrados são ajustados pela plataforma e posteriormente pagos ao motorista, fica caracterizada a natureza salarial da relação jurídica entre a *Uber* e os motoristas. Sob esse prisma, o percentual repassado aos motoristas tem pouca relevância, podendo ser 10%, 30% ou 90%, já que o motorista vincula-se ao contrato com a intenção de obter uma contraprestação pelo serviço prestado, um elemento típico das relações de emprego. Com isso, constatou-se que, independentemente do enfoque adotado na análise do processo, a conclusão permaneceu a mesma, pois trata-se de uma relação contratual onerosa, considerando a intenção do motorista de receber pagamento pelo serviço prestado, seja em dinheiro, seja por intermédio da plataforma (TRT 2, 2023, p. 56).

Nesse contexto, para a caracterização da relação de emprego, além dos elementos já citados, como a personalidade, o trabalho prestado por pessoa física e a onerosidade, também são considerados como elementos da relação de emprego a não eventualidade e a subordinação, conforme previsto na Consolidação das Leis do Trabalho em seu artigo 5º. Assim, tanto a doutrina quanto a CLT entendem que a relação empregatícia não se aplica aos trabalhos executados de forma eventual, ou seja, de maneira temporária ou transitória. Desse modo, “será

eventual o trabalhador contratado para um determinado e específico fato, acontecimento ou evento” (TRT 2, 2023, p. 57).

No Brasil, tem-se consistentemente interpretado, com base em diversas decisões da Justiça do Trabalho em reclamações trabalhistas, que a atividade principal da *Uber* é o transporte de passageiros. Essas decisões destacam que o serviço de transporte prestado pelos motoristas está em total consonância com o objetivo social predominante da empresa. Portanto, não é apropriado classificar o trabalho dos motoristas como eventual, já que a essência da empresa está diretamente relacionada à atividade de transporte, o que reforça a não eventualidade nesta modalidade de trabalho (TRT 2, 2023, p. 58).

Os motoristas não se vinculam ao contrato com a Ré para o labor de um serviço certo, fortuito ou casual, mas sim para permanecerem na atividade de transporte de passageiros. Não são o número de horas ou dias que definem a não-eventualidade, mas o tipo de evento específico e determinado. (ACPCiv 1001379-33.2021.5.02.0004, 4ª Vara do Trabalho de São Paulo, Juiz: Mauricio Pereira Simoes, Julgado em 14/09/2023).

Na decisão mencionada, o juízo criticou as jurisprudências que não reconheceram o vínculo de emprego entre a *Uber* e os motoristas, afirmando que tais decisões não fizeram uma análise aprofundada do elemento da não eventualidade. Na sentença foi evidenciado que o trabalho prestado pelos motoristas não é eventual, pois não há limitação em sua duração e não se trata de uma atividade realizada de forma remota pela empresa. Além disso, o trabalho dos motoristas não é caracterizado como um evento, nem é intermitente, estando em conformidade com a atividade principal da *Uber* e sendo considerado contínuo (TRT 2, 2023, p. 59).

Sob esse aspecto, a tese de que os motoristas podem manter o aplicativo desligado por dias, semanas ou meses para afastar a natureza empregatícia da relação já não é válida. Isso significa que o fato de os motoristas poderem desconectar-se do aplicativo por longos períodos não é suficiente para descaracterizar a relação de emprego entre eles e a *Uber*.

Além disso, a própria Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), após a Reforma Trabalhista, passou a incluir a figura do trabalho intermitente. Com isso, uma vez estabelecida a relação de emprego, é possível considerar diferentes formas de prestação de serviços, como o trabalho em tempo parcial ou intermitente, sem excluir a natureza empregatícia dessa relação. Esse é precisamente o argumento apresentado pelo Ministério Público do Trabalho, que a *Uber* refutou em sua defesa. Dessa forma, todas as modalidades de prestação de serviços, sejam elas integrais, parciais ou intermitentes, são contempladas pela CLT, embora possam incluir cláusulas contratuais específicas (TRT 2, 2023, p. 58).

Considerando que a *Uber* tem conhecimento do número de viagens, da quantidade de motoristas cadastrados no aplicativo, do possível valor a ser auferido com as corridas, e dos valores repassados diariamente aos motoristas, é inegável que o trabalho prestado é de natureza não eventual. Além disso, a *Uber* pode alterar unilateralmente os preços das viagens conforme a demanda, em função do dia ou horário, por exemplo. Dessa forma, o motorista cria a expectativa de receber um determinado valor ao final do dia pelos serviços prestados à *Uber*, o que reforça o elemento da não eventualidade desta relação (TRT 2, 2023, p. 58).

Em relação ao elemento da subordinação, amplamente discutido na ACPCiv 1001379-33.2021.5.02.0004 e mencionado em diversos julgamentos entre a *Uber* e motoristas, tanto no sentido de reconhecimento de vínculo quanto de não reconhecimento, o juízo entendeu como presente a sua incidência nos contratos de trabalho firmados entre a plataforma e os motoristas. Pois, a subordinação refere-se ao controle e à direção das atividades dos motoristas pela *Uber*, caracterizando uma relação de hierarquia e dependência, elemento essencial para a configuração de uma relação de emprego. Sob esse prisma, a decisão pautou-se no pressuposto de que a matéria “subordinação” não está afetada ao Supremo Tribunal Federal, já que não se refere a questão de controle constitucional de constitucionalidade. E ainda concluiu, que nenhum dos elementos fático-jurídicos da relação de emprego são matérias afetas ao Supremo Tribunal Federal (TRT 2, 2023, p. 62).

O juízo destacou que o Supremo Tribunal Federal tem a competência para julgar qualquer processo que contrarie a Constituição Federal, leis federais ou estaduais, sendo o guardião da Constituição. No entanto, ressaltou que, quando a questão envolve critérios interpretativos, não há necessidade de intervenção do STF, pois a Consolidação das Leis do Trabalho existente há mais de 80 anos, e já estabelece critérios sobre a relação de emprego nos seus artigos 2º, 3º e 6º, baseados na interpretação de leis federais. Para mais, há pouca jurisprudência do Supremo Tribunal Federal sobre o tema da subordinação. Portanto, o juízo enfatizou a importância das decisões proferidas pelo Tribunal Superior do Trabalho, destacando o dever de observância às decisões da justiça especializada no assunto (TRT 2, 2023, p. 62).

Por isso as decisões do Tribunal Superior do Trabalho são tão relevantes e precisam ser contrapostas, notadamente quanto a tal elemento, pois foi o mais relevante argumento nas decisões conflitantes. Repita-se, nenhuma das decisões tem natureza de precedente, mas já são sinalizações realizadas pela Corte Especializada a respeito da visão a respeito do assunto. (ACPCiv 1001379-33.2021.5.02.0004, 4ª Vara do Trabalho de São Paulo, Juiz: Mauricio Pereira Simoes, Julgado em 14/09/2023).

Superada essa premissa adentaremos na questão da evolução do conceito de subordinação, o qual segundo Maurício Godinho Delgado (2019, p. 325):

A subordinação corresponde ao polo antitético e combinado do poder de direção existente no contexto da relação de emprego. Consiste, assim, na situação jurídica derivada do contrato de trabalho, pela qual o empregado compromete-se a acolher o poder de direção empresarial no modo de realização de sua prestação de serviços. Traduz-se, em suma, na situação em que se encontra o trabalhador, decorrente da limitação contratual da autonomia de sua vontade, para o fim de transferir ao empregador o poder de direção sobre a atividade que desempenhará.

A subordinação, conforme explicado pelo Ministro Godinho, segue uma visão clássica desse conceito. Indubitavelmente, a doutrina e os princípios são fontes que contribuem para a elaboração da legislação heterônoma, e dessa forma, auxiliaram o legislador na criação dos elementos da relação de emprego presentes na CLT. Com os avanços tecnológicos, as relações de trabalho passaram por grandes transformações, e, conseqüentemente, o modo como a subordinação é conduzida também mudou significativamente.

Muito embora, as tecnologias digitais baseadas em computadores, *softwares* e redes, não sejam tão recentes na humanidade, estas estão promovendo rupturas na terceira revolução industrial, como entende Schwab (2021, p. 20). Para o autor as tecnologias estão se tornando cada vez mais sofisticadas e integradas, resultando na transformação da sociedade e da economia global, reportando o surgimento da 4ª Revolução Industrial.

Para Schwab (2021, p. 20), a quarta revolução industrial vai além da simples utilização de máquinas inteligentes e conectadas, pois seu impacto é muito mais amplo. Ela é marcada pelo surgimento de novas descobertas em diversos campos, como o sequenciamento genético, a nanotecnologia, as energias renováveis e a computação quântica. Essa revolução distingue-se significativamente das anteriores devido à integração dessas tecnologias, resultando na interação entre os domínios físico, digital e biológico.

O conceito de subordinação algorítmica surge da interação entre o trabalho e os meios tecnológicos. A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), no parágrafo único do artigo 6º, estabelece 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”. Isso significa que a subordinação pode ser exercida por meio de tecnologia, da mesma forma que por supervisores humanos.

Assim, é inegável a existência de subordinação na relação entre os motoristas da plataforma e a Uber, pois a normativa celetista equipara os meios tecnológicos aos métodos tradicionais de supervisão. Esse entendimento também foi confirmado pelo juízo que julgou a ACPCiv 1001379-33.2021.5.02.0004, reconhecendo a subordinação algorítmica na relação de trabalho.



Não se pode decidir a questão posta para análise sem o reconhecimento de que o elemento tecnológico importa de forma substancial ao mundo do trabalho (importa também em outras frentes, mas para a solução deste processo importa o impacto relacional com o trabalho). (ACPCiv 1001379-33.2021.5.02.0004, 4ª Vara do Trabalho de São Paulo, Juiz: Mauricio Pereira Simoes, Julgado em 14/09/2023).

Partindo dessa premissa, a sentença destacou que a análise jurídica do conceito de subordinação não pode mais ser feita com base nos mesmos parâmetros utilizados nas décadas passadas. Em outras palavras, nenhuma decisão pode ser considerada correta do ponto de vista hermenêutico sem levar em conta o que prevê o parágrafo único do artigo 6º da CLT, combinado com o artigo 7º, inciso XXVII, da Constituição Federal. Desse modo, “com a evolução dos meios tecnológicos de forma abrupta, passou-se a estudar a forma de subordinação aos algoritmos, como meios informatizados de controle” (TRT 2, 2023, P. 65).

A grande questão debatida no processo se ateve na análise do elemento subordinação existente nas relações de trabalho dentro do contexto da tecnologia e das novas formas de controle dessas relações produtivas. Essa matéria está integralmente regulamentada, tanto na Constituição quanto na Consolidação das Leis Trabalhistas, contradizendo a alegação da defesa da *Uber* de que seria um conceito indefinido (TRT 2, 2023, p. 65).

Com isso, é possível assegurar que os motoristas aderem estritamente ao modelo de negócio estabelecido pela *Uber*, conforme determinado pela plataforma, incluindo sua política de atendimento, sob a ameaça de bloqueio ou exclusão. Esse controle é evidenciado pelo depoimento de testemunhas no processo, que confirmaram que uma desconexão prolongada do aplicativo por parte do motorista resulta em seu descadastramento unilateral pela plataforma. Além disso, para se recadastrar, o motorista precisa fazer um novo pedido formal, reforçando a dependência dos motoristas em relação às regras impostas pela *Uber* (TRT 2, 2023, p. 68).

O que resta evidente nos autos: i) a Ré decide quem pode dirigir ou não por intermédio de sua plataforma; ii) a Ré impõe as regras para trabalhar dirigindo por intermédio da plataforma; iii) a Ré controla em tempo integral as atividades dos motoristas; iv) a Ré conhece tudo, e de forma ampla e irrestrita, o que é feito pelo motorista, como e quando é feito, individualmente em relação a cada motorista; v) a Ré tem amplo poder fiscalizatório da atividade dos motoristas, diretamente pela plataforma; vi) a Ré tem poder de punir de forma média, com restrição de chamadas, bloqueios unilaterais temporários e de forma máxima, extrema, mediante bloqueio definitivo. (ACPCiv 1001379-33.2021.5.02.0004, 4ª Vara do Trabalho de São Paulo, Juiz: Mauricio Pereira Simoes, Julgado em 14/09/2023).

A partir disso, o vínculo entre a *Uber* e os motoristas foi caracterizado como uma relação de subordinação estrutural, evoluindo para uma forma algorítmica, conforme definido de maneira incontestável no processo. O poder diretivo do empregador, então, não é mais exercido de maneira pessoal ou na presença física de um supervisor, mas através da tecnologia,

com comandos direcionados via aplicativo. Em outras palavras, "a tecnologia agora desempenha as funções que o antigo chefe (líder, supervisor, gerente) realizava de forma direta e pessoal no passado" (TRT 2, 2023, p. 69).

Nesse contexto, a plataforma opera através de um aplicativo no qual as regras são estabelecidas pela *Uber*. Em vez de um contato direto e pessoal, os comandos são realizados de maneira indireta e tecnológica. No entanto, isso ainda segue o mesmo padrão anterior, em que o empregador dita as condições de trabalho. Assim, há uma mudança na forma de realizar algo que já existia, ou seja, não é algo totalmente novo. A tecnologia disruptiva, nesse caso, altera a natureza da subordinação, mas não a elimina. Em resumo, isso implica uma dupla disruptividade como a interação da *Uber* com os passageiros, mantendo-a como uma empresa de transporte de passageiros, e sua relação com os motoristas, preservando sua posição de parte subordinante na relação jurídica. Com base nisso, o juízo reconheceu a existência do elemento da subordinação na relação jurídica entre a *Uber* e os motoristas (TRT 2, 2023, p. 71).

O juízo concluiu que existe um contrato de trabalho entre a *Uber* e os motoristas, caracterizando uma relação de emprego, e julgou procedente a Ação Civil Pública (ACPCiv) 1001379-33.2021.5.02.0004. Como resultado, a *Uber* foi condenada a realizar o registro na Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS) digital de todos os motoristas ativos e cadastrados na plataforma, bem como daqueles que vierem a se cadastrar. Caso a *Uber* não cumpra essa determinação, será aplicada uma multa diária de R\$ 10.000,00 para cada motorista não registrado.

E ainda, a *Uber* foi obrigada a cumprir a determinação no prazo de seis meses a partir do trânsito em julgado da sentença. O não cumprimento dessa obrigação resultará em multa, sendo que metade dos valores arrecadados será destinada ao Fundo de Amparo ao Trabalhador, e os outros 50% serão distribuídos igualmente entre as associações de motoristas por aplicativos que estejam registradas em cartório e com constituição social regular, conforme quantidades determinadas pelo Ministério Público do Trabalho no Brasil. A destinação dos recursos às associações tem como objetivo reduzir os impactos nos direitos coletivos dos trabalhadores diante das dificuldades que esses grupos encontram ao se estabelecerem como órgãos representativos de classe (TRT 2, 2023, p. 78).

Como resultado, a sentença foi fixada para se aplicar em todo o território nacional, seguindo os parâmetros da decisão do Supremo Tribunal Federal (STF) no Recurso Extraordinário 1.101.937, tema 1075, que trata de demandas coletivas. Dessa forma, a imposição da tutela inibitória, destinada a prevenir a reincidência do ilícito, está implícita na modulação dos efeitos do reconhecimento do vínculo empregatício. Isso abrange tanto os

contratos de trabalho já existentes quanto aqueles que serão celebrados no futuro (TRT 2, 2023, p. 79).

Nessa seara, em relação ao dano moral coletivo, concluiu-se que a *Uber* desrespeitou os princípios da ordem coletiva, violando os direitos constitucionais e trabalhistas que são inerentes à relação de emprego. Da mesma forma, outros direitos constitucionais mínimos foram infringidos, como a proteção do meio ambiente de trabalho, incluindo sua prevenção e precaução, a seguridade social, saúde e assistência, assim como a dignidade e valorização social do trabalho.

A sonegação de direitos mínimos, a desproteção social, o ser deixado à margem, foram atitudes tomadas pela Ré de forma proposital, ou seja, ela agiu dolosamente no modo de se relacionar com seus motoristas. Não se trata nem sequer de negligência, imprudência ou imperícia, mas de atos planejados para serem realizados de modo a não cumprir a legislação do trabalho, a previdenciária, de saúde, de assistência, ou seja, agiu claramente com dolo, ou se omitiu em suas obrigações dolosamente, quando tinha o dever constitucional e legal de observar tais normas. (ACPCiv 1001379-33.2021.5.02.0004, 4ª Vara do Trabalho de São Paulo, Juiz: Mauricio Pereira Simoes, Julgado em 14/09/2023).

Ademais, ficou evidente que a ação e omissão dolosa praticadas pela *Uber* tinham o claro propósito de atender aos seus próprios interesses, em detrimento dos interesses da coletividade. Isso não apenas prejudicou os motoristas em geral, mas também os concorrentes, como os taxistas. Além disso, o Estado foi impactado pela conduta da empresa, pois os motoristas não foram inseridos no sistema da previdência social, resultando na ausência de cobertura previdenciária para benefícios como auxílio-doença, auxílio-acidente e aposentadoria. Sem contribuição efetiva para o sistema assistencial brasileiro, a segurança dos passageiros transportados não é garantida, especialmente devido à situação em que alguns motoristas se encontram, sem cumprimento dos limites de jornada, descanso e recuperação física, aumentando o risco de acidentes de trânsito.

Diante disso, devido às extensas jornadas de trabalho às quais os motoristas são submetidos para garantir o mínimo sustento necessário, toda a cadeia produtiva é afetada, desde os lucros da *Uber* até as ferramentas de trabalho. Essas condições criam uma insegurança jurídica significativa. Sem descanso adequado, os motoristas ficam em risco, assim como os passageiros e outros cidadãos que compartilham as vias públicas. A falta de direitos mínimos, como repouso semanal remunerado e férias, agrava a situação. Com base nisso, o juízo determinou uma indenização de R\$ 1.000.000.000,00 (um bilhão de reais), levando em consideração a capacidade econômica da *Uber*, cujo valor de mercado é estimado em R\$ 280.000.000.000,00 (duzentos e oitenta bilhões de reais) (TRT 2, 2023, p. 86).

Na próxima sessão, será feita uma análise comparada dos diferentes entendimentos dos tribunais estrangeiros e também do Brasil sobre a plataformização do trabalho humano.

### 3.2 HÁ OUTROS CAMINHOS: ANÁLISE COMPARADA ENTRE DIFERENTES PAÍSES SOBRE A PLATAFORMIZAÇÃO DO TRABALHO HUMANO

Este capítulo se propõe a explorar a plataformização do trabalho humano e como esta modalidade tem transformado profundamente as relações laborais em todo o mundo. Será realizada uma análise comparada entre diferentes países e contextos, buscando identificar se esse tipo de prestação de serviços configura uma relação de trabalho ou não. Também examinado como o judiciário tem se posicionado sobre essa questão, ou seja, quais decisões e interpretações têm sido feitas pelos tribunais em relação ao assunto em debate.

A primeira observação recai sobre a Suprema Corte do Reino Unido que condenou a empresa *Uber*, em uma ação promovida por um motorista, a pagar as verbas de salário mínimo e férias. O período de trabalho, conforme constou na decisão em questão, era computado no momento em que o motorista ativava o aplicativo e efetuava a primeira corrida. Assim ficou definido que o motorista também deveria ser remunerado pelo intervalo de tempo em que aguardava o próximo passageiro (GIOVANAZ, 2021, online).

O litígio teve início há aproximadamente cinco anos, quando um motorista obteve êxito contra a empresa na 1ª instância. Contudo, a *Uber* interpôs recurso, mas suas apelações na 2ª e 3ª instâncias foram indeferidas entre os anos de 2017 e 2018. A Suprema Corte ratificou então a decisão inicial com base no conceito de parassubordinação. Ou seja, os magistrados consideraram o motorista como um trabalhador intermediário, o que o colocava entre as categorias de empregado e autônomo (GIOVANAZ, online, 2021).

A parassubordinação ficou evidenciada pelo simples fato de a *Uber* proibir qualquer relacionamento profissional entre motorista e passageiro fora do aplicativo. Ademais, é a empresa quem estabelece os preços, destinos e trajetos. A Suprema Corte do Reino Unido não tomou uma decisão final sobre a classificação dos motoristas como empregados. Isso significa que a questão ainda está em aberto. Dessa forma, 70 mil motoristas com cadastro na *Uber* adquiriram o direito ao pagamento de férias equivalente a 12,07% dos rendimentos, e ao registro automático em um sistema de aposentadoria vinculado à empresa (GIOVANAZ, online, 2021).

Já na Holanda há uma grande quantidade de ações ajuizadas por motoristas de aplicativos. Segundo um estudo realizado pelo Grupo de Estudos de Direito Contemporâneo do Trabalho e da Seguridade Social (GE-TRAB) da Universidade de São Paulo (USP), foi

constatado que as decisões proferidas pelos tribunais holandeses são frequentemente adotadas por países próximos à Holanda. O sistema jurídico holandês é binário, classificando os indivíduos como autônomos ou empregados, sem uma definição legal específica para o conceito de empregado. Isso significa que a legislação holandesa não oferece uma categoria intermediária ou detalhada para o conceito de emprego, limitando-se a essas duas classificações (GIOVANAZ, online, 2021).

Em meados de 2018, o tribunal de Amsterdam determinou que os trabalhadores do aplicativo de entregas *Deliveroo* deveriam ser classificados como autônomos. Pois segundo o tribunal, os motoristas estavam cientes das condições ao se cadastrarem, e possuíam a autorização para recusar encomendas, apesar das consequências, e tinham o direito de trabalhar para empresas concorrentes. No entanto, seis meses depois, o mesmo tribunal, em um processo distinto envolvendo o mesmo tipo de contrato com a mesma empresa, alterou seu entendimento e classificou os trabalhadores como empregados. A decisão teve como fundamento o enquadramento administrativo (GIOVANAZ, online, 2021).

Entranto, a decisão foi levada a um tribunal de segunda instância em fevereiro de 2021, mas o tribunal confirmou que os trabalhadores da *Deliveroo* são empregados. A decisão reconheceu que a relativa liberdade dos entregadores não impede a configuração de um contrato de trabalho. Além disso, a forma como a remuneração era efetuada indicava a subordinação e não a ausência de contrato de trabalho. Outro elemento relevante foi o reconhecimento da habitualidade no trabalho, bem como o fato de os entregadores não serem apresentados socialmente como empresários (GIOVANAZ, online, 2021).

Porém, decisões divergentes também ocorreram em tribunais holandeses em relação à *Uber*. No ano de 2020, a empresa foi condenada por danos morais devido à desativação automática da conta de um motorista, sem informá-lo sobre o critério utilizado. A Lei Geral de Proteção de Dados da Europa proíbe qualquer decisão tomada de forma totalmente automática, sem intervenção humana. Em sua defesa, a *Uber* alegou que o processo não foi totalmente automático, pois houve uma avaliação pelo algoritmo de que o motorista tentou burlar o sistema para identificar corridas mais lucrativas, e em seguida uma comissão teria decidido pela desativação da conta (GIOVANAZ, online, 2021).

Já em relação ao Japão, o trabalho em plataformas digitais é visto como uma alternativa adicional para aqueles que buscam emprego, pois, mesmo em meio à pandemia, manteve-se uma taxa de desemprego de apenas 2,7%. Em um país onde os índices de suicídio relacionados ao trabalho são elevados e onde a sociedade está acostumada a jornadas diárias de

até 15 horas, a uberização encaixou-se perfeitamente ao não exigir o desgaste físico e o estresse resultantes da subordinação direta (GIOVANAZ, online, 2021).

Desde 2019, o Japão possui um sindicato para trabalhadores de plataformas digitais, embora as tensões sejam menores do que as observadas no Brasil ou na Califórnia. No Japão, a condição de *freelancers* é amplamente aceita pelos trabalhadores dessas plataformas, caracterizando-se como um contrato civil que não assegura direitos como férias remuneradas ou pagamento de horas extras. Além disso, o trabalho em plataformas é visto como algo benéfico, especialmente para os jovens, por oferecer uma alternativa ao emprego tradicional. Apesar de não haver discussões sobre o vínculo empregatício, empresas de entrega e transporte de passageiros no Japão oferecem um seguro contra acidentes no valor de US\$ 13 mil, proporcionando uma segurança maior do que a disponível para trabalhadores similares no Brasil (GIOVANAZ, online, 2021).

Na Alemanha, os tribunais já estabeleceram que os motoristas da *Uber* são caracterizados como empregados. Para os tribunais alemães, um empregado é definido como alguém que segue as diretrizes estabelecidas pelo contratante para a execução de seu trabalho. A *Uber* tentou contestar esse entendimento judicialmente, mas foi derrotada nos tribunais. Em resposta aos resultados desfavoráveis, a empresa reduziu suas operações em certas áreas e passou a contratar empresas especializadas que, por sua vez, terceirizam a contratação dos motoristas (GIOVANAZ, online, 2021).

De acordo com um relatório apresentado pela Rede Internacional de Assistência a Advogados e Trabalhadores (*Ilaw*), muito dos trabalhadores de aplicativos estão conquistando o reconhecimento de vínculo empregatício perante o judiciário. “Os tribunais estão chegando à mesma conclusão, de que os algoritmos estão de fato subjugando os trabalhadores. Esses vereditos têm servido de base para tentar expandir essa jurisprudência em outros países” (CHAN, 2022, online).

Neste relatório foi constatada uma crescente tendência de decisões judiciais a favor dos trabalhadores precarizados. O estudo apontou uma propensão positiva de decisões jurídicas pró-trabalhador, ao analisar 30 casos, em 18 países, de trabalhos executados em aplicativos. De acordo com a pesquisa da *Ilaw*, tal relatório constituiu a mais extensa coleção de jurisprudência que versa sobre o status de vínculo empregatício (CHAN, 2022, online).

No relatório, foram mencionadas decisões do tribunal trabalhista da Nova Zelândia que reconheceram a relação de emprego entre os motoristas da *Uber* e da *Uber*. O tribunal concluiu que a empresa exercia controle sobre os trabalhadores, similar a um chefe tradicional, o que permitiu a aos trabalhadores a garantia de direitos trabalhistas mais amplos. As decisões

seguiram os precedentes mais recentes do Reino Unido e da Suíça, rejeitando a interpretação estritamente formalista dos contratos de trabalho da *Uber*, que alegavam que a plataforma apenas conectava empreendedores individuais a clientes. Em vez disso, os tribunais consideraram a realidade da relação de trabalho, reconhecendo que os motoristas estão, de fato, subordinados às diretrizes e ao controle da *Uber*, o que caracteriza uma relação de emprego (CHAN, 2022, online).

De igual forma, um tribunal trabalhista israelense reconheceu uma ação coletiva impetrada contra a plataforma de entrega de alimentos *Wolt*, e concluiu que a empresa exercia controle e supervisão sobre as entregas. Em uma outra decisão proferida por um tribunal trabalhista mexicano foi determinado que uma plataforma digital, não identificada, deveria pagar os direitos relativos à previdência social, bônus e férias aos trabalhadores, após concluir que a relação era tipicamente de emprego (CHAN, 2022, online).

Por outro lado, o relatório da *Ilaw* destacou que os trabalhadores de aplicativos nos Estados Unidos têm sido particularmente prejudicados por acordos de arbitragem forçados, devido a decisões conservadoras da Suprema Corte. Nas últimas décadas, a Corte manteve a validade desses acordos, representando um grande obstáculo para os trabalhadores que desejam processar as empresas que os remuneram com base na quantidade de trabalho realizado, típico da *gig economy*. Além disso, o relatório destacou que, embora os tribunais dos EUA aprovelem o uso da arbitragem na denominada “economia de bicos”, isso tem tornado-se um fenômeno exclusivamente norte-americano (CHAN, online, 2022).

Tal fato nos leva a refletir sobre a familiaridade entre as decisões da Suprema Corte dos Estados Unidos e os recentes julgamentos do Supremo Tribunal Federal, especialmente no que diz respeito ao não reconhecimento do vínculo de emprego dos trabalhadores de plataformas. Nesse sentido, é perceptível que o STF, particularmente nos casos envolvendo a *Uber*, está adotando uma abordagem semelhante à estadunidense, ou seja, de não reconhecer o vínculo empregatício.

Essas decisões judiciais reforçam a ideia de um modelo de trabalho que ignora as condições precárias enfrentadas pelos trabalhadores da *gig economy*, afastando a necessidade de regulamentação que assegure direitos trabalhistas básicos e proteção social. Ao adotar essa abordagem, as Cortes Superiores de ambos os países estão contribuindo para a institucionalização de um sistema empresarial que favorece a plataformização do trabalho, em detrimento da dignidade e dos direitos dos trabalhadores.

Essa tendência de não reconhecimento de vínculo empregatício desconsidera a realidade de muitos trabalhadores da *gig economy* que, apesar da aparente flexibilidade,

enfrentam condições de trabalho precárias e instabilidade financeira. A adoção dessa linha de entendimento pelo Supremo Tribunal Federal, ao seguir o exemplo dos Estados Unidos, ignora os princípios de dignidade e proteção ao trabalho previstos na Constituição Federal do Brasil. Essa abordagem contribui para a precarização das relações laborais, reduzindo as garantias trabalhistas e perpetuando um ciclo de vulnerabilidade e exploração no mercado de trabalho digital. É necessário, portanto, um debate crítico sobre a regulação dessas plataformas, visando a construção de um equilíbrio que contemple tanto a inovação tecnológica quanto a proteção dos direitos dos trabalhadores.

No entanto, essa conscientização sobre a necessidade de regulação parece um pouco distante na atual realidade brasileira, onde o trabalho plataformizado está sendo considerado como mera prestação de serviço, regido pela legislação civil. Diante disso, é importante citar que em março de 2024, o Supremo Tribunal Federal reconheceu a repercussão geral da questão envolvendo o vínculo empregatício entre motoristas e plataformas de aplicativos.

O Supremo Tribunal Federal (STF) vai decidir se existe vínculo empregatício entre "motoristas de aplicativo" e empresa criadora e administradora da plataforma digital. Neste primeiro momento, em deliberação unânime do Plenário Virtual, foi reconhecida que a matéria tem repercussão geral, ou seja, é relevante do ponto de vista social, jurídico e econômica e ultrapassa os interesses das partes envolvidas no processo. A questão é tratada no Recurso Extraordinário (RE) 1446336 (Tema 1291), apresentado ao STF pela plataforma *Uber*, que narra existirem mais de 10 mil processos sobre tema tramitando nas diversas instâncias da Justiça trabalhista. O julgamento de mérito, fase em que o colegiado irá decidir se há ou não vínculo trabalhista, será realizado pelo Plenário em sessão a ser agendada posteriormente. A decisão a ser tomada pelo Tribunal será aplicada aos demais processos semelhantes na Justiça<sup>6</sup>.

O Recurso Extraordinário (RE) 1446336, afetado pelo Supremo Tribunal Federal para julgamento no plenário, envolve uma contestação da empresa *Uber* à decisão do Tribunal Superior do Trabalho que reconheceu a existência de vínculo empregatício entre uma motorista e a empresa (STF, 2024, online). O TST argumentou que a *Uber* deve ser classificada como uma empresa de transporte, e não apenas uma plataforma digital. Segundo o Tribunal Superior do Trabalho, o elemento de subordinação está presente, pois o motorista não controla o preço das corridas nem o percentual descontado sobre o valor recebido. A autonomia do trabalhador é limitada à escolha dos horários e das corridas que aceita. Além disso, a empresa estabelece

---

<sup>6</sup>BRASIL, Supremo Tribunal Federal. STF irá decidir se existe vínculo empregatício entre motoristas e plataformas de aplicativos. 2024. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/noticias/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=528592&ori=1> . Acesso em 10 de abr 2024.



critérios para a aceitação de motoristas e realiza o desligamento unilateral em caso de descumprimento de suas normas internas.

Perante o Supremo Tribunal Federal, a *Uber* alega, no (RE) 1446336, que a decisão do Tribunal Superior do Trabalho cerceia o direito à livre iniciativa e ao exercício de atividade econômica, colocando em xeque o marco revolucionário dos modelos de mobilidade urbana, com potencial de inviabilizar a continuidade de suas operações (STF, 2024, online). Na manifestação do reconhecimento da repercussão geral, o ministro Edson Fachin, o relator, ressaltou a necessidade de o STF apresentar uma solução uniformizadora para a controvérsia, destacando que, além de ser uma questão extremamente relevante na atual conjuntura trabalhista-constitucional, há decisões divergentes sobre o tema, o que tem gerado uma inegável insegurança jurídica.

É importante dizer que com a promulgação da Constituição Federal de 1988, a Justiça do Trabalho assumiu um papel fundamental na resolução pacífica de conflitos sociais e na prevenção de controvérsias trabalhistas, tanto individuais quanto coletivas, especialmente com a promulgação da Emenda Constitucional nº 45 de 2004. Esse argumento é reforçado pelo fato de haver a determinação de que em cada Estado da Federação deve ter, pelo menos, um Tribunal Regional do Trabalho. Contudo, ao longo dos anos, algumas competências materiais da Justiça do Trabalho foram retiradas de sua jurisdição.

Após a promulgação da Emenda 45 de 2004, a Justiça do Trabalho detinha a competência para julgar matéria criminal dos crimes relacionados ao trabalho, tais como a submissão do trabalhador a condições análogas à escravidão; ausência de registro ou registro falso na CTPS; crimes contra a organização do trabalho, entre outros. Porém, o STF retirou essa competência da Justiça do Trabalho no julgamento do RE 398.041, decidido por maioria, em 30 de novembro de 2006. Já na ADI 3684-DF, que teve a liminar deferida pelo Pleno, foi declarado que no âmbito da jurisdição trabalhista não estaria incluída a competência para processar e julgar ações penais (IVO, 2022, p. 58).

O pedido de complementação de proventos de aposentadoria de previdência privada complementar também foi objeto de reclamações perante a Justiça do Trabalho. No entanto, o Supremo Tribunal Federal concluiu que a competência para analisar essa matéria é da Justiça Comum. Isso se deve ao fato de não haver vínculo trabalhista entre o beneficiário e a entidade fechada de previdência complementar, o que exclui a competência da Justiça do Trabalho para julgar esses casos (IVO, 2022, p. 60).

De igual forma, apesar de a Constituição Federal prever em seu artigo 114, inciso, I, que “as ações oriundas da relação de trabalho, abrangidos os entes de direito público externo e

da administração pública direta e indireta da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios”, são de competência da jurisdição trabalhista, o STF entendeu que as causas instauradas entre o poder público e seus servidores se tratam de uma típica relação de ordem estatutária ou de caráter jurídico-administrativo, o que afasta a competência da Justiça do Trabalho (IVO, 2022, p. 61).

Quanto ao tema da terceirização da atividade-fim da empresa, tal questão foi analisada pelo Supremo Tribunal Federal nas ADC 48-DF e ADI 3961, ocasião que o Tribunal declarou a legitimidade da terceirização da atividade-fim prevista na Lei nº 11.442, de 2007, considerando-a como um vínculo estritamente comercial. Com isso, foi afastada a configuração da relação de emprego.

Já em decisão monocrática na RCL 46.356-RS, a Ministra Cármen Lúcia determinou que a Justiça do Trabalho não tem jurisdição para deliberar sobre a existência de vínculo empregatício entre uma empresa transportadora e um motorista de cargas autônomo.

Parece claro que o STF retirou da competência da Justiça do Trabalho as causas envolvendo os trabalhadores de empresas de transporte rodoviário de cargas, regulados pela referida lei, no tocante aos terceirizados sem atividade-fim, afirmando que o vínculo entre motoristas e transportadoras é de natureza comercial, não configurando relação de emprego (IVO, 2022, p. 64).

A partir disso, podemos considerar um possível esvaziamento da competência da Justiça do Trabalho nos últimos anos devido a sucessivas decisões do Supremo Tribunal Federal, que têm transferido a jurisdição de casos tradicionalmente ligados às relações de trabalho para a Justiça Comum. Esse deslocamento enfraquece os direitos trabalhistas, que foram conquistados através de lutas de classes em resposta às condições degradantes enfrentadas pelos trabalhadores durante a Revolução Industrial. Ao retirar a competência da Justiça do Trabalho das questões supracitadas, há uma tendência de diminuir a proteção e os direitos protetivos historicamente garantidos aos trabalhadores.

Outro exemplo notável desse fenômeno de esvaziamento da competência material da Justiça do Trabalho é o caso envolvendo motoristas de aplicativos e a *Uber*. O STF, ao determinar que a relação entre motoristas e plataformas digitais é de natureza civil, afasta a competência da jurisdição trabalhista. Isso significa que, ao classificar essa relação como um contrato civil, o STF transfere a responsabilidade de julgar esses casos para a Justiça Comum, reduzindo a abrangência da Justiça do Trabalho e, conseqüentemente, limitando a proteção dos direitos trabalhistas para esses motoristas. Tal decisão segue a linha de precedentes estabelecidos em outros casos, como o do transporte rodoviário de cargas, reforçando a ideia

de que a Justiça Comum é o foro adequado para resolver disputas que envolvem contratos de prestação de serviços autônomos.

Esse tipo de entendimento tem gerado um significativo descontentamento entre juristas e defensores dos direitos trabalhistas, que veem nesse movimento um desprestígio da Justiça do Trabalho. Em resposta a isso, houve uma mobilização nacional em defesa da competência da Justiça do Trabalho, realizada em 28 de fevereiro de 2024, que estiveram presentes representantes da Ordem dos Advogados do Brasil, Juízes do Trabalho, Procuradores do Trabalho, professores de Direito e estudantes. “De acordo com os organizadores, a mobilização é uma reação à progressiva limitação das competências constitucionais da Justiça do Trabalho, provocada por recentes decisões do Supremo Tribunal Federal (STF)”<sup>7</sup>.

Tradicionalmente, a Justiça do Trabalho foi instituída para proteger os direitos dos trabalhadores, atuando como um foro especializado capaz de interpretar e aplicar a legislação trabalhista em prol das peculiaridades das relações laborais. Desse modo, ao classificar as relações de trabalho de plataformas digitais como de natureza civil, o STF desvia essas questões para a Justiça Comum.

Isso levanta algumas indagações. Primeiro, a Justiça Comum não possui a mesma especialização em questões laborais que a Justiça do Trabalho, o que pode comprometer a proteção dos direitos dos trabalhadores. Segundo essa mudança contribui para um desprestígio simbólico da importância da Justiça do Trabalho, que vê sua competência reduzida. Dessa forma, a transferência de casos para a Justiça Comum não só pode resultar em decisões menos informadas sobre a legislação trabalhista, como também diminui o papel especializado da Justiça do Trabalho na defesa dos direitos dos trabalhadores.

Logo, podemos concluir que as decisões proferidas por diferentes tribunais em diversos países sobre a questão dos motoristas de aplicativos podem servir de base para a elaboração de legislações que regulam a situação desses trabalhadores. No caso do Brasil, essas decisões internacionais podem influenciar as decisões do Supremo Tribunal Federal em sede de repercussão geral, o que determinará qual jurisdição será competente para tratar da relação entre motoristas e plataformas digitais. Essa decisão terá um impacto significativo, pois vinculará todos os tribunais a seguir o entendimento estabelecido pelo STF, moldando a proteção e os direitos desses trabalhadores no Brasil.

---

<sup>7</sup> BRASIL, Justiça do Trabalho. Mobilização nacional em defesa da competência da JT será nesta quarta-feira. 2024. Disponível em: <https://www.trt8.jus.br/noticias/2024/mobilizacao-nacional-em-defesa-da-competencia-da-jt-sera-nesta-quarta-feira> . Acesso em 15 de abr 2024.

No próximo capítulo será tratado sobre a questão das decisões do STF sobre a plataformização do trabalho, no caso dos motoristas de aplicativos.

### 3.3 A DECISÃO DO STF SOBRE A PLATAFORMIZAÇÃO DO TRABALHO NO CASO DE MOTORISTAS DE APLICATIVOS

Este capítulo abordará a repercussão da decisão do Supremo Tribunal Federal sobre o formato do trabalho executado em plataformas digitais, em especial os motoristas da *Uber*, e qual o impacto dessa decisão na estrutura das relações laborais no Brasil.

O ministro Edson Fachin, do Supremo Tribunal Federal, manifestou-se favoravelmente à atribuição de repercussão geral a um processo movido contra a Uber, no RE 1.446.336, para que esse caso sirva como parâmetro para todas as ações judiciais relativas à uberização no Brasil. O recurso contesta as decisões do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região (TRT-1) e da 8ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho, que haviam reconhecido a existência de vínculo empregatício entre uma motorista e a plataforma Uber.

Para o relator do Recurso Extraordinário (RE) 1.446.336, ministro Edson Fachin, o tema possui grande relevância devido à sua significativa importância jurídica, econômica e social, além de estar intrinsecamente ligado aos debates globais sobre as dinâmicas de trabalho na era digital. Ele também afirma que a discussão é uma das mais acaloradas na atual conjuntura trabalhista-constitucional, gerando debates e divergências significativas tanto no campo doutrinário quanto no jurisprudencial (SAMPAIO, 2024, online).

O relator afirma que “a compreensão do desafio em conciliar os direitos laborais garantidos constitucionalmente e os interesses econômicos, tanto dos condutores de aplicativos quanto das corporações, assume premente necessidade” e tem “impacto sobre milhares de profissionais, usuários e, por conseguinte, sobre o panorama econômico, jurídico e social do país” (SAMPAIO, 2024, online).

O ministro Edson Fachin enfatiza que as decisões divergentes proferidas pela justiça brasileira têm gerado uma inegável insegurança jurídica, pois dificultam a construção de um arcabouço jurídico estável que forneça diretrizes claras para a sociedade brasileira. O relator ressaltou que cabe ao Supremo Tribunal Federal oferecer uma resposta uniforme e efetiva sobre a compatibilidade do vínculo empregatício entre motoristas de aplicativo e as empresas operadoras das plataformas digitais. Essa resposta deve estar em consonância com os princípios da livre iniciativa e os direitos sociais trabalhistas consagrados na Constituição Federal. Assim, o STF tem a responsabilidade de estabelecer um entendimento claro e coeso que traga estabilidade e segurança jurídica ao tema (SAMPAIO, 2024, online).

O ministro Flávio Dino, do Supremo Tribunal Federal, manifestou-se favorável à atribuição de repercussão geral a um processo movido contra a *Uber*. Para o ministro é importante que tal decisão sirva como referência para todas as ações judiciais relacionadas à uberização no Brasil, que abordam a existência ou não de vínculo empregatício entre motoristas e entregadores de aplicativos e as plataformas de serviços, como *Uber*, *Rappi* e *iFood* (SAMPAIO, 2024, online).

Os seis ministros que se manifestaram no plenário virtual foram unânimes em reconhecer a questão como constitucional e em atribuir-lhe repercussão geral. Além do relator Edson Fachin, também votaram os ministros Flávio Dino, Carmen Lúcia, Alexandre de Moraes, Luiz Fux e André Mendonça. A motorista havia sido derrotada em primeira instância, mas obteve êxito nos tribunais superiores, o que levou a *Uber* a recorrer ao STF. Se a repercussão geral for confirmada, o julgamento desse recurso poderá estabelecer um precedente vinculante sobre a matéria, harmonizando as decisões judiciais e proporcionando segurança jurídica para as empresas que operam em plataformas digitais.

Antes de decidir o mérito da ação, os ministros estão deliberando sobre a repercussão geral (se a decisão deverá ser aplicada a todas as ações judiciais semelhantes). Caso isso ocorra, o relator poderá suspender todos os processos do país que tratem do assunto, até que o Supremo Tribunal Federal emita uma decisão final, que deverá ser obrigatoriamente seguida pelas demais instâncias do Poder Judiciário. O relator, Ministro Edson Fachin, tem se posicionado favoravelmente ao reconhecimento do vínculo empregatício entre trabalhadores e plataformas digitais (NETO, 2024, online).

Vale observar que, há várias ações, em diferentes instâncias, envolvendo motoristas e plataformas digitais, como *Uber*, *99* e *Cabify*. Uma das reclamações, a de nº 64.018, que é relatada pelo ministro Alexandre de Moraes no Supremo Tribunal Federal, estava incluída na pauta da sessão de 8 de fevereiro de 2024, porém, não chegou a ser apreciada. Ainda não há uma nova data para o julgamento. A reclamação foi interposta pela *Rappi*, contestando os acórdãos da 2ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho e da 4ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, que reconheceram a existência de vínculo empregatício entre um trabalhador e o aplicativo (NETO, 2024, online).

A 1ª Turma do Supremo Tribunal Federal decidiu, em dezembro de 2023, que não há vínculo empregatício entre trabalhadores e empresas de plataformas digitais, em um caso relatado pelo ministro Alexandre de Moraes. O colegiado reverteu uma decisão da Justiça do Trabalho de Minas Gerais que havia reconhecido o vínculo empregatício entre um motorista e a *Cabify*.

O ministro Alexandre de Moraes enfatizou que a Constituição Federal admite diferentes formas de relações de trabalho, e ressaltou que àqueles que operam na *Cabify*, *Uber*, ou *iFood* têm o poder de definir seus próprios horários e manter outros vínculos de trabalho, além de ter a liberdade de aceitar ou não as corridas. O seu voto foi acompanhado pelos ministros Cristiano Zanin, Luiz Fux e Cármen Lúcia. O ministro Moraes também destacou que a Justiça do Trabalho tem frequentemente ignorado os precedentes do STF sobre a inexistência de vínculo empregatício nesses casos (SAMPAIO, 2024, online).

Outro caso semelhante foi julgado pela 1ª Turma do Supremo Tribunal Federal, que, por unanimidade, decidiu pelo não reconhecimento do vínculo empregatício de um entregador de plataforma, em uma decisão que havia sido inicialmente concedida pelo Tribunal Superior do Trabalho no caso da *Rappi*. Todos os ministros seguiram a posição do relator, o ministro Zanin, que já havia concedido uma liminar a pedido da empresa, suspendendo a decisão da Justiça Trabalhista. No entanto, essa decisão não é vinculante, o que significa que ela não se aplicará automaticamente a outros casos em demais instâncias judiciais. Isso indica que cada caso similar pode ser julgado de forma independente, sem a obrigatoriedade de seguir o precedente estabelecido por essa decisão específica (SAMPAIO, 2024, online).

O Supremo Tribunal Federal tem adotado uma certa tendência ao cassar as decisões proferidas pelos Regionais e pelo próprio Tribunal Superior do Trabalho, que têm reconhecido o vínculo de emprego entre motoristas de plataformas digitais. Essa postura do STF reflete uma inclinação em classificar essas relações como de natureza civil, afastando-as da esfera trabalhista. Ao adotar essa abordagem, o Supremo Tribunal Federal está influenciando diretamente a interpretação jurídica sobre a "uberização" do trabalho, impactando a forma como os direitos dos trabalhadores são protegidos. Desse modo, ao afastar a competência da Justiça do Trabalho e negar o reconhecimento do vínculo empregatício, a decisão do STF compromete a proteção dos direitos fundamentais dos trabalhadores, previstos tanto pela Consolidação das Leis do Trabalho quanto pela Constituição Federal.

Os motoristas de aplicativos, quando classificados como trabalhadores autônomos, perdem o acesso a vários direitos trabalhistas e previdenciários que são garantidos aos trabalhadores empregados. Entre esses direitos estão o 13º salário, férias remuneradas, aviso prévio, Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS), proteção contra demissão arbitrária, aposentadoria, auxílio-doença e auxílio-acidente. A falta desses direitos coloca os motoristas em uma posição de vulnerabilidade econômica e social, expondo-os a condições de trabalho precárias e instáveis.

A controvérsia sobre o reconhecimento do vínculo empregatício entre motoristas de aplicativos de transporte e a empresa gestora da plataforma digital possui repercussão geral, conforme manifestação do Supremo Tribunal Federal em plenário virtual, como mencionado acima. O recurso extraordinário afetado foi interposto contra o acórdão da 8ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho, que confirmou a decisão do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região (TRT-1), reconhecendo a existência de vínculo empregatício entre um motorista de aplicativo e a Uber (STF, 2024, online).

A 8ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho concluiu que, com base no conjunto fático-probatório delineado pelo Regional, os requisitos para o vínculo empregatício estão presentes, conforme os artigos 2º e 3º da Consolidação das Leis do Trabalho.

Nesse sentido, a 8ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho consignou que: i) a Uber é uma empresa prestadora de transporte e, não, uma plataforma digital; ii) a Uber fixa o preço da corrida, sem nenhuma ingerência do motorista prestador; iii) a Uber realiza o cadastramento, delimitando exigências mínimas, aceitando ou rejeitando o motorista; iv) a Uber é quem fixa o percentual da empresa a ser descontado; v) o motorista não possui nenhum tipo de controle em relação ao preço das corridas; vi) a única autonomia do motorista restringe-se a definir horários e aceitar ou recusar as corridas; vii) a Uber efetua unilateralmente o desligamento do motorista, caso ele descumpra alguma norma interna; viii) o motorista não possui autonomia para escolher clientes, mas, tão-somente, corridas; e, por fim, ix) a subordinação jurídica se caracteriza pelos meios telemáticos e informatizados de controle (parágrafo único do art. 6º da CLT), o que afastaria qualquer tese relacionada à atividade-fim ou subordinação objetiva/estrutural (eDOC 36) (STF, 2024, online<sup>8</sup>).

Segundo o voto proferido pelo ministro Edson Fachin, a presente controvérsia constitucional se restringe ao reconhecimento do vínculo de emprego entre motoristas de aplicativos de transporte e a empresa criadora e administradora da plataforma digital intermediadora. Para o ministro, a questão é constitucional, pois diz respeito à possível contrariedade às normas contidas nos artigos 1º, IV; 5º, II e XIII; e 170, IV, da Constituição da República (STF, 2024, online).

De acordo com o voto, o relator enfatizou a importância de conciliar os direitos trabalhistas garantidos pela Constituição com os interesses econômicos dos motoristas de aplicativos e das empresas. Já que essa questão afeta milhares de profissionais, usuários e, conseqüentemente, o panorama econômico, jurídico e social do país. Desse modo, manifestou-se pela existência de repercussão geral da matéria constitucional presente no recurso extraordinário, submetendo esta decisão aos Ministros do Supremo Tribunal Federal, nos

---

<sup>8</sup> BRASIL, Supremo Tribunal Federal. Manifestação sobre a repercussão geral. 2024. Disponível em: <<https://portal.stf.jus.br/jurisprudenciaRepercussao/verPronunciamento.asp?pronunciamento=10935056>>. Acesso em 25/05/2024.

termos do artigo 1.035 do Código de Processo Civil, combinado com o artigo 323 do Regimento Interno do STF (STF, 2024, online).

O reconhecimento da repercussão geral para este tipo de processo estabelece um precedente perigoso, que pode ser estendido a outras categorias de trabalhadores em situações semelhantes. Esta tendência pode resultar em uma ampla desregulamentação das relações de trabalho, enfraquecendo a rede de proteção social que a legislação trabalhista brasileira buscou construir ao longo de décadas.

Nesse contexto, se o Supremo Tribunal Federal mantiver a posição de não reconhecimento do vínculo empregatício entre motoristas e plataformas digitais como a *Uber*, muitos serão prejudicados, incluindo, mas não se limitando aos motoristas. Sem o reconhecimento do vínculo, esses profissionais continuarão a ser classificados como autônomos, privando-os de direitos trabalhistas fundamentais.

Além disso, o não reconhecimento do vínculo empregatício contribui para a precarização das condições de trabalho. Os motoristas serão forçados a trabalhar longas horas sem garantia de remuneração mínima, proteção contra acidentes de trabalho ou acesso a benefícios previdenciários. Isso pode levar a um aumento do desgaste físico e mental, comprometendo a saúde e o bem-estar desses trabalhadores. A falta de regulamentação perpetua um ambiente de incerteza, onde os motoristas não têm garantias de continuidade ou melhorias em suas condições de trabalho.

Ademais, o entendimento que o Supremo Tribunal Federal vem adotando contraria tratados internacionais, como as convenções da Organização Internacional do Trabalho (OIT). O Brasil é signatário das convenções da OIT e se comprometeu a promover e garantir o trabalho decente. O conceito de trabalho decente, promovido pela Organização Internacional do Trabalho, abrange oportunidades para um trabalho produtivo que ofereça uma remuneração justa, segurança no local de trabalho e proteção social, além de melhores perspectivas para o desenvolvimento pessoal e a integração social. Desse modo, ao classificar os motoristas de plataformas digitais como autônomos, sem reconhecer o vínculo empregatício, o STF desconsidera essas diretrizes internacionais, comprometendo a segurança e a justiça no ambiente de trabalho.

Além disso, os princípios estabelecidos tanto pela Consolidação das Leis do Trabalho quanto pela Constituição Federal do Brasil são igualmente desrespeitados. Pois, quando o vínculo empregatício não é reconhecido, os direitos protetivos são negados, colocando os trabalhadores em uma posição de fragilidade econômica e social, prejudicando a justiça e a dignidade nas relações de trabalho.



Portanto, se a decisão do Supremo Tribunal Federal for mantida, servindo de precedente para os tribunais, outras categorias de trabalhadores na economia digital também serão afetadas no futuro próximo. Sem uma intervenção judicial que reconheça e proteja os direitos desses trabalhadores, outras empresas de plataforma podem seguir o exemplo, explorando a classificação de autônomos para evitar responsabilidades trabalhistas. Isso enfraquece a rede de proteção social e desrespeita os princípios de dignidade e justiça no trabalho, fundamentais para uma sociedade equitativa e inclusiva.

No próximo capítulo será abordado o trabalho humano no futuro, considerando a premissa equivocada do STF ao não reconhecer o vínculo empregatício dos trabalhadores plataformizados.

## **4 IMPACTO DA DECISÃO DO STF E O FUTURO DO TRABALHO HUMANO: ESCOLHAS TRÁGICAS**

Este capítulo aborda a complexa intersecção entre as decisões do Supremo Tribunal Federal e o futuro do trabalho humano, destacando as escolhas trágicas que emergem nesse contexto. A crescente integração de tecnologias de Inteligência Artificial (IA) no setor jurídico traz à tona questões profundas sobre a substituição do trabalho humano pela máquina.

### **4.1 PREMISSAS EQUIVOCADAS NO CAMPO DO STF**

O Supremo Tribunal Federal, como guardião da Constituição Federal, desempenha um papel fundamental na interpretação dos princípios e das regras constitucionais, além de assegurar a autoridade da norma constitucional em todo o país. Contudo, algumas premissas equivocadas têm sido observadas em algumas de suas decisões, como é o caso das que negam a existência do vínculo empregatício entre os motoristas de aplicativo e as plataformas digitais.

O Supremo Tribunal Federal tem interpretado que, quando um trabalhador possui liberdade na execução de suas tarefas, há ausência de subordinação hierárquica, que é um dos elementos essenciais para a caracterização de uma relação de emprego. Essa interpretação tem levado o STF a não reconhecer o vínculo empregatício em algumas modalidades de trabalho. Essa abordagem adotada pelo Supremo Tribunal Federal tem baseado-se na premissa de que, sem uma subordinação direta, a relação de trabalho não pode ser considerada como empregatícia, mesmo que outros elementos típicos de uma relação de emprego estejam presentes.

No entanto, tal entendimento desconsidera a evolução das relações de trabalho, particularmente na era digital, a qual é caracterizada por um mercado de trabalho predominado por contratos de trabalho temporários ou autônomos, que são frequentemente intermediados por plataformas digitais, típico da *gig economy*. Os trabalhadores podem escolher seus horários e os serviços que desejam prestar, além de decidir a melhor forma de executar suas tarefas.

Contudo, a autonomia e flexibilidade apresentada é muitas vezes ilusória. Embora os trabalhadores pareçam ter liberdade para escolher seus horários e aceitar as tarefas que desejam, na prática, eles estão sujeitos a uma subordinação algorítmica. As plataformas digitais utilizam algoritmos para controlar diversos aspectos do trabalho, como a distribuição de tarefas, a avaliação de desempenho e a fixação da remuneração, limitando a verdadeira autonomia dos trabalhadores.

Desse modo, é fundamental que o entendimento jurisprudencial do STF seja revisado para reconhecer que a flexibilidade na jornada de trabalho não implica, necessariamente, ausência de subordinação hierárquica. Isso significa que mesmo quando os trabalhadores têm a liberdade de escolher seus horários ou a maneira como realizam suas tarefas, eles ainda podem estar subordinados aos empregadores.

A subordinação hierárquica pode manifestar-se de outras formas, como por meio de controle e supervisão indiretos, metas estabelecidas pela empresa, ou diretrizes específicas que os trabalhadores devem seguir. Reconhecer essa realidade é essencial para garantir que os trabalhadores de plataformas digitais, que muitas vezes têm seus horários e métodos de trabalho controlados de forma indireta pelos algoritmos das plataformas digitais, tenham seus direitos trabalhistas devidamente assegurados.

Contudo, essa perspectiva revela-se como um grande desafio. Afinal, o Supremo Tribunal Federal tem reconhecido a legalidade de diferentes formas de relações de trabalho que vão além das previstas pela CLT, ao julgar casos semelhantes aos do *Uber* e seus motoristas.

O ministro Alexandre de Moraes, do Supremo Tribunal Federal (STF), anulou decisão da Justiça do Trabalho que havia reconhecido o vínculo de emprego entre uma médica e a Casa de Saúde Santa Marcelina, em São Paulo. Na decisão, tomada na Reclamação (RCL) 65011, o ministro aplicou o entendimento do Tribunal sobre a validade de formas de relação de trabalho que não a regida pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) (STF, online, 2024)<sup>9</sup>.

O ministro Alexandre de Moraes, do STF, anulou uma decisão da Justiça do Trabalho que reconheceu o vínculo de emprego entre uma médica e a Casa de Saúde Santa Marcelina na Reclamação (RCL) 65011. A defesa da médica argumentou que, embora o contrato fosse de prestação de serviços, o trabalho realizado por ela tinha carga horária fixa e estava sujeito às imposições do hospital. Isso, segundo a defesa, configuraria uma fraude à legislação trabalhista, já que a médica era obrigada a emitir nota fiscal como pessoa jurídica.

A decisão de primeira instância reconheceu o vínculo empregatício, posição que foi mantida tanto pelo Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região (SP) quanto pelo Tribunal Superior do Trabalho (STF, online, 2024). A Casa de Saúde Santa Marcelina recorreu ao Supremo Tribunal Federal alegando que a empresa foi constituída em 2002, mais de uma década antes do início da prestação de serviços pactuada com a médica, e que sua contratação ocorreu sem demandas pré-estabelecidas, baseada em solicitações de outras equipes para apoio

---

<sup>9</sup> BRASIL, Supremo Tribunal Federal. STF afasta vínculo de emprego de médica contratada como PJ por Casa de Saúde em SP. 2024 Disponível em: <<https://portal.stf.jus.br/noticias/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=524941&ori=1>>. Acesso em 07 de jul 2024.

no atendimento médico. Segundo o hospital, as relações de trabalho não se baseiam em um único modelo rígido, permitindo às partes decidir a melhor forma de organizar a prestação de serviços (STF, online, 2024).

Ao acolher o pedido da Casa de Saúde Santa Marcelina, o ministro Alexandre de Moraes explicou que a interpretação conjunta dos precedentes do STF, como o Recurso Extraordinário (RE) 958252 e a Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental (ADPF) 324, reconhece a validade de formas de relação de trabalho distintas daquelas regidas pela CLT. E concluiu que a Justiça do Trabalho contrariou esse entendimento. Também foi ressaltado que, em casos semelhantes envolvendo a chamada pejetização, a Primeira Turma do STF tem decidido de forma consistente com base nessa mesma interpretação (STF, online, 2024).

Esse entendimento do Supremo Tribunal Federal, no entanto, é equivocado, pois desconsidera os elementos essenciais que caracterizam uma relação de emprego que estão previstos na CLT. A Justiça do Trabalho, ao reconhecer o vínculo empregatício, fundamentou sua decisão nos critérios objetivos, típicos da relação de emprego, tais como a pessoalidade, a habitualidade, a onerosidade e a subordinação. Além disso, a decisão pelo reconhecimento do vínculo empregatício foi confirmada em primeira, segunda e terceira instância pela justiça especializada.

A presença de carga horária fixa e a sujeição às imposições do hospital demonstram a existência de subordinação hierárquica, um dos elementos fundamentais para a configuração da relação de emprego. Dessa forma, podemos concluir que essa exigência de emitir de nota fiscal como pessoa jurídica é uma tentativa de mascarar a relação empregatícia existente entre a médica e a Casa de Saúde Santa Marcelina.

Essa prática infringe a legislação trabalhista, pois oculta a verdadeira natureza do vínculo de emprego. Logo, a decisão da Justiça do Trabalho era a que deveria prevalecer, pois está alinhada com os princípios da primazia da realidade e da proteção ao trabalhador. Tais princípios são fundamentais no Direito do Trabalho e servem para garantir que os direitos dos trabalhadores sejam efetivamente protegidos, independentemente das formas contratuais utilizadas pelos empregadores.

Nesse contexto, o reconhecimento do vínculo empregatício é de vital importância para assegurar a plena fruição dos direitos trabalhistas, tais como férias, 13º salário, e FGTS, pelos trabalhadores. Além disso, é uma medida fundamental para prevenir que empregadores utilizem contratos de prestação de serviços como subterfúgio para disfarçar relações de emprego

efetivas, perpetuando fraudes que prejudicam os trabalhadores ao negar-lhes a proteção legal e os benefícios previstos na legislação trabalhista.

Contudo, o Supremo Tribunal Federal não tem observado adequadamente os princípios da primazia da realidade e da proteção ao trabalhador ao não reconhecer o vínculo empregatício, em casos semelhantes como o dos motoristas da Uber. Essa abordagem impacta negativamente uma ampla gama de prestadores de serviços que, na prática, exercem funções típicas de empregados. O que contribui diretamente para o crescimento da informalidade e precarização das relações de trabalho. Um exemplo claro dessa tendência é o caso da Reclamação (RCL) 65011, em que o STF não reconheceu a relação de emprego entre uma médica e a Casa de Saúde Santa Marcelina.

O não reconhecimento do vínculo de emprego pode levar à perpetuação de fraudes trabalhistas, em que milhões de trabalhadores poderão ficar desprotegidos e sem acesso a direitos protetivos, os quais são garantidos pela legislação celetista. Neste momento, é necessário revisitar alguns conceitos fundamentais sobre relação de emprego e trabalho autônomo.

As categorias de trabalho subordinado, também chamado de emprego, e de trabalho autônomo foram desenvolvidas com base em uma diferença central, sendo que o trabalhador subordinado integra-se à atividade econômica de outra pessoa, enquanto que o autônomo exerce uma atividade econômica própria. O trabalhador subordinado, ou empregado, contribui com seu trabalho em um negócio que não lhe pertence, enquanto o autônomo conduz seu próprio negócio (CARELLI, 2020, p. 100).

De um lado, o empregado exerce uma determinada atividade em uma organização alheia. De outro, o trabalhador autônomo não é empregado de um empreendimento alheio, pois ele próprio realiza e gerencia seu negócio. O trabalhador autônomo possui seu próprio empreendimento ou empresa, seja ela individual ou coletiva. O trabalhador autônomo assume os riscos da atividade econômica, realizando um trabalho de forma independente, ou seja, conduz seu próprio negócio em um empreendimento organizado e estruturado por ele mesmo (CARELLI, 2020, p. 101).

Diante dessa diferenciação podemos observar que o empregado não conduz um empreendimento, não possui um negócio próprio, e apenas participa da atividade econômica de outra pessoa. Já o trabalhador autônomo é aquele que executa um trabalho de forma independente, por sua conta e risco. Enquanto que o trabalhador autônomo obtém os rendimentos de sua própria atividade, o empregado recebe uma remuneração fixa ou variável determinada pelo empregador, com base no tempo ou na produção. À medida que o empregado

recebe salário e presta serviços de maneira contínua sob a dependência do empregador, o trabalhador autônomo não é contratado, assalariado, nem dirigido em sua prestação de serviços. Por fim, em uma relação de emprego, quem assume os riscos da atividade econômica, contrata, paga salários e dirige a prestação dos serviços é o empregador (CARELLI, 2020, p. 101).

O trabalhador autônomo, chamado em alguns países como Estados Unidos e França de independente, por definição não é dependente de negócio alheio, mas presta serviços para a sua própria clientela. Assim, o trabalhador autônomo decide para quem vai prestar serviços, a partir da sua cartela de clientes e determina seu preço e condições, como prazos, além de definir os meios pelos quais o serviço será prestado (CARELLI, 2020, p. 101).

A partir disso, podemos tomar nota que o trabalhador autônomo não está subordinado a um empreendimento de terceiro, muito pelo contrário, ele presta serviços para sua própria carteira de clientes. O profissional autônomo tem a autonomia para decidir para quais clientes prestará serviços. Além disso, tem a prerrogativa de estabelecer os preços e as condições de suas prestações de serviço, incluindo os prazos de execução, podendo inclusive definir os meios e métodos pelos quais os serviços serão realizados.

Dessa forma, como poderia um motorista cadastrado na plataforma da *Uber* ser considerado como um trabalhador autônomo e mero prestador de serviços, se “a cartela de clientes” pertence a própria plataforma? Além disso, para o motorista ter acesso às corridas, é necessário se cadastrar na plataforma da *Uber*, observar as regras da empresa, para então ter acesso aos passageiros, os quais possuem cadastro na plataforma. Desse modo, não é possível caracterizá-los como prestadores de serviços.

O empreendimento, nesse caso, pertence a *Uber* e não ao motorista. A empresa é a responsável por organizar e estruturar todo o funcionamento do serviço, utilizando de algoritmos para gerenciar e otimizar suas operações. Esses algoritmos são capazes de coordenar as atividades dos motoristas, desde a alocação de corridas até a definição das rotas mais eficientes.

Além disso, a *Uber* emite comandos e instruções aos motoristas por meio de sistemas telemáticos, que permitem a comunicação em tempo real. Também é a própria empresa que define o preço das corridas, não tendo o motorista participação na definição dos preços. Portanto, podemos considerar essa atividade como uma típica relação de emprego, como prevê a CLT em seu artigo 3º, já que estão presentes os requisitos de pessoalidade, onerosidade, subordinação, não eventualidade e pessoa física.

Esse enquadramento de relação de emprego também pode ser aplicado ao caso da médica e a Casa de Saúde Santa Marcelina, na Reclamação (RCL) 65011, onde a existência do vínculo empregatício foi reconhecida pela Justiça do Trabalho.

É importante destacar que, em uma relação de emprego, quem assume os riscos do empreendimento é o empregador, como prevê o artigo 4º da CLT, o que reforça a caracterização do vínculo empregatício. Além disso, a médica desempenhava suas funções utilizando os recursos e instalações do hospital, o que caracteriza a dependência da estrutura fornecida pelo empregador, um indicativo claro de vínculo empregatício. A sujeição às diretrizes do hospital também reforça a existência de subordinação, outro elemento essencial para a configuração da relação de emprego.

Da mesma forma, no caso dos motoristas da *Uber*, a empresa é quem assume os riscos do empreendimento, controlando e dirigindo a prestação dos serviços através de sua plataforma tecnológica. Os motoristas não assumem os riscos do negócio, mas seguem as diretrizes impostas pela Uber. Essa estrutura evidencia a subordinação dos motoristas à empresa e a dependência econômica que caracteriza a relação de emprego.

Isso evidencia que, tanto a médica quanto os motoristas, na prática, atuam como empregados, apesar do entendimento equivocado do Supremo Tribunal Federal de tratá-los como prestadores de serviços independentes. Nesse sentido, é necessário que o Supremo Tribunal Federal revise sua interpretação sobre as relações de emprego, a fim de reconhecer o vínculo empregatício em situações que claramente estão presentes os requisitos de pessoalidade, onerosidade, subordinação, não eventualidade e pessoa física, previstos pela legislação celetista.

No próximo capítulo, será abordada a questão da terceirização da atividade empresarial.

#### 4.1.1 SORRIA, VOCÊ ESTÁ SENDO TERCEIRIZADO: A ABRANGÊNCIA ILIMITADA DO CONCEITO DE TERCEIRIZAÇÃO

Segundo Delgado (2019, p. 543), entre o final da década de 1960 e o início dos anos 1970, o ordenamento jurídico passou a instituir referências normativas ao fenômeno da terceirização, ainda que esse termo não fosse utilizado na época. Essas referências normativas eram aplicáveis exclusivamente ao setor público, compreendendo a administração direta e indireta da União, dos Estados e dos Municípios.

A terceirização, adotada e difundida no Ocidente durante a primeira onda do domínio neoliberal, emergiu da crise do Estado de Bem-Estar Social na Europa na década de 1970. Nos anos seguintes, esse modelo tornou-se um dos principais instrumentos dessa ideologia, continuamente empenhada em desconstruir o *Welfare State* e os direitos trabalhistas e sociais estabelecidos pelo Constitucionalismo Humanista e Social, desenvolvido na Europa logo após o fim da Segunda Guerra Mundial (DELGADO, 2019, p. 543).

Contudo, a terceirização é um fenômeno relativamente recente no Direito do Trabalho brasileiro, ganhando definição estrutural e ampla dimensão apenas nas últimas três décadas do século XX. A Consolidação das Leis Trabalhistas, elaborada em 1940, não abordou o tema terceirização. A legislação celetista referiu-se apenas a duas formas específicas de subcontratação de mão de obra: a empreitada e a subempreitada (art. 455), incluindo também a pequena empreitada (art. 652, “a”, III, CLT). Na época em que a CLT foi criada, a terceirização ainda não era um fenômeno de abrangência, nem possuía uma designação específica (DELGADO, 2019, p. 544).

A partir da década de 1970, a legislação passou a incluir normas específicas sobre a terceirização, estendendo sua aplicação ao setor privado. A Lei do Trabalho Temporário (Lei n. 6.019/1974) foi um marco nesse sentido, regulamentando a terceirização provisória por um período curto. Posteriormente, a Lei n. 7.102/83 autorizou a terceirização permanente para a atividade superespecializada de vigilância bancária (DELGADO, 2019, p. 544).

Além dessas mudanças legislativas, é importante notar que, nos últimos 30 anos do século XX, o setor privado passou a adotar cada vez mais práticas de terceirização, mesmo sem uma legislação específica que autorizasse tais exceções ao modelo tradicional de emprego. Um exemplo disso foi o trabalho de conservação e limpeza, que passou a ser frequentemente terceirizado ao longo dessas décadas (DELGADO, 2019, p. 543).

O crescimento da terceirização no mercado de trabalho brasileiro nas últimas décadas tem desafiado a hegemonia do modelo clássico da relação empregatícia, previstos nos artigos 3º e 2º da CLT. Em grande parte, o fenômeno evoluiu à margem da regulamentação estatal, operando de maneira informal e fora dos limites estabelecidos pelo Direito do Trabalho brasileiro. Somente em 2017, com a promulgação da Lei n. 13.467/2017, houve uma tentativa mais explícita de enfrentar o fenômeno da terceirização no contexto da reforma trabalhista. Contudo, lamentavelmente, a legislação optou pela desregulação do fenômeno socioeconômico e jurídico, em vez de buscar sua efetiva regulação e controle (DELGADO, 2019, p. 544).

A Reforma Trabalhista de 2017, por meio da Lei n. 13.467/2017, trouxe mudanças significativas e mais amplas sobre a terceirização, pois alterou dispositivos da Lei n.



6.019/1974. A Lei n. 13.429/2017 passou a regular especificamente a terceirização, incluindo a possibilidade de terceirização das atividades fim. Antes dessa alteração promovida pela Lei n. 13.467/2017, a terceirização das atividades fim não era permitida.

A questão da terceirização de toda e qualquer atividade da empresa foi objeto de muita discussão. Por esse motivo, o Supremo Tribunal Federal, ao julgar o RE n. 958.252/MG (relatado pelo Ministro Luiz Fux) e a ADPF n. 324/DF (relatada pelo Ministro Luiz Roberto Barroso), estabeleceu um entendimento relevante para a interpretação dos aspectos da Lei da Reforma Trabalhista, apesar de a lei não ser o objeto de análise das referidas ações. Por maioria de votos (com os Ministros Edson Fachin, Rosa Weber, Ricardo Lewandowski e Marco Aurélio discordando), foi decidido que a terceirização ou qualquer outra forma de divisão do trabalho entre empresas distintas é legal, independentemente do objeto social das empresas envolvidas. Contudo, foi mantida a responsabilidade subsidiária da empresa contratante. Essa decisão foi consolidada como a tese de repercussão geral do Tema 725 (DELGADO, 2019, p. 560).

A desregulamentação promovida pelo Poder Legislativo foi uma resposta às pressões da classe empresarial brasileira, que sustentava que muitas das obrigações trabalhistas impostas aos empregadores derivavam de jurisprudências do Tribunal Superior do Trabalho, que eram vistas como excessivamente protetoras. Não derivavam, portanto, de leis estritamente formais. Dessa forma, a regulamentação visava atender aos interesses empresariais, resultando na supressão de diversos direitos trabalhistas que haviam sido assegurados por entendimentos jurisprudenciais consolidados ao longo dos anos (ARAÚJO, 2021, p. 18).

Godinho Delgado (2021, p. 558), faz uma crítica a tamanha amplitude da terceirização, que se estende até mesmo à atividade principal da entidade contratante. Segundo o autor, esta prática se contrapõe aos direitos fundamentais estabelecidos na Constituição Federal.

Essa matriz constitucional de 1988, estruturada em *princípios, fundamentos* e também *objetivos fundamentais* da República Federativa do Brasil, todos com inquestionável natureza e força normativas, contingencia, limita, restringe fórmulas surgidas na economia e na sociedade de desequilibrado exercício de poder sobre pessoas humanas e de desproporcional utilização de sua potencialidade laborativa (DELGADO, 2019, p. 554).

Nesse contexto lógico e sistemático estabelecido pela Constituição Federal, não se cabem práticas trabalhistas que dilaceram o mínimo civilizatório definido pela ordem jurídica constitucional do país. Tais práticas diminuem a valorização do trabalho e do emprego, intensificam as disparidades sociais entre os trabalhadores e entre estes e os detentores da iniciativa privada, criando novas formas desenfreadas de discriminação e obstruindo o principal objetivo de promover o bem-estar e a justiça social. Desse modo, segundo a Constituição, a

terceirização ilimitada e desregrada não se alinha com a ordem jurídica brasileira (DELGADO, 2019, p. 554).

Seguindo essa linha de raciocínio, a oposição à terceirização de serviços, devido ao seu potencial de precarizar as condições de trabalho, foi tão significativa que o Tribunal Superior do Trabalho, por meio da Súmula nº 256, proibiu amplamente essa prática, exceto em circunstâncias excepcionais. No entanto, as mudanças na economia global rapidamente propagaram a terceirização no Brasil em poucos anos. Esse cenário fez a interpretação jurisprudencial anterior tornar-se obsoleta e ineficaz para atender às demandas do mercado da época (ARAÚJO, 2021, p. 18).

O Tribunal Superior do Trabalho revogou a Súmula 256 e editou a Súmula 331, expandindo significativamente as possibilidades para a terceirização de serviços. A nova súmula refletiu uma atualização do posicionamento do TST, que permitiu a terceirização da atividade-meio da tomadora de serviços, ou seja, aquelas que não fazem parte da atividade preponderante da empresa.

Contrariando o entendimento adotado pelo Tribunal Superior do Trabalho, as alterações introduzidas pelas Leis nº 13.429/2017 e nº 13.467/2017 facilitaram uma terceirização sem restrições, o que, além de contrariar vários preceitos constitucionais brasileiros, acarreta sérias consequências negativas para os trabalhadores. Em outras palavras, o reconhecimento da legalidade da terceirização pela Reforma Trabalhista em relação as atividades-fim da empresa, confirmado pelo Supremo Tribunal Federal no RE n. 958.252/MG e na ADPF n. 324/DF, tornou o enunciado da Súmula 331 do Tribunal Superior do Trabalho, de certa forma, sem eficácia.

A possibilidade de terceirização, inclusive da atividade-fim da empresa, permite que as tomadoras de serviços se desvinculem do cumprimento das normas trabalhistas previstas para suas categorias econômicas, possibilitando a contratação de trabalhadores através de prestadoras de serviços, que pertencem a diferentes categorias profissionais e possuem uma capacidade reduzida de reivindicação. Sem dúvida, essa alteração legislativa enfraquece o princípio constitucional segundo o qual a organização social deve servir como instrumento de fortalecimento da união profissional e de melhoria das condições de trabalho, tal como prevê os artigos 7º, XXVI, e 8º, VI, da Constituição (ARAÚJO, 2021, p. 19).

O que ocorre atualmente é que os trabalhadores terceirizados estão formalmente vinculados às empresas prestadoras de serviços, com uma aparente conformidade à legislação trabalhista. No entanto, simultaneamente, eles estão sujeitos a um ambiente de emprego inseguro e precário, o que os torna socialmente vulneráveis. Esta realidade claramente reduz a

garantia e a eficácia dos seus direitos, contrariando os princípios fundamentais dos direitos dos trabalhadores previstos pelo diploma constitucional. Com a entrada em vigor do art. 4º-A da Lei nº 6.019/1974, a empresa contratante efetivamente se exime de sua responsabilidade de empregar trabalhadores diretamente (ARAÚJO, 2021, p. 20).

Desse modo, a legislação ao permitir que empresas transfiram suas atividades principais a terceiros, acaba facilitando a desvinculação da empresa tomadora de serviços de suas responsabilidades diretas como empregadora. Essa prática não apenas subverte a proteção integral assegurada pelo Direito do Trabalho, mas também compromete a estabilidade e a segurança do emprego. Trabalhadores terceirizados frequentemente enfrentam condições de trabalho mais inseguras e desprovidas das garantias que tradicionalmente acompanham a relação empregatícia direta.

Ademais, a terceirização da atividade-fim pode levar à fragmentação do ambiente de trabalho, onde os trabalhadores terceirizados, apesar de realizarem tarefas essenciais para a operação da empresa tomadora de serviços, recebem tratamento desigual em termos de remuneração, benefícios e condições de trabalho. Tal disparidade não só desrespeita os princípios de equidade e justiça social, mas também pode gerar um ambiente de trabalho desmotivador e insalubre.

No Brasil, as discussões sobre terceirização ganharam destaque nas últimas três décadas do século XX, com o aumento da flexibilização das relações de trabalho. A Súmula 331 do Tribunal Superior do Trabalho, por exemplo, estabeleceu parâmetros para a terceirização de serviços, embora com limitações à terceirização das atividades-fim. Esse enunciado buscava equilibrar a necessidade de flexibilização com a proteção dos direitos trabalhistas, mas a recente alteração legislativa desvirtuou esse equilíbrio ao permitir a terceirização irrestrita.

Com isso, a Reforma Trabalhista parece priorizar os interesses empresariais em detrimento dos direitos dos trabalhadores. Isso representa um enfraquecimento dos mecanismos de proteção social estabelecidos para garantir a dignidade e a melhoria das condições de vida dos trabalhadores, conforme bem preceitua a Constituição Federal.

#### 4.1.2 SEREMOS TODOS PEJOTIZADOS: BEM-VINDOS AO TIME DO INFOPROLETARIADO

A pejotização é um fenômeno no qual os trabalhadores, ao invés de manterem um contrato de trabalho direto com a empresa para a qual prestam serviços, formam suas próprias

empresas e passam a fornecer seus serviços como prestadores independentes. Dessa forma, a relação de emprego tradicional é convertida em uma relação comercial entre duas pessoas jurídicas distintas.

A opção pela contratação de uma pessoa jurídica para a prestação de serviços personalíssimos resulta em um custo menor para a empresa contratante, pois, sendo um contrato entre empresas, não gera direitos trabalhistas nem obrigações previdenciárias para a contratante (BARBOSA; ORBEM, 2015, p. 16). Essa prática revelou-se como uma vantagem estratégica para as empresas contornarem a legislação trabalhista e os encargos a ela associados, fazendo com que um contrato de trabalho se pareça com uma relação de terceirização, quando, na verdade, trata-se da criação de uma pessoa jurídica pelo empregado, caracterizando uma prática evidentemente ilegal (WEITZEL, 2019, apud, BAIÃO; SANTOS, 2023, p. 4165).

No contexto da pejetização, para formalizar a contratação ou assegurar a manutenção do posto de trabalho, exige-se que o trabalhador, como pessoa física, crie uma pessoa jurídica, que pode ser uma empresa individual ou uma sociedade empresarial, para a prestação de serviços de caráter personalíssimo. Com isso, é estabelecido um contrato de prestação de serviços de natureza civil, sendo regulamentado pelo Direito Civil, e não pelo Direito do Trabalho (BARBOSA; ORBEM, 2015, p. 4).

Dessa forma, o prestador de serviços torna-se um trabalhador parassubordinado, considerado um colaborador com maior autonomia, inserido na estrutura da empresa contratante, prestando uma colaboração contínua e coordenada. A ideia de trabalhador parassubordinado sugere alguém que não recebe comandos diretos, dirige sua própria atividade, e deixou a subordinação tradicional para trás para agora operar como um empresário (BARBOSA; ORBEM, 2015, p. 4).

No contexto da reforma trabalhista, houve um aumento inesperado na precarização dos contratos de trabalho. Com a ampliação da validade das negociações coletivas, ocorreu simultaneamente a supressão de direitos trabalhistas, principalmente devido à aplicação indiscriminada da terceirização de serviços. A reforma trabalhista certamente flexibilizou a terceirização, o que resultou em uma nova problemática, que é o aumento dos casos de pejetização (BAIÃO; SANTOS, 2023, p. 4165).

Segundo Weitzel (2019, apud, BAIÃO; SANTOS, 2023, p. 4166), a prática de contratar trabalhadores (pessoas físicas) por meio da criação de uma pessoa jurídica mascara a relação de emprego, especialmente devido à presença do elemento subordinação. Com esse tipo de contratação, as empresas se isentam do pagamento de verbas e encargos trabalhistas e previdenciários, infringindo a legislação trabalhista.

A contratação de trabalhadores por meio da constituição de pessoas jurídicas, denominada pejetização, guarda uma estreita relação com o conceito de infoproletariado revelado por Ricardo Antunes. O infoproletariado está relacionado a uma intensificação da precarização das condições de trabalho, como resultado das mudanças tecnológicas e organizacionais na era digital. Com a crescente digitalização e a automação, muitos trabalhadores são levados a aceitar empregos temporários, freelances ou contratos de trabalho intermitentes, que oferecem pouca estabilidade e poucos benefícios. Essas condições refletem a adaptação das empresas às novas tecnologias, que priorizam a flexibilidade e a redução de custos com mão de obra.

Sobretudo, esse novo proletariado, claramente inspirado no toyotismo, tende a garantir que a força de trabalho não fique improdutiva, podendo ser facilmente dispensada à medida que a demanda diminui. A redução dos custos de produção, um dos objetivos centrais da empresa Toyota, também foi adotada como modelo pelos maiores conglomerados industriais. Esse modelo busca economizar com a mão de obra através da eliminação de intervalos e intensificação do ritmo de trabalho. Os trabalhadores aceitam essas condições porque sua remuneração está diretamente vinculada à produtividade e à redução da mão de obra já alcançada (BOLTANSKI; CHIAPELLO, 2009, p. 274).

Ao adentrarmos o universo dos infoproletários, nos deparamos com as angústias que afetam milhares de trabalhadores. A crise econômica que atingiu nosso país, especialmente com a extensão da terceirização sobre as atividades-fim das empresas, introduzida pela Reforma Trabalhista, levou muitos trabalhadores a buscar refúgio na economia colaborativa. Esta é vista, num primeiro momento, como uma terra prometida onde a flexibilidade e a possibilidade de ganhos ilimitados aparentam compensar face a baixa oferta de empregos formais (OLIVEIRA, 2022, p. 113).

Por economia compartilhada, ou economia colaborativa, entende-se como um modelo econômico que permite a utilização eficiente de recursos subutilizados ao incentivar o compartilhamento entre indivíduos. Tal modelo rompe com as tradicionais noções de propriedade e consumo, permitindo que bens e serviços sejam trocados, alugados ou utilizados conjuntamente, geralmente através de plataformas digitais. Um exemplo disso, são os motoristas particulares que compartilham seus veículos com passageiros que precisam de transporte, através da plataforma da Uber.

Contudo, as aparentes noções de colaboração e compartilhamento mascaram a precarização das condições de trabalho e a exploração do trabalhador. Ao adentrar o mundo dos trabalhos mediado por aplicativos, muitos trabalhadores acreditam estar assumindo o controle

de suas carreiras e se libertando das restrições e hierarquias inerentes dos empregos formais. Entretanto, essa percepção é uma ilusão. Em vez de alcançar verdadeira autonomia, o trabalhador acaba submetido a algoritmos impessoais e regras rígidas impostas pelas plataformas que, em última análise, buscam maximizar seus próprios lucros (OLIVEIRA, 2022, p. 114).

A consequência imediata do novo proletariado repercute na desvalorização dos empregos formais, e conseqüentemente na proteção laboral, pois os direitos trabalhistas e previdenciários, arduamente conquistadas ao longo do século XX, estão agora ameaçados sob o contexto da flexibilidade e inovação. Desse modo, a classe trabalhadora inserida na economia colaborativa não desfruta dos benefícios do emprego formal e, ao mesmo tempo, está presa em uma incessante corrida para atender às demandas e expectativas das plataformas digitais, frequentemente trabalhando longas horas em troca de remunerações baixas (OLIVEIRA, 2022, p. 115).

Diante disso, podemos destacar que a intenção original da Reforma Trabalhista visava a proporcionar maior liberdade contratual e incentivo nas relações de trabalho, porém essa iniciativa acabou resultando em um colapso no que diz respeito à proteção dos trabalhadores. Isso significa que, em vez de melhorar as condições de trabalho, a Reforma levou a uma deterioração dessas condições, fazendo com que os trabalhadores enfrentem maior precarização (BAIÃO; SANTOS, 2023, p. 4167).

Nesse sentido, a relação entre pessoas jurídicas, oriunda da “pejotização”, que é amparada exclusivamente pela legislação civilista, na verdade, configura uma fraude à legislação trabalhista, vez que, por mais que a relação apresente todos os elementos característicos de um vínculo empregatício, opta-se por classificá-la como prestação de serviços, evitando assim o cumprimento das obrigações trabalhistas.

Por sua vez, o trabalhador “pejotizado”, estando sob a fachada da formalidade de pessoa jurídica, é reclassificado como prestador de serviços, autônomo ou empresário, alterando sua personalidade jurídica. Assim, o empregado convertido em “pejota” deixa de ser identificado pelo CPF como pessoa física e pela CTPS como trabalhador formal, passando a ser reconhecido pelo CNPJ, assumindo uma identidade jurídica fictícia (BARBOSA; ORBEM, 2015, p. 16).

Esse trabalhador perde tanto as proteções asseguradas pelo contrato de emprego quanto sua condição de sujeito de direito, ficando desamparado pelo Direito do Trabalho. Qualquer controvérsia relacionada ao contrato de prestação de serviços de natureza civil será resolvida na Justiça Civil, e não na Justiça do Trabalho. Na Justiça Civil, as discussões se

limitam às cláusulas contratuais, prevalecendo a paridade formal entre as partes, sem a garantia de direitos e proteções sociais típicas das relações trabalhistas (BARBOSA; ORBEM, 2015, p. 16).

Essa prática que retira a condição de sujeito de direito do empregado, o coloca em uma posição extremamente vulnerável, já que sua relação com a empresa é regida exclusivamente pela legislação civilista. No âmbito civil, as controvérsias são tratadas sob uma perspectiva estritamente contratual, onde prevalece uma paridade formal entre as partes. Desse modo, não são consideradas as desigualdades reais da relação de emprego, uma vez que o trabalhador fica desamparado pela legislação trabalhista, não contando mais com garantias fundamentais como proteção contra demissões arbitrárias, limitação da jornada de trabalho e o pagamento ou compensação por horas extras.

Ademais, esse processo de desconstrução e descaracterização da figura do empregado enfraquece a relação de emprego, e ao mesmo tempo, promove o crescimento de outras formas de ocupação que carecem do mesmo nível de proteção legal ou estão completamente desprovidas de qualquer proteção. Isso favorece a formação de um mercado de trabalho frágil, onde predominam relações laborais que alimentam a insegurança e a incerteza (BARBOSA; ORBEM, 2015, p. 16).

A pejetização promove, assim, uma precarização das condições de trabalho, ao transferir os riscos e responsabilidades, que tradicionalmente caberiam ao empregador, para o trabalhador. Os trabalhadores "pejetizados" não têm garantia de um salário fixo e sua renda pode variar significativamente de um mês para o outro, dependendo da quantidade de trabalho disponível no mercado. Além disso, diferentemente dos empregados formais, esses trabalhadores não têm acesso a benefícios previdenciários, tais como a licença maternidade/paternidade, auxílio acidente e auxílio doença.

Desse modo, os trabalhadores "pejetizados" precisam arcar com esses custos por conta própria, o que afeta negativamente sua estabilidade e segurança financeira. Por esse motivo, frequentemente, os trabalhadores veem-se obrigados a aceitar mais tarefas e a estender suas jornadas para assegurar uma renda mínima, o que resulta em esgotamento físico e mental. A ausência de períodos de descanso intensifica esses efeitos, levando a sérios problemas de saúde, como estresse crônico, ansiedade e depressão. Essa correlação entre a sobrecarga de trabalho e a falta de descanso adequado demonstra como a pejetização compromete o bem-estar integral dos trabalhadores.

Com isso, não há que se falar em paridade entre as partes, visto que o prestador de serviços encontra-se em condição de hipossuficiência em relação à empresa contratante. A

hipossuficiência do prestador de serviços é evidente, manifestando-se de diversas formas, como sua limitada capacidade de negociação, sua dependência econômica e até mesmo a falta de recursos para manusear equipamentos e instrumentos de trabalho. Essa condição coloca o trabalhador “pejotizado” em uma posição de desvantagem estrutural, onde suas necessidades e direitos são enfraquecidos em prol dos interesses corporativos.

Ademais, sem o respaldo de um sindicato ou de uma legislação trabalhista protetiva, o infoproletário é obrigado a aceitar as condições impostas pela empresa, que na maioria das vezes são desfavoráveis e degradantes. Essa desigualdade se manifesta claramente através da dependência econômica do trabalhador, que, necessitando de um meio de subsistência, se vê compelido a aceitar termos que não atenderiam seus interesses em uma situação de paridade. Esse desequilíbrio de poder reforça a necessidade de aplicar mecanismos de proteção ao trabalhador já consagrados na legislação, devendo ser estendidos também aos trabalhadores "pejotizados". Isso é fundamental para garantir e preservar os direitos desses trabalhadores, evitando que sejam explorados em relações contratuais caracterizadas por uma inequívoca desigualdade de poder.

#### 4.1.3 NADA DE NOVO SOBRE OS REQUISITOS DA RELAÇÃO DE EMPREGO NO CAPITALISMO 4.0: SUBORDINAÇÃO ALGORÍTIMA

O Capitalismo 4.0, também chamado de quarta revolução industrial, é marcado por avanços tecnológicos disruptivos, que incluem a digitalização, a automação, a inteligência artificial, a Internet das Coisas (*IoT*) e a análise de *big data*. Essas inovações estão revolucionando os processos de produção, reformulando os modelos de negócios e reconfigurando as relações de trabalho, culminando uma economia cada vez mais digital e automatizada.

Nesse contexto, os requisitos essenciais da relação de emprego não foram modificados; muito pelo contrário, os algoritmos e sistemas automatizados surgem como apoio central para a gestão e supervisão das atividades laborais. Esses avanços tecnológicos permitem um monitoramento contínuo e rigoroso, capturando e analisando cada ação dos trabalhadores em tempo real. Isso reduz a autonomia dos trabalhadores, uma vez que os sistemas ditam o ritmo de trabalho. Além disso, a aplicação de penalidades torna-se mais rigorosa, pois os algoritmos identificam imediatamente qualquer desvio dos padrões estabelecidos e aplicam sanções de forma automática.



Um exemplo disso é a forma como os algoritmos monitoram o desempenho dos trabalhadores, detectando rapidamente desvios, como rotas alternativas ou tempos de entrega mais longos, como faz a empresa *Uber*. Ao detectar essas ações, a plataforma aplica penalidades que podem incluir a redução na atribuição de corridas, suspensões temporárias ou até o desligamento da plataforma.

Essa nova forma de organização do trabalho, conhecida como uberização, “refere-se a um novo estágio da exploração do trabalho, que traz mudanças qualitativas ao estatuto do trabalhador, à configuração das empresas, assim como às formas de controle, gerenciamento e apropriação do trabalho” (ABÍLIO, 2017, online).

A uberização promove a transição do status de trabalhador para o de um nanoempresário de si mesmo, sempre disponível para o trabalho. Esse processo retira garantias mínimas ao mesmo tempo que mantém a subordinação do trabalhador, apropriando-se de formas de trabalho que antes eram publicamente estabelecidas e reguladas, de maneira administrada e produtiva. No entanto, essa apropriação e subordinação operam sob novas lógicas (ABÍLIO, 2017, online).

Podemos visualizar a uberização como um possível futuro para uma vasta gama de empresas, nas quais elas se tornam incumbidas de prover a infraestrutura necessária para que seus parceiros desempenhem suas funções. É plausível imaginar que hospitais, universidades e empresas de variados setores adotem esse modelo, utilizando seus colaboradores *just-in-time* para atender suas demandas. Contudo, ao examinarmos a atual economia digital, com motoristas da *Uber*, entregadores da *Loggi* e trabalhadores da *Amazon Mechanical Turk*, já podemos observar esse modelo em plena operação. Isso revela que a questão vai além da simples eliminação de vínculos empregatícios. A *Uber* evidenciou um novo estágio na subsunção real do trabalho, abrangendo o mercado de trabalho em uma escala global, envolvendo atualmente milhões de trabalhadores em todo o mundo e possuindo um grande potencial de expansão para diversos setores (ABÍLIO, 2017, online).

A uberização, portanto, não teve sua origem no universo da economia digital, pois suas bases foram sendo formadas ao longo de décadas no mercado de trabalho, mas hoje se concretizam nesse contexto. As empresas que atualmente promovem a uberização, denominadas aqui como empresas-aplicativo, desenvolvem mecanismos para transferir riscos e custos não mais para outras empresas subordinadas a elas, mas para uma grande quantidade de trabalhadores autônomos engajados e disponíveis para o trabalho. Na prática, essa transferência é gerenciada por *softwares* e plataformas online pertencentes a essas empresas,

que conectam trabalhadores a consumidores e estabelecem e administram as regras, incluindo custos e ganhos, dessa interação (ABÍLIO, 2017, online).

Nas últimas décadas, tornou-se evidente que também era viável transferir o gerenciamento do trabalho para o próprio trabalhador, embora de forma subordinada e pressionada pelas ameaças de concorrência e desemprego. A transição do uso do relógio de ponto para o relógio de pulso revelou-se extremamente eficaz na intensificação e na extensão da jornada de trabalho (ABÍLIO, 2017, online).

Como resultado, a transição do uso do relógio de ponto, que tradicionalmente marcava o início e o fim da jornada de trabalho, para o uso do relógio de pulso, simboliza essa mudança. O relógio de pulso, sendo um objeto pessoal, sugere que o controle do tempo de trabalho está agora nas mãos do próprio trabalhador. Isso permitiu uma intensificação do trabalho, em que os trabalhadores sentem a necessidade de trabalhar mais intensamente e por períodos mais longos.

No entanto, essa transferência de gerenciamento para o trabalhador não elimina a subordinação. Pelo contrário, ela a transforma, mantendo o trabalhador sob constante vigilância e auto monitoramento, o que reforça a subordinação através de novas formas de controle. A ameaça da concorrência e do desemprego age como um supervisor invisível, obrigando o trabalhador a se submeter às demandas da empresa de maneira ainda mais intensa e prolongada. Dessa forma, o trabalhador continua subordinado às exigências e objetivos corporativos, mas agora também carrega o peso da autogestão, intensificando sua exploração e aumentando a precariedade de suas condições de trabalho.

Desse modo, um novo tipo de subordinação começou a se delinear, passando a ser denominado como subordinação algorítmica. Antes de adentrar nesta conceituação, é importante discorrer o conceito tradicional de subordinação. A definição clássica de subordinação corresponde, indubitavelmente, a um fenômeno jurídico oriundo de um contrato estabelecido entre o trabalhador e o tomador de serviços. Por meio desse acordo, o trabalhador aceita o direcionamento objetivo do tomador sobre a forma de execução da prestação do trabalho (DELGADO, 2021, p. 350).

O entendimento predominante dos estudiosos do Direito do Trabalho é que a subordinação possui natureza jurídica. A subordinação decorrente do contrato de trabalho tem um caráter jurídico, embora fundamentada na assimetria social típica da sociedade capitalista contemporânea. Essa subordinação jurídica é um reflexo do poder de direção empresarial, que também possui uma base jurídica. Ambos surgem da própria natureza da relação de emprego,

uma característica inerente e distintiva em comparação com outras formas históricas de utilização do trabalho humano, como a escravidão e a servidão (DELGADO, 2021, p. 351).

Com o passar do tempo, a subordinação passou por ajustes e adaptações em decorrência das transformações no mundo do trabalho. Atualmente, é possível que o trabalhador exerça suas funções a uma distância física da empresa que o contratou, o que exige que a subordinação, mediante uma interpretação jurídica, absorva novos matizes e complexidades (FINCATO; WÜNSCH, 2020, p. 48).

Nesse novo cenário, pode-se até mesmo especular que a figura do trabalhador presencial e de jornada contínua está se tornando progressivamente menos relevante, sendo mais benéfico para as empresas contratar indivíduos apenas para realizar tarefas específicas, possivelmente de forma remota (*smart work*), sem a necessidade de estabelecer um contrato de trabalho subordinado tradicional e sem assumir a responsabilidade pelo pagamento de todos os direitos trabalhistas. Ademais, na ausência de um contrato convencional, o trabalho realizado através de plataformas digitais pode ser visto como menos subordinado (FINCATO; WÜNSCH, p. 54).

Nesse contexto, o não reconhecimento do vínculo empregatício pelas plataformas digitais consolida substancialmente o modelo de contratação conhecido como "trabalho inteligente" ou "*smart work*". Ao negar a existência de uma relação de emprego formal, as plataformas digitais incentivam outros segmentos a adotarem um modelo de trabalho caracterizado por maior flexibilidade e regulamentado por tarefas específicas. Esta prática contribui de maneira significativa para a minimização de encargos e obrigações trabalhistas por parte das empresas, pois elimina a necessidade de garantir os direitos trabalhistas associados a relações de emprego convencionais.

Apesar disso, é incontestável a existência de subordinação nas relações de trabalho mediadas por plataformas digitais. Pois, com a evolução dos meios telemáticos de controle, a subordinação sofreu transformações significativas. Anteriormente, o controle e a supervisão eram exercidos diretamente por supervisores humanos. Hoje, contudo, tecnologias como aplicativos, plataformas digitais e sistemas de monitoramento remoto possibilitam que a subordinação seja realizada de forma indireta e automatizada.

De acordo com o artigo 6º da Consolidação das Leis do Trabalho, os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão são equiparados, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos. Esse dispositivo legal reconhece que a subordinação pode ser exercida por meio de tecnologias digitais, eliminando a necessidade da presença física de um supervisor humano.

A partir dessa análise, propõe-se uma redefinição do conceito de subordinação jurídica, considerando que em muitas das novas modalidades de trabalho tecnológico, o controle sobre horários, as ordens diretas aos empregados e até mesmo a exigência de disciplina rígida e constante já não são mais prevalentes. É importante reconhecer que os meios telemáticos de comando, controle e supervisão são eficazes e relevantes para estabelecer a subordinação. Assim, o conceito tradicional de subordinação torna-se inadequado para discernir entre as diferentes formas de prestação de serviços, e quais delas devem receber proteção sob a legislação trabalhista (FINCATO; WÜNSCH, 2020, p. 50).

Nesse sentido, a chamada "subordinação algorítmica" refere-se à situação em que o controle do trabalho é estabelecido por uma sequência lógica, finita e definida de instruções, que são implementadas por meio de ferramentas tecnológicas, como aplicativos (FINCATO; WÜNSCH, 2020, p. 51). Na subordinação denominada algorítmica ou potencial, o trabalhador assume a fiscalização de seu próprio trabalho, sem, contudo, eliminar sua condição de hipossuficiência. Nesse contexto, a subordinação é classificada como potencial quando o trabalhador, sem controle sobre os meios de produção, presta serviços para outra pessoa e permanece, potencialmente, sujeito à direção do tomador de serviços, recebendo ou não ordens diretas, em função de sua integração na dinâmica organizacional do tomador (GASPAR, 2016, apud. BARZOTTO; MISKULIN; BRENDA, 2020, p. 219).

Nesse modelo, os algoritmos assumem o papel tradicionalmente atribuído aos gerentes, monitorando constantemente as atividades dos trabalhadores. Programados para tomar decisões, esses sistemas ajustam a carga de trabalho e distribuem as tarefas de maneira precisa. Assim, em plataformas de transporte como a *Uber*, os algoritmos determinam quais motoristas recebem determinadas corridas, levando em conta fatores como localização, histórico de desempenho e tempo de espera.

Contudo, apesar dessa aparente automação, a subordinação algorítmica não elimina a relação de poder e dependência entre o trabalhador e a empresa; ao contrário, ela tende a intensificar essa dinâmica, pois, os trabalhadores são frequentemente avaliados por métricas sobre as quais têm pouco controle direto. Isso aumenta a pressão para manter um desempenho elevado de forma contínua, sob risco de sofrer penalizações ou até mesmo serem desativados, o que contribui para uma sensação de vigilância constante e controle rigoroso por parte da plataforma.

Desse modo, a subordinação algorítmica representa uma nova forma de controle de trabalho, na qual a tecnologia desempenha um papel central na supervisão e direção dos trabalhadores. Este modelo tecnológico não apenas mantém, mas também intensifica a relação

de dependência e subordinação entre os trabalhadores e os detentores do capital, refletindo uma transformação significativa nas dinâmicas de poder no ambiente de trabalho. Isso ilustra como as inovações tecnológicas redefinem as formas de trabalho na era digital, alterando conseqüentemente os métodos de controle e supervisão.

O próximo subtítulo tratará sobre as ocupações que poderão ser atingidas pelo fenômeno da uberização ou plataformização do trabalho, examinando as transformações nas diversas indústrias e os desafios enfrentados pelos trabalhadores em diferentes setores.

#### 4.2 JURISTA: ESTA OCUPAÇÃO SERÁ SUSCETÍVEL À AUTOMAÇÃO?

O artigo "The Future of Employment: How Susceptible Are Jobs to Computerization?" (2013), de Carl Benedikt Frey e Michael A. Osborne, oferece uma análise aprofundada das ocupações que são mais suscetíveis à automação e à informatização. O estudo avaliou o risco de 702 profissões distintas serem substituídas por máquinas e sistemas automatizados, nos Estados Unidos. Tomando por base os avanços recentes nas áreas de aprendizado de máquina e robótica móvel, os autores identificam quais empregos estão mais propensos a desaparecer ou a sofrer transformações significativas devido à implementação de novas tecnologias. Este estudo fornece uma visão abrangente sobre o futuro do trabalho em um cenário de crescente automação.

Apesar de o estudo ter sido realizado em 2013, onze anos depois já podemos identificar tecnologias que podem substituir o trabalho humano. O *ChatGPT* é um exemplo, essa inteligência artificial foi usada por um juiz do Tribunal Regional Federal da 1ª Região para redigir uma sentença. O caso teve uma grande repercussão em 2023, pois o advogado derrotado identificou a inexistência de uma jurisprudência utilizada como fundamentação da sentença. "Poderia ter passado batido não fosse o fato de a inteligência artificial ter inventado, para basear a decisão, uma jurisprudência do Superior Tribunal de Justiça que não existe" (CONJUR, 2023, online)<sup>10</sup>. Em razão disso, o advogado derrotado identificou a fraude e recorreu à Corregedoria Regional da Justiça Federal da 1ª Região.

Ainda sobre essa questão do uso das IAs na área jurídica, recentemente, o Ministro Luís Roberto Barroso, do Supremo Tribunal Federal, disse que é provável que testemunhemos a geração dos primeiros rascunhos de decisões judiciais por meio de IA. A fala do Ministro

---

<sup>10</sup>BRASIL, Consultor Jurídico. CNJ vai investigar juiz que usou tese inventada pelo ChatGPT para escrever decisão. 2023. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2023-nov-12/cnj-vai-investigar-juiz-que-usou-tese-inventada-pelo-chatgpt-para-escrever-decisao/>. Acesso em 26 de jun 2024.

ocorreu em uma cerimônia de Inauguração do Ano Judicial Interamericano, realizada em São José, na Costa Rica, na Corte Interamericana de Direitos Humanos (Corte IDH), e segundo Barroso, “em um futuro próximo, provavelmente veremos os primeiros esboços de decisões judiciais gerados por Inteligência Artificial” (PONTES, 2024, online)<sup>11</sup>.

A visão de Luís Roberto Barroso sobre o futuro da Inteligência Artificial no sistema judiciário, embora otimista, também suscita preocupações significativas. A previsão de que a IA poderá gerar rascunhos de decisões judiciais em breve levanta questões sobre o impacto negativo dessa tecnologia no trabalho humano. Uma das principais preocupações é a substituição do trabalho humano. A automação de tarefas realizadas por juízes e advogados pode levar à redução de oportunidades de emprego no setor jurídico. Profissionais experientes e com conhecimentos aprofundados podem ser substituídos por sistemas automatizados, o que pode desvalorizar o trabalho humano e diminuir a demanda por novas contratações.

É importante destacar não ser novidade o uso de inteligência artificial no judiciário. Em 2018, foi lançada a ferramenta “Victor” para ajudar o STF na avaliação dos recursos extraordinários provenientes de todo o país.

O Victor é uma inteligência artificial voltada para apoiar a atividade de análise de admissibilidade recursal, mediante sinalização de que um dado tema de repercussão geral, ou mais de um, se aplica ao caso dos autos. Trata-se, portanto, de um indicativo que sempre é validado ou confirmado durante a efetiva apreciação do caso concreto pelos ministros (STF, 2021, online)<sup>12</sup>.

O *software* Victor, implementado pelo STF, embora promissor em sua proposta de ajudar na avaliação dos recursos extraordinários recebidos de todo o país, também levanta preocupações, como a desumanização do processo de avaliação. A complexidade dos casos judiciais muitas vezes exige uma compreensão profunda das nuances sociais, culturais e emocionais que as máquinas podem não captar adequadamente. A falta de empatia e a perspectiva humana nas decisões automatizadas podem resultar em veredictos injustos ou insensíveis às particularidades de cada caso.

Nesse sentido, seria essa a inteligência artificial que afetou, em sede de repercussão geral, o (RE) 1.446.336? Esse *software* “Victor” teria competência específica para lidar com a complexidade e as particularidades das relações de trabalho? Ao que parece não. Pois, a

---

<sup>11</sup> BRASIL, Agencia Brasil. CNJ vai investigar juiz que usou tese inventada pelo ChatGPT para escrever decisão. 2024. Disponível em: <https://agenciabrasil.ebc.com.br/justica/noticia/2024-05/barroso-inteligencia-artificial-podera-escrever-sentencas-em-breve> . Acesso em 27/06/2024.

<sup>12</sup> BRASIL, Supremo Tribunal Federal. Projeto Victor avança em pesquisa e desenvolvimento para identificação dos temas de repercussão geral. 2021. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/noticias/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=471331&ori=1> . Acesso em 27 de jun 2024.

natureza dinâmica subjetiva das questões trabalhistas exige uma análise detalhada e contextualizada que uma máquina, por mais avançada que seja, pode não ser capaz de realizar de forma adequada.

Além disso, a questão da transparência também suscita preocupações. Algoritmos de IA, como os utilizados pelo Victor, operam com base em modelos matemáticos e estatísticos complexos que não são facilmente compreensíveis para a maioria das pessoas, especialmente para aqueles que não têm conhecimento técnico especializado. Isso levanta questões sobre a responsabilidade por possíveis erros ou vieses presentes nas decisões automatizadas. A falta de clareza sobre o funcionamento interno desses algoritmos e a dificuldade em questionar suas decisões podem comprometer a confiança no sistema judiciário brasileiro. Portanto, é fundamental considerar os impactos negativos dessa tecnologia na qualidade das decisões judiciais. Sem uma compreensão clara do funcionamento desse software, é difícil garantir que esteja operando de maneira justa e imparcial.

Além disso, questões envolvendo relações trabalhistas exigem um entendimento profundo das dinâmicas humanas, contextos sociais e circunstâncias individuais dos trabalhadores. E é exatamente por este motivo que no Brasil temos uma justiça especializada. Entender esses aspectos são fundamentais para que as decisões judiciais sejam proferidas de maneira imparcial, justa e equitativa, especialmente em casos que podem impactar significativamente um grande número de trabalhadores, como os motoristas. A falta de sensibilidade por parte das IAs pode resultar trazer resultados que não considerem adequadamente os direitos e necessidades dos trabalhadores.

Com isso, a teorização de Osborne e Frey (2013) ganha certa sustentação de que as profissões do futuro poderão ser substituídas pela automação. Se não há o reconhecimento de vínculo empregatício entre os motoristas e as plataformas digitais das quais operaram, logo, temos um mero prestador de serviços. Esse tipo de enquadramento pode servir de precedentes para outras profissões, como no caso das profissões jurídicas.

Recentemente, um caso envolvendo uma advogada que requereu o reconhecimento de vínculo de emprego, na Justiça do Trabalho do Espírito Santo, em face de dois escritórios de advocacia do mesmo grupo econômico, teve seu pleito negado pelo Tribunal Superior do Trabalho.

O relator, ministro Sergio Pinto Martins, que analisou o recurso de revista apresentado pelo escritório de advocacia, destacou que a contratação de advogados pelo regime de associação é legal e está alinhada com a jurisprudência do Supremo Tribunal Federal. Segundo o ministro, a nulidade desse tipo de contrato depende da comprovação de vício de

consentimento, o que não foi demonstrado no caso em questão, pois o TRT baseou sua decisão apenas nos requisitos previstos na CLT (TST, 2023, online)<sup>13</sup>.

Apesar de a 10ª Vara do Trabalho de Vitória (ES) ter acolhido a argumentação da advogada e reconhecido o vínculo empregatício com base na constatação de que a relação societária não existia na prática. E o Tribunal Regional do Trabalho da 17ª Região ter confirmado essa interpretação. A Oitava Turma do Tribunal Superior do Trabalho afastou o reconhecimento do vínculo empregatício entre a advogada e os dois escritórios de advocacia do mesmo grupo econômico, seguindo a jurisprudência do Supremo Tribunal Federal.

Essa decisão do Tribunal Superior do Trabalho segue a interpretação do Supremo Tribunal Federal em não reconhecer vínculos empregatícios em situações similares. O STF adota uma postura mais restritiva na configuração do vínculo empregatício, exigindo provas concretas de que os elementos característicos da relação de emprego, conforme definidos pela CLT, estejam presentes. Essa linha de entendimento tem influenciado outras decisões judiciais, incluindo casos envolvendo motoristas de plataformas digitais como a Uber, onde frequentemente se decide pela classificação desses profissionais como autônomos, os privando de direitos trabalhistas protetivos e contribuindo para a precarização das condições de trabalho na economia digital.

Seguindo essa linha de raciocínio, segundo estimativa de Osborne e Frey (2013, p. 41), 47% dos empregos totais nos EUA estão em uma categoria de alto risco, indicando que as profissões correspondentes têm potencial para serem automatizadas ao longo de vários anos, possivelmente em uma ou duas décadas. Vale destacar que o eixo de probabilidade pode ser interpretado como um cronograma aproximado, no qual ocupações com alta probabilidade de automação provavelmente serão substituídas por capital informático em um futuro relativamente próximo.

Vistas desta perspectiva, as nossas descobertas podem ser interpretadas como duas ondas de informatização, separadas por um “platô tecnológico”. Na primeira onda, descobrimos que a maioria dos trabalhadores em ocupações de transporte e logística, juntamente com a maior parte dos trabalhadores de escritório e de apoio administrativo, e o trabalho em ocupações de produção, serão provavelmente substituídos por capital informático.<sup>14</sup>

---

<sup>13</sup> BRASIL, Tribunal Superior do Trabalho. Advogada associada não consegue vínculo de emprego com escritório de advocacia. 2024. Disponível em: <https://tst.jus.br/-/advogada-associada-n%C3%A3o-consegue-v%C3%ADnculo-de-emprego-com-escrit%C3%B3rio-de-advocacia>. Acesso em 30 de jun 2024.

<sup>14</sup>“Seen from this perspective, our findings could be interpreted as two waves of computerisation, separated by a “technological plateau”. In the first wave, we find that most workers in transportation and logistics occupations, together with the bulk of office and administrative support workers, and labour in production occupations, are likely to be substituted by computer capital” (OSBORNE; FREY, 2013, p. 41).



Segundo os autores, a automatização das atividades produtivas indica a continuação de uma tendência já observada nas últimas décadas, onde robôs industriais vêm assumindo tarefas repetitivas realizadas pela maioria dos trabalhadores da indústria. À medida que esses robôs tornam-se mais sofisticados, com sensores e habilidades motoras aprimoradas, eles estarão aptos a realizar uma gama maior de tarefas manuais complexas e não rotineiras (OSBORNE; FREY, 2013, p. 41).

Essa tendência de informatização, especialmente nos escritórios de apoio administrativo, pode gerar uma significativa disrupção no mercado de trabalho. Enquanto a eficiência e a produtividade podem aumentar, o impacto sobre o emprego não pode ser ignorado. Isso já pode ser verificado em dias atuais. Estamos falando dos escritórios de advocacia, que utilizam a tecnologia *ChatGPT*, para confeccionar peças processuais e outros documentos jurídicos.

Em um futuro próximo, é possível que postos de trabalho no setor jurídico sejam substituídos por tecnologias automatizadas. Um exemplo disso é o uso do *ChatGPT* da *OpenAI*, cuja assinatura mensal custa cerca de vinte dólares. Esse valor é significativamente inferior ao custo de uma bolsa de estágio ou a remuneração de um advogado ou analista jurídico. A comparação evidencia o potencial econômico das tecnologias de inteligência artificial, que podem realizar tarefas jurídicas com menor custo, apresentando-se como uma alternativa às funções tradicionalmente desempenhadas por trabalhadores humanos. Com isso, a automação de funções jurídicas pode levar à perda de uma quantidade significativa de empregos, resultando em um aumento do desemprego no setor, afetando não apenas os indivíduos diretamente substituídos, mas também suas famílias e dependentes.

No entanto, não serão apenas os cargos do setor privado que sofrerão perdas significativas. As carreiras públicas também poderão ser afetadas. Afinal de contas, dentro do próprio judiciário já temos a tecnologia “Victor” que analisa os recursos extraordinários para fins de afetação ao Supremo Tribunal Federal. Além disso, o ministro Luis Roberto Barroso destacou, recentemente, sobre a possibilidade de rascunhos de sentenças serem escritos por tecnologias artificiais.

Seguindo essa lógica, as carreiras públicas como Magistratura e Ministério Público poderão ser substituídas em grande parte por tecnologias. Pois, se é possível que uma tecnologia redija um rascunho de sentença. Por que, então, não substituir juízes e promotores por uma ferramenta artificial?

É um questionamento válido e necessário a se fazer, pois há uma desvalorização da experiência humana e do conhecimento técnico e científico ao dar credibilidade a uma

inteligência artificial. Advogados, analistas jurídicos, juízes e promotores não apenas aplicam conhecimentos técnicos, mas também exercem a compreensão contextual e ética, que são difíceis de se replicar por meio de algoritmos. A interação humana, a empatia e a capacidade de entender o contexto do problema são aspectos fundamentais do trabalho jurídico que podem ser perdidos com a automação.

Além disso, do ponto de vista tecnológico é provável que a maioria dos empregos no setor de produção diminua nas próximas décadas. O que é mais surpreendente, à primeira vista, é que uma parte significativa dos empregos nos setores de serviços, vendas e construção também possui altas probabilidades de serem automatizados (OSBORNE; FREY, 2013, p. 41).

Embora pareça contraintuitivo que as profissões de vendas, que provavelmente exigir um alto grau de inteligência social, estará sujeito a uma onda de informatização num futuro próximo, as ocupações de vendas de alto risco incluem, por exemplo, caixas, balcões, balconistas e operadores de telemarketing<sup>15</sup>.

A vantagem comparativa do trabalho humano em tarefas que exigem percepção e manipulação significa que, atualmente, os humanos podem realizar essas tarefas mais eficientemente ou com menor custo do que as máquinas. No entanto, com o avanço da tecnologia, essa vantagem pode diminuir, e as máquinas poderão começar a realizar essas tarefas de forma mais eficiente do que os humanos (OSBORNE; FREY, 2013, p. 42).

Para que isso aconteça, será necessário inovar a forma como as tarefas são estruturadas e melhorar as abordagens de aprendizado de máquina para lidar com desafios de percepção, especialmente quando há variação entre as tarefas e a manipulação de objetos irregulares. Um exemplo dessa tendência é a informatização gradual das ocupações de instalação, manutenção e reparo. Essas ocupações, que atualmente são consideradas de risco médio, requerem um alto grau de percepção e manipulação. Desse modo, à medida que a tecnologia avança, essas tarefas poderão ser automatizadas, diminuindo a necessidade de intervenção humana nessas áreas (OSBORNE; FREY, 2013, p. 42).

Contudo, apesar das descobertas dos autores, Osborne e Frey (2013, p. 42), terem identificado que uma variedade de profissões será colocada risco, em decorrência dos avanços recentes do aprendizado de máquina, suas estimativas sugerem que essa onda de automação será seguida por uma desaceleração na substituição de trabalhadores por computadores. Isso

---

<sup>15</sup>“While it seems counterintuitive that sales occupations, which are likely to require a high degree of social intelligence, will be subject to a wave of computerisation in the near future, high risk sales occupations include, for example, cashiers, counter and rental clerks, and telemarketers” (OSBORNE; FREY, 2013, p. 42).

ocorrerá porque ainda existirão obstáculos técnicos e desafios de engenharia que dificultarão a informatização completa de todas as tarefas. Em outras palavras, embora muitos empregos possam ser automatizados em breve, a transição completa será retardada por problemas técnicos que ainda precisam ser resolvidos.

Em sequência, a segunda onda de informatização afetará principalmente ocupações que dependem da superação de desafios de engenharia relacionados à criatividade e à inteligência social. “As variáveis como “artes plásticas”, “originalidade”, “negociação”, “persuasão”, “percepção social” e “ajudar e cuidar dos outros” apresentam valores relativamente altos nas categorias de baixo risco”<sup>16</sup>. Desse modo, ocupações generalistas que exigem conhecimento heurístico humano e especializadas no desenvolvimento de novas ideias e artefatos são as menos suscetíveis à informatização.

O mesmo vale para grande parte das profissões dos setores de educação, saúde, arte e mídia. Por exemplo, os atores executam tarefas que envolvem interpretar emoções, ações e situações de maneira cômica e dramática, usando movimentos corporais, expressões faciais e gestos, além da análise de personagens nos roteiros. Embora essas tarefas sejam bastante distintas das desempenhadas por um executivo-chefe, elas também demandam um conhecimento profundo da heurística humana. O que implica dizer que essas profissões possivelmente não estarão sujeitas a informatização em um futuro próximo (OSBORNE; FREY, 2013, p. 44).

A baixa susceptibilidade das profissões de engenharia e ciências à informatização, por outro lado, é amplamente atribuída ao alto grau de criatividade e inteligência exigido por essas áreas. Por exemplo, as tarefas dos matemáticos incluem desenvolver novos princípios e explorar novas relações entre princípios matemáticos existentes para avançar na ciência matemática e realizar pesquisas para expandir o conhecimento matemático em áreas tradicionais como álgebra, geometria, probabilidade e lógica (OSBORNE; FREY, 2013, p. 44).<sup>17</sup>

As previsões indicam que, embora seja teoricamente possível que computadores eventualmente substituam completamente os trabalhadores humanos nesses campos, isso não deve acontecer tão cedo. A complexidade e a criatividade exigidas nas profissões científicas e de engenharia ainda dependem significativamente da inteligência humana, e os computadores

---

<sup>16</sup> “The “fine arts”, “originality”, “negotiation”, “persuasion”, “social perceptiveness”, and “assisting and caring for others”, variables, all exhibit relatively high values in the low risk category” (OSBORNE; FREY, 2013, p. 43).

<sup>17</sup> “The low susceptibility of engineering and science occupations to computerisation, on the other hand, is largely due to the high degree of creative intelligence they require. The o\*net tasks of mathematicians, for example, involve “developing new principles and new relationships between existing mathematical principles to advance mathematical science” and “conducting research to extend mathematical knowledge in traditional areas, such as algebra, geometry, probability, and logic” (OSBORNE; FREY, 2013, p. 44).

ainda não são capazes de replicar completamente essas habilidades. Portanto, a transição para uma total automatização nesses campos é algo que, embora possível, ainda está distante no futuro (OSBORNE; FREY, 2013, p. 44).

A pesquisa também identificou que paralegais e assistentes jurídicos estão entre as profissões de alto risco de serem substituídas por computadores. Porém, destacou que os advogados, que dependem da assistência de paralegais e assistentes jurídicos, se encontram na categoria de baixo risco de automatização.

De acordo com os autores (2013, p. 44), para que o trabalho dos advogados seja completamente automatizado, será necessário superar desafios técnicos relacionados à inteligência criativa e social. Isso significa que, no médio prazo, a automação das tarefas de pesquisa jurídica não substituirá totalmente o trabalho dos advogados, mas servirá como um complemento, ajudando-os a realizar suas tarefas de forma mais eficiente.

Além disso, os salários e o nível de escolaridade têm uma forte relação com a probabilidade de informatização dos postos de trabalho. Isso significa dizer que empregos com salários mais altos e maior nível de escolaridade são menos propensos a serem automatizados. Desse modo, em vez de continuar reduzindo a demanda por ocupações de renda média, como tem ocorrido nas últimas décadas, o modelo dos autores prevê que a informatização afetará principalmente os empregos pouco qualificados e de baixos salários no futuro próximo (OSBORNE; FREY, 2013, p. 45).

A análise realizada por Carl Benedikt Frey e Michael A. Osborne no artigo “The Future of Employment: How Susceptible Are Jobs to Computerization?” (2013), continua tendo relevância mesmo em 2024, especialmente com a eclosão de empresas controladoras por plataformas digitais e sua aderência ao trabalho plataformizado. As previsões dos autores sobre a substituição de empregos humanos por sistemas automatizados estão se tornando realidade, e um exemplo significativo é a situação dos motoristas da *Uber*, que enfrentam desafios na obtenção de reconhecimento de vínculo empregatício. Esse cenário levanta uma preocupação sobre o futuro do trabalho.

A situação dos motoristas da *Uber* exemplifica a precarização das relações de trabalho na era digital. Esses trabalhadores estão em constante luta pelo reconhecimento do vínculo empregatício e pela concessão de direitos trabalhistas básicos, tais como, férias remuneradas, 13º salário e benefícios previdenciários. No entanto, a empresa se recusa a reconhecer esses direitos, classificando-os como meros prestadores de serviços. Esse caso ilustra a insegurança que muitos trabalhadores enfrentam em um mercado de trabalho dominado por plataformas

digitais que utilizam tecnologias avançadas para otimizar operações e reduzir custos com mão de obra.

A abordagem adotada pela *Uber* de não reconhecer o vínculo empregatício de seus motoristas demonstra uma clara desvalorização do trabalho humano em favor da automação. Essa tendência é preocupante, pois, como argumentado por Frey e Osborne, a automação não se restringe a tarefas repetitivas e de baixa qualificação, mas poderia avançar para profissões que tradicionalmente exigiam habilidades cognitivas e sociais complexas, como é caso dos analistas jurídicos.

A partir disso, com a automação das profissões, pode-se prever um futuro em que o emprego se torne uma raridade, aumentando as desigualdades sociais e econômicas. Para mais, a implementação de sistemas automatizados no setor jurídico, como o uso de uma inteligência artificial para redigir sentenças, ilustra como até mesmo profissões altamente qualificadas não estão imunes à automação. Embora essa tecnologia possa aumentar a eficiência, ela também pode desvalorizar o trabalho de advogados, promotores e juízes, reduzindo a demanda por profissionais humanos. Desse modo, a falta de reconhecimento de vínculo empregatício em plataformas digitais pode ser um prenúncio do que está por vir em outros setores, onde a automação ameaça substituir trabalhadores qualificados e criar uma nova classe de desempregados tecnológicos.

Para evitar um futuro sem empregos é fundamental que se reconheça o vínculo empregatício. Contudo, não há necessidade de criar novas legislações ou regulamentações específicas para o trabalho em plataformas digitais, visto que a Consolidação das Leis do Trabalho já prevê um conjunto robusto de direitos para os trabalhadores empregados. A questão não reside na falta de legislação, mas na ineficácia da aplicação dessas leis aos trabalhadores de plataformas, o que lhes retira a possibilidade de serem reconhecidos como empregados e, conseqüentemente, de terem acesso aos direitos trabalhistas.

## 5 CONCLUSÃO

A decisão proferida pelo Supremo Tribunal Federal (STF), ao negar o reconhecimento do vínculo empregatício entre a Uber e seus motoristas, não se limitou apenas a resolver esse caso específico, mas igualmente estabeleceu um precedente importante quanto à interpretação e aplicação dos direitos trabalhistas em contextos análogos. Essa decisão é considerada um marco jurisprudencial, pois indica a abordagem que o judiciário brasileiro poderá adotar em questões semelhantes no futuro, esboçando um trajeto legal que poderá ser seguido em outros litígios envolvendo trabalhadores de plataformas digitais.

Contrariando a percepção de que seria necessário desenvolver uma legislação específica, reafirmamos que as normativas vigentes já oferecem um arcabouço adequado para regular as novas modalidades de trabalho surgidas na economia de plataforma. Dentro do contexto das plataformas digitais, é perceptível que as relações laborais estabelecidas nesses ambientes contêm os requisitos fundamentais que caracterizam uma relação de emprego, conforme preconizado pela legislação trabalhista brasileira. Essas relações incorporam os elementos como subordinação, pessoalidade, onerosidade, não eventualidade e pessoa física que são essenciais para a configuração do vínculo empregatício.

Nesse contexto, o conceito de "infoproletariado", como discutido por Ricardo Antunes, é fundamental para entender a natureza e as implicações dessa decisão. O infoproletariado descreve uma classe de trabalhadores que, apesar de estarem inseridos em economias tecnologicamente avançadas, enfrentam condições de trabalho precárias, semelhantes às dos proletários tradicionais. Antunes argumenta que esses trabalhadores, muitas vezes engajados em tarefas mediadas por plataformas digitais, são submetidos a uma nova forma de exploração, onde a autonomia é ilusória e a precarização é uma realidade constante.

Nesse sentido, no estudo conduzido por Carl Benedikt Frey e Michael A. Osborne, os autores estimam que uma proporção considerável dos empregos existentes será susceptível à automação nas próximas décadas em razão do avanço tecnológico. Simultaneamente, eles enfatizam a importância de contemplar as consequências sociais e econômicas dessa transformação. Isso reforça a ideia de que, mesmo com a tecnologia avançada, a proteção aos trabalhadores não deve ser minimizada.

A investigação desenvolvida por Frey e Osborne sobre a susceptibilidade das profissões à automação, apresentada em seu estudo de 2013, mantém-se como um marco fundamental no discurso relativo ao futuro do trabalho. Esse estudo sinaliza uma era onde a automação não apenas transforma, mas também ameaça substituir empregos humanos em

várias esferas, incluindo o setor jurídico. Os avanços tecnológicos recentes, exemplificados pelo emprego de inteligências artificiais em procedimentos judiciais, materializam as previsões de Osborne e Frey.

Nessa seara, a adoção de Inteligência Artificial para executar tarefas tradicionalmente humanas, como a redação de sentenças judiciais ou de petições jurídicas, suscita preocupações legítimas acerca da desvalorização da experiência humana e do possível aumento do desemprego tecnológico. A implementação do *software* "Victor" pelo Supremo Tribunal Federal e o emprego do *ChatGPT* na elaboração de petições por advogados exemplificam essa tendência, destacando os riscos inerentes à automação no contexto judicial. Estes exemplos evidenciam como a introdução de tecnologias automatizadas pode impactar negativamente a prática jurídica, potencialmente comprometendo a qualidade da jurisprudência e a integridade do processo judicial.

Essas transformações tecnológicas no setor jurídico, embora aumentem a eficiência e reduzam custos, pode alterar profundamente a dinâmica de emprego, especialmente em profissões que exigem habilidades cognitivas e sociais complexas, como na Advocacia, na Magistratura e no Ministério Público.

A crescente substituição de funções tradicionalmente desempenhadas por seres humanos por sistemas baseados em inteligência artificial não apenas desvaloriza o conhecimento jurídico humano, mas também antecipa um aumento preocupante no desemprego entre profissionais qualificados. Essa tendência para a automatização, sob a justificativa de promover eficiência, revela uma visão reducionista e perigosa que subestima a importância do discernimento humano, fundamental para a adequada interpretação e aplicação das leis. A preferência por soluções tecnológicas em detrimento da expertise humana ameaça à integridade de um sistema jurídico que deve ser sustentado por princípios de justiça e equidade, aspectos que as máquinas, por sua natureza, são incapazes de reproduzir.

Nessa conjuntura, podemos atestar que a decisão judicial está sendo delegada a algoritmos que, por mais avançados que sejam, carecem de capacidade para compreender nuances éticas e morais intrínsecas às relações humanas. A potencial substituição de advogados, juízes e promotores por máquinas não é apenas uma ameaça ao emprego, mas um atentado à essência da jurisprudência, que é fundamentalmente interpretativa e intersubjetiva. Tal prática eleva substancialmente o risco de erros judiciais, visto que algoritmos podem falhar em capturar a complexidade e o contexto humano necessários para julgamentos justos. Nesse sentido, a substituição do julgamento humano por decisões automatizadas poderia comprometer seriamente a justiça.

Por essa razão, as recentes interpretações do Supremo Tribunal Federal (STF) sobre as relações de trabalho na economia digital têm suscitado preocupações sobre a possível discrepância entre as novas realidades do mercado de trabalho e a aplicação dos princípios estabelecidos na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). A interpretação adotada pelo STF que classifica a relação entre a Uber e seus motoristas como um prestador de serviços, reflete uma abordagem equivocada, sobretudo quando analisada à luz das disposições contidas na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

A expansão de práticas como a terceirização de atividades-fim, a chamada "pejotização", e o surgimento do infoproletariado marcam um regresso preocupante em relação aos direitos trabalhistas. Estas estratégias são frequentemente adotadas por empresas sob a alegação de promover inovação e flexibilidade no ambiente de trabalho. No entanto, esses modelos de emprego apresentam uma natureza essencialmente predatória, pois exploram a vulnerabilidade dos trabalhadores ao negar-lhes proteções legais essenciais.

Essa transformação não é nada menos que uma usurpação calculada da dignidade e segurança do trabalhador, mascarada como progresso. Ao transferir os riscos e responsabilidades do empregador para o trabalhador, empresas e plataformas digitais promovem uma instabilidade desenfreada no mercado de trabalho. Trabalhadores, agora rebatizados como "empreendedores", enfrentam uma constante incerteza financeira, sem acesso a direitos como aposentadoria, seguro de saúde, ou até mesmo a proteção contra despedimentos injustificados. Essa realidade é agravada pelo fato de que, ao mesmo tempo, essas plataformas exercem um controle algorítmico rigoroso, ditando não apenas o "como" e o "quando", mas até o "quanto" os trabalhadores irão ganhar, frequentemente com remunerações abaixo do mínimo ético e legal.

A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) do Brasil, concebida em um contexto anterior à era digital, é dotada de dispositivos suficientemente abrangentes para incorporar novas modalidades de trabalho sob seu escopo de proteção. Originalmente projetada para assegurar direitos fundamentais como limites de jornada, remuneração adequada e condições seguras de trabalho, a CLT demonstra uma notável flexibilidade e pertinência mesmo frente aos desafios apresentados pelos novos modelos de emprego da era digital.

A revisão do entendimento jurisprudencial do Supremo Tribunal Federal (STF) quanto à aplicação da CLT em ambientes de trabalho característicos da economia digital é fundamental para assegurar que os direitos trabalhistas consagrados sejam efetivamente mantidos, incluindo as plataformas digitais. Esta análise não apenas sublinha a relevância contínua da CLT em novos cenários de emprego, mas também amplia o suporte legal necessário para salvaguardar



todos os trabalhadores, independentemente das modalidades de trabalho em que estejam submetidos.

Isso está diretamente alinhado com os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável da Agenda 2030, em especial com o Objetivo 8, que busca promover um crescimento econômico sustentável, inclusivo e propício a empregos produtivos e decentes para todos. Ao afirmar que a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) é adequada para regular os desafios impostos pelo trabalho em plataformas digitais, surge a esperança de se estabelecer um mercado de trabalho mais justo e equitativo, que não apenas se expande, mas também se compromete com a elevação das condições de vida, inclusão e sustentabilidade para todos os envolvidos.

A relação de trabalho entre a *Uber* e seus motoristas, quando examinada sob as lentes da dependência econômica e da subordinação algorítmica, a qual se evidencia pelo controle rigoroso que a plataforma exerce sobre os motoristas, determinando suas rotas, tarifas e até mesmo penalidades por meio de algoritmos, poderia muito bem se enquadrar nos critérios de vínculo empregatício previstos pela CLT.

Dessa forma, a não aplicação das normas trabalhistas vigentes às plataformas digitais cria um ambiente de concorrência desleal, prejudicando empresas que cumprem suas obrigações legais em detrimento daquelas que operam à margem da legislação trabalhista. Isso não só prejudica os trabalhadores, mas também desestabiliza o mercado como um todo, incentivando práticas empresariais que priorizam a redução de custos sobre o bem-estar dos trabalhadores.

Nessa direção, a proteção ao trabalhador deve continuar sendo uma prioridade absoluta, independentemente das transformações impostas pelo mercado global no contexto do capitalismo 4.0, justamente, para evitar que os trabalhadores sejam considerados como meros recursos descartáveis, típico da *gig economy*, onde a aparente flexibilidade e autonomia obscurecem a necessidade de proteção trabalhista. Isso requer o reconhecimento do novo formato de subordinação, denominado “algorítmica”, que satisfaz os requisitos tradicionais da relação de emprego, conforme estabelecido na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). A subordinação algorítmica, caracterizada pelo controle e monitoramento exercidos por meio de algoritmos, não diverge do conceito tradicional de subordinação, que envolve a direção e fiscalização do trabalho pelo empregador.

Portanto a CLT possui a capacidade de responder aos desafios impostos pela digitalização do trabalho, pois consta com uma estrutura robusta, que já contém os fundamentos jurídicos necessários para abordar as novas formas de subordinação e controle exercidas pela economia de plataforma. Portanto, o futuro do trabalho, nesse contexto, pode ser

adequadamente enfrentado não pela criação de novas legislações, mas pela aplicação efetiva das leis existentes.

## BIBLIOGRAFIA

ALMEIDA, Virgílio; MENDONÇA, Ricardo Fabrino; FILGUEIRAS, Fernando. **ChatGPT: tecnologia, limitações e impactos**. Disponível em: <<https://cienciahoje.org.br/artigo/chatgpt-tecnologia-limitacoes-e-impactos/>>. Acesso em 12/09/2023.

ANTUNES, Ricardo. **Riqueza e miséria do trabalho no Brasil IV – trabalho digital, autogestão e expropriação da vida**. São Paulo: Boitempo, 2019.

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

ANTUNES, Ricardo. Infoproletários: **Degradação real do trabalho virtual**. São Paulo: Boitempo, 2015.

ANTUNES, Ricardo. **Uberização, trabalho digital e Indústria 4.0 (Mundo do trabalho)**. São Paulo: Boitempo, 2020.

ARAÚJO, Adriana Amberger. **A terceirização trabalhista na iniciativa privada: a origem do instituto, a evolução jurisprudencial e a inconstitucionalidade da terceirização em atividade-fim autorizada pelo art. 4º-a da lei nº 6.019/1974**. Salvador: Revista de Direito UNIFACS, n. 256, 2021. Disponível em: <<https://revistas.unifacs.br/index.php/redu/article/view/7444>>. Acesso em 01/03/2024.

BEAUD, Stéphane; PIALOUX, Michel. **Retorno à condição operária: investigação em Fábricas da Peugeot na França**. São Paulo: Boitempo, 2009.

BOLTANSKI, Luc. CHIAPELLO, Éve, Ivone (trad.). **O novo espírito do capitalismo**. São Paulo: WMF Martins Fontes Editora, 2020.

BARZOTTO, Luciane Cardoso; MISKULIN, Ana Paula Silva Campos; BRENDA, Lucieli. Condições transparentes de trabalho, informação e subordinação algorítmica nas relações de trabalho. **Futuro do trabalho: os efeitos da revolução digital na sociedade**. Brasília: ESMPU, cap. 1, p. 211-223, 2020.

BOITEMPO, Blog da. **Uberização do trabalho: subsunção real da viração**. 2017. Disponível em: <<https://blogdaboitempo.com.br/2017/02/22/uberizacao-do-trabalho-subsuncao-real-da-viracao/>>. Acesso em 25/06/2024.

BRASIL. 4ª Vara do Trabalho de São Paulo (2ª REGIÃO). **ACPCiv nº 1001379-33.2021.5.02.0004**. Autor: Ministério Público do Trabalho. Réu: Uber do Brasil Tecnologia Ltda. Juiz: Mauricio Pereira Simões, São Paulo, 14/07/2023.

BRASIL, Tribunal Superior do Trabalho. **RRAg-100853-94.2019.5.01.0067**. Agravante: Uber do Brasil Tecnologia Ltda. Agravado: Viviane Pacheco Câmara. Relator: Ministro Alexandre de Souza Agra Belmonte, Brasília, 31/01/2023.

BRASIL, Supremo Tribunal Federal. RCL 60347. **Reclamante: Cabify Agencia de Servicos de Transporte de Passageiros Ltda. Reclamado: Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região**. Disponível em: <

<https://jurisprudencia.stf.jus.br/pages/search/despacho1393303/false> >. Acesso em 06/01/2024.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Jurisprudência de Repercussão Geral**. Disponível em: <<https://portal.stf.jus.br/jurisprudenciaRepercussao/verPronunciamento.asp?pronunciamento=10935056>>. Acesso em: 05/06/2024.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Despacho 1428129**. Disponível em: <<https://jurisprudencia.stf.jus.br/pages/search/despacho1428129/false>>. Acesso em: 17/06/2024.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Processo 4952236**. Disponível em: <<https://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=4952236>>. Acesso em: 24/06/2024.

BRASIL, Agência Brasil. **Barroso: inteligência artificial poderá escrever sentenças "em breve" Presidente do Supremo ressalta que a ferramenta já é usada na Justiça**. Disponível em: <<https://agenciabrasil.ebc.com.br/justica/noticia/2024-05/barroso-inteligencia-artificial-podera-escrever-sentencas-em-breve>>. Acesso em 27/06/2024.

BRASIL, Supremo Tribunal Federal. **STF irá decidir se existe vínculo empregatício entre motoristas e plataformas de aplicativos**. Disponível em: <<https://portal.stf.jus.br/noticias/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=528592&ori=1>>. Acesso em 10/04/2024.

BRASIL. **Consolidação das Leis Trabalhistas**. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2017/lei/113467.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/113467.htm)>. Acesso em: 29/03/2023.

CARELLI, Rodrigo de Lacerda. **O trabalho em plataformas e o vínculo de emprego: desfazendo mitos e mostrando a nudez do rei**. Belo Horizonte: Revista Tribunal Regional do Trabalho 3ª Região, v. 66, n. 102, p. 93-106, 2020.

CIRINO, Samia Moda. **Divisão sexual da precarização do trabalho no capitalismo da era digital: a lógica da subvalorização do trabalho de domésticas em plataformas tecnológicas**. Santo Ângelo: Revista de Direito e Justiça: Reflexões Sociojurídicas, v. 22 n. 42, 2022. Disponível em: <<https://san.uri.br/revistas/index.php/direitoejustica/article/view/112/375>>. Acesso em: 03/04/2023.

COUTINHO, Aldacy Rachid. CIRINO, Samia Moda. **Trabalho, identidade e reconhecimento a “captura” da subjetividade do trabalhador no capitalismo contemporâneo: uma estratégia frustrada?** Jataí: Revista Espaço Jurídico, v. 19, n. 3, 2018. Disponível em: <<https://periodicos.unoesc.edu.br/espacojuridico/article/view/11903>>. Acesso em: 05/05/2023.

CIRINO, Samia Moda. FERRACIOLI, Jéssy Borges. **Amazon mechanical turk (amt) e os turkers brasileiros: a precarização do trabalho em plataformas digitais**. Florianópolis: Revista do Direito do Trabalho e do Meio Ambiente do Trabalho - Encontro Virtual, v. 9, n.

1, p. 79–96, 2023. Disponível em: <<https://indexlaw.org/index.php/revistadtmat/article/view/9697/pdf>>. Acesso em: 29/04/2023.

CASTELLS, Manuel. **Sociedade em rede**. São Paulo: Paz e Terra, 1999.

CRARY, Jonathan. **24-7 Capitalismo tardio e os fins do sono**. Tradução: Joaquim Toledo Junior. São Paulo: Ubu Editora, 2016.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 18. ed. São Paulo: LTR, 2021.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 16. ed. São Paulo: LTR, 2017.

DE STEFANO, Valerio. **The rise of the "just-in-time workforce": on-demand work, crowdwork and labour protection in the "gig-economy"; International Labour Office**. Geneva: ILO, 2016, n. 71. Disponível em: <[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms\\_443267.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_443267.pdf)>. Acesso em 16/04/2023.

DUTRA, Denize. **Saúde mental: a nova pauta das organizações do trabalho**. Disponível em: <<https://mittechreview.com.br/saude-mental-a-nova-pauta-das-organizacoes-do-trabalho/>>. Acesso em 08/10/2023.

EBC, Empresa Brasil Comunicação. **IBGE: desemprego na pandemia atinge maior patamar em agosto**. Disponível em: <<https://agenciabrasil.ebc.com.br/economia/noticia/2020-09/ibge-desemprego-na-pandemia-atinge-maior-patamar-em-agosto>>. Acesso em: 31/03/2023.

EUBANKS, V. **Automating Inequality**. New York: St Martin's, 2017.

BRASIL, Fast Company. **Trabalhadores de aplicativo vencem na justiça em vários países**. Disponível em: <<https://fastcompanybrasil.com/worklife/trabalhadores-de-aplicativo-vencem-na-justica-em-varios-paises/>>. Acesso em: 18/06/2024.

FEDERAL, Supremo Tribunal. **Projeto Victor avança em pesquisa e desenvolvimento para identificação dos temas de repercussão geral: Ferramenta de inteligência artificial, parceria do STF com a UnB, conclui três etapas, faltando apenas mais uma para ser definitivamente implantada**. Disponível em: <<https://portal.stf.jus.br/noticias/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=471331&ori=1>>. Acesso em 27/06/2024.

FEDERAL, Supremo Tribunal. **STF afasta vínculo de emprego de médica contratada como PJ por casa de saúde em SP: Ministro Alexandre de Moraes aplicou entendimento reiterado do Tribunal sobre a matéria**. Disponível em: <<https://portal.stf.jus.br/noticias/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=524941&ori=1>>. Acesso em 18/03/2024.

FEDERAL, Supremo Tribunal. **STF irá decidir se existe vínculo empregatício entre motoristas e plataformas de aplicativos**. Disponível em:

<<https://portal.stf.jus.br/noticias/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=528592&ori=1>>. Acesso em: 10/04/2024.

FEIJÓ, Carmem. **TST mantém reconhecimento de vínculo de motorista de Uber.**

Disponível em: <<https://boletimjuridico.publicacoesonline.com.br/tst-mantem-reconhecimento-de-vinculo-de-motorista-de-uber/>>. Acesso em: 15/01/2024.

FRIGOTTO, Gaudencio. GENTILI, Pablo. COUTROT, Thomas. ANTUNES, Ricardo. PAIVA, Vanilda. PINO, Mauro del. GOHN, Maria da Glória. CALDART, Roseli Saete. LEHER, Roberto. STREET, Susan. MARTINEZ, Deolidia. BIRGIN, Alejandro. JÚNIOR, João dos Reis Silva. ALMONACID, Cladio. ARROYO, Miguel. **A cidadania negada políticas de exclusão na educação e no trabalho.** Buenos Aires: CLACSO, Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales CLACSO, Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales, 2000.

GIOVANAZ, Daniel. **Motorista de aplicativo: entenda decisões de 5 países que começam a garantir direitos.** Disponível em: <<https://www.brasildefato.com.br/2021/05/01/motorista-de-aplicativo-entenda-decisoes-de-5-paises-que-comecam-a-garantir-direitos>>. Acesso em: 19/03/2024.

GROHMANN, Rafael. **Os nomes por traz do trabalho plataformizado.** Disponível em: <<https://blogdaboitempo.com.br/2021/07/19/os-nomes-por-tras-do-trabalho-plataformizado/>>. Acesso em: 10/03/2023.

GROHMANN, Rafael. **Os laboratórios do trabalho digital.** São Paulo: Boitempo, 2021.

HABERMAS, Juergen. **A crise de legitimação no capitalismo tardio.** Rio de Janeiro: Edições Tempo Brasileiro, 2ª ed., 2002.

HARVEY, David. **O neoliberalismo: história e implicações.** São Paulo: Edições Loyola, 5ª ed., 2014.

INFOMONEY. **Justiça do Trabalho de SP reconhece vínculo empregatício entre Uber e motorista.** Disponível em: <<https://www.infomoney.com.br/carreira/justica-do-trabalho-de-sp-reconhece-vinculo-empregaticio-entre-uber-e-motorista/>>. Acesso em 15/01/2024.

INFOMONEY. **Fachin vota no julgamento do STF sobre modelo de trabalho de motoristas de app Uber.** Disponível em: <<https://www.infomoney.com.br/politica/fachin-voto-julgamento-stf-modelo-de-trabalho-motoristas-de-app-uber/>>. Acesso em: 20/04/2024.

INFOMONEY. **Dino também vota para que ação sobre vínculo entre motorista e Uber tenha repercussão geral.** Disponível em: <<https://www.infomoney.com.br/politica/dino-tambem-vota-para-que-acao-sobre-vinculo-entre-motorista-e-uber-tenha-repercussao-geral/>>. Acesso em: 28/04/2024.

JUSBRASIL. **STF forma maioria para que julgamento sobre Uber e motorista tenha repercussão geral.** Disponível em: <<https://www.jusbrasil.com.br/noticias/stf-forma-maioria-para-que-julgamento-sobre-uber-e-motorista-tenha-repercussao-geral/2184090861>>. Acesso em: 13/05/2024

JURÍDICO, Consultor. **CNJ vai investigar juiz que usou tese inventada pelo ChatGPT para escrever decisão.** Disponível em: <<https://www.conjur.com.br/2023-nov-12/cnj-vai-investigar-juiz-que-usou-tese-inventada-pelo-chatgpt-para-escrever-decisao/>>. Acesso em 26/06/2024.

LANCMAN, Selma. UCHIDA, Seiji. **Trabalho e subjetividade: o olhar da Psicodinâmica do Trabalho.** São Paulo: Cadernos de Psicologia Social do Trabalho, vol. 6, 2003. Disponível em: <<https://www.revistas.usp.br/cpst/article/view/25852/27584>>. Acesso em 07/11/2023.

MARX, Karl [1818 -1883]. **Manuscritos econômicos -filosóficos.** São Paulo: Martin Claret, 2001.

MARX, Karl. **Manuscritos econômicos-filosóficos de 1844.** Tradução: Tomas da Costa. Petrópolis: Vozes Editora, 2022.

MARX, Karl. **O capital: crítica da economia política – Livro I – O processo de produção do capital.** Tradução: Rubens Enderle. São Paulo: Boitempo, 2015.

NIETZSCHE, Friedrich [1844 – 1900]. **Humano, demasiado humano: um livro para espíritos livres.** São Paulo: Companhia das Letras, vol. 1, 2000.

OLIVEIRA, Leonardo Silveira Maika de. **Sociedade do Cansaço e a Invisibilidade do infoproletariado: as fronteiras éticas que as novas tecnologias impõem a classe trabalhadora.** Curitiba: Cadernos PET Filosofia, v.23, n.1, 2023, p. 108-125. Disponível em: <<http://dx.doi.org/10.5380/petfilo.v23i1.91285108/artigos>>. Acesso em: 09/01/2024.

OLIVEIRA, Adriana de. **Trabalho em plataformas digitais e a judicialização das relações laborais: um olhar sobre o Brasil.** Recife: Dignidade Revista, v. 5, n. 3, p. 101-123, 2021. Disponível em: <<https://www1.unicap.br/ojs/index.php/dpc/article/view/2175/1976>>. Acesso em: 05/04/2024.

PAIVA, Eliane Martins de. PIGOLA, Angélica. COSTA, Priscila Rezende da. **Inovação Disruptiva Digital e Capacidades Dinâmicas: Estruturas e Vínculos Intelectuais Digital Disruptive Innovation And Dynamic Capacities: Intellectual Structures And Links.** São Paulo: Revista Exacta Engenharia de Produção, vol. 21, 1ª ed., 2023. Disponível em: <<https://periodicos.uninove.br/exacta/article/view/18598>>. Acesso em 18/01/2024.

PEREIRA, Luiz Carlos Bresser. **Crescimento e distribuição: revisão de um modelo clássico.** Brazilian Journal of Political Economy, São Paulo: vol. 38, n. 1, 2018. Disponível em: <[www.efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://bresserpereira.org.br/419-crescimento-distribuicao-progressotecnico-fases-capitalismo](http://www.efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://bresserpereira.org.br/419-crescimento-distribuicao-progressotecnico-fases-capitalismo)>. Acesso em 04/11/2023.

PINTO, Álvaro Vieira. **O conceito de tecnologia.** Rio de Janeiro: Contraponto, 2005.

ROCHA, Bruno Augusto Barros. LIMA, Fernando Rister De Sousa. WALDMAN, Ricardo Libel. **Mudanças no papel do indivíduo pós-revolução industrial e o mercado de trabalho na sociedade da informação.** São Paulo: Revista Pensamento Jurídico, vol. 14, 1ª ed., 2020. Disponível em: <

<https://ojs.unialfa.com.br/index.php/pensamentojuridico/article/view/419/326>>. Acesso em 10/04/2024.

SARTORI, Silvanir Destefani. **Trabalho digital? Uma incipiente revisão sobre modalidades de trabalho em uma nova Era.** Vitória: VI Seminário de Ciências Sociais – PGCS UFES, 2021. Disponível em: <<https://periodicos.ufes.br/scs/article/view/36576> >. Acesso em 18/04/2024.

SERRANO. Paulo Henrique Souto Maior. BALDANZA. Renata Francisco. **Tecnologias Disruptivas: O Caso do Uberdisruptive Technologies: The Uber Case.** Rio de Janeiro: Revista Pensamento Contemporâneo em Administração, vol. 11, 5ª ed., 2017. Disponível em: <<https://periodicos.uff.br/pca/article/view/11319/pdf>>. Acesso em 01/02/2024.

SILVA, Jani Alves. **Reflexões Sobre A História Do Capitalismo.** Revista Filosofia Capital. Maringá: vol. 2, 5ª ed., 2007. Disponível em:< <http://www.filosofiacapital.org/ojs-2.1.1/index.php/filosofiacapital/article/view/55>>. Acesso em 12/11/2023.

SCHWAB, Klaus. **A Quarta Revolução Industrial.** São Paulo: Edipro, 2018.

TRABALHO. Tribunal Superior do. **8ª Turma mantém reconhecimento de vínculo de motorista de Uber.** Disponível em: <<https://www.tst.jus.br/-/8%C2%AA-turma-mant%C3%A9m-reconhecimento-de-v%C3%ADnculo-de-motorista-de-uber>>. Acesso em: 11/06/2024.

UBER, Equipe. **Uber celebra 7 anos no Brasil.** Disponível em: <<https://www.uber.com/pt-BR/newsroom/uber-celebra-7-anos-no-brasil/>>. Acesso em 09/01/2024.

WEBER, Max (1864 - 1920). **A Ética Protestante e o Espírito Capitalista.** São Paulo: Editora Martin Claret Ltda, 10ª ed., 2012.