

UNIVERSIDADE FEDERAL DE ALAGOAS
FACULDADE DE DIREITO DE ALAGOAS

LEONARDO CAVALCANTE EPIFANIO

**O “CIBERTARIADO” ENQUANTO NOVA FORMA DE TRABALHO: A
(IM)POSSIBILIDADE DE RECONHECIMENTO DE VÍNCULO EMPREGATÍCIO**

MACEIÓ/AL

2023

LEONARDO CAVALCANTE EPIFANIO

**O “CIBERTARIADO” ENQUANTO NOVA FORMA DE TRABALHO: A
(IM)POSSIBILIDADE DE RECONHECIMENTO DE VÍNCULO EMPREGATÍCIO**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao corpo docente do Curso de Graduação em Direito da Faculdade de Direito de Alagoas, unidade acadêmica da Universidade Federal de Alagoas, como requisito parcial à obtenção do grau de Bacharel em Direito.

Orientador: Prof. Dr. Flávio Luiz da Costa.

MACEIÓ/AL

2023

Catálogo na Fonte
Universidade Federal de Alagoas
Biblioteca Central
Divisão de Tratamento Técnico

Bibliotecário: Marcelino de Carvalho Freitas Neto – CRB-4 – 1767

E64c Epifanio, Leonardo Cavalcante.
O “cibertariado” enquanto nova forma de trabalho : a (im)possibilidade de reconhecimento de vínculo empregatício / Leonardo Cavalcante Epifanio. – 2023.
74 f.

Orientador: Flávio Luiz da Costa.
Monografia (Trabalho de Conclusão de Curso em Direito) – Universidade Federal de Alagoas. Faculdade de Direito de Alagoas. Maceió, 2023.

Bibliografia: f. 71-74.

1. Cibertariado. 2. Precarização do trabalho. 3. Emprego. 4. Subordinação. I. Título.

CDU: 349.2

Dedico este trabalho, primeiramente, à minha família, pelo apoio e incentivo durante toda a graduação, bem como pelo evidente contentamento pelas conquistas alcançadas no decorrer do Curso de Direito. Dedico também aos meus amigos, pelo companheirismo que tornou a caminhada mais serena.

AGRADECIMENTOS

Durante toda a trajetória, pude me deparar com pessoas que fortaleceram minha caminhada. No percurso, consegui absorver delas as vertentes que considero essenciais na vida: respeito, estudo, conhecimento, dedicação, diálogo e perseverança. Com isso, fui capaz de construir e percorrer minha travessia ladeada por bons fundamentos que me tornaram alguém, no mínimo, dedicado.

No decorrer do trajeto, tive professores no Colégio Santa Madalena Sofia que me estimularam ao estudo e me auxiliaram a atingir meus objetivos, sempre calcado pelas boas conversas, orientações e divertimentos que me incentivaram na busca pelo conhecimento.

Além disso, fui orientado e estimulado à formação de conhecimento no seio familiar, para que eu buscasse me aperfeiçoar naquilo que fosse possível de me realizar enquanto profissional. Na lembrança, guardo meu estimado avô Reinaldo Cavalcante (*in memoriam*), com quem desenvolvi meu caráter e trago comigo seus ensinamentos para lidar com as adversidades que a vida apresenta. Também, trago na memória meu querido avô Sebastião Epifanio (*in memoriam*), na certeza de que nossa convivência me rende frutos que, certamente, colherei por toda a caminhada.

Agradeço, juntamente, à minha querida mãe Rosa, que sempre demonstrou a mim seu afeto e admiração de forma genuína, possibilitando minha perseverança na trajetória acadêmica e profissional. À minha irmã Lívia, agradeço pelo companheirismo que sempre calcou nossa relação.

Em especial, agradeço ao meu pai Osvaldo Epifanio por todo empenho em me auxiliar na construção deste trabalho. Seus conhecimentos metodológicos e linguísticos foram essenciais na minha formação acadêmica, sendo, agora, indubitavelmente, elemento constitutivo da minha obtenção do grau de Bacharel em Direito.

Da mesma maneira, sou grato pelo convívio com minha querida avó Helena, a quem devo meu mais elevado sentimento de carinho e consideração, sem os quais não seria possível lidar com a rotina exaustiva. Agradeço, também, à minha avó Creuza, que traz consigo seu peculiar sentimento de afeto, que, certamente, me auxilia na trajetória. Do mesmo modo, ao meu querido padrinho José, com quem compartilho os mais genuínos afetos.

Na trajetória profissional, agradeço ao estimado primo e, agora, chefe Wagner Cavalcante, por acreditar na minha capacidade técnica, disponibilizando suas atuações no Poder Judiciário para que me fosse possível adquirir experiência, bem como requisitando meu empenho na condução das atividades que a advocacia proporciona.

Aos demais familiares, meus sinceros agradecimentos pela força de vontade que depositaram em mim. Sem eles, seguramente a parte amarga da vida seria mais evidente.

Na caminhada acadêmica, tive a oportunidade de integrar o Centro Acadêmico Guedes de Miranda, na qualidade de Coordenador de Articulação Política, bem como ser monitor da disciplina Direitos Humanos Fundamentais, lecionada pelo estimado professor Thiago Bomfim, que guardo grande apreço pelos ensinamentos.

Desse modo, a certa gratidão aos queridos professores e professoras da Faculdade de Direito de Alagoas, com quem pude desenvolver meu pensamento jurídico, calcado pelas diversas opiniões de cada docente, possibilitando minha formação acadêmica e profissional. Vale destacar, no entanto, o agradecimento ao Professor Flávio Costa, orientador deste trabalho, pela disponibilização em orientar o estudo e dedicar-se ao meu melhor desempenho na pesquisa.

Seguramente, agradeço ao meu querido padrinho Odilon Marques Luz (*in memoriam*), que ocupava a função de Juiz de Direito em Alagoas, sendo minha primeira referência na área jurídica. Ainda pequeno, ao ver exercer seus encargos como Magistrado, decidi ingressar no Curso de Direito, não pensando em outras possibilidades de ensino superior até o momento. Por motivos alheios à minha compreensão, a vida me retirou de sua companhia e o guardou na memória, sem pedir minha anuência. No entanto, trago comigo as lembranças de serenidade, honestidade e dedicação à efetivação da justiça.

À Universidade Federal de Alagoas, meu legítimo reconhecimento pela resistência nos momentos obscuros, sendo responsável pela formação do meu senso crítico e social, que não serão desvencilhados, jamais, do meu desenvolvimento político.

Finalmente, agradeço aos meus estimados amigos pela importância em minha caminhada. Afirmo, sem exceções, que a amizade nos cria a esperança em continuar a jornada intensa e exaustiva que a vida há de nos incumbir. Sendo um acalento nos dias tortuosos e uma plateia nos momentos de prosperidade, o companheirismo conduz a travessia de forma revigorante, sendo a certeza de que a convivência é necessária à sobrevivência.

“[...]”

Amas a noite pelo poder de aniquilamento que encerra e sabes que, dormindo, os problemas te dispensam de morrer.

Mas o terrível despertar prova a existência da Grande Máquina e te repõe, pequenino, em face de indecifráveis palmeiras.

Caminhas entre mortos e com eles conversas sobre coisas do tempo futuro e negócios do espírito.

A literatura estragou tuas melhores horas de amor. Ao telefone perdeste muito, muitíssimo tempo de semear.

Coração orgulhoso, tens pressas de confessar tua derrota e adiar para outro século a felicidade coletiva.

Aceitas a chuva, a guerra, o desemprego e a injusta distribuição porque não podes, sozinho, dinamitar a ilha de Manhattan.”

Elegia 1938 – Carlos Drummond de Andrade

RESUMO

Situado na seara trabalhista, o presente trabalho de conclusão de curso buscou analisar a possibilidade de haver reconhecimento ou não de vínculo empregatício entre os trabalhadores e as empresas de tecnologia que prestam serviços de intermediação por aplicativos. Esta pesquisa teve como objetivo entender a nova modalidade de exploração da força produtiva denominada Cibertariado, procurando observar seus contornos sociais e econômicos que implicam na vulnerabilidade do trabalhador. Para isso, escolheu-se o estudo bibliográfico histórico, jurídico e social a respeito das normativas do Direito do Trabalho, da evolução tecnológica, acerca do crescente nível de desamparo social para parte da população e sobre como as plataformas digitais se beneficiaram desta força produtiva que se encontra, agora, dependente dos novos recursos de tecnologia. Além disso, pretendeu-se observar as decisões judiciais que argumentaram sobre o reconhecimento ou não da relação empregatícia. Com isso, buscou-se evidenciar a fragilidade em que os trabalhadores inseridos nesta situação estão vivenciando, a fim de promover a reflexão sobre de que maneira se pode garantir a tutela jurisdicional aos trabalhadores para equilibrar os efeitos dessa nova relação contratual de trabalho. Como fundamentação teórica, de autores como Alice Barros e Maurício Delgado, houve o aprofundamento da pesquisa sobre as normas trabalhistas; no estudo sobre a perspectiva histórica, foram selecionados os trabalhos de Drath & Horch, Sene & Moreira e Vicentino & Dorigo; quanto à lógica do Cibertariado, foram aplicadas as concepções de Ricardo Antunes e Úrsula Huws. Acredita-se que a presente pesquisa é útil para aprofundar o debate acerca da possibilidade de reconhecer o vínculo empregatício entre os trabalhadores e as empresas de tecnologia, como *Uber*, *Ifood*, *99*, *Rappi*. Desse modo, vê-se a aptidão deste trabalho em demonstrar que é plenamente possível a configuração da relação de emprego inserida no fenômeno do Cibertariado, uma vez que os trabalhadores se encontram sob o comando das diretrizes empresariais, por meio de exaustivas jornadas de trabalho, com objetivos e metas a serem cumpridas, ainda que haja a tentativa em enquadrá-los como autônomos.

Palavras-chave: Cibertariado. Precarização. Trabalho. Emprego. Subordinação.

ABSTRACT

As it is set in the field of employment law, this course conclusion work aspires to analyze the possibility of having or not having recognition of employment relationship between employees and the technology companies that provide intermediation services by apps. This research aims to understand the new modality of exploitation of productive force, which is called Cybertariat, observing the social and economic contours that imply on the employee's vulnerability. For that, the historical, legal and social bibliographic study about the normative of Labor Law was chosen. It is about the technological evolution, the rising levels of social hardship for a part of the population, and how the digital platforms have benefited from this productive force, which it is currently dependent on the new technology recourses. Additionally, it was intended to observe the judicial decisions that argued about the recognition of the employment relationship or not. Thereby, it was sought to show the fragility that the employees who are in this situation are living, in order to promote the thought of how the workers' legal protection can be guaranteed, to even the effects of this new employment contract. As theoretical background, some authors such as Alice Barros and Maurício Delgado inquired into labor standards; in the study of the historical perspective, works of Drath & Horch, Sene & Moreira and Vicentino & Dorigo were chosen; in regard to the Cybertariat, the concepts of Ricardo Antunes and Ursula Huws were applied. It is believed that this research is useful to deepen the debate about the possibility of recognizing the employment relationship between the employees and the technology companies, such as Uber, Ifood, 99, Rappi. Thus, it is seen the ability of this work on demonstrate that it is fully possible to have an employment relationship configuration inserted in the Cybertariat phenomenon, since the employees find themselves under the command of the corporate guidelines through exhaustive working hours, having objectives and goals to achieve, although there is the attempt of framing them as freelancers.

Key-words: Cybertariat. Precariouness. Job. Employment. Subordination.

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO	11
2. DO DESENVOLVIMENTO INDUSTRIAL À TECNOLOGIA/INDÚSTRIA 4.0	14
2.1. As revoluções industriais, suas implicações nas relações laborais e seus impactos sociais	14
2.2 Considerações acerca da indústria 4.0 e seus efeitos	25
3 DOS PONTOS NORTEADORES DA RELAÇÃO DE TRABALHO NO BRASIL E OS ASPECTOS GENÉRICOS DESTE RAMO DO DIREITO	29
3.1 Recorte histórico do direito do trabalho no Brasil	29
3.2 Diferenciação entre relação de trabalho e relação de emprego	32
3.2.1 Requisitos essenciais à caracterização da relação empregatícia	34
3.3 Aspectos gerais do trabalho autônomo em face da relação de emprego	40
4. O CIBERTARIADO ENQUANTO NOVA FORMA DE LABOR	42
4.1 A terminologia utilizada	42
4.2 Considerações acerca da <i>gig economy</i> e a transformação da estrutura trabalhista em virtude da evolução tecnológica pertinente aos serviços prestados a partir dos aplicativos na <i>internet</i>	45
4.3 A discussão do tema no poder judiciário: a aplicabilidade da legislação atual nos casos concretos	49
4.3.1 O não reconhecimento do vínculo empregatício nos precedentes judiciais	49
4.3.2 O reconhecimento de vínculo empregatício na decisão em Recurso de Revista no Tribunal Superior do Trabalho de nº 100353-02.2017.5.01.0066	54
5 A POSSIBILIDADE DE RECONHECIMENTO DO VÍNCULO EMPREGATÍCIO ENTRE OS APLICATIVOS E OS TRABALHADORES E SUA ADEQUAÇÃO AO DIREITO BRASILEIRO	57
5.1 O preenchimento dos requisitos essenciais à caracterização da relação de emprego e a descaracterização em relação ao trabalho autônomo	57
5.2 A precarização do trabalho a partir do não reconhecimento do vínculo empregatício	65
6. CONSIDERAÇÕES FINAIS	68
7. REFERÊNCIAS	71

1. INTRODUÇÃO

A evolução da tecnologia, atividade inerente ao desenvolvimento humano, propiciou, sobretudo no século XXI, a intensificação e instantaneidade das relações de emprego condicionadas ao desenvolvimento tecnológico. Dessa maneira, com o advento da *internet* e suas consequências sociais ligadas à facilitação das comunicações e novas possibilidades de consumo, a esfera do trabalho acompanhou o desenvolvimento e adquiriu nova roupagem nas suas relações, tendo os modos tradicionais sido repaginados e, ao mesmo tempo, outras possíveis relações de trabalho e emprego foram criadas para atender e se adequar à nova realidade.

A partir disso, principalmente na segunda década no século XXI, surgem os aplicativos digitais, acessíveis pelos *smartphones*, que possibilitaram a formação de nova mão de obra através dos seus serviços ofertados, que buscaram estabelecer uma intermediação entre o prestador de serviço e o cliente.

Dessa forma, surge a problemática acerca dessa nova classe de trabalhadores que se encontra desamparada pelo ordenamento jurídico e, conseqüentemente, está à margem das proteções e garantias promovidas pelo Direito do Trabalho.

Como não conseguiu acompanhar a atual discussão em torno desse problema, o Direito não foi capaz, ainda, de promover o equilíbrio dos efeitos decorrentes da nova relação contratual entre os trabalhadores e as empresas de tecnologia que prestam serviços de intermediação por aplicativo.

Assim, analisar-se-á neste trabalho a possibilidade do reconhecimento de vínculo empregatício dos prestadores de serviços derivados de aplicativos, ora denominados de *cibertariado*, como se verá adiante, sob os termos da legislação trabalhista consolidada e decisões atinentes. Dessa maneira, é observável a relevância do debate que promoverá a reflexão sob o prisma sócio-jurídico, considerando as transformações que a tecnologia promoveu nas relações laborais.

Pretende-se, nesse sentido, verificar se há o preenchimento dos requisitos caracterizadores da relação de emprego, nos termos da Consolidação das Leis do Trabalho, bem como analisar embasamentos judiciais que levaram ao reconhecimento ou não de tal vínculo empregatício.

Esta pesquisa se utiliza das referências atinentes ao objeto de estudo explicitado anteriormente, apoiando-se em artigos científicos, publicações em revistas e em legislações pertinentes ao tema. Além disso, em virtude da atualidade da temática, decisões judiciais serão analisadas para promover o debate entre o reconhecimento ou não do vínculo empregatício entre os aplicativos fornecedores/intermediadores de serviços e os trabalhadores que prestam as tarefas correspondentes.

Este trabalho está estruturado em 4 (quatro) capítulos, organizados na seguinte ordem:

O capítulo 1 (um) – Do desenvolvimento industrial à tecnologia/indústria 4.0 - investiga o desenvolvimento histórico que culminou no surgimento do Direito do Trabalho, delimitando a análise pelas três primeiras Revoluções Industriais, com seus correspondentes aspectos e inovações tecnológicas atinentes a cada uma delas. Também, a chamada Quarta Revolução Industrial foi trazida ao debate, analisando-se seus efeitos e tecendo considerações que são pertinentes à temática deste trabalho, a partir da intensificação das relações humanas com a utilização da *internet* e a formação de modalidades de trabalho a partir do seu aproveitamento.

O capítulo 2 (dois) – Dos pontos norteadores da relação de trabalho no Brasil e os aspectos genéricos deste ramo do Direito – apresenta reflexões sobre a formação do Direito do Trabalho no Brasil, proporcionando uma análise posterior acerca de parte da problemática abordada neste trabalho, qual seja: a vulnerabilidade social e econômica vivenciada por parte dos trabalhadores que, diante desse cenário, se encontraram na necessidade de participar do ciclo produtivo promovido pelas empresas de tecnologia prestadoras de serviços de intermediação, como a *Uber*, *99*, *Ifood*, *Rappi*, entre outras. Neste contexto, este trabalho tem como objetivos delimitar a diferença entre a relação de emprego e de trabalho, buscando delinear a reflexão em torno do vínculo empregatício, tratando de seus requisitos que conferem o seu reconhecimento.

O capítulo 3 (três) – O Cibertariado enquanto nova forma de labor – considera a discussão acerca da transformação trabalhista em virtude do desenvolvimento tecnológico correspondente aos serviços oferecidos por aplicativos na *internet*, proporcionados, sobretudo, pela chamada *Gig Economy*, como será abordado posteriormente, considerando o contexto social e econômico no qual a remodelação do trabalho está inserida. Será necessário, ainda, avaliar precedentes judiciais que tratam sobre o tema, seja para desconsiderar o vínculo empregatício entre os trabalhadores e as plataformas de tecnologia, seja para reconhecê-lo.

O capítulo 4 (quatro), último capítulo – A possibilidade de reconhecimento do vínculo empregatício entre os aplicativos e os trabalhadores e sua adequação ao Direito brasileiro -, traz a dimensão sobre a possibilidade de reconhecimento do vínculo de emprego entre os trabalhadores e as empresas de tecnologia que fornecem os serviços por intermediação, analisando-se os requisitos essenciais à configuração da relação de emprego, estendendo-se pela descaracterização deste tipo de labor em face da autonomia, bem como refletindo acerca da precarização do trabalho derivada da ausência de vínculo empregatício.

Com isso, propõe-se refletir a nova realidade do Direito do Trabalho frente ao avanço tecnológico proporcionado pelos serviços prestados por meio da *internet*, sobretudo pela economia *on-demand*, pela qual se encontra um contexto social e econômico que promove a subsistência das novas formas de trabalho. Nesse sentido, torna-se necessária a discussão sobre de que modo a regulamentação trabalhista e a justiça do trabalho atuam sobre os casos concretos, que serão submetidos ou não à configuração da relação de emprego.

2. DO DESENVOLVIMENTO INDUSTRIAL À TECNOLOGIA/INDÚSTRIA 4.0

2.1 As revoluções industriais, suas implicações nas relações laborais e seus impactos sociais

O debate proporcionado a partir do tema proposto, qual seja a possibilidade ou impossibilidade de reconhecimento de vínculo empregatício entre os aplicativos de serviços de intermediação e os trabalhadores, consubstanciados pelo termo *Cibertariados*, como uma nova classe de proletários que labora no meio cibernético, transitando entre o mundo real e virtual,¹ deve, necessariamente, perpassar pela análise histórica que servirá como embasamento para a reflexão proposta neste trabalho.

As relações de emprego remontam, primeiramente, à Revolução Industrial que ocorreu no século XVIII, consolidando o sistema de produção capitalista, não mais representado pelo capitalismo comercial, mas sim industrial, consumindo sua estrutura produtiva.

O capitalismo industrial, como assim se tornou conhecido², ecoou a partir da intensificação da circulação de mercadorias e da crescente necessidade de ampliar o setor consumerista em escala global. Essa produção de dimensões gigantescas, gerada pelo vigoroso movimento de produtos comercializados, foi alcançada não somente diante da utilização das máquinas a vapor, dos mecanismos hidráulicos e do tear mecânico, mas também pela utilização da figura do trabalhador, não mais servil ou escravo, mas urbano e integrado ao sistema produtivo capitalista.

Somente a partir da construção da sociedade urbana industrial é que a relação jurídica de emprego se consolida, uma vez que se é caracterizada por ser livre, mas subordinada e, também, compatível com a nova realidade social.³

Esse entendimento provoca uma reflexão sobre a perspectiva histórica que fez eclodir a primeira Revolução Industrial e as subsequentes, de modo que tal análise servirá como embasamento teórico para a problemática que se busca no presente trabalho, como já indicado.

¹HUWS, Úrsula. A construção de um cibertariado? Trabalho virtual num mundo real. In: ANTUNES, Ricardo; BRAGA, Ruy. *Infoproletários: degradação real do trabalho virtual*. São Paulo: Boitempo, 2015, p. 237.

²SENE, Eustáquio de; MOREIRA, João Carlos. *Geografia geral e do Brasil: espaço geográfico e globalização*. 5. ed. São Paulo: Scipione, 2012. p. 219.

³DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 15. ed. São Paulo: LTr, 2016. p. 298-299.

O acúmulo de capital observado no território britânico durante os séculos XVII e XVIII foi substancial para o começo do processo revolucionário industrial que viria a eclodir.⁴ Nesse percurso de quase 200 anos, o capitalismo comercial, encabeçado pelo mercantilismo, possuía a concepção de que o acúmulo de metais proporcionaria, inevitavelmente, o maior acúmulo de riquezas.⁵

A exploração de minas que continham ouro e prata era a forma direta de operar e obter riquezas utilizadas pelos Estados à época. No entanto, os mesmos metais eram produtos do comércio entre os Estados, de modo que proporcionavam, em ambas as práticas comerciais e exploratórias, a acumulação de riqueza.

Arelado a esse tipo de organização comercial, os Estados propulsores – inicialmente Portugal e Espanha, posteriormente Países Baixos, França e Inglaterra⁶ – buscavam atrair mais exportação que importação de manufaturas, promovendo a chamada “balança comercial favorável”⁷, através do caráter intervencionista do Estado na produção local, que se utilizava, principalmente, de barreiras tarifárias aos produtos importados que possuíssem condições de serem fabricados no próprio território.⁸

Do mesmo modo, como sendo organizações mercantis poderosas, os referidos Estados utilizavam-se de um mecanismo problemático, explorador e incisivo: a colonização. Assim, os dois países iniciais do processo mercantilista, Portugal e Espanha, foram capazes de acumular vasta riqueza a partir da exploração colonizadora, sobretudo nas Índias e nos países americanos⁹, obtendo para si diversas especiarias locais, principalmente ouro e prata, que permitiram o elevado grau de obtenção de fortuna.

Apesar de se inserir no mercantilismo marítimo colonizador tardiamente, França, Inglaterra e os Países Baixos passaram a interferir nas colônias ibéricas, angariando recursos e riquezas locais que permitiram, assim como Espanha e Portugal, elevado acúmulo de riquezas que propiciaram a expansão capitalista, sobretudo na França e na Inglaterra.¹⁰

O princípio revolucionário que eclodiria na Inglaterra do século XVIII não esteve vinculado somente à obtenção de riquezas, seja do comércio ou das colônias existentes à época. Mais que isso, o desenvolvimento inglês esteve atrelado a uma sequência de fatores

⁴ VICENTINO, Cláudio; DORIGO, Gianpaolo. **História Geral e do Brasil**. 1. ed. São Paulo: Scipione, 2010. p. 397.

⁵ *Ibid.*, p. 251

⁶ SENE, Eustáquio de; MOREIRA, João Carlos. **Geografia geral e do Brasil: espaço geográfico e globalização**. 5. ed. São Paulo: Scipione, 2012. p. 217.

⁷ VICENTINO, Cláudio; DORIGO, Gianpaolo, *loc. cit.*

⁸ VICENTINO, Cláudio; DORIGO, Gianpaolo, *loc. cit.*

⁹ VICENTINO, Cláudio; DORIGO, Gianpaolo, *loc. cit.* p. 252.

¹⁰ VICENTINO, Cláudio; DORIGO, Gianpaolo, *loc. cit.*

políticos, militares e comerciais que permitiram o pioneirismo inglês na atividade produtiva industrial, sobretudo fabril, como se verá adiante.

A Inglaterra passou a ter destaque militar no meio marítimo principalmente após a vitória sobre a Invencível Armada espanhola em 1588. Em síntese, a coroa da Espanha havia conspirado em face da coroa inglesa, de modo que o Rei Felipe II (1527-1598), espanhol, após ter seu pedido de casamento rejeitado por Elizabeth I (1533-1603), então rainha da Inglaterra, passou a exercer uma política hostil contra os ingleses, sobretudo em decorrência do protestantismo anglicano.¹¹

Além do avanço religioso, o comércio marítimo inglês passara a ter destaque sobre as atividades espanholas. A partir disso, Felipe II organizou uma invasão ao território inglês, tendo sido sistematicamente derrotado pelas forças marítimas da Inglaterra.¹²

Por outro lado, em 1651, houvera a decretação dos Atos de Navegação, então encabeçados por Oliver Cromwell, que regulamentaram o comércio marítimo inglês, além de estabelecer o mercado de manufaturas inglesas garantido pelas colônias, permitindo, assim, a prosperidade vindoura ao país inglês.¹³

Pelo lado comercial, a Inglaterra celebrou com Portugal o Tratado de Methuen¹⁴, em 1703, possibilitando a troca de mercadoria têxtil inglesa pela de vinho português, mas que pela viabilidade do produto, permitiu maior exportação inglesa que importação dos produtos portugueses.¹⁵

Nesse sentido, lastreada pelas vantagens políticas e comerciais, a Inglaterra possuía boa condição de mão de obra barata, que havia sido transferida dos campos para as cidades após a política de cercamentos¹⁶, que privatizou as terras inglesas comunais, que serviam como fonte de recursos dos camponeses, de modo que forçou estes a abandonarem os campos interioranos.¹⁷

Dessa maneira, bem esclarece o historiador Eric J. Hobsbawm:

Não exigiam qualquer classe de homens com qualificações científicas especializadas, mas simplesmente um número suficiente de homens com escolaridade comum, familiarizados com dispositivos mecânicos simples e com o

¹¹ PISSURNO, Fernanda Paixão. Invencível Armada. **Infoescola**. Rio de Janeiro. Disponível em: <https://www.infoescola.com/historia/invencivel-armada/>>. Acesso em: 01 fev. 2023.

¹² *Ibid.*

¹³ VICENTINO, Cláudio; DORIGO, Gianpaolo. **História Geral e do Brasil**. 1. ed. São Paulo: Scipione, 2010. p. 397

¹⁴ *Ibid.*

¹⁵ HIGA, Carlos César. Tratado de Methuen. **Brasil Escola**. Disponível em: <https://brasilescola.uol.com.br/historiag/tratado-methuen.htm>>. Acesso em 01 fev. 2023.

¹⁶ VICENTINO, Cláudio; DORIGO, Gianpaolo, *loc. cit.*

¹⁷ PINTO, Tales dos Santos. Cercamentos e Revolução Industrial Inglesa. **Brasil Escola**. Disponível em: <https://brasilescola.uol.com.br/historiag/cercamentos-revolucao-industrial-inglesa.htm>>. Acesso em 01 fev. 2023.

trabalho em metal, e dotados de experiência prática e iniciativa. Os dois séculos e meio passados desde 1500 haviam certamente proporcionado essa mão de obra. A maioria das novas invenções técnicas e dos estabelecimentos produtivos podiam começar economicamente em pequena escala e expandir-se aos poucos, por adições sucessivas. Ou seja, exigiam pouco investimento inicial e sua expansão podia ser financiada com acumulação dos lucros. O desenvolvimento industrial achava-se dentro das possibilidades de grande número de pequenos empresários artesãos tradicionais hábeis. Nenhum país do séc. XX que se disponha à industrialização tem, ou pode ter, qualquer uma dessas vantagens.¹⁸

Com isso, possuindo uma força de trabalho expressiva e suficiente para dedicar-se à produção, bem como a organização política voltada para o comércio interno e externo, como também a dominância no mercado internacional, a Grã-Bretanha foi qualificada para ser proclamadora da então Revolução Industrial que ocorreu na segunda metade do século XVIII.

A mecanização da produção têxtil foi elementar na ampliação do mercado e intensificação da atividade produtiva.¹⁹ Como principal condutor desse setor produtivo, o algodão possuía baixa dificuldade para ser produzido, sendo de baixa necessidade de conhecimento técnico-científico, como também em pouco se utilizava de energia a vapor²⁰. Era, também, uma junção entre o passado agrícola recente e a nova realidade tecnológica do setor têxtil, possibilitando e impulsionando o desenvolvimento produtivo na Grã-Bretanha²¹.

Trata-se de um período marcado pelo forte impacto na natureza a partir da utilização das máquinas hidráulicas²², mecânicas e a vapor, capazes de acelerar o processo produtivo local, ao mesmo tempo em que diminuía a necessidade de mão de obra²³, sobretudo artesã, que fora substituída pelas máquinas.

Concomitantemente, houvera a ampliação do mercado consumidor interno e externo, sendo de colônias inglesas ou de colônias de países concorrentes²⁴, capazes de consumir os produtos fabricados na mesma proporção em que o valor de custeio e os preços das mercadorias caíam vertiginosamente.²⁵

¹⁸HOBBSAWM, Eric J. **Da Revolução Industrial inglesa ao Imperialismo**. 5. ed. São Paulo: Forense Universitária, 1986, p. 56. Disponível em: https://disciplinas.usp.br/pluginfile.php/5050587/mod_resource/content/1/heg/Hobsbawm_RIaoImp_cap2e3.pdf. Acesso em 01 fev. 2023.

¹⁹VICENTINO, Cláudio; DORIGO, Gianpaolo. **História Geral e do Brasil**. 1. ed. São Paulo: Scipione, 2010. p. 398.

²⁰HOBBSAWM, Eric J. **Da Revolução Industrial inglesa ao Imperialismo**. 5. ed. São Paulo: Forense Universitária, 1986, p. 56. Disponível em: https://disciplinas.usp.br/pluginfile.php/5050587/mod_resource/content/1/heg/Hobsbawm_RIaoImp_cap2e3.pdf. Acesso em 01 fev. 2023.

²¹*Id.*, p. 57

²²SENE, Eustáquio de; MOREIRA, João Carlos. **Geografia geral e do Brasil: espaço geográfico e globalização**. 5. ed. São Paulo: Scipione, 2012.

²³VICENTINO, Cláudio; DORIGO, Gianpaolo, *loc. cit*

²⁴*Ibid.*

²⁵HOBBSAWN, *loc. cit.*

O enriquecimento da recente classe burguesa era o objetivo mediato para maximização da produção e substituição (ou barateamento) da mão de obra, que gerava como instrumento imediato a própria evolução tecnológica e científica. A busca pelo menor custo produtivo e pela maior margem de lucro sobre os produtos garantiu à mesma Revolução o seu desenvolvimento técnico-científico.

Os meios de transporte também foram adaptados à nova realidade do sistema capitalista que se impusera infalivelmente no novo modelo social. Barcos e locomotivas a vapor foram aperfeiçoados para dinamizar o escoamento dos produtos fabricados, possibilitando o aumento do mercado consumidor ao redor do mundo.²⁶

Por outro lado, o desenvolvimento do capital produtivo possibilitou a criação de novas ferramentas de trabalho, a exemplo da máquina de fiar e da bomba hidráulica, e, além disso, novas formas de atividade laboral na produção intensificada pertencente à época.

A transformação na atividade produtiva desvinculou do trabalhador a propriedade dos seus instrumentos de trabalho, ferramentas ou máquinas, restando-lhes somente um único mecanismo capaz de torná-lo proveitoso ao novo modo de produção: a força de trabalho.²⁷

Essa nova categoria nas relações de produção tornou-se a principal mercadoria utilizada pela então classe burguesa, detentora dos meios de produção, permitindo, dessa forma, o aproveitamento da mão de obra que já se encontrava, em certos aspectos, obsoleta para determinadas funções, em virtude da substituição pelas novas tecnologias.

A força de trabalho, através da subordinação do trabalhador ao dono do meio de produção, se tornou elemento essencial para a constituição do Direito do Trabalho. Por meio da relação empregatícia²⁸, enquanto substância deste ramo do direito, o trabalhador passa a compor a atividade produtiva de modo livre (não mais servil ou escravo), estando subordinado pela própria relação empregatícia e, portanto, permanecendo à disposição do detentor do meio produtivo.²⁹

O processo industrial, a partir das fábricas e da intensificação da atividade produtiva, permitiu que se tornasse evidente a distinção entre o detentor do meio de produção e aquele que coloca sua força de trabalho à venda. A partir disso, percebe-se a consolidação da classe burguesa, num vertiginoso crescimento, bem como da classe proletária, formada pela parte subordinada na relação empregatícia.

²⁶VICENTINO, Cláudio; DORIGO, Gianpaolo. **História Geral e do Brasil**. 1. ed. São Paulo: Scipione, 2010. p. 399.

²⁷*Id. Ibid.*, p. 400.

²⁸DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 15. ed. São Paulo: LTr, 2016, p. 90.

²⁹*Id. Ibid.*, p. 91.

A Revolução Industrial, nos termos em que foi referenciada sobre os novos contornos dos meios de produção, foi capaz de possibilitar a “retroalimentação” do próprio modelo produtivo, tornando o proletário também um consumidor da atividade produtiva, de modo que permite a sustentação do sistema produtivo capitalista de modo quase que indissolúvel.

É a partir dessa lógica de proletário-consumidor - agora vendedor de sua força de trabalho, juridicamente livre, ainda que subordinado ao dono do meio de produção -, que se consolida o regime assalariado³⁰, havendo o pagamento ao trabalhador de um valor correspondente à venda da sua força de trabalho ao detentor da atividade produtiva.

Diante disso, obrigado a essas condições de trabalho para sobreviver, o trabalhador assalariado passa a disponibilizar maior produtividade no meio produtivo. Mais que isso, o trabalhador, com base na sua renda disponível, também se torna consumidor, de modo que permite a ampliação do mercado de consumo ao próprio dono do meio de produção.³¹ Consolida, portanto, a manutenção da atividade produtiva, o seu regime assalariado e o seu consumo.

Diante desse cenário, a Revolução Industrial foi capaz de promover transformações nos mais diversos setores, quais sejam: economia, política, academia, ciência e, principalmente, sociedade. Com base nesse desenvolvimento, a classe burguesa se estabeleceu na detenção do poder econômico e passou a se instalar no poder político, sendo capaz de condicionar a realidade com base nos próprios interesses.

A Revolução Francesa, por exemplo, em 1789, retrata o movimento da classe burguesa em direção ao protagonismo social da época. Não mais submetida aos interesses monárquicos e aos da aristocracia, a burguesia, em ascensão, se coloca num papel de destaque nos quadros políticos e sociais, consolidando os seus interesses e permitindo a difusão de sua política, crença e pensamento.

Nesse sentido, diante das transformações sociais promovidas a partir da Primeira Revolução Industrial, ocorrida no século XVIII, o pensamento crítico passou a se desenvolver em maior escala, sobretudo por meio da academia e das universidades. Assim, correntes filosóficas passaram a ganhar relevância na discussão política e social, representando-se através das correntes econômicas propostas por Smith (1723-1790), Ricardo (1772-1823), Fourier (1772-1837), Owen (1771-1858), Engels (1820-1895) e Marx (1818-1883).

³⁰SENE, Eustáquio de; MOREIRA, João Carlos. **Geografia geral e do Brasil**: espaço geográfico e globalização. 5. ed. São Paulo: Scipione, 2012. p. 220.

³¹*Ibid.*

A nova realidade permitiu, indubitavelmente, o desenvolvimento das reflexões políticas e sociais vigentes à época. No entanto, a recente distinção de classes (burguesa e operária) foi o motor principal que conduziu o embate sociológico e crítico da nova Europa em ascensão industrial.

Através desse cenário, a doutrina filosófica e sociológica de Marx e Engels ganhou relevo na discussão política pelo fato de identificar, ou no mínimo acusar, a exploração do já consolidado sistema produtivo capitalista.

Embora tenha havido outras correntes filosóficas adeptas e similares aos conceitos propostos por Marx e Engels, bem como semelhantes aos conceitos de Smith e Ricardo, busca-se nesta primeira etapa do trabalho, analisar o que, de fato, impactou significativamente no pensamento social e nas regulamentações jurídicas vindouras acerca das relações de emprego, motivo pelo qual as demais linhas de pensamento não serão objeto de análise, como, por exemplo, o Socialismo Utópico, de Simon e Owen; o Socialismo libertário, de Proudhon e Bakunin. São, portanto, irrelevantes para o que se propõe refletir adiante, mas que servem de registro para indicação histórica.

Concomitantemente às referidas correntes filosóficas, a proposta liberal encabeçada por Adam Smith representava o raciocínio de que a sociedade seria capaz de se desenvolver, em síntese, a partir do aumento da produtividade do trabalho, seguido pelo acúmulo de capital, permitindo o crescimento dos salários diante da pressão e da demanda gerada, como também da acumulação de capital, promovendo melhor condição de vida aos trabalhadores. A partir disso, os aumentos de emprego e de salário abrem margem ao crescimento do mercado consumidor, consolidando o desenvolvimento social.³²

Por outro lado, o pensamento socialista pôs em dúvida a lógica de desenvolvimento capitalista proposta pela corrente liberal. Nesse caso, encabeçado por Marx e Engels, a produção capitalista, na verdade, se desenvolvia a partir da exploração sobre o trabalhador assalariado, que passa a vender sua força de trabalho como mercadoria.³³

Para essa linha de pensamento, o acúmulo de capital, entendido por Marx como cerne do capitalismo, é atingido somente através da exploração sobre a força de trabalho produtiva do trabalhador assalariado. O fio condutor dessa relação entre acúmulo de capital e

³²FRITSCH, Winston. **Os Economistas. A Riqueza das Nações: investigação sobre sua natureza e suas causas**. Volume I. São Paulo: Nova Cultural, 1996. p. 9-10. Disponível em: <http://www.projetos.unijui.edu.br/economia/files/Adam-Smith-2.pdf>>. Acesso em 04 fev. 2023.

³³VICENTINO, Cláudio; DORIGO, Gianpaolo. **História Geral e do Brasil**. 1. ed. São Paulo: Scipione, 2010. p. 400.

força de trabalho é desenvolvido através do sobretrabalho³⁴, como sendo uma parte da atividade produtiva do trabalhador “doada” ao patrão, detentor do meio de produção.

Também conhecida como “mais-valia”, esse sobretrabalho consiste numa quantidade não paga ao trabalhador pela atividade exercida. O operário, na verdade, produz uma quantidade a mais que será destinada somente ao chefe, de modo que esta fração não remunerada permite o acúmulo de capital pela classe burguesa e, portanto, consoma o sistema produtivo capitalista.³⁵

Dessa forma, o socialismo científico busca compreender o processo histórico a partir das condições materiais atinentes à existência em que se compreende o raciocínio.³⁶ Nesse sentido, as relações sociais estão condicionadas ao modo como a sociedade, na qual o indivíduo está inserido, transforma a natureza, utilizando-se dos seus recursos, e promove a divisão do trabalho entre os seus componentes.

Com base nesse raciocínio, a corrente de pensamento de Marx entendia que, na verdade, a realidade social determina a maneira como os homens se conscientizam, e não o contrário. De certa forma, não são os homens que determinam como a realidade social se concretizará, mas sim o inverso.³⁷

Por isso, a sociedade alcançaria um patamar de mudança não de forma utópica ou subjetiva, mas sim de maneira científica, como a própria corrente se intitula. Assim, a partir das condições materiais (pela noção do materialismo histórico proposto por Marx), dos fatores concretos e da realidade como ela de fato, é que as transformações tendem a acontecer.

Com isso, haveria a constituição de um modo capaz de compreender de forma científica o desenvolvimento da história com base na luta de classes, na figura relacional de explorador-explorado, por meio do qual serviria como instrumento para ações políticas revolucionárias que seriam capazes de implementar o modelo socialista e, posteriormente, o comunismo.³⁸

A obra formada por Marx e Engels impactou consideravelmente a discussão política e o pensamento social, sobretudo vigente à época. Esse pensamento, por conseguinte, trouxe à

³⁴OLIVEIRA, Elisângela Magela. TRANSFORMAÇÕES NO MUNDO DO TRABALHO, DA REVOLUÇÃO INDUSTRIAL AOS NOSSOS DIAS. *Caminhos de Geografia*, v. 5, n. 11, 2004. p. 90. Disponível em <https://seer.ufu.br/index.php/caminhosdegeografia/article/view/15327/8626>>. Acesso em: 05 fev. 2023

³⁵SENE, Eustáquio de; MOREIRA, João Carlos. *Geografia geral e do Brasil: espaço geográfico e globalização*. 5. ed. São Paulo: Scipione, 2012.

³⁶SIQUEIRA, Sandra MM; PEREIRA, Francisco. *Marx e Engels: luta de classes, socialismo científico e organização política*. Salvador: Lemarx, 2014, p. 7. Disponível em: <http://lemarx.faced.ufba.br/arquivo/marx-engels-luta-socialismo-organizacao.pdf>>. Acesso em 05 fev. 2023

³⁷MARX, Karl. Contribuição para a crítica da economia política. Lisboa: Estampa, 1973. p. 28. In: DELAZARI, Fagner. *Coleção Estudo Filosofia/Sociologia*. Volume I. Belo Horizonte: Bernoulli Sistema de Ensino, 2017.

³⁸SIQUEIRA, Sandra MM; PEREIRA, Francisco, *op. cit.*, p. 8.

luz os movimentos sociais da classe operária em seus diversos episódios de reivindicações e foi, igualmente, a gênese dos partidos políticos formados pelos trabalhadores engajados nas pautas socialistas.

Assim, a filosofia econômica indicada pelos referidos pensadores culminou na organização de revoluções operárias, como a Revolução Russa, Chinesa e Cubana, todas no século XX. Além disso, serviu como influência, em parte, para as mudanças ocorridas da forma de Estado Liberal para Estado Social, demonstrando, evidentemente, que não se trata de mera linha filosófica que propõe nova linearidade de pensamento acerca da concretude social. Mais que isso, o pensamento socialista científico é marco importante para a compreensão da própria história que seguiu a partir da Revolução Industrial, bem como para a reflexão a partir do papel do Direito do Trabalho, não enquanto viés ideológico, mas como mecanismo de equilíbrio entre as figuras de chefe e empregado, sendo capaz de instrumentalizar a guarida de direitos subjetivos a partir das disparidades e violações que derivam - e são inevitavelmente inerentes -, da relação de emprego na realidade do sistema produtivo capitalista.

Nesse ínterim, a economia capitalista manteve o seu desenvolvimento acelerado por todo o século XIX, de modo que aumentava sua produtividade, ampliava o mercado consumidor, formava grandes empresas, criava novas tecnologias, utilizava a mão de obra assalariada, entre outras formas.

À medida que o sistema se desenvolvia, a atividade produtiva passa a partilhar e funcionar com base nas novas descobertas³⁹: transformação do ferro em aço, descoberta da eletricidade, ampliação da malha ferroviária, invenção do avião (mais próximo ao final do século e início do seguinte), desenvolvimento do motor a combustão interna, alargamento da indústria química – utilizando-se combustíveis que derivam do petróleo -, entre outras.

Dessa maneira, os meios de produção desenvolveram-se substancialmente, de modo que se ampliou a capacidade produtiva, permitindo o barateamento dos produtos fabricados a partir da formação das linhas de montagem e da especialização do trabalho. Com isso, a atividade produtiva se tornou produção em massa, atendendo aos mecanismos do fordismo, taylorismo e outras modalidades que ampliavam a produtividade.⁴⁰

³⁹VICENTINO, Cláudio; DORIGO, Gianpaolo. **História Geral e do Brasil**. 1. ed. São Paulo: Scipione, 2010, p. 463.

⁴⁰Para melhor entendimento acerca das teorias, ver: VICENTINO, Cláudio; DORIGO, Gianpaolo, *op. cit.*, p. 464.

Assim, esse conjunto de fatores proporcionou, novamente, uma realidade dinâmica às sociedades industriais. Por essa razão, a nova concretude social se adaptava a mais uma intensificação da atividade produtiva e, assim, se retratava na Segunda Revolução Industrial⁴¹.

Baseado nessa dinamicidade, a busca pela ampliação do mercado consumidor por fontes de matéria prima e por investimentos abriu margem à expansão imperialista que eclodiria na segunda metade do século XIX.⁴²

O continente africano e parte do continente asiático passaram a ser partilhados entre as potências europeias, que estabeleciam uma nova colonização no mercado mundial. Inegavelmente, essa partilha propiciou de forma considerável a divisão internacional do trabalho, de modo que as novas colônias forneceriam matéria prima aos países que aceleravam o seu processo industrial, tornando-se novos territórios de sustentação da economia europeia, que se locupletava das benfeitorias locais invadidas.

No entanto, a nova realidade capitalista permitia não somente o desenvolvimento industrial europeu, como também promoveu a industrialização de novas potências, a exemplo dos Estados Unidos da América e do Japão, que passaram a exercer política externa de forma semelhante aos europeus, seguindo-se da ocupação dos territórios asiáticos por parte dos japoneses, e da interferência no restante do continente americano por parte dos estadunidenses.⁴³

A partir do recente desenvolvimento industrial, as empresas tornaram-se grandes corporações e conglomerados industriais⁴⁴, desenvolvendo a concentração do capital com base na formação dos *holdings*, *trustes* e *cartéis*. Dessa maneira, o mercado passou a ser dominado por essas grandes empresas e seguiu acompanhado pela participação dos bancos, enquanto financiadores da atividade produtiva. Essa nova realidade, portanto, configurava uma nova modalidade do capitalismo, que não era somente industrial, mas, agora, financeiro.⁴⁵

Assim, o sistema produtivo capitalista recebera uma nova face de atuação, que significava a sua ampliação nos mais diversos setores da sociedade civil. Com esse novo modelo, o capitalismo diversificou seu modo de agir, mas sempre calcado na perspectiva de aumento de mercado consumidor e acúmulo de capital, que se dava pela produtividade.

⁴¹SENE, Eustáquio de; MOREIRA, João Carlos. **Geografia geral e do Brasil: espaço geográfico e globalização**. 5. ed. São Paulo: Scipione, 2012, p. 221.

⁴²*Id. Ibid.*, p. 222.

⁴³*Ibid.*

⁴⁴SIQUEIRA, Sandra MM; PEREIRA, Francisco. **Marx e Engels: luta de classes, socialismo científico e organização política**. Salvador: Lemarx, 2014, p. 7. Disponível em: <http://lemarx.faced.ufba.br/arquivo/marx-engels-luta-socialismo-organizacao.pdf>>. Acesso em 05 fev. 2023.

⁴⁵SENE, Eustáquio de; MOREIRA, João Carlos, *op. cit.*, p. 223.

Com isso, a nova perspectiva fez eclodir a crise financeira de 1929 e permitiu a consolidação do novo modelo estatal resguardado pela política econômica de Keynes. Agora, o Estado não mais se colocava à margem das relações de mercado, mas atuava com interferência nas economias em que os oligopólios eram protagonistas.⁴⁶

Apesar disso, os grandes conglomerados de empresas subsistiram no mercado e ganharam impulso a partir do pós-guerra, de modo que passaram a ser protagonistas de uma iminente realidade social: a globalização. Nela, houve, mais uma vez, a consolidação da economia capitalista mundial, sendo veiculada através das chamadas “multinacionais”, que não possuíam mais limite territorial para atuar no mercado consumidor.

Dessa forma, a partir da segunda metade do século XX, o capitalismo chegava à sua nova faceta produtiva denominada de Terceira Revolução Industrial, também conhecida como Revolução Técnico-científica ou Informacional⁴⁷. O novo axioma social retratava mais um desenvolvimento tecnológico, possibilitando, outra vez, o crescente acúmulo de capital e aumento da atividade produtiva.

Consequentemente, a nova Revolução Industrial trouxe à luz o dinamismo da comunicação e da troca de informações. Esse novo retrato social representava a disseminação das novas tecnologias empregadas tanto para produzir quanto para atingir o mercado consumidor.

Além disso, a nova etapa pós-Segunda Guerra construiu tecnologias mais sofisticadas, como tinha de ser, mas que gradativamente acelerou o fluxo comercial das empresas através dos computadores, satélites, cabos de fibras ópticas, robôs e, principalmente, *internet*.⁴⁸

O desenvolvimento da nova economia capitalista, como afirmado há pouco, proporcionou o aumento substancial da atividade produtiva e alargamento dos produtos postos à circulação no mercado. Porém, embora fossem produtos indistintos, boa parcela deles exige a necessidade de conhecimento técnico, devido ao aumento do grau de complexidade para seu uso.

A mão de obra se tornou cada vez mais qualificada para produzir e promover assistência ao uso de tais produtos. Inegavelmente, a Revolução Técnico-Científica

⁴⁶SENE, Eustáquio de; MOREIRA, João Carlos. **Geografia geral e do Brasil**: espaço geográfico e globalização. 5. ed. São Paulo: Scipione, 2012, , p. 224.

⁴⁷*Id. Ibid.*, p. 226.

⁴⁸*Ibid.*

disseminou o conhecimento como elemento essencial para a atividade produtiva do capitalismo, qualificando-o, agora, como informacional.⁴⁹

2.2 Considerações acerca da indústria 4.0 e seus efeitos

O desenvolvimento tecnológico a partir do advento da *internet* e da tecnologia da informação tem sido objeto de análise à medida que é amplificado. Com isso, a venda da força de trabalho tem se modulado à proporção que a sociedade e a atividade produtiva robustecem os instrumentos tecnológicos para influenciar o menor custo de produção e maior usabilidade dos produtos inseridos no mercado.

Dessa maneira, as relações de trabalho e de emprego não ficam à margem das mudanças provocadas pelo advento incisivo da tecnologia informacional. Como em todas as outras revoluções industriais anteriores, a nova realidade estimula que o trabalhador se adapte ao que lhe é possibilitado produzir e, mais que isso, confere ao operário a necessidade de absorver maior conhecimento técnico (cada vez menos mecânico), tornando-o íntimo do novo aparato social-tecnológico difundido pelo sistema produtivo capitalista.

Nessa perspectiva, coloca-se em pauta a discussão acerca da regulação trabalhista em torno da nova realidade tecnológica. Assim, o impulso da atividade produtiva permitido pelos recentes recursos evidencia outras dificuldades acerca das relações de emprego, que agora passam a conter imbróglis em torno da jornada de trabalho, possibilidade e qualidade de tempo livre⁵⁰, vez que a tecnologia informacional acompanha o trabalhador, independentemente de estar no local de trabalho ou não.

Proposta essa reflexão inicial, que será delimitada nos capítulos posteriores, busca-se, agora, compreender o impacto da Indústria 4.0 na sociedade e, sobretudo (como nas outras transformações industriais), na relação laboral.

Ao passo que a tecnologia passou a se tornar protagonista da atividade produtiva, muito se discutiu em torno da probabilidade da sua substituição sobre a mão de obra humana. Apesar disso, e embora de fato tenha ocorrido em mais de um posto de trabalho, o avanço

⁴⁹ SENE, Eustáquio de; MOREIRA, João Carlos. **Geografia geral e do Brasil: espaço geográfico e globalização**. 5. ed. São Paulo: Scipione, 2012.

⁵⁰ROCHA, Marcelo Oliveira; ZAVANELLA, Fabiano. **O Primeiro ano de vigência da Lei 13.467/2017 (reforma trabalhista) reflexões e aspectos práticos**. São Paulo: LTr, 2018.

tecnológico também permitiu a criação de novas formas de labor, tornando viável a relação do homem com as inovações tecnológicas.

A presença de indicadores sociais negativos em torno do desemprego, que se alastrou no mundo a partir do final do século XX e permeia atualmente em diversos países, forçou a mão de obra humana produtiva a se adequar aos fatores tecnológicos que passaram a ser usados na atividade de produção com o intuito de reduzir custos e inovar no mercado consumidor, possibilitando novas formas de usabilidade e criando novos conceitos de necessidade.

Destarte, a força de trabalho humana foi remanejada para possibilitar sua adequação à nova realidade informacional e, principalmente, manter-se enquanto população economicamente ativa e que permita fazer circular o mercado de consumo.

Com base nisso, a Indústria 4.0 pode ser conceituada enquanto a Quarta Revolução Industrial⁵¹, de modo que tem introduzido ao mercado a mudança nos mecanismos de produção diante do novo aparato tecnológico utilizado. Ela, diferentemente das outras revoluções industriais, tem sido estudada durante o seu desenvolvimento e não após o seu acontecimento⁵², o que lhe possibilita uma perspectiva de análise distinta das revoluções anteriores.

Observamos que o remanejamento da força de trabalho produtiva humana se insere na Indústria 4.0, vez que esta promove a integração entre a máquina e os humanos, ainda que estejam em posições geográficas distintas e longínquas, mas que permite a formação de grandes redes e, frise-se, do fornecimento de produtos e serviços de forma autônoma⁵³.

Nesse sentido, leciona Antunes:

Ao contrário da eliminação completa do trabalho pelo maquinário informacional-digital, estamos presenciando o advento e a expansão monumental do novo proletariado da era digital, cujos trabalhos, mais ou menos intermitentes, mais ou menos constantes, ganharam novo impulso com as TICs, que conectam, pelos celulares, as mais distintas modalidades de trabalho. Portanto, em vez do fim do trabalho na era digital, estamos vivenciando o crescimento exponencial do novo proletariado de serviços, uma variante global do que se pode denominar escravidão digital.⁵⁴

⁵¹ DRATH, R.; HORCH, A. **Indústria 4.0: Hit or hype? IEEE industrial electronics magazine**, v. 8, n. 2, 2014, p. 56-58 (tradução nossa).

⁵²HERMANN, M.; PENTEK, T.; OTTO, B. Design principles for industrie 4.0 scenarios. In: Hawaii International Conference on Systems Science. 2016. p. 3928–3937, tradução do autor: CAVALCANTE, Aline et al. Indústria 4.0 e o Desenvolvimento do Capital Humano. **Research, Society and Development**, v. 11, n. 13, p. e292111335598-e292111335598, 2022.

⁵³PEREIRA, Adriano; DE OLIVEIRA SIMONETTO, Eugênio. Indústria 4.0: conceitos e perspectivas para o Brasil. **Revista da Universidade Vale do Rio Verde**, v. 16, n. 1, 2018.

⁵⁴ANTUNES, Ricardo. **O privilégio da servidão: o novo proletariado de serviços na era digital**. 1. ed. São Paulo: Boitempo, 2018, p. 35.

Assim, a nova modalidade da classe trabalhadora enfrenta, novamente, a sua precarização. Dessa vez, as empresas se utilizam da esfera digital para conferir serviços, atraindo trabalhadores tidos como independentes e que irão prestar serviços autônomos, sob a ideia de inexistência de vínculo empregatício.

Devido aos indicadores sociais presentes desde o final do século passado, os trabalhadores transitam entre o desemprego e a prestação de serviços autônomos. Aproveitando-se disso, as empresas que atuam por meio de aplicativos recrutam tais prestadores de serviço e mascaram sua autonomia, eximindo-se dos custos de contratação e qualificação técnica dos empregados, de modo que burlam as regulamentações trabalhistas e transmitem a ideia de flexibilidade no trabalho.

Com base no que fora exposto acerca das Revoluções Industriais que promoveram uma nova realidade à dinâmica mundial, tem-se, portanto, que a primeira Revolução foi marcada pela mudança definitiva do processo produtivo, transitando da condição feudal à industrial, calcando-se pela presença da indústria têxtil. Assim, o trabalho passou a acontecer com a utilização de máquinas, permitindo a divisão do trabalho e a formação do regime assalariado, como transcrito no primeiro subtópico deste capítulo.

Por outro lado, a segunda Revolução Industrial permitiu o avanço tecnológico em outros setores do comércio, produzindo, por exemplo, automóveis, redes telefônicas, avião e o sistema de rádio para comunicação. Por esse motivo, o mercado consumidor foi ampliado e possibilitou o crescimento de conglomerados empresariais e a influência do mercado financeiro nas atividades dos empresários, caracterizando uma nova forma de atuação, acumulação de capital e aumento de produtividade.

A terceira Revolução Industrial, em contrapartida, surge a partir da Segunda Guerra Mundial, caracterizando-se pelos fatores informacionais e fatores técnico-científicos, que construiu uma indústria mais sofisticada e, conseqüentemente, produtos que passaram a exigir maior conhecimento técnico. A criação de satélites, cabos de fibras ópticas, computadores e a *internet* é condição *sine qua non* para a consolidação da nova realidade industrial e produtiva, que conseguiu, novamente, ampliar seus limites e dinamizar a realidade social humana.

Por fim, a quarta Revolução Industrial, tema deste subtópico, tem sido estudada durante o seu desenvolvimento e não após seu acontecimento, como as Revoluções anteriores. O novo movimento industrial é caracterizado pela integração do homem à máquina, ladeando-se pelo uso da *internet* enquanto principal fator dessa nova realidade. Agora, as formas de trabalho são produzidas ainda que em localidades diferentes e distantes,

inutilizando, em boa parte das vezes, as regulamentações trabalhistas que promoveriam o bem estar do trabalhador.

Para melhor compreender a proposta do presente trabalho, torna-se necessário conceituar os norteadores deste ramo do direito, que servirão, impreterivelmente, para a linha de raciocínio aqui intentada, como se verá adiante.

3. DOS PONTOS NORTEADORES DA RELAÇÃO DE TRABALHO NO BRASIL E OS ASPECTOS GENÉRICOS DESTE RAMO DO DIREITO

3.1 Recorte histórico do direito do trabalho no Brasil

A cronologia da história se desenvolve a partir das transformações sociais e mudanças de valores individuais ou coletivos desencadeados pelos eventos que recriam conceitos que impactam as relações humanas. Ela possibilita que o indivíduo compreenda o contexto social em que está inserido, fazendo-o refletir sobre como os episódios históricos antecessores são capazes de influenciar os episódios da sua atualidade, de modo a proporcionar a análise sobre os erros pontuais (ou excessivos) que requerem sua irrepetibilidade.

Nesse sentido, as desavenças sociais desenvolveram o Direito enquanto instrumento de pacificação, de equilíbrio social e de ponderação das forças individuais ou coletivas independentes, aglutinando para si os meios de comeditamento. Como bem aponta Barroso: “o processo de civilização consiste em um esforço de transformação da força em Direito, da dominação em autoridade.”⁵⁵

O Direito do Trabalho tem como ponto nuclear a relação empregatícia para caracterizar o ramo jurídico, sendo formado por princípios, institutos e normas condizentes a determinado contexto histórico. Dessa maneira, a relação de emprego, entendida através da subordinação, é fator primordial ao setor jurídico, uma vez que sem este caráter o Direito do Trabalho não subsistiria.⁵⁶

Como bem anota Delgado:

Ora, a existência do trabalho livre (isto é, juridicamente livre) é pressuposto histórico-material do surgimento do trabalho subordinado (e, via de consequência, da relação empregatícia). Pressuposto histórico porque o trabalho subordinado não ocorre, de modo relevante, na história, enquanto não assentada uma larga oferta de trabalho livre no universo econômico-social. Pressuposto material (e lógico) porque o elemento subordinação não se constrói de modo distintivo senão em relações em que o prestador não esteja submetido de modo pessoal e absoluto ao tomador dos serviços (como ocorre na servidão e escravatura, por exemplo). Em decorrência dessa conexão histórica, material e lógica entre trabalho livre e trabalho subordinado, se percebe que as relações jurídicas escravistas e servis são incompatíveis com o Direito do Trabalho. É que elas supõem a sujeição pessoal do trabalhador e não a sua subordinação.⁵⁷

⁵⁵BARROSO, Luís Roberto. **Curso de direito constitucional contemporâneo: os conceitos fundamentais e a construção do novo modelo**. 7. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2018, p. 141.

⁵⁶DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019, p. 98.

⁵⁷*Ibid.*

Frise-se que a formação escravocrata do Brasil indica a ausência de vínculo com o Direito do Trabalho no tocante a qualquer forma de *sujeição* do trabalhador, mas sugere a vinculação deste ramo em relação à *subordinação* do trabalhador enquanto prestador de serviços disponibilizador de força de trabalho.

Desse modo, por incompatibilidade conceitual, o ramo jurídico trabalhista passa a ser evidenciado na realidade brasileira a partir da abolição da escravatura, com o advento da Lei Áurea, a qual, embora não tivesse caracterizado uma propositura trabalhista, mesmo assim sinalizou um diploma jurídico que referenciava o ponto de partida do Direito do Trabalho no Brasil⁵⁸.

A partir disso, o ramo jurídico trabalhista foi se desenvolvendo gradativamente, com alguns diplomas esparsos que regulamentavam situações específicas, mas não consolidavam o todo que envolvesse as relações de emprego existentes. Nesse intervalo, podem-se observar, por exemplo, regulamentações relativas ao trabalho do menor (Decreto nº 843, de 11.10.1890); à concessão de férias e aposentadorias aos ferroviários (Decreto nº 221, de 26.2.1890 e Decreto nº 565, de 12.7.1890); à criação de sindicatos profissionais e sociedades cooperativas (Decreto Legislativo nº 1.637, de 5.1.1907)⁵⁹.

O Direito do Trabalho, enquanto ramo jurídico regulamentador das relações de emprego, pouco se desenvolveu no período imediato após a Lei Áurea, estando calcado por distintas normas que não conferiam à classe trabalhadora a segurança jurídica necessária. Apesar disso, o operariado estava imerso na exploração derivada dos setores industriais que buscavam se firmar no território brasileiro.

A classe trabalhadora enfrentava jornadas excessivas, pouco remuneradas e em calamitosas condições de trabalho. Em decorrência da imigração ocorrida nas primeiras décadas do século XX no Brasil, o operariado passou a ser formado, também, por tais imigrantes, que vinham principalmente da Itália e da Espanha, trazendo com eles os ideais anarquistas e socialistas que influenciavam o pensamento da classe operária de então. Nessa situação, os movimentos operários passaram a surgir, organizando-se em sindicatos, criando uma imprensa operária e promovendo greves frente aos patrões que se locupletavam da precariedade do trabalho e buscavam assentar seus meios de produção na indústria brasileira⁶⁰.

⁵⁸DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019, p. 126.

⁵⁹Para mais exemplos de diplomas jurídicos, ver: DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019, p. 128.

⁶⁰VICENTINO, Cláudio; DORIGO, Gianpaolo. **História Geral e do Brasil**. 1. ed. São Paulo: Scipione, 2010, p. 601.

A partir de 1930, com a chegada de Getúlio Vargas ao poder, o Direito do Trabalho passa a se institucionalizar em maior escala no ordenamento jurídico brasileiro. Novos diplomas legais, criação do Ministério do Trabalho e a criação do Departamento Nacional do Trabalho representam uma nova fase de formação da estrutura jurídica trabalhista no Brasil. Com a referência dos diplomas jurídicos esparsos, como já conversado, em 1943 há o aglutinamento dos textos legais em um único documento intitulado de Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), por meio do Decreto-lei nº 5.452, de 1.5.1943, que além de consolidar as regulamentações, ampliou a legislação trabalhista, passando a demonstrar a natureza de código do trabalho⁶¹.

Com o advento da Constituição Federal de 1988 a perspectiva trabalhista passa a vivenciar uma nova realidade jurídica, distinta das décadas anteriores e que, agora, superava o período autoritário antecedente à promulgação do novo Texto Maior. Questões como a liberdade associativa e sindical, a negociação coletiva trabalhista com a participação dos sindicatos dos trabalhadores e a expansão da Justiça do Trabalho representam o avanço jurídico que passou a contornar a regulamentação trabalhista⁶².

O Capítulo II da Constituição Federal eleva o trabalho à qualidade de direito social, tratando do assunto a partir do art. 6º. Nos artigos subsequentes, percebe-se a intenção da nova Carta Maior brasileira em proporcionar aos direitos trabalhistas o grau constitucional que merece, passando a ser, de fato, analisado e considerado pelas legislações infraconstitucionais que os regulamentem.

Nesse sentido, ao reservar a qualidade normativa superior aos direitos trabalhistas, delimitados no Capítulo II, a Constituição Federal de 1988 confere ao a esses direitos os instrumentos de segurança que se estendem por todo o texto constitucional. Desse modo, as movimentações e variáveis políticas que intentem sobre os direitos trabalhistas passarão por um grau de dificuldade maior de alteração normativa, visto que a rigidez da Constituição não permite que a garantia do trabalho esteja ao alvedrio dos contornos políticos, mas garantido e seguro pela Lei Maior.

O Direito do Trabalho foi capaz de subsistir, enquanto ramo consolidado, durante de 80 anos no ordenamento jurídico brasileiro. Embora tenha vivenciado realidades políticas distintas, a categoria jurídica foi suficientemente habilitada para contornar as variáveis inerentes às transformações sociais.

⁶¹DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019, p. 132.

⁶²*Id. Ibid.*, p. 135.

A noção histórica deste ramo, inserida no Brasil, permite a reflexão sobre a permanência do Direito do Trabalho enquanto balizador das relações empregatícias, que se torna útil principalmente nos momentos em que precise se adequar às novas formas de trabalho. Assim, entendendo a perspectiva atual do ramo, no qual esteve desafiado pela nova onda liberal da última década, é importante que se tenha em cena, sempre, o seu papel garantidor da segurança da relação de emprego, embora vivencie o seu período democrático mais extenso.

3.2 Diferenciação entre relação de trabalho e relação de emprego

O Direito do Trabalho tem como seu elemento essencial a relação de emprego, como sendo a relação jurídica que vincula o empregador e o empregado, sendo que dela derivam todos os segmentos correspondentes a esta relação, quais sejam: princípios, normas gerais, costumes, acordos ou convenções coletivas.

Assim, bem sustenta Delgado:

Ao lado desse caráter geral magnetizador, a relação jurídica ocupa posição de destaque em cada um dos ramos jurídicos especializados. Na verdade, a especialização desses ramos surge exatamente à medida que lhes desponta uma relação jurídica específica, hábil a deflagrar a necessidade de formulação e desenvolvimento de princípios, regras e institutos jurídicos que sejam compatíveis e referenciados a essa relação surgida.⁶³

Nessa perspectiva, não há que se falar em Direito do Trabalho sem relação de emprego, uma vez que a regulamentação jurídica não subsiste sem a relação fática entre as partes que compõem a atividade realizada pelo subordinado e a tomada pelo subordinador.

Desse modo, cabe trazer nessa linha de pensamento a diferenciação entre a relação de trabalho e a relação de emprego, para que, posteriormente, possa ser evidenciada a possível vinculação ou não do Cibertariado na relação empregatícia. A utilização do termo “Cibertariado” será utilizada ao longo do trabalho, remetendo-se à classe de trabalhadores inserida no contexto de mercado relacionado às plataformas digitais que prestam serviços de intermediação.⁶⁴

A relação de trabalho possui a qualidade genérica, sendo o tipo de relação jurídica que se fundamenta pela obrigação de fazer se exercida por meio de atividade humana.

⁶³DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019, p. 333.

⁶⁴Para melhor entendimento, a terminologia será analisada no tópico 3.1 deste trabalho.

Transparece uma perspectiva *lato sensu*, de modo que se revela como a relação que enquadra as contratações para trabalho humano que são possíveis de realização⁶⁵.

Dessa maneira, por possuir sentido genérico, a relação de trabalho engloba outras relações jurídicas, quais sejam: a relação de emprego, o trabalho autônomo, o trabalho avulso, o estágio, trabalho eventual.

A relação de emprego, por outro lado, é modalidade da relação de trabalho, subsistindo-se enquanto espécie desta. Apesar disso, a sua especificidade não é o seu elemento principal. Mais que isso, a relação empregatícia é a situação jurídica que sustenta o próprio ramo em que está inserida – o Direito do Trabalho. Trata-se de um elemento jurídico nuclear ao próprio ramo do direito que, como refletido, não sobreviveria sem que houvesse a referida vinculação jurídica.

Além disso, a relação de emprego é fator substancial ao próprio funcionamento da sociedade civil, que permite, através dela, o desenvolvimento econômico e a manutenção do sistema produtivo capitalista. Nesse sentido, aponta Delgado:

Passados duzentos anos do início de sua dominância no contexto socioeconômico do mundo ocidental, pode-se afirmar que a relação empregatícia tornou-se a mais importante relação de trabalho existente no período, quer sob a perspectiva econômico-social, quer sob a perspectiva jurídica. No primeiro plano, por se generalizar ao conjunto do mercado de trabalho, demarcando uma tendência expansionista voltada a submeter às suas regras a vasta maioria de fórmulas de utilização da força de trabalho na economia contemporânea. No segundo plano, por ter dado origem a um universo orgânico e sistematizado de regras, princípios e institutos jurídicos próprios e específicos, também com larga tendência de expansionismo — o Direito do Trabalho.⁶⁶

Por isso, é imperioso que essa conceituação se faça no presente trabalho, seja pela sua importância econômica e social, seja pela sua necessidade de reflexão a partir do tema aqui proposto, ou seja, pela possibilidade ou impossibilidade de reconhecimento de vínculo empregatício na nova forma de trabalho denominada Cibertariado, como se verá adiante.

Dessa maneira, caminha-se para que a relação de emprego seja descrita posteriormente, demonstrando-se suas particularidades que permitem sua identificação e, também, a partir disso, acolher a exclusão de outras relações de trabalho que não aglutinam a sua singularidade, permeada pela subordinação.

⁶⁵*Id. Ibid.*, p. 334.

⁶⁶DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019.

3.2.1 Requisitos essenciais à caracterização da relação empregatícia

A relação de emprego, como indicado no capítulo anterior, surge a partir do advento da Primeira Revolução Industrial, quando da subordinação do trabalhador em face do empregador. Aquele não seria mais servil ou escravo, mas juridicamente livre e assalariado.

Diante disso, o Direito do Trabalho se constituiu enquanto instituto jurídico e ramo da ciência do Direito, que passa a ter como elemento essencial de sua existência a relação empregatícia, sem a qual não haveria fator que condicionasse a subsistência do ramo trabalhista no Direito.

Dessa forma, deve-se entender que este ramo do Direito surge a partir de uma realidade fática e não subjetiva das relações sociais. Na verdade, ao se deparar com uma nova realidade de relação humana, na qual se tem como cerne a subordinação de um indivíduo ao outro, o Direito, enquanto instrumento equalizador da sociedade, viu a necessidade de regulamentar a nova forma de trabalho existente, prezando pelo equilíbrio da relação entre as figuras do empregado e empregador, sem a forma precarizada pautada pela servidão e escravidão.

Com isso, a relação de emprego necessita do preenchimento de hipóteses para ser formalizada e, conseqüentemente, fazer subsistir o Direito do Trabalho. O doutrinador Maurício Godinho, ao intitular de elementos fático-jurídicos, define que as hipóteses caracterizadoras da relação de emprego são:

- a) prestação de trabalho por pessoa física a um tomador qualquer; b) prestação efetuada com pessoalidade pelo trabalhador; c) também efetuada com não eventualidade; d) efetuada ainda sob subordinação ao tomador dos serviços; e) prestação de trabalho efetuada com onerosidade.⁶⁷

Tendo-se em vista que a relação de emprego é formada pelo empregado e pelo empregador, a Consolidação das Leis do Trabalho prevê em seu art. 3º os requisitos caracterizadores da figura do empregado ao dispor que “considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário.”⁶⁸

No texto legal, vê-se que há a coexistência dos fatores condicionantes tal como prescreveu o doutrinador Delgado, já citado. Pelas duas previsões, percebe-se que a relação de emprego está condicionada à junção da pessoa física, da pessoalidade, da subordinação do

⁶⁷DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019, p. 337.

⁶⁸BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Brasília, 1943. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decretolei/del5452.htm>. Acesso em 14 fev. 2023.

empregado em face do empregador, da onerosidade do trabalho e da não eventualidade do serviço.

Por conseguinte, o empregador resta caracterizado pelo art. 2º do mesmo diploma legal, sendo considerado “empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço.”⁶⁹

Dessa maneira, percebe-se que a relação de emprego está formada através de um trabalho prestado pessoalmente pelo empregado ao empregador, estando aquele subordinado a este, que será realizado de forma não eventual e onerosa.

Necessário, portanto, adentrar nas delimitações de cada hipótese caracterizadora da relação de emprego, que servirá para melhor entendimento.

O critério da *pessoa física* define que o trabalho a ser executado, para caracterizar a relação empregatícia, deverá ser por pessoa natural, não por pessoa jurídica. Os institutos que circundam o Direito do Trabalho (segurança, igualdade, lazer, saúde), em sua maioria, são relativos a pessoas naturais, que de fato prestam o trabalho, não sendo usufruídos por pessoas jurídicas.⁷⁰

No entanto, é de se anotar que esta exigência é relativa à figura do empregado, uma vez que, por virtude do art. 2º da CLT, não é necessário que o empregador seja pessoa física, somente o trabalhador.

A pessoalidade, por outro lado, está intrinsecamente ligada ao exercício do labor pelo empregado sem que haja substituição, ou seja, está remetida à ideia de infungibilidade do empregado quanto à execução do trabalho, que não poderá ser substituído por outro trabalhador, senão esporadicamente e com aquiescência do empregador.⁷¹

Essa hipótese está relacionada, também, com a ideia de pessoa física citada anteriormente, mas que nela não está exaurida. Na verdade, o caráter de pessoa natural não se condiciona ao fato de o trabalho ser prestado com pessoalidade, que nesse caso poderia ser substituído por outra pessoa física. Nesse sentido, como bem assevera Delgado:

É essencial à configuração da relação de emprego que a prestação do trabalho, pela pessoa natural, tenha efetivo caráter de infungibilidade, no que tange ao trabalhador. A relação jurídica pactuada — ou efetivamente cumprida — deve ser, desse modo, *intuitu personae* com respeito ao prestador de serviços, que não poderá, assim, fazer-se substituir intermitentemente por outro trabalhador ao longo da concretização dos serviços pactuados. Verificando-se a prática de substituição intermitente — circunstância que torna impessoal e fungível a figura específica do trabalhador

⁶⁹BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Brasília, 1943. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decretolei/del5452.htm>. Acesso em 14 fev. 2023.

⁷⁰DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019, p. 338.

⁷¹BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 10. ed. São Paulo: LTr, 2016, p. 174.

enfocado —, descaracteriza-se a relação de emprego, por ausência de seu segundo elemento fático-jurídico.⁷²

Há, no entanto, situações de substituição em que o quesito da pessoalidade não se encontra afastado, como as consentidas com o empregador, que ocorrem de forma eventual e que não afastam a pessoalidade do trabalhador. Porém, é de se atentar que a constância da substituição poderá ensejar a formação de um contrato de prestação de serviços de natureza autônoma, que distanciaria o caráter de vínculo empregatício.⁷³

Esse quesito, por outro lado, também é imprescindível na caracterização da sua própria extinção e não somente no período de execução. Em verdade, a pessoalidade impossibilita que o contrato de trabalho se estenda aos herdeiros, por exemplo.

Da mesma forma que a hipótese da pessoa física, o critério da pessoalidade é inerente à figura do empregado, não se estendendo ao empregador. Essa perspectiva, inclusive, está disposta no art. 10 da CLT, ao afirmar que a alteração do contrato de trabalho quanto ao empregador não afetará os direitos já adquiridos pelo empregado. Na mesma linearidade, confirmam o raciocínio os arts. 448 e 448-A do mesmo diploma legal.⁷⁴

A não eventualidade é inerente à necessidade de que o trabalho tenha caráter permanente, sem caracterizar-se como esporádico, ainda que a permanência não seja contínua ou de maior intensidade nos dias da semana. Nesse sentido, o critério da não eventualidade deve ser compreendido como incompatível à ideia de eventualidade, que carece de continuidade da prestação.

É necessário, ainda, compreender que para ocorrer a não eventualidade deve haver a correlação entre o serviço que está sendo prestado e a atividade desenvolvida na empresa que tomou os serviços daquele trabalhador. Dessa maneira, trazendo à luz a teoria dos fins da empresa⁷⁵ - tratando-se da teoria mais privilegiada na doutrina, mas que há outras teorias que discutem a questão da não eventualidade -, a eventualidade é caracterizada a partir do instante em que o trabalhador realiza atividade que não está inserida nas finalidades normais da empresa, sendo atividade esporádica e de estreita duração.⁷⁶

O doutrinador Délio Maranhão reforça essa teoria quando afirma:

Circunstâncias transitórias, porém, exigirão algumas vezes admita-se o trabalho de alguém que se destina a atender a uma necessidade, que se apresenta com caráter de

⁷²DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019, p. 339.

⁷³*Id. Ibid.*

⁷⁴BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Brasília, 1943. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decretolei/del5452.htm>. Acesso em 14 fev. 2023.

⁷⁵Para melhor entendimento, ver DELGADO, *op. cit.*, p.342-345

⁷⁶*Id. Ibidem.*, p. 343.

exceção dentro do quadro das necessidades normais do empreendimento. Os serviços prestados serão de natureza eventual e aquele que os prestar — trabalhador eventual — não será empregado. [...] A aferição da natureza eventual dos serviços prestados há de ser feita tendo em vista os fins normais da empresa.⁷⁷

Esse aspecto, portanto, é de suma importância para a caracterização da relação de emprego, uma vez que o trabalhador promoverá a atividade-meio ou atividade-fim da empresa sem agir de forma esporádica, o que torna maior a produtividade do tomador de serviço.

Para o debate proposto neste trabalho, como se verá adiante, a não eventualidade é ponto crucial para diferenciar aqueles trabalhadores que exercem as atividades propostas pelos aplicativos de serviços de forma eventual, como complemento de renda, ou de forma não eventual, condicionando a prestação do serviço como seu principal meio de sustento.

Após o advento da Revolução Industrial, como explicitado no capítulo anterior, o trabalhador também se tornou consumidor e integrante do processo produtivo. O regime assalariado permitiu que o empregado possuísse renda financeira e, assim, participar do mercado de consumo, possibilitando a manutenção do sistema produtivo capitalista.

Além disso, a relação empregatícia se perfaz através do contrato de trabalho que é, dentre outras características, bilateral (sinalagmático), havendo contraprestação entre as partes envolvidas.

Dessa maneira, o empregado, ao prestar serviços ao empregador, espera deste a contrapartida, que é financeira. Do mesmo modo, o empregador, que irá despender de valor financeiro, espera a contrapartida da prestação do serviço oferecido pelo empregado.

A bilateralidade do negócio jurídico é que sinaliza à ideia de onerosidade, que, sob a perspectiva objetiva, se configura por meio do pagamento efetivo da contraprestação por parte do empregador ao empregado. Por outro lado, subjetivamente, é possível que a onerosidade seja configurada, quando houver expectativa de receber a contraprestação pecuniária, ainda que não a receba.⁷⁸ Haverá, portanto, o *animus contrahendi*, referindo-se à vontade das partes em promover os efeitos jurídicos do negócio formado entre elas, sobretudo por parte do prestador de serviços, que possuirá a intenção de se vincular onerosamente.⁷⁹

Dessa maneira, a onerosidade é fator independente da efetivação do pagamento como contraprestação. Na verdade, essa hipótese subsiste desde que haja a expectativa do recebimento pecuniário, ainda que não seja efetivado, caracterizando, assim, descumprimento

⁷⁷MARANHÃO, Délio. Direito do trabalho. 14. ed. Rio de Janeiro: Fundação Getúlio Vargas, 1987. p. 49-50. In: DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019, p. 343.

⁷⁸DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019.p. 346.

⁷⁹*Id. Ibidem.*, p. 347.

contratual por parte do empregador, sem acusar possível desconfiguração da relação empregatícia.

A subordinação é vista como ponto essencial nos requisitos da relação empregatícia, uma vez que foi por meio dela que o trabalho moderno se manteve afastado da escravidão e servidão, estando o trabalhador, agora, juridicamente livre, como um marco fundamental na diferenciação da relação empregatícia em face do trabalho autônomo e demais formas de prestação de trabalho.

Nesse sentido, a subordinação está contida na ideia de cumprimento de ordens, as quais serão emanadas pelo empregador ao empregado. Trata-se de uma situação fático-jurídica que segue as delimitações do contrato de trabalho pactuado entre as partes, de modo que o empregado assume o comprometimento de acolher o poder de direção da empresa e, assim, realizar devidamente a prestação dos serviços.⁸⁰

Como bem define Alice Barros:

Esse poder de comando do empregador não precisa ser exercido de forma constante, tampouco torna-se necessária a vigilância técnica contínua dos trabalhos efetuados [...]. O importante é que haja a possibilidade de o empregador dar ordens, comandar, dirigir e fiscalizar a atividade do empregado. Em linhas gerais, o que interessa é a possibilidade que assiste ao empregador de intervir na atividade do empregado. Por isso, nem sempre a subordinação jurídica se manifesta pela submissão a horário ou pelo controle direto do cumprimento de ordens.⁸¹

No entanto, é de suma importância destacar que a subordinação incide na realização da prestação de serviço e não sobre a pessoa do trabalhador.⁸² Caso fosse, não haveria *subordinação*, mas *sujeição* do empregado ao empregador, o que possivelmente descaracterizaria a relação empregatícia e promoveria a servidão ou escravidão.

Dessa maneira, entende-se a subordinação enquanto jurídica (aspecto mais aceito pela doutrina), que se utiliza como um estado de dependência que surge no direito de o empregador direcionar ordens ao empregado para realização da prestação do trabalho, devendo o funcionário obedecer às ordens emanadas.⁸³

A partir das inovações tecnológicas trazidas pelo desenvolvimento científico desde o século passado, novas formas de trabalho passaram a surgir e, com elas, novas formas de pensar o Direito do Trabalho e compreender, também, de que maneira essas recentes novidades seriam regulamentadas.

⁸⁰MARANHÃO, Délio. Direito do trabalho. 14. ed. Rio de Janeiro: Fundação Getúlio Vargas, 1987. p. 49-50. *In*: DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019, p. 349.

⁸¹BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 10. ed. São Paulo: LTr, 2016, p. 176.

⁸²DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 15. ed. São Paulo: LTr, 2016. p. 349-350

⁸³Para melhor entender as outras teorias, ver: BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 10. ed. São Paulo: LTr, 2016, p. 176.

Desse modo, parte da doutrina italiana buscou entender essas recentes modalidades de trabalho criadas pelas inovações tecnológicas e, com isso, sugeriu um modelo de trabalho intermediário entre a subordinação e autonomia do trabalhador.⁸⁴

Nesses casos, conforme afirma Alice Barros⁸⁵, os trabalhadores prestam uma contribuição contínua para a empresa correspondente que, por sua vez, celebra contratos que condicionam à inferioridade do trabalhador, de modo que este passa a não possuir efetiva liberdade de negociar.

Para essa zona intermediária entre o trabalho autônomo e subordinado, buscou-se chamar de parassubordinação, uma vez que o trabalhador não estaria inserto nem na completa subordinação, nem na total autonomia.

É de se anotar, no entanto, que o conceito não é absoluto, de modo que há outra parte da doutrina que considera a parassubordinação como sendo, na verdade, uma gradação da subordinação, estando o trabalhador num patamar superior em relação ao trabalho autônomo, estando mais próximo da completa subordinação, ainda que de forma mais branda, como bem esclarece Cassar.⁸⁶

De fato, o termo “parassubordinação” subjaz a relação empregatícia exaurida com o preenchimento de todos os requisitos para formalizá-la. Assim, observa-se que muito se aproxima do debate proposto aqui neste trabalho, uma vez que se utiliza da possibilidade ou não de reconhecimento de vínculo empregatício em determinada função laboral, que, aqui, está relacionada à classe do Cibertariado.

Dessa maneira, cumpre destacar que os agentes que prestam serviços aos aplicativos podem aparecer na referida “zona intermediária”, vez que se utilizam dos próprios veículos, celulares e demais equipamentos pessoais para realizar a prestação dos serviços que são intermediados pelos aplicativos. Em contrapartida, estão sujeitos às normas de condutas impostas pelos serviços de compartilhamento e que, dessa forma, restringem a autonomia do trabalhador.

Com isso, torna-se necessário adentrar, ainda que brevemente, na diferenciação entre o trabalho autônomo e a relação empregatícia, como se verá mais adiante.

⁸⁴BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 10. ed. São Paulo: LTr, 2016, p. 190.

⁸⁵*Ibid.*

⁸⁶CASSAR, Vólia Bonfim. **Direito do Trabalho**. 14 ed. Rio de Janeiro: Forense. São Paulo: MÉTODO, 2017, p. 256.

3.3 Aspectos gerais do trabalho autônomo em face da relação de emprego

O trabalho autônomo é uma forma de trabalho na qual não há o preenchimento de todos os requisitos previstos para caracterização da relação empregatícia. Mais que isso, como o nome já se refere, a autonomia deste tipo de trabalho é antítese em relação à subordinação necessária para formalizar a relação de emprego.

Como ponto essencial da relação de emprego, a subordinação jurídica consiste no direito do empregador em direcionar ordens ao empregado na prestação de serviço de forma cotidiana. Desse modo, o trabalhador autônomo é quem direciona suas próprias ordens e estabelece a realização de seus serviços, não se tratando de uma ordem advinda do tomador de serviços, que se retrata como parte da relação contratual. Nesse sentido, Delgado esclarece:

A intensidade de ordens no tocante à prestação de serviços é que tenderá a determinar, no caso concreto, qual sujeito da relação jurídica detém a direção da prestação dos serviços: sendo o próprio profissional, desponta como autônomo o vínculo concretizado; sendo o tomador de serviços, surge como subordinado o referido vínculo.⁸⁷

Além disso, o autor atenta quanto ao requisito da *pessoalidade* no trabalho autônomo, que pode subsistir ou não. Ao contrário da relação de emprego, o trabalho exercido de forma autônoma prescinde, muitas vezes, que seja realizado de forma infungível pela pessoa física do trabalhador.

Ainda que em situações eventuais a pessoa física do trabalhador possa ser substituída - tal como pode ocorrer nitidamente na relação em emprego -, a *pessoalidade* no trabalho autônomo está somada à ausência de subordinação e, por isso, caracteriza-lhe a autonomia. No caso da relação de emprego, ainda que haja substituição esporádica do trabalhador, o requisito da *subordinação* permanece inalterado, o que não ocorre no trabalho autônomo.

Cumprir observar que as duas modalidades de trabalho em muito se aproximam, sobretudo pelos critérios da onerosidade, não eventualidade e a realização por pessoa física (em maior parte das vezes). No entanto, em muito se distanciam, sobretudo pelos critérios restantes que caracterizam a relação de emprego, sendo hipóteses fundamentais para distinguir a regulamentação jurídica necessária.

Dessa maneira, faz-se necessário compreender que os efeitos jurídicos podem advir de um contrato de trabalho ou de uma prestação de serviços, observando, principalmente, seus

⁸⁷DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019, p. 397.

contornos fáticos que servem de base para diferenciar os dois institutos (relação de emprego e trabalho autônomo). Vale ressaltar que a primazia da realidade é princípio caro ao Direito do Trabalho e, por isso, deve-se ressaltar a execução dos serviços, visto que ainda que se tenha a roupagem contratual de trabalho autônomo, caso prevaleçam os requisitos da relação de emprego, o vínculo empregatício deve ser reconhecido de imediato.

4. O CIBERTARIADO ENQUANTO NOVA FORMA DE LABOR

4.1 A terminologia utilizada

Em paralelo à problemática abordada neste trabalho - qual seja a possibilidade do reconhecimento de vínculo trabalhista em torno da precarização do trabalho refletida por meio dos serviços intermediários prestados por trabalhadores vinculados aos aplicativos de *internet* -, cabe indicar a utilização do termo “Cibertariado” para promover melhor reflexão na abordagem textual, possibilitando ao leitor compreender etimologicamente a escolha da expressão.

Embora este trabalho não pretenda se aprofundar no estudo da estrutura morfológica da palavra “Cibertariado”, mesmo assim, é razoável ponderar sobre sua realização semântica, considerando as explicações a respeito da formação dessa palavra enquanto resultado das novas realidades comunicativas, as quais estão inseridas no jogo de interesses das linguagens que cercam o arcabouço teórico aqui considerado. Em seus domínios de significados inter-relacionados, entre os quais se destaca “Cibertariado”, as palavras não percorrem os atos de comunicação isoladamente. Assim, não seria diferente com o termo em questão, pois seu processo de formação resulta de outras duas palavras igualmente compreendidas nesse campo semântico das relações tecnológicas e trabalhistas, “cibernética” e “proletariado”, apesar de serem unidades morfológicas distintas.

Em outra medida, é presumível que o termo venha a sofrer futuras rupturas semânticas, ou mesmo transferências de campos semânticos, devido à velocidade com que a linguagem se submete sempre às realizações comunicativas impostas pela história, o que também é perfeitamente compreensível do ponto de vista do avanço das atuais discussões na seara do Direito do Trabalho. Mas essa é uma questão a ser aprofundada em novas pesquisas que venham a tratar desse tema singularmente.

“*Cibertariado*”, portanto, conjuga as expressões “cibernética” e “proletariado”, no intuito de indicar a nova classe social formada pelo leque de trabalhadores que estão inseridos no rol precarizado das novas formas de labor, que foram formadas a partir do desenvolvimento tecnológico das redes de informação e compartilhamento.⁸⁸

⁸⁸RODRIGUES, Everaldo. **Trabalho no século XXI é o tema do Café com Conversa**. Jornal da Unicamp. Disponível em: <https://www.unicamp.br/unicamp/ju/radio/video/trabalho-no-seculo-xxi-e-o-tema-do-caffe-com-conversa#:~:text=J%C3%A1%20o%20segundo%20ponto%20se,a%20uma%20larga%20parcela%20dos>. Acesso em 04 de mar. de 2023.

Já *cibernética* significa o ramo da ciência que busca estudar os mecanismos e as formas de comunicação e de controle sobre as máquinas e os seres vivos.⁸⁹ Etimologicamente, o termo deriva do inglês *cybernetics*, como do grego *kubernētiké*, indicando a ‘‘arte de dirigir, governar’’.⁹⁰

‘‘Proletariado’’, que indica a classe social na qual os trabalhadores estão inseridos, é fruto do percurso semântico ordenado pelas classes dominantes e influenciado pelo conjunto de ideias do socialismo científico do final do século XIX. Sob a perspectiva etimológica, o termo advém de ‘‘prole’’, fazendo referência aos homens romanos que não detinham qualquer posse, mas somente os filhos, que serviriam de oferta ao exército do império.⁹¹ No entanto, com os estudos econômicos e sociais concebidos por Karl Marx, a expressão ganhou nova roupagem e, com isso, passou a exprimir a referência quanto à classe proletária, subjugada às diretivas produtivas da classe burguesa, então detentora dos meios de produção.⁹²

Dessa maneira, a autora Ursula Huws denominou essa parcela de trabalhadores enquanto Cibertariados, sendo aqueles que ‘‘oscilam entre a enorme *heterogeneidade* (de gênero, etnia, geração, espaço, nacionalidade, qualificação etc.) de sua forma de ser e a impulsão tendencial (*sic*) para uma forte *homogeneização* que resulta da condição de precariedade dos distintos trabalhos’’⁹³.

Sobre a referida precariedade, a partir da década de 1990, com a implantação das políticas neoliberais, o mercado de trabalho brasileiro inaugurou uma vertiginosa readequação dos postos de trabalho, sobretudo diante da privatização do setor de telecomunicação, que proporcionou a formação intensificada de terceirização do trabalho.⁹⁴ Desde então, conjuntamente ao advento dos serviços de *internet*, o trabalho autônomo passou a ganhar destaque na economia brasileira, de modo que houve a regulamentação dos Microempreendedores Individuais (MEIs), Empresa Individual de Responsabilidade Limitada (EIRELI) e a Sociedade Limitada Unipessoal (SLU), por exemplo.

Apesar disso, como verificado no capítulo anterior, a relação empregatícia foi eclipsada pelo trabalho autônomo, que, em vez de prezar pela ausência de subordinação em

⁸⁹Dicionário Online de Português. **Cibernética**. Disponível em: <https://www.dicio.com.br/cibernetica/>. Acesso em 04 de mar de 2023

⁹⁰*Id, Ibidem.*

⁹¹PORFÍRIO, Francisco. Proletariado. **Mundo Educação**. Disponível em: <<https://mundoeducacao.uol.com.br/sociologia/proletariado.htm#:~:text=A%20palavra%20proletariado%20deriva%20de,que%20servissem%20no%20ex%C3%A9rcito%20imperial.>>. Acesso em 04 de mar de 2023.

⁹²Para melhor aprofundamento, ver capítulo 1 (um) do presente trabalho.

⁹³HUWS, Úrsula. **A construção de um cibertariado? Trabalho virtual num mundo real**. In: ANTUNES, Ricardo; BRAGA, Ruy. *Infoproletários: degradação real do trabalho virtual*. São Paulo: Boitempo, 2015, p. 237

⁹⁴ANTUNES, Ricardo. **O privilégio da servidão: o novo proletariado de serviços na era digital**. 1. ed. São Paulo: Boitempo, 2018, p. 90.

face do tomador de serviços inerente ao instituto, cedeu lugar à fuga da regulamentação trabalhista, por meio dos contratos de prestação de serviços, os quais buscavam contornar a incidência de vínculo de emprego, quando na verdade ocultavam o caráter subordinador na relação contratual.

Desse modo, houve a crescente precarização do trabalho no Brasil, uma vez que os regulares contratos de trabalho regidos sob a égide da Consolidação das Leis do Trabalho concederam espaço à informalidade laboral, provocando um vertiginoso crescimento do desemprego.

Diante desse cenário calamitoso, observando a semântica do termo *Cibertariado*, os autores Ricardo Antunes e Ruy Braga propuseram um possível sinônimo: infoproletários.⁹⁵

Nessa análise, os referidos doutrinadores alvitram o termo no sentido de juntar as expressões “informacional” e “proletários”, conjugando os ideais acerca dos *mecanismos de informação* e da *classe social operária* ressignificada por Marx. Nessa reflexão, indicaram a nova modalidade de trabalho relativa às empresas de telecomunicações e *telemarketing*, que passou a revelar uma “tendência à alienação do trabalho informacional”.⁹⁶ Nesse sentido, explicam os autores que o infoproletariado aparenta:

Exprimir muito mais uma nova condição de assalariamento no setor de serviços, um novo segmento do proletariado da indústria de serviços, sujeito à exploração do seu trabalho, desprovido do controle e da gestão do seu labor e que vem crescendo de maneira exponencial, desde que o capitalismo fez deslanchar a chamada era das mutações tecnológico-informacionais-digitais.⁹⁷

Apesar de os termos figurarem e serem sugeridos enquanto sinônimos, como bem asseveraram Antunes e Braga, este trabalho prefere a utilização de *Cibertariado* a *Infoproletariado*, por entender que o primeiro termo manifesta maior consonância com a relação entre os trabalhadores e os mecanismos de serviços dos aplicativos por *internet*, pelo uso do radical “Ciber”, como a *Uber*, *99*, *Ifood* e *UberEats*.

O segundo termo, apesar de apresentar semanticamente semelhança ao termo preferido neste trabalho, parece-nos possibilitar uma instável compreensão quanto à etimologia do radical “Info” entre as expressões “informacional” (utilizada, de fato, na sua denominação) e “informal”. Embora a “informalidade” possa transitar pela reflexão suscitada

⁹⁵ANTUNES, Ricardo; BRAGA, Ruy. *Infoproletários: degradação real do trabalho virtual*. São Paulo: Boitempo, 2015, p. 9

⁹⁶*Id. Ibidem.*

⁹⁷ANTUNES, Ricardo. *O privilégio da servidão: o novo proletariado de serviços na era digital*. 1. ed. São Paulo: Boitempo, 2018.

por este trabalho, ela não é elemento constitutivo, mas sim complementar, e, por isso, busca-se, no uso do termo adotado, proporcionar ao leitor a imediata compreensão, que remeterá a classe de trabalhadores ligada aos mecanismos tecnológicos que adentraram no mercado de trabalho recentemente.

4.2 Considerações acerca da *gig economy* e a transformação da estrutura trabalhista em virtude da evolução tecnológica pertinente aos serviços prestados a partir dos aplicativos na *internet*

Desde o advento da Primeira Revolução Industrial, seguindo-se pelas subsequentes – eventos já abordados em capítulos anteriores –, o mercado de trabalho adquire novas modalidades à medida que o desenvolvimento tecnológico acontece. Dessa maneira, alheia a essas mudanças, a sociedade civil se acomoda facilmente às inovações promovidas pelo modo de produção capitalista, permitindo que novos postos de emprego sejam criados e, por outro lado, outras modalidades de trabalho sejam extintas.

Com a terceira Revolução Industrial, calcada pelo capitalismo científico-informacional e ladeada pelo advento da *internet* nos meios de produção, os serviços prestados pelos meios digitais proporcionaram novas modalidades de trabalho que, sem estes mecanismos tecnológicos, como *smartphones* e computadores, não existiriam.⁹⁸

Concomitantemente a essas mudanças, a flexibilização do mercado de trabalho desde a década de 1990 trouxe à luz, inevitavelmente, a precarização do trabalho na sociedade capitalista, de modo que a relativização dos direitos trabalhistas e a diminuição de suas garantias deram margem à vertiginosa informalidade e debilidade dos negócios de trabalho.

Desse modo, houve o entrelaço entre a atividade incisiva do capitalismo e a sociedade fragilizada pelas crises econômicas e sociais, caracterizando-se através da fragilidade do mercado de trabalho, possibilitando o ingresso dos trabalhadores em setores desregulamentados e sem garantias mínimas de subsistência.

Diante desse cenário, surge um novo paradigma acerca da informalidade brasileira regada pelos trabalhos de curta duração e sem qualquer estabilidade ou garantia, formado por trabalhadores que subjugam sua força produtiva aos serviços prestados por aplicativos no contexto digital, de modo que abdicam das seguridades trabalhistas e arriscam a subsistência.

⁹⁸Para retornar a reflexão acerca do desenvolvimento tecnológico promovido pelas Revoluções Industriais, ver tópico 1.1 do primeiro capítulo deste trabalho.

Esses serviços, no entanto, são intermediados por grandes empresas que buscam mascarar periodicamente o vínculo trabalhista com o prestador de serviço precarizado, passando-lhes a impressão de independência e flexibilidade, quando, na verdade, estão sujeitos às determinações das plataformas digitais correspondentes. Assim, tais serviços não sedimentam a eventualidade como os trabalhos que ocorriam anteriormente a essa realidade tecnológica intermediada pelas empresas, mas reafirmam as características ordenativas e diretivas comuns de qualquer empresa que possua funcionários vinculados, porém sem reconhecer-lhes tal vínculo. A esse novo paradigma dá-se o nome de *Gig Economy*.⁹⁹

A *Gig Economy* está subdividida, conforme De Stefano, em torno do *crowdwork* e do trabalho “*on-demand*”. O primeiro termo refere-se ao trabalho executado por meio das plataformas digitais que fazem a intermediação entre organizações, indivíduos e empresas, com intuito de instrumentalizar a conexão entre clientes (solicitantes) e fornecedores de serviços. Nesse sentido, os solicitantes buscam algum fornecedor para executar o serviço de transcrição de áudio, por exemplo, e, junto à divulgação, contempla o valor a ser pago; o segundo, “*on-demand*”, configura as atividades oferecidas pelos aplicativos que estão relacionadas às funções cotidianas, como transporte, trabalhos de escritório, limpeza. Com isso, as empresas responsáveis pelos aplicativos passam a exigir padrões de serviços e comportamento por parte dos trabalhadores, com o intuito de prezar pela qualidade mínima do trabalho.¹⁰⁰

Desse modo, “*on-demand*” configura maior adequabilidade à discussão promovida neste trabalho, visto que os aplicativos de serviços de transportes como Uber, 99, Ifood, Rappi e UberEats são protagonistas nesse ramo de trabalho. Nesse sentido, tais aplicativos se beneficiam da fragilidade social e econômica vivenciada por diversos países, sobretudo o Brasil, recrutando trabalhadores informais para a chamada “*Uberização*”, bem apontada por Ludmila Abílio como sendo:

[...] uma série de transformações do trabalho, que em realidade estão em curso há décadas. A empresa Uber deu visibilidade a uma nova forma de organização, controle e gerenciamento do trabalho, que está assentada nestes processos. É preciso compreender a economia digital como um campo poderoso de reorganização do trabalho, mas não perder de vista que ela realiza uma atualização de elementos que estão em curso no mundo do trabalho, e que, sim, estão fortemente ligados com o desenvolvimento tecnológico, mas não só isso. Trata-se da relação das reconfigurações do papel do Estado – seja na eliminação de direitos do trabalho, seja

⁹⁹DE STEFANO, Valerio. **The rise of the “just-in-time workforce”: on-demand work, crowdwork and labour protection in the “gig-economy”**. International Labour Office (ILO), Conditions of Work and Employment Series, n. 71, Geneva, 2016, p. 2-3, tradução nossa. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_443267.pdf >. Acesso em 05 de mar de 2023.

¹⁰⁰*Id. Ibidem*

na eliminação das barreiras ao fluxo do capital, trata-se do desemprego e de uma perda de formas do trabalho, além de mudanças na subjetividade do trabalhador.¹⁰¹

Sob essa perspectiva, é cabível a reflexão em torno da degradação do trabalho a partir do advento das plataformas digitais fornecedoras de serviços intermediários. Nesse sentido, é possível notar que as referidas empresas se beneficiam da vulnerabilidade vivenciada pelos trabalhadores diante da escassez de emprego da última década. Além disso, junta-se ao contexto o enredo de narrativas propostas para maquiagem a precariedade do mercado de trabalho.

Entre os argumentos mais utilizados, tem-se o “empreendedorismo” avassalador, que não configura, de fato, a criação de tecnologias e geração de emprego, mas sim a ocultação de trabalhos que deveriam ser evidentemente assalariados, registrados e regulamentados pelas normas trabalhistas. Atrelado a isso, difunde-se a ideia da rejeição às garantias do Direito do Trabalho e abre-se espaço para a romantização das flexibilidades das disposições assecuratórias propostas neste ramo jurídico.

Termos como “empresários-de-si-mesmo”, “burguês-de-si-mesmo”, “empreendedores”, “colaboradores” e “parceiros”, na verdade, visam descaracterizar o vínculo empregatício e a condição de empregado dos trabalhadores, colocando-lhes em degrau de alienação que promove a disfunção da realidade, ou seja, pretendendo camuflar a categoria da relação de emprego.

De fato, os propulsores desses ideais estimulam a precarização do trabalho para que possam se beneficiar da vulnerabilidade do trabalhador e fazê-lo escolher entre o desemprego o trabalho vulnerável, tornando a aceitação da precariedade como uma habilidade, mas que, na verdade, configura o “privilégio da servidão”, elucidado por Antunes.¹⁰²

Além disso, outras nuances circundam a precarização do trabalho incidente nas prestações de serviços por aplicativos de intermediação. São exemplos: jornadas de trabalho intensas, disfarçadas sob o viés de liberdade de horário; remuneração sujeita às circunstâncias injustificadas da plataforma, que em muitos casos reduz as demandas do trabalhador, impedindo-lhe de realizar mais serviços; sujeição às variações do algoritmo das plataformas digitais, restringindo acesso e indisponibilizando serviços ao trabalhador; transferência ao

¹⁰¹ABÍLIO, Ludmila Costhek. **Uberização traz ao debate a relação entre precarização do trabalho e tecnologia**. [24 abr. 2017]. São Leopoldo: Revista do Instituto Humanitas Unisinos - IHU, nº 503, Ano XVII. Entrevista concedida a Ricardo Machado. Disponível em: <<https://www.ihuonline.unisinos.br/artigo/6826-uberizacao-traz-ao-debate-a-relacao-entre-precarizacao-do-trabalho-e-tecnologia>>. Acesso em 05 de mar de 2023.

¹⁰²ANTUNES, Ricardo. **O privilégio da servidão: o novo proletariado de serviços na era digital**. 1. ed. São Paulo: Boitempo, 2018, p. 39.

trabalhador dos riscos da atividade empresarial, tendo ele que utilizar o próprio veículo, *smartphone* e serviços de *internet* para efetivar a produção, repassando parte do seu valor de serviço às empresas.

Vê-se, portanto, que as empresas da categoria “*on-demand*” disfarçam, muitas vezes, a realidade fática da relação contratual em face dos prestadores de serviços inscritos, com o intuito de se esquivarem das regulamentações trabalhistas, tendo em vista que estas possibilitariam o aumento do custo da produção, encarecendo o serviço e, talvez, distanciando parte da clientela. No entanto, deve-se prezar pela garantia da relação empregatícia em face dos custos econômicos da produção empresarial, que não se sobrepõe à dignidade humana dos trabalhadores promovida pelo reconhecimento do vínculo empregatício e seus efeitos correspondentes.

É correta a lição de Signes ao afirmar que:

Esse desequilíbrio é a principal causa de todos os riscos a que estão sujeitos, tanto os trabalhadores antigos quanto os novos; os baixos salários, o excesso de "flexibilidade", a transferência dos riscos inerentes ao negócio do empregador para o trabalhador, o "sequestro" da clientela etc. Hoje, o proprietário da plataforma define as condições - para seu benefício - e os trabalhadores devem aceitá-las ou não trabalhar. Portanto, o contrato de trabalho é baseado principalmente em padrões obrigatórios não disponíveis para as partes. A norma trabalhista deve ser imposta à vontade das partes, a partir do momento em que se verifica que o desequilíbrio de poder faz com que não exista verdadeira liberdade contratual para o trabalhador.¹⁰³

Apesar disso, houve produção legislativa, como marco inicial do desenvolvimento do Direito em face da realidade fática transposta pelos meios digitais em consonância às prestações de serviços realizadas por trabalhadores intermediários, para regulamentar a atividade de transporte individual, como bem caracteriza no setor “*on-demand*” da economia.

Dessa forma, foi sancionada em março de 2018 a Lei 13.640, que busca regulamentar o transporte remunerado privado individual de passageiros. Por meio dela, houve alteração na Lei 12.587/2012, que regulamenta a Política Nacional de Mobilidade Urbana, passando o inciso X do seu art. 4º a vigorar com a seguinte redação:

Art. 4º Para os fins desta Lei, considera-se:

[...]

X - transporte remunerado privado individual de passageiros: serviço remunerado de transporte de passageiros, não aberto ao público, para a realização de viagens individualizadas ou compartilhadas solicitadas exclusivamente por usuários previamente cadastrados em aplicativos ou outras plataformas de comunicação em rede.

[...]

¹⁰³SIGNES, Adrián Todolí. El Mercado de Trabajo em el S. XXI: On-demand Economy, el Crowdsourcing y otras formas de descentralización productiva que atomizan el mercado de trabajo. **El Trabajo em la era de la Economía Colaborativa**. Tradução nossa. Valencia: Tirant Lo Blanch, 2017, p.21.

Porém, sendo norma geral, a lei federal possui caráter abstrato, na qual deverá haver regulamentação por parte de leis municipais, por força do art. 11-A da referida lei, que dispõe evidentemente:

Art. 11-A. Compete exclusivamente aos Municípios e ao Distrito Federal regulamentar e fiscalizar o serviço de transporte remunerado privado individual de passageiros previsto no inciso X do art. 4º desta Lei no âmbito dos seus territórios.
Parágrafo único. Na regulamentação e fiscalização do serviço de transporte privado individual de passageiros, os Municípios e o Distrito Federal deverão observar as seguintes diretrizes, tendo em vista a eficiência, a eficácia, a segurança e a efetividade na prestação do serviço:
[...]

Por essa razão, a regulamentação dos serviços de aplicativo acontece de forma morosa, sem a percepção da realidade vivenciada pelos trabalhadores, os quais ficam ao alvedrio do legislador local para satisfazer os instrumentos jurídicos imprescindíveis à prestação destes serviços.

Salienta-se, no entanto, que a ausência de regulamentação é benéfica às empresas por aplicativos de intermediação, que continuam mantendo seus padrões de exigência de qualidade, pouco evidentes, atraindo sistematicamente trabalhadores informais que se sujeitam à precarização por necessidade de subsistência e por falta de emprego.

Apesar disso, com certa previsibilidade, os Tribunais do Trabalho no Brasil têm recebido inúmeras demandas acerca do tema, sobretudo a respeito da possibilidade ou não do reconhecimento do vínculo empregatício dos trabalhadores com as empresas prestadoras de serviços intermediários por aplicativos. Nessas ocasiões, os julgadores analisam as variáveis de cada caso, de modo que são diversas as decisões nos dois sentidos, tanto no reconhecimento como na ausência de vínculo, uma vez que a falta de regulamentação cede espaço ao embaraço jurisprudencial que permeia atualmente o judiciário trabalhista.

4.3 A discussão do tema no poder judiciário: a aplicabilidade da legislação atual nos casos concretos

4.3.1 O não reconhecimento do vínculo empregatício nos precedentes judiciais

A ausência de legislação específica em relação às novas formas de trabalho caracterizadas pelo Cibertariado implica na variação jurisprudencial excessiva, de modo que o reconhecimento de vínculo empregatício entre os trabalhadores e os aplicativos de serviços

intermediários é objeto de diversos precedentes, bem como o não reconhecimento também engloba vários julgados.

Nesse sentido, importa destacar que a função jurisprudencial, a nosso ver, tem sido exercida. É papel do Poder Judiciário, na ausência de regulamentação normativa, estipular a proteção aos direitos violados do indivíduo, seja pela analogia, pelos princípios gerais do direito ou pelos costumes.¹⁰⁴

Observa-se, ainda, nos casos que serão analisados posteriormente, que as normas trabalhistas têm suprido a argumentação jurídica nos julgados, uma vez que tem ocorrido a subsunção dos casos às determinações legais acerca do reconhecimento da relação de emprego, seja para afastá-la, seja para aplicá-la.

Desse modo, os Tribunais Regionais do Trabalho (TRTs) têm decidido de forma variada as situações correspondentes aos possíveis vínculos de emprego entre os trabalhadores e as plataformas tecnológicas de serviços. Por isso, os mecanismos de recursos têm sido utilizados veementemente, permitindo que as referidas situações cheguem ao Tribunal Superior do Trabalho (TST).

Neste tópico, ressalte-se, trabalharemos a reflexão em torno do não reconhecimento dos vínculos, seja em decisões nos TRTs, seja em julgados no TST.

Em 2022, o Tribunal Superior do Trabalho, em caso relatado pelo Ministro Ives Granda Martins Filho, houve o julgamento acerca do não reconhecimento de vínculo de emprego entre o motorista e a plataforma digital de serviços de transporte 99 Tecnologia LTDA.¹⁰⁵

Na situação, o Ministro Relator fundamentou sua decisão no sentido de não reconhecer os requisitos da habitualidade e da subordinação jurídica. Para ele, a plataforma digital não exige uma frequência mínima de trabalho pelo motorista, de modo que estaria a critério deste definir a constância de seu labor, estando a forma de trabalho elegida pelo próprio trabalhador.

No entanto, ocorre que o eminente Relator, *data vênia*, não levou em consideração as penalidades aparentemente irrelevantes da plataforma que restringem a execução da atividade por parte do trabalhador, como no caso de menor frequência laboral.

¹⁰⁴BRASIL, **Decreto-Lei nº 4.657, de 4 de setembro de 1942**. Lei de Introdução às normas do Direito Brasileiro. Rio de Janeiro, 1942. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del4657compilado.htm>. Acesso em 08 de mar de 2023.

¹⁰⁵BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **AIRR 1000031-71.2021.5.02.0006**, 4ª Turma, Relator Ministro Ives Gandra da Silva Martins Filho, DEJT 18/02/2022. Disponível em: <<https://jurisprudencia-backend.tst.jus.br/rest/documentos/6f199bb1b1db60f02401522c54b3d896>>. Acesso em 07 de mar de 2023.

Na eventualidade de ocorrer frequente inatividade, o trabalhador poderá ter sua conta suspensa ou cancelada,¹⁰⁶ o que permite afastar o argumento de que o motorista está livre para exercer a atividade quando tiver interesse. Pelo contrário, o trabalhador, na verdade, está vinculado à habitualidade do serviço, de modo que se houver distanciamento por determinado período de tempo, não haverá a liberalidade de retornar pelo seu arbítrio, mas sim estando sujeito à avaliação da plataforma digital em aceitá-lo de volta à execução das atividades.

Ora, se de fato houvesse a liberdade de exercício do labor conforme propagam as plataformas digitais, não haveria dificuldades em receber de volta o motorista “parceiro/colaborador” que pretendeu, deliberadamente, passar um período afastado do serviço. Se sua ausência episódica implica em cancelamento, percebe-se que o grau de liberdade de escolha do trabalhador é mínimo.

Além disso, foi argumentado acerca da subordinação jurídica do caso julgado, que, para o Ministro: “o estabelecimento de regras de procedimento na execução dos serviços não se confunde com o poder diretivo do empregador, não tendo o condão de caracterizar a subordinação jurídica”.¹⁰⁷

Há na política de uso e conduta das plataformas digitais que prestam serviços intermediários, a nosso ver, uma tentativa de descaracterizar a relação de emprego.

Ao estabelecer as regras de procedimento para exercer a atividade, os aplicativos prezam, corretamente, pela qualidade do serviço vinculado à sua marca. No entanto, tais normativas são normalmente acompanhadas de sanções que impedem o exercício livre do serviço, como destacado anteriormente no caso da frequência, de modo que caracterizam, de fato, o poder diretivo do empregador.

Ao aplicar as determinações restritivas, as plataformas digitais findam por influenciar na remuneração final do trabalhador, uma vez que, sob a restrição da execução da atividade, receberá menos demanda e, conseqüentemente, remuneração.

Posteriormente, o Relator afirma que não está na função do Poder Judiciário ampliar conceitos jurídicos no intuito de reconhecer do vínculo empregatício de trabalhadores que não se encontram enquadrados no conceito legal de subordinação, de modo que deverá haver o respeito às novas formas de trabalho modernizadas, nas situações em que não houver fraude.

¹⁰⁶99 TECNOLOGIA LTDA. **Termos de Uso Motorista/Motociclista Parceiro**. Disponível em: < <https://99app.com/legal/termos/motorista/> >. Acesso em 08 de mar de 2023.

¹⁰⁷BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **AIRR 1000031-71.2021.5.02.0006**, 4ª Turma, Relator Ministro Ives Gandra da Silva Martins Filho, DEJT 18/02/2022. Disponível em: < <https://jurisprudencia-backend.tst.jus.br/rest/documentos/6f199bb1b1db60f02401522c54b3d896> >. Acesso em 07 de mar de 2023.

De fato, como bem apontado, não incumbe à função jurisdicional ampliar conceitos para forçar adequações. No entanto, é papel do Direito proporcionar ferramentas de equilíbrio entre as relações sociais com base na realidade fática, que não é indolente, mas constante e dinâmica, de modo que os instrumentos jurídicos devem acompanhar o desenvolvimento social, na medida do seu alcance, que, no caso, tem sido delimitado através do controle jurisprudencial.¹⁰⁸

A relação contratual formada, ainda que calcada pela narrativa e pela aparência de autonomia do trabalhador, deve ser interpretada com base na realidade fática do serviço, estando-se atrelada ao caro princípio da Primazia da Realidade. Dessa forma, aponta Delgado:

No Direito do Trabalho, deve-se pesquisar, preferentemente, a prática concreta efetivada ao longo da prestação de serviços, independentemente da vontade eventualmente manifestada pelas partes na respectiva relação jurídica. A prática habitual — na qualidade de uso — altera o contrato pactuado, gerando direitos e obrigações novos às partes contratantes (respeitada a fronteira da inalterabilidade contratual lesiva).¹⁰⁹

Para o Direito do Trabalho, portanto, a materialidade do contrato é mais relevante do que sua forma, pois se prefere a realidade fática à estrutura contratual. Os mecanismos de disfarces utilizados para tergiversar a relação empregatícia não tem validade quando este vínculo for reconhecido.

Além do referido precedente - trazido à discussão por ter maior impacto na jurisprudência nacional, uma vez que se trata de uma decisão em tribunal superior e não tribunal regional -, houve decisões nos Tribunais Regionais do Trabalho que se assemelham à linha argumentativa utilizada para descaracterizar o vínculo empregatício. É o que veremos na decisão a seguir, a título de constatação do vínculo caracterizado.

Em Acórdão proferido pelo TRT da 4ª Região e relatado pelo Des. Emilio Papaleo Zin, houve a decisão no sentido de não reconhecimento do vínculo empregatício do motorista com a empresa Uber, ao entender que não haviam sido caracterizados, no caso concreto, os critérios da onerosidade e subordinação. No voto, o relator entendeu que:

[...] os instrumentos utilizados para o exercício da atividade eram todos de propriedade do reclamante, que apenas se utilizava do aplicativo ou plataforma digital para identificar e se aproximar dos clientes. A bem dizer, a partir disso,

¹⁰⁸BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **AIRR 1000031-71.2021.5.02.0006**, 4ª Turma, Relator Ministro Ives Gandra da Silva Martins Filho, DEJT 18/02/2022. Disponível em: <<https://jurisprudencia-backend.tst.jus.br/rest/documentos/6f199bb1b1db60f02401522c54b3d896>>. Acesso em 07 de mar de 2023.

¹⁰⁹DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019, p. 244.

concluiu que reclamada não atua no ramo de transporte, mas de tecnologia, prestando um serviço ao autor.¹¹⁰

Além de não reconhecer pela procedência do pleito do motorista, o Desembargador Relator entendeu que a referida plataforma digital, na verdade, está restrita ao setor tecnológico, distanciando-se dos serviços de transporte, de modo que a tecnologia serve apenas como um intermediário para o exercício da atividade pelo motorista.

Dessa maneira, vê-se que se busca distanciar o caráter de prestação de serviços em favor das empresas de tecnologia. Embora atuem, de fato, como intermediadoras entre o motorista (ou motociclista) e o cliente destinatário, as referidas empresas, a nosso ver, são fornecedoras do serviço de transporte, uma vez que disponibilizam sua marca como equivalente à qualidade do serviço prestado, dispondo de políticas de mercado que são atrativas tanto aos trabalhadores como aos consumidores.

Além disso, exigem padrões de qualidade na prestação do serviço, caracterizando a ordem diretiva da empresa, que atua no intuito de associar a atividade de transporte, como nos casos trazidos, às suas aptidões que podem diferenciá-las na concorrência do mercado. Nesse sentido, as empresas se impulsionam no setor econômico enquanto provedoras da mobilidade urbana, estando o consumidor ligado diretamente à plataforma (ou seja, à empresa) e não ao motorista que é utilizado como força de trabalho.

Nesse sentido, é certa a lição de Oitaven, Carelli e Casagrande:

Verifica-se que a decisão-tipo que descarta a existência do vínculo empregatício ao mesmo tempo que apresenta os aplicativos como uma modernidade, apresentam uma visão estrita e antiquada dos elementos da relação de emprego. Percebe-se que esse tipo de decisão classifica a empresa gestora do aplicativo como mera intermediadora da área de tecnologia, negando sua qualidade de prestação de serviços de transporte. Entende os trabalhadores como “parceiros” que atuam junto à plataforma como trabalhadores autônomos.¹¹¹

Desse modo, não há desvinculação das plataformas digitais quanto ao caráter intermediador do serviço. Além de intermediar a atividade fornecida, as empresas de tecnologia prezam pela qualidade do serviço de transporte e, portanto, devem ser qualificadas como parte do setor.

¹¹⁰BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. **Processo nº 0021248-06.2017.5.04.0029**, 7ª Turma, Rel. Emilio Papaleo Zin. Rio Grande do Sul, 2019. Disponível em: < <https://pesquisatextual.trt4.jus.br/pesquisas/rest/cache/acordao/pje/ZAQq5M1Nyhwnf3cp1XizA?> >. Acesso em 12 de mar de 2023.

¹¹¹OITAVEN, Juliana Carreiro Cobral; CARELLI, Rodrigo de Lacerda; CASAGRANDE, Cássio Luís. **Empresas de transporte, plataformas digitais e a relação de emprego: um estudo do trabalho subordinado sob aplicativos**. Brasília. Ministério Público do Trabalho, 2018, p. 51.

A dissonância jurisprudencial é efeito imediato da ausência de regulação normativa. Dessa forma, as análises concretas definem a possibilidade – ou impossibilidade – de haver reconhecimento da relação empregatícia entre as empresas de serviços tecnológicos por aplicativo e os trabalhadores. Assim, ver-se-á a outra parte da jurisprudência, qual seja o reconhecimento do vínculo empregatício entre as partes indicadas.

4.3.2 O reconhecimento de vínculo empregatício na decisão em Recurso de Revista no Tribunal Superior do Trabalho de nº 100353-02.2017.5.01.0066

A relação empregatícia se tornou objeto de análise constante nas demandas judiciais que debatem acerca da relação entre os trabalhadores e as plataformas digitais que disponibilizam os serviços na economia “*on-demand*”. Embora tenham decisões que sigam o raciocínio pelo reconhecimento do vínculo empregatício nas varas trabalhistas e tribunais regionais, o Acórdão em Recurso de Revista no Tribunal Superior do Trabalho, relatado pelo ministro Maurício Godinho Delgado, em verdade, tornou-se paradigmático no contexto jurisprudencial e acadêmico em torno das novas formas de trabalho correspondentes aos serviços prestados pela tecnologia de intermediação por aplicativos.

Dessa maneira, busca-se trabalhar, neste tópico, a referida decisão judicial enquanto julgamento paradigmático, uma vez que se trata de uma rica linha argumentativa que possibilita a ampliação do debate sobre o tema.

No caso, o Recorrente prestou serviços à Recorrida Uber do Brasil Tecnologia LTDA, de modo que pretendeu o reconhecimento do vínculo empregatício com a empresa, uma vez que não recebeu as parcelas decorrentes da relação jurídica após ter sua dispensa imotivada.

O Direito exerce papel fundamental na equalização das forças antagônicas que são inerentes às relações sociais, que se tornam relações jurídicas. Em verdade, por meio do Estado, o Direito busca redefinir o caos social pelo apaziguamento das interações entre indivíduos e demais setores da sociedade.

Quando diante de mudanças sociais abruptas, ao Direito incumbe a função de possibilitar o equilíbrio que substitui a barbárie. Em verdade, é seu papel primordial impedir que o conflito – inerente às relações humanas – seja gradativamente transformado em desordem.

Nessa linha de pensamento, ao introduzir a fundamentação para decisão, acertadamente o Relator indaga acerca da função do Direito:

[...] cabe a ele manter-se, mesmo em face da revolução tecnológica e da inovação das formas de gestão da força do trabalho, como um instrumento de civilização, ou deve, ao invés – na linha exaustivamente instigada pelo pensamento neoconservador –, ser um passivo (ou, até mesmo, ativo) instrumento de exacerbação das desigualdades do sistema econômico propiciadas pela aplicação e manejo desregulados e darwinistas das tecnologias e suas múltiplas ferramentas?¹¹²

Assim, a ausência de regulamentação sobre essa nova realidade tem afastado do Direito o seu caráter civilizatório, que inerentemente serviria de instrumento para o equilíbrio social, mas que por fatores desconhecidos tem possibilitado que somente os precedentes judiciais atuem sobre a matéria, devendo considerar um conjunto de fatores legais, sociais e econômicos para decidir acerca dessas novas formas de trabalho correspondentes às plataformas de tecnologia.

De forma incontroversa, a personalidade e o critério da pessoa física foram hipóteses reconhecidas para o desenvolvimento da caracterização da relação empregatícia.

Acerca da onerosidade, o Ministro entendeu como pagamento (contrapartida) da prestação de serviço o repasse de porcentagem correspondente aos valores das corridas pagos pelos passageiros, que são transferidos à plataforma de serviço de transporte e, posteriormente, ao motorista. Em destaque, ao complementar a justificativa, foi fundamentado em citação ao Ministro Alberto Bresciani, que explicava que a porcentagem repassada significa, na verdade, o fato de o motorista suportar os custos do serviço, como gasolina, *internet*, celular e a manutenção do veículo.

Quanto à não eventualidade, entendeu-se que o serviço prestado não representava qualquer transitoriedade ou especificidade. Pelo contrário, observou-se que a prestação do serviço foi permanente, de modo que a Reclamada, a Uber do Brasil Tecnologia Ltda, possuía controle do tempo pela atividade exercida, de modo que não foi demonstrado caráter pontual ou ocasional na execução do serviço.

Importa registrar, por outro lado, como complemento utilizado na fundamentação acerca da caracterização da não eventualidade, que a falta de exigência contratual de um número mínimo de jornada de trabalho não configura, por si só, a descaracterização da permanência do serviço. Dessa maneira, a quantidade de horas não é elemento caracterizador da relação de emprego, mas, sim, da delimitação acerca de jornada comum ou extraordinária.

¹¹²BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **RR - 100353-02.2017.5.01.0066**, 3ª Turma, Relator Ministro Maurício Godinho Delgado, DEJT 11/04/2022. Disponível em: <<https://jurisprudencia-backend.tst.jus.br/rest/documentos/b4f05b716c668bb027c5cbf0913c77fc>>. Acesso em 12 de mar de 2023.

Como último elemento caracterizador, e sendo nessa análise de caso um fundamento relevante para tornar a decisão paradigmática, a subordinação fora reconhecida, havendo o reconhecimento definitivo da relação de emprego.

Conforme apontado nos capítulos anteriores, a subordinação é elemento fundamental para caracterizar a relação de emprego. Foi ela – a subordinação jurídica –, que permitiu ao trabalho a desvinculação em torno da forma servil ou escrava, ao passo que o trabalhador, embora subordinado ao poder diretivo do tomador de serviços, é juridicamente livre. Na mesma proporção, trata-se de hipótese caracterizadora primordial da relação empregatícia para diferenciá-la do trabalho autônomo, que é difundido como correspondente às relações de trabalho que envolvem as empresas atuantes pelas plataformas digitais de serviços.

Dessa maneira, a subordinação retratada no caso discutido foi reconhecida pelo Ministro Relator como sendo “*algorítmica*”, de modo que fora definida como:

[...] própria do novo contexto empresarial, em que o empresário passa a usar uma pletera de mecanismos telemáticos, computadorizados, internáuticos, hiper-minuciosos e sensíveis a quaisquer movimentos dos seres humanos e máquinas envolvidos na dinâmica ou órbita de interesse do empreendimento estruturado.¹¹³

Assim sendo, a empresa atribui-se de um mecanismo digital, tal qual um *software*, que mantém de forma detalhista o poder diretivo sobre a execução das atividades e serviços prestados pelo trabalhador. Assim, controlam-se os preços das corridas, por meio do cálculo imediato de quilometragem, bem como delimitam a frequência do trabalhador, estabelecendo os limites e objetivos da prestação de serviço. Inexiste, portanto, autonomia.

Vê-se, com isso, mais uma vez, a disparidade jurisprudencial causada pela ausência de normas gerais regulamentadoras dessa espécie de serviço. Do mesmo modo que a relação empregatícia é afastada por não haver reconhecimento de todos os seus elementos caracterizadores, o mesmo Tribunal Superior analisa o mesmo tema de forma substancialmente distinta.

Frise-se que embora existam decisões contrárias ao reconhecimento de vínculo empregatício no Tribunal Superior do Trabalho, o Acórdão tratado neste tópico, como fato notório, ampliou a discussão acerca do tema, em virtude de sua riqueza argumentativa e linearidade lógica proposta, tornando-o paradigmático e objeto de aprofundamento sobre uma realidade que impacta sistematicamente o mercado de trabalho brasileiro.

¹¹³BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **RR - 100353-02.2017.5.01.0066**, 3ª Turma, Relator Ministro Maurício Godinho Delgado, DEJT 11/04/2022. Disponível em: <<https://jurisprudencia-backend.tst.jus.br/rest/documentos/b4f05b716c668bb027c5cbf0913c77fc>>. Acesso em 12 de mar de 2023.

5. A POSSIBILIDADE DE RECONHECIMENTO DO VÍNCULO EMPREGATÍCIO ENTRE OS APLICATIVOS E OS TRABALHADORES E SUA ADEQUAÇÃO AO DIREITO BRASILEIRO

5.1 O preenchimento dos requisitos essenciais à caracterização da relação de emprego e a descaracterização em relação ao trabalho autônomo

A partir do desenvolvimento notório da *internet* nos meios de interações sociais, com elevado grau de capilaridade na sociedade civil, a utilização dos aplicativos de intermediação de serviços é predominante no mercado de consumo, tornando-se, desse modo, um instrumento comum nos diversos setores da sociedade.

A facilidade de uso e a viabilidade dos serviços proporcionados pelas plataformas digitais permitiram que essas tecnologias impactassem a rotina dos indivíduos, seja nos momentos de lazer, de trabalho, de transporte, seja nos simples atos de comunicação. Assim como as redes sociais de comunicação, os aplicativos de serviços, como Uber, 99 e Ifood, tornaram-se essenciais no cotidiano do consumidor, de modo que passaram a auxiliar e a facilitar a vida social dos consumidores.

Com isso, as plataformas digitais transformaram-se em agentes econômicos que impactaram o mercado de trabalho, seja ao ampliar a visibilidade dos comerciantes (restaurantes, lanchonetes, bares), seja ao inaugurar novas formas de trabalho, por meio dos trabalhadores que passam a intermediar o serviço oferecido pelos aplicativos.

No entanto, ao oferecer modalidades de trabalho a serem prestadas pelos motoristas ou entregadores, as empresas prestadoras de serviços por aplicativos buscam se eximir da responsabilidade gerada a partir da promoção de labor, uma vez que tentam apartar a classificação da relação empregatícia a todo custo, no intuito de forjarem a regulamentação trabalhista e permanecerem incólumes diante das normativas do Direito do Trabalho.

Sob o argumento de que as normas trabalhistas dificultariam os serviços oferecidos pelas plataformas digitais, as referidas empresas se utilizam de instrumentos contratuais e discursivos para dissimular a realidade fática em relação ao trabalho prestado pelos motoristas ou entregadores por aplicativo, argumentando, sobremaneira, a elevação dos custos do negócio e o afastamento da clientela.

Porém, sabe-se que os contornos linguísticos ou formais não se mantêm quando contrariam o contexto fático no qual os trabalhadores e a prestação dos serviços se inserem.

Nesse sentido, o Direito do Trabalho é infalível ao reconhecer a relação empregatícia ainda que os empregadores se esforcem em camuflar o vínculo de emprego.

Dessa maneira, conforme já abordado no segundo capítulo deste trabalho, a relação de emprego pode ser reconhecida a partir de determinados critérios que a configuram, quais sejam: a prestação do trabalho por pessoa física, seguindo-se da pessoalidade com a qual o trabalhador prestou o serviço de forma habitual (ou não eventual), subordinando-se às ordens diretivas do empregador, recebendo como contrapartida determinado valor financeiro.¹¹⁴

Os serviços prestados pelos trabalhadores através dos aplicativos de intermediação podem ser caracterizados como relação de emprego conforme exige a legislação trabalhista. Destaque-se, no entanto, que não será em qualquer situação que haverá o enquadramento do trabalhador como empregado, mas se, e somente se, os seus serviços preencherem os requisitos fundamentais para o reconhecimento do vínculo empregatício.¹¹⁵

O critério da pessoa física, inicialmente, configura-se pelo fato de a relação ser formalizada com trabalhadores não configurados como pessoas jurídicas, mas sim naturais. Desse modo, entrelaça-se – mas não se confunde - à pessoalidade da relação empregatícia, que deverá ocorrer sem que haja substituição do empregado, o qual exercerá a atividade de forma infungível,¹¹⁶ sendo *intuitu personae*. Dessa forma, o trabalhador não pode, intermitentemente, ser substituído por outro, senão de forma esporádica, pois tornaria a prestação do serviço de forma fungível, descaracterizando, assim, a relação de emprego.¹¹⁷

Nesse sentido, tendo como exemplo os Termos de Uso do aplicativo Uber, vê-se a caracterização do referido requisito que configura a relação de emprego, que afirma: ‘‘sujeito ao cumprimento destes Termos, a Uber outorga a você uma licença limitada, não exclusiva, não passível de sublicença, revogável e não transferível.’’¹¹⁸

Além disso, é possível também reconhecer o critério pelos Termos de Uso do Motorista/Motociclista da empresa 99, que anuncia:

3.3. O perfil do Motorista/Motociclista Parceiro é exclusivo e intransferível. O Motorista/Motociclista Parceiro compromete-se, mediante aceitação dos Termos, a não compartilhar sua Conta com terceiros, sendo vedada a transferência de sua Conta, sob pena de cancelamento imediato da Conta do Motorista/Motociclista

¹¹⁴DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019, p. 337.

¹¹⁵Vide tópico 2.2.1 deste trabalho.

¹¹⁶BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 10. ed. São Paulo: LTr, 2016, p. 174.

¹¹⁷DELGADO, *op. cit.*, p. 339.

¹¹⁸UBER TECHNOLOGIES INC. **Termos Gerais de Uso**. Licença. Disponível em: < <https://www.uber.com/legal/pt-br/document/?country=brazil&lang=pt-br&name=general-terms-of-use> >. Acesso em 18 de mar de 2023.

Parceiro, além de encaminhamento do caso às autoridades públicas para análise de eventuais penalidades criminais e civis aplicáveis.¹¹⁹

Indubitavelmente, o caráter pessoal da prestação de serviço é notório, de modo que o trabalhador somente é mantido na plataforma digital se mantiver suas qualidades pessoais em serviço, que são infungíveis e intransferíveis. Não há, portanto, abertura para substituição da atividade, uma vez que o trabalhador se encontra condicionado ao cancelamento da licença de serviço se agir dessa forma.

Os trabalhadores prestadores de serviços por aplicativo não exercem as atividades de forma igualitária. Isso significa dizer que há trabalhadores que podem ser reconhecidos como habituais, agindo com exclusividade e frequência para a plataforma eletrônica, mas que outros podem ser eventuais, utilizando-se do serviço apenas como complemento de renda. Importa frisar, novamente, que o reconhecimento do vínculo empregatício é estabelecido somente àqueles que preencham por completo os requisitos exigidos para configurar a relação de emprego. Aqueles que por um critério ou outro não consigam exaurir as hipóteses fundamentais de reconhecimento, não serão, por assim dizer, vinculados às empresas de serviço por intermediação.

Nesse sentido, é válida a argumentação citada como fundamento de sentença exarada pela 13ª Vara do Trabalho de São Paulo, em 2017, que entendeu que “dizer que o trabalho eventual é admitido não equivale a dizer que o trabalho de todos os motoristas é eventual.”¹²⁰

Dessa maneira, percebe-se que é nítida a divisão entre trabalhadores que atuam habitualmente e outros que atuam como complemento de renda, sem rotina fixa. Essa divisão, inclusive, é o contexto no qual as empresas de tecnologia utilizam como argumento nas demandas judiciais para justificar a ausência de relação empregatícia.

Ainda que seja admitido o trabalho eventual, vê-se que também é admitido o trabalho habitual, de modo que, como bem foi esclarecido na referida decisão¹²¹, a possibilidade de haver eventualidade na prestação de serviço não se estende à provável configuração da relação empregatícia em face daqueles trabalhadores que atuam de forma não eventual.

Além disso, a exemplo da empresa Uber, as plataformas de tecnologia não somente possibilitam a habitualidade do serviço, como também estimulam os motoristas a atuarem de

¹¹⁹99 TECNOLOGIA LTDA. **Termos de Uso Motorista/Motociclista Parceiro**. Disponível em: < <https://99app.com/legal/termos/motorista/> >. Acesso em 18 de mar de 2023.

¹²⁰BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. **Processo nº 1001492-33-2016-5-02-0013**, 13ª Vara do Trabalho de São Paulo, Juiz do Trabalho Eduardo Rockenbach Pires, DEJT 20/04/2017. Disponível em: < <https://pje.trt2.jus.br/primeirograu/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam?nd=17033008332297200000061601335> >. Acesso em 19 de mar de 2023.

¹²¹*Id. Ibid.*

forma frequente, ao passo que lançam programas de incentivos àqueles que possuem melhores avaliações pelos consumidores, altas taxas de aceitação, bem como baixa porcentagem de cancelamento de corridas, por exemplo. Assim, com esses estímulos, os trabalhadores que atingirem esses objetivos receberão descontos em combustíveis, em academias e prioridades em viagens saindo de aeroportos.¹²²

Dessa maneira, os benefícios oferecidos promovem a intensificação do exercício da atividade por parte dos trabalhadores, que, agora, serão submetidos a impetuosas jornadas de trabalho para que os objetivos estabelecidos pelas empresas sejam atingidos e, assim, os motoristas e entregadores recebam os auxílios.

Assim, acerca desses trabalhadores que possuem rotina delimitada, frequência na atividade exercida e que se utilizam do serviço das plataformas como meio de sustento, é cristalino observar que a relação empregatícia pode ser configurada.

A onerosidade do serviço, entendendo-lhe como a contrapartida da prestação da atividade realizada pelo trabalhador, por meio de valor financeiro, é critério fundante da relação empregatícia.

As plataformas de tecnologia, ao oferecerem o serviço de transporte, por exemplo, definem o preço da corrida que será cumprida pelo trabalhador. Não se trata de liberalidade do motorista ou entregador de aplicativo precificar o seu trabalho, uma vez que o valor do serviço se encontra pré-estabelecido pelas empresas, que, após serem pagas pelos consumidores, repassam uma porcentagem ao trabalhador.

A plataforma Ifood, por exemplo, repassa ao entregador o valor mínimo de R\$ 1,50 (um real e cinquenta centavos) por quilômetro rodado, levando-se em conta a distância total. Além disso, o valor da entrega pode variar de acordo com o número de pedidos; o perfil da cidade; a hora e dia da semana; a forma de entrega.¹²³ Por outro lado, a empresa Uber, precifica as corridas considerando a soma do preço base, o preço por tempo, o preço por distância, o preço dinâmico (quando houver), os pedágios e outras taxas (também quando for aplicável).¹²⁴

Vê-se, portanto, que a margem de discricionariedade do trabalhador para precificar a sua própria atividade é mínima. Desse modo, o valor recebido é condicionado ao valor

¹²²UBER TECHNOLOGIES INC. **Chegou o Uber Pro.** Disponível em: < <https://www.uber.com/br/pt-br/drive/uber-pro/> >. Acesso em 19 de mar de 2023.

¹²³IFOOD. **Como é calculado o valor de cada entrega?** Disponível em: < <https://entregador.ifood.com.br/abrindo-a-cozinha/como-e-calculado-o-valor-de-cada-entrega/> >. Acesso em 19 de mar de 2023.

¹²⁴UBER TECHNOLOGIES INC. **Entenda o cálculo dos preços.** Disponível em: < <https://help.uber.com/pt-BR/driving-and-delivering/article/entenda-o-c%C3%A1lculo-dos-pre%C3%A7os?nodeId=470cd474-831c-4e01-8e5a-3032ca39bab1> >. Acesso em 19 de mar de 2023.

determinado pela empresa. Assim, o critério oneroso, enquanto contrapartida pelo serviço fornecido, caracteriza-se através do repasse das empresas de tecnologia de serviços aos trabalhadores, considerando-se os fatores da produção periódica e abatendo-se a participação da plataforma digital.

Além disso, sob o teor objetivo do critério, a onerosidade se evidencia no sentido de haver o efetivo pagamento por parte da empresa ao trabalhador. Por outro lado, subjetivamente, o motorista ou entregador possui a expectativa de receber a contraprestação pecuniária pela plataforma tecnológica, ainda que não a receba.

Como não se enxerga margem de negociação entre o trabalhador e o consumidor, uma vez que o valor do serviço é determinado por ordem diretiva das empresas, que remunera o motorista ou entregador, é possível avaliar a configuração do critério oneroso do serviço.

O critério da subordinação para reconhecimento de vínculo empregatício é, de fato, o mais sensível para a problemática discutida neste trabalho. Como afirmado em capítulos anteriores, a referida hipótese constitutiva da relação de emprego é comumente desvinculada do contexto empregatício para conceder espaço à autonomia que, muitas vezes, não está caracterizada, mas é utilizada para subverter o vínculo de emprego. A subordinação é, em síntese, o cumprimento das ordens emitidas pelo empregador ao empregado. Está inserida, portanto, num contexto fático-jurídico delineado pelo contrato de trabalho acordado entre as partes da relação de emprego.¹²⁵

Entre seus variados conceitos formulados pela doutrina e pela jurisprudência, já discutidos neste trabalho, para que haja correspondência com a reflexão aqui proposta, trabalhar-se-á sobre a análise das suas variações conceituais acerca da “parassubordinação” e “subordinação algorítmica”.

O primeiro termo referido indica, conforme Cassar¹²⁶, uma gradação da subordinação, de modo que o trabalhador estaria envolto por esta, constituindo-lhe, não estando à parte de sua definição, mas presente de forma mais leve, caracterizando-se num maior nível de controle sobre o empregado que o trabalho autônomo.

Por outro lado, a subordinação algorítmica é um conceito proposto no paradigmático Recurso de Revista no Tribunal Superior do Trabalho de nº 100353-02.2017.5.01.0066, relatado pelo Ministro Maurício Godinho Delgado. Na decisão, conforme já trabalhada anteriormente, o Relator a definiu no sentido de estar inserida nos mecanismos digitais e

¹²⁵Vide capítulo 2.2.1 deste trabalho.

¹²⁶CASSAR, Vólia Bonfim. **Direito do Trabalho**. 14 ed. Rio de Janeiro: Forense. São Paulo: MÉTODO, 2017, p. 256.

computadorizados que utiliza os movimentos dos seres humanos e das máquinas em favor do interesse do empreendimento.¹²⁷

Embora existam as variações terminológicas e conceituais para atuar sobre as novas formas de trabalho, a subordinação é critério indispensável para retratar a relação de emprego. Não significa, vale destacar, em insistir na configuração do vínculo empregatício, numa tentativa de enquadrar determinado contexto fático em que não haja relação empregatícia. Pelo contrário, as novas definições representam a celeridade com que as relações sociais e do trabalho se inovam, principalmente no meio digital. Dessa forma, à medida que as modalidades de labor são criadas e alteradas, incumbe ao Direito do Trabalho a função de acompanhá-las, seja por inovações legislativas, seja por variações conceituais.

Dessa forma, a subordinação pode ser revelada por diversas formas no contexto das prestações de serviços entre os trabalhadores e as empresas de tecnologia por aplicativo.

A empresa Uber, por exemplo, possui política de desativação de conta para os motoristas prestadores de serviços, podendo ser excluídos da plataforma, inclusive, por média de avaliação. No caso, se o motorista obtiver avaliações reiteradas que estejam abaixo da média de avaliação dos demais motoristas da plataforma na sua cidade, poderá ter sua conta desativada. Além disso, o trabalhador que consiga angariar passageiros da empresa para outros serviços de transporte ou esteja com outras pessoas no veículo que não estejam relacionadas à plataforma, poderá, indubitavelmente, ter seu acesso cancelado.¹²⁸

As referidas situações demonstram o caráter subordinador da execução do serviço, de modo que a lista de eventos que possam ensejar a desativação da conta é exemplificativa, como a própria plataforma afirma. Desse modo, o contrato poderá ser rescindido unilateralmente pela empresa, sem haver aviso prévio ou garantias após a rescisão.

A empresa Ifood, por outro lado, em sua política de desativação de entregadores, afirma que o descumprimento nos Termos de Uso ou mau uso da plataforma podem ensejar o cancelamento da conta dos trabalhadores. O entregador, ao indicar que não está disponível para determinada entrega, estará sujeito à alteração de seu status pela empresa, que o tornará *offline* por determinado período, sem necessidade de aviso prévio ou justificativa.¹²⁹ Ocorre que as hipóteses previstas pela plataforma que justificam o cancelamento da conta do

¹²⁷BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **RR - 100353-02.2017.5.01.0066**, 3ª Turma, Relator Ministro Maurício Godinho Delgado, DEJT 11/04/2022. Disponível em: < <https://jurisprudencia-backend.tst.jus.br/rest/documentos/b4f05b716c668bb027c5cbf0913c77fc> >. Acesso em 12 de mar de 2023.

¹²⁸UBER TECHNOLOGIES INC. **Entendendo porque motoristas podem perder acesso à sua conta**. Disponível em: < <https://www.uber.com/br/pt-br/drive/safety/deactivations/> >. Acesso em 21 de mar de 2023.

¹²⁹IFOOD. **Termos e condições de uso ifood para entregadores**. Disponível em: < <https://entregador.ifood.com.br/wp-content/uploads/2023/02/Termo-de-uso.pdf> >. Acesso em 21 de mar de 2023.

entregador são pouco evidentes, de modo que o trabalhador permanece ao arbítrio da empresa sem qualquer previsibilidade.

Seguramente, as hipóteses indicadas evidenciam o poder diretivo das empresas sobre os trabalhadores, que ficam subordinados às ordens emanadas pelas plataformas, sem obviedade suficiente para estabilizar o exercício da atividade.

Além disso, vale salientar, é fato notório que os trabalhadores estão sujeitos, também, às avaliações por parte dos consumidores, sem prejuízo do controle pelas plataformas. Dessa maneira, os motoristas e entregadores recebem considerações e análises de pessoas distintas, sem haver padronização nas críticas, o que demonstra a volatilidade do poder de fiscalização por parte das empresas.

Isso demonstra, por outro lado, a necessidade de o trabalhador permanecer o máximo de tempo disponível ao serviço, uma vez que ao gerir mais viagens ou entregas, receberá mais avaliações e, conseqüentemente, terá mais possibilidade de ser avaliado positivamente, intensificando sua jornada de trabalho. Assim, de uma maneira ou de outra, o trabalhador se encontra subordinado às diretrizes das empresas, que recolhem as avaliações dos consumidores e, posteriormente, utilizam-se delas, também, para definir a permanência ou não do motorista ou entregador na plataforma de tecnologia.

As plataformas digitais de serviços intermediários buscam, através dos trabalhadores, adequar o exercício da atividade conforme se apresente necessário, seja pela demanda, pelo custo do serviço ou para atrair maior clientela. Dessa forma, percebe-se que os trabalhadores se vêem sujeitos às imposições das empresas, sem que haja substancial independência na prestação do serviço. Neste sentido, corretamente aponta o magistrado da 2ª Vara do Trabalho em Maceió, ao fundamentar a sentença que tem como polo passivo a empresa Ifood:

O poder diretivo da reclamada consegue efetivar sua atividade econômica por meio de um trabalho atomizado, de modo que, eventual diminuição de trabalhadores criando obstáculo ao próprio negócio terá como resposta a ação desse poder diretivo para reverter o cenário, no sentido de exigir mais trabalho de quem se mantém, definindo e controlando suas jornadas e impondo sanções aos que não obedecem aos comandos por ela emitidos. Assim, toda a narrativa de que os motoristas têm flexibilidade e independência para utilizar o aplicativo, fazer seus horários e prestar seus serviços quanto e como quiserem não subsiste. A necessidade de se manter "logado" dentro da área determinada e na escala de trabalho determinada pelo líder de equipe afigura-se essencial para que o trabalhador permaneça trabalhando para a reclamada.¹³⁰

¹³⁰ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 19ª Região. **ATSum 0000830-43.2019.5.19.0002**, 2ª Vara do Trabalho de Maceió. Disponível em: <<https://pje.trt19.jus.br/primeirograu/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam?nd=19111113255792100000010369303>>. Acesso em 22 de mar de 2023.

Assim, é perceptível a subordinação do trabalhador em relação ao poder diretivo da empresa de tecnologia, de modo que ao estar sujeito ao cumprimento de metas, às adequações das plataformas para atender as necessidades destas, bem como às exigências de padrões de qualidade de serviço, o motorista ou entregador não possui liberalidade no exercício da atividade.

Dessa maneira, tanto pelo conceito da parassubordinação – ao afirmar-se enquanto uma gradação da subordinação -, quanto pela definição da subordinação algorítmica – estando o trabalhador sujeito às exigências do *software*, inteligência artificial e mecanismos computadorizados, ensejados pelas exigências das empresas -, é expressivo o preenchimento do caráter subordinador das plataformas de tecnologia em face do trabalhador.

De fato, o reconhecimento da subordinação na situação fático-jurídica implica, necessariamente, na descaracterização do trabalho autônomo, que não é compatível à condução do serviço sob ordens diretivas da empresa para o funcionamento de sua atividade, e tampouco se compatibiliza com a possibilidade de sanções na execução dos serviços.

Nesse sentido, o poder sancionador das plataformas digitais em face dos trabalhadores reafirma o caráter subordinador e, conseqüentemente, atrelado aos demais critérios correspondentes, caracteriza a relação de emprego. Sendo um trabalho autônomo, as sanções indicadas e sofridas pelos trabalhadores não subsistiriam, uma vez que a autonomia é fator incompatível à subordinação, de modo que o grau mais elevado de sanção ensejaria, portanto, a perda da clientela. A partir do instante em que as empresas de tecnologia empregam retaliações àqueles que não seguirem os padrões de qualidade exigidos, descaracteriza-se, portanto, a autonomia. Dessa maneira, comprova-se a subordinação ao suspender o acesso da conta, ao reduzir as ofertas de corridas e entregas, ao intensificar as jornadas de trabalho para receber melhores avaliações e ao cumprir metas para colher benefícios, demonstra-se a subordinação.

A autonomia, por outro lado, revela-se no fato de o trabalhador definir e delimitar suas decisões de práticas no exercício da atividade contratada. Caso o tomador de serviços abalize os serviços acordados, impondo ao contratado metas a serem atingidas e demais exigências condizentes à qualidade do serviço prestado, no intuito de preservar a reputação da empresa, não se é possível afirmar o trabalho autônomo, havendo, portanto, a caracterização do labor subordinado.

5.2 A precarização do trabalho a partir do não reconhecimento do vínculo empregatício

A partir do reconhecimento do vínculo empregatício entre o empregador e empregado há uma série de garantias legais, também constitucionais, que resguardam o trabalhador, a exemplo do Seguro Desemprego, do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, das férias, do décimo terceiro, da indenização compensatória em virtude de demissão sem justa causa (vide art. 7º, inciso I, da Constituição Federal),¹³¹ entre outras.

O arcabouço de segurança social que acompanha a relação empregatícia é fator fundamental no caráter teleológico que permeia o Direito do Trabalho, que, além de buscar equilibrar a relação de emprego e priorizar valores sociais apontados como pertinentes à sociedade, também julga necessário possibilitar ao trabalhador mecanismos que promovem a melhoria da sua condição social, satisfazendo a dignidade da pessoa humana.

Nesse sentido, acertadamente instrui Delgado:

O Direito do Trabalho não escapa a essa configuração a que se submete todo fenômeno jurídico. Na verdade, o ramo juslaboral destaca-se exatamente por levar a certo clímax esse caráter teleológico que caracteriza o fenômeno do Direito. De fato, o ramo justabalhista incorpora, no conjunto de seus princípios, regras e institutos, um valor finalístico essencial, que marca a direção de todo o sistema jurídico que compõe. Este valor — e a conseqüente direção teleológica imprimida a este ramo jurídico especializado — consiste na melhoria das condições de pactuação da força de trabalho na ordem socioeconômica. Sem tal valor e direção finalística, o Direito do Trabalho sequer se compreenderia, historicamente, e sequer justificar-se-ia, socialmente, deixando, pois, de cumprir sua função principal na sociedade contemporânea.¹³²

Assim, o Direito do Trabalho, a partir da seguridade que envolve o contrato de trabalho, permite ao trabalhador condições econômicas e sociais que lhe possibilitam melhorias na qualidade de vida, de modo que a ausência dos institutos jurídicos e legais que abrangem a relação de emprego afeta, certamente, o bem estar do trabalhador.

O artigo 7º da Constituição Federal de 1988 enuncia, exemplificadamente, diversas garantias à relação de emprego, que busca promover, conforme sua própria redação, a melhoria da condição social do trabalhador.¹³³ No mesmo sentido, a Carta Cidadã Brasileira elege o valor social do trabalho como fundamento da República, alinhado à livre iniciativa,

¹³¹BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil**: promulgada em 5 de outubro de 1988. Disponível em: < https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm >. Acesso em 25 de mar de 2023.

¹³²DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019, p. 56.

¹³³BRASIL, *op. cit.*

que se insere nas próprias limitações e concessões estabelecidas pela mesma Constituição, conforme se observa no Capítulo II do texto constitucional. Vê-se, portanto, que o vínculo empregatício é elemento fundamental à satisfação da dignidade humana a partir do trabalho, uma vez que promove o lazer, o consumo, a participação social, fortalecendo a dinâmica de mercado e a sustentabilidade econômica do Estado.

Em sentido contrário à promoção social calcada pelo vínculo de emprego, o fenômeno do Cibertariado elege a precarização como fundamento da sua subsistência. A fragilização econômica com o crescente desemprego e diminuição do poder de consumo dos indivíduos levam à sustentação dos trabalhos precários, que passam a ser ocupados por indivíduos desamparados pelas políticas de Estado e economicamente vulneráveis, forçando-os a aceitarem as condições deterioradas de serviços para que as exigências da nova fase do capitalismo possam permanecer.

Para isso, as empresas de tecnologia que são figuradas enquanto empregadoras, reverberam o discurso ideológico de dissimulação da realidade precarizada vivenciada pelos trabalhadores. Transformam-lhes em empreendedores, parceiros e colaboradores da funcionalidade dos serviços de intermediação por aplicativos. Repercutem, do mesmo modo, a ideia de autonomia no trabalho, difundindo o argumento de inexistência de banco de horas, jornadas de trabalho ou limitação na remuneração periódica. Para isso, potencializam o ideal de flexibilização dos direitos e garantias trabalhistas, elegendo-os como inimigos da liberdade do trabalhador, ao passo que marginalizam o emprego de carteira assinada regido pela CLT, justificando com o argumento de que o vínculo empregatício é maléfico à condição social do empregado.

Nesse sentido, Vasapollo elucida:

As novas figuras do mercado de trabalho, os novos fenômenos do empreendedorismo, cada vez mais se configuram em formas ocultas de trabalho assalariado, subordinado, precarizado, instável, trabalho “autônomo” de última geração, que mascara a dura realidade da redução do ciclo produtivo. Na verdade, trata-se de uma nova marginalização social e não de um novo empresariado.¹³⁴

Em verdade, a nova fase capitalista de exploração do trabalho se utiliza desses argumentos para sustentar a própria precarização. À medida que especulam os ideais de liberdade a partir da ausência do vínculo de emprego, estimulam a vulnerabilidade social do trabalhador, forçando-o a aceitar as exigências precárias de mercado, de modo que as empresas favorecidas pela precariedade se beneficiam do poder argumentativo da fragilidade mascarada pela liberdade.

¹³⁴VASAPOLLO, Luciano. O trabalho atípico e a precariedade. In: ANTUNES, Ricardo; BRAGA, Ruy. **Infoproletários: degradação real do trabalho virtual**. São Paulo: Boitempo, 2015, p. 234.

Desse modo, as empresas de tecnologia na economia *on-demand* adotam o discurso ardiloso em não considerar a figura do empregado enquanto subordinado, mas autônomo, colaborador e parceiro da produção capital, promovendo uma intensa jornada de trabalho para que o trabalhador alcance uma melhor condição de vida. A partir disso, o motorista ou entregador decidiria o quanto receberia como remuneração, dado o maior tempo de serviço prestado, mas sem considerar que sua saúde física e convivência social e familiar se desgastariam, pois haveria menor tempo para sedimentar as relações, estando sujeito, ininterruptamente, às determinações das empresas.

6. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O desenvolvimento tecnológico, a partir da utilização da *internet* nos meios de consumo e de comunicação social, permitiu a formação de uma nova modalidade de trabalho que é instrumentalizada pelos aplicativos digitais que fornecem serviços de intermediação. O *Cibertariado* — termo recorrente nesta pesquisa, surgido de “cibernética” e “proletariado” —, formou-se com base na precarização do trabalho movida pelo uso das plataformas digitais, representando uma nova classe de trabalhadores em grau de vulnerabilidade, estando ao alvedrio da exploração da força de trabalho pela economia capitalista. Por efeito, essa modalidade de serviço enseja o debate acerca da possibilidade de haver ou não vínculo empregatício entre os prestadores de serviços e as empresas de tecnologia.

Diante da análise histórica apresentada neste trabalho, percebeu-se que o desenvolvimento da tecnologia permitiu a readequação dos postos de trabalho e a formação de novas modalidades de serviços. Concomitantemente a esta evolução, o Direito do Trabalho sempre buscou minimizar os efeitos prejudiciais ao trabalhador que eram ocasionados pela ampliação tecnológica.

As mudanças sociais causadas pelo advento da Quarta Revolução Industrial — também intitulada de Tecnologia 4.0 — também proporcionaram uma nova realidade ao mercado de trabalho e, conseqüentemente, exigiram do Direito do Trabalho sua adequação à consolidação da tecnologia a fim de equilibrar os dissensos entre as figuras da relação empregatícia.

Nesse sentido, como se observou, o crescimento do desemprego e a vulnerabilidade econômica de parte da sociedade permitiram que as empresas de tecnologia como a *Uber*, o *Ifood*, *99*, *Rappi* que se beneficiassem do desamparo dos trabalhadores. A partir disso, forma-se o óbice no ramo trabalhista do Direito em torno da forma que o ordenamento jurídico brasileiro poderia ser usado como instrumento de proteção aos trabalhadores e, ao mesmo tempo, ter garantido o exercício da livre iniciativa.

Foi proposto aqui, uma breve análise social, histórica e jurídica a partir da observação de desamparo em que os trabalhadores submetidos aos serviços por aplicativos das empresas de tecnologia estão inseridos. Nesse sentido, o que se notou foi o latente lucro das plataformas digitais a partir dos serviços realizados pela classe do *Cibertariado* que se utilizam dessa força de trabalho para exigir padrões de qualidade nos serviços, mas sem fornecer aos trabalhadores os instrumentos que efetivam o serviço oferecido aos

consumidores, como veículo, *smartphone*, *internet* etc. Mais que isso, foi possível observar o grau de subordinação consequente das ordens diretivas emanadas pelas empresas de tecnologia que, por meio de discursos e argumentos arditos, maquiagem o grau de exploração do trabalho e insistem no enquadramento dos serviços enquanto autônomos.

Além disso, foi possível refletir sobre a *Gig Economy*, na qual o trabalho *on-demand* se insere, uma vez que a vulnerabilidade do trabalhador estabelecido pelo contexto de desemprego e desamparo econômico beneficiou a captação desta força de trabalho pelas empresas que prestam serviços de funções habituais como transporte, entrega de mercadoria ou alimentos. Nesse sentido, demonstrou-se, por meio da análise das políticas de uso das empresas de tecnologia, a maneira pela qual essas diretrizes estimulam a manutenção do motorista ou entregador na plataforma, oferecendo-lhes recompensas e impondo-lhes objetivos que serão atingidos de forma condicional pela intensificação da jornada de trabalho.

Seguramente, a problemática em torno do *Cibertariado*, com sua vulnerabilidade a partir da captação da força de trabalho pelas empresas de tecnologia de trabalho *on-demand*, proporcionou o debate acerca da natureza trabalhista do contexto referido, de modo que a ausência de legislação específica sobre o assunto fortaleceu o dissenso na jurisprudência dos tribunais do trabalho, que ora reconhece o vínculo empregatício entre as partes, ora entende que não há configuração da relação de emprego.

Igualmente, foi verificado neste trabalho que, dentre os requisitos para configurar a relação de emprego, a caracterização da subordinação na relação entre os trabalhadores e as empresas de tecnologia é a hipótese mais difícil. No entanto, observou-se que a partir dos termos e condições de uso das plataformas, direcionados aos trabalhadores, a subordinação é plenamente possível de ser reconhecida.

Refletimos também que as tendentes flexibilizações dos direitos e garantias trabalhistas estão em evidência no discurso de mercado atual, que busca, através de argumentos imprudentes, a exclusão do vínculo empregatício, pois as exigências emanadas por meio dos mecanismos computadorizados configuram, seguramente, a subordinação jurídica na relação contratual e, conseqüentemente, possibilitam o reconhecimento da relação de emprego.

No entanto, embora a discussão seja recente e pouco delimitada no ordenamento jurídico, o Direito do Trabalho cultiva as condições necessárias, como observamos, de não se eximir da responsabilidade em buscar equilibrar os efeitos advindos da exploração do trabalho em torno do *Cibertariado*.

Observou-se que, ao não ser considerada a relação de emprego, o trabalhador inserido na modalidade do *Cibertariado* se estabelece à margem do bem-estar da sociedade, uma vez que não possui garantias trabalhistas e previdenciárias – como férias, seguro desemprego, décimo terceiro, entre outros -, as quais, caso consolidadas, possibilitaram uma previsibilidade econômica que reduziria, dessa forma, sua vulnerabilidade social.

Entende-se assim, a partir da reflexão proporcionada neste trabalho, que, para atender às expectativas de maior justiça sobre o atual contexto de desamparo no qual o *Cibertariado* vivencia, é fundamental a atuação conjunta dos poderes da República.

Desse modo, para proporcionar uma melhor análise sobre as situações concretas que alcancem o Poder Judiciário, vê-se a imprescindibilidade da edição de súmulas que possam orientar as decisões judiciais a fim de efetivar as normas trabalhistas que resguardam os interesses do trabalhador. Além disso, torna-se imperativa a regulamentação normativa por parte do legislativo, no sentido de possibilitar a compatibilização de direitos e deveres nos contratos advindos das relações jurídicas entre os trabalhadores e as empresas de tecnologia. Da mesma forma, é necessário o fortalecimento de políticas públicas que minimizem a vulnerabilidade dos trabalhadores inseridos nesse contexto.

Finalmente, pretendeu-se com este estudo ampliar a discussão sobre o tema para ser possível identificar respostas críveis que busquem assentar o debate e torná-lo melhor direcionado para solucionar os dissensos fáticos que chegam ao judiciário brasileiro. Dessa forma, não se busca, aqui, emanar resoluções definitivas, mas aclarar a reflexão sobre a atual necessidade social em entender o fenômeno do *Cibertariado*, propondo um aprofundamento histórico, social, teórico e jurídico que busque balizar os efeitos dessa nova relação empregatícia e, por fim, garantir a atuação do Direito do Trabalho nessa realidade contemporânea.

7. REFERÊNCIAS

99 TECNOLOGIA LTDA. **Termos de Uso Motorista/Motociclista Parceiro**. Disponível em: < <https://99app.com/legal/termos/motorista/> >. Acesso em 08 de mar de 2023.

ABÍLIO, Ludmila Costhek. **Uberização traz ao debate a relação entre precarização do trabalho e tecnologia**. [24 abr. 2017]. São Leopoldo: Revista do Instituto Humanitas Unisinos - IHU, nº 503, Ano XVII. Entrevista concedida a Ricardo Machado. Disponível em: <<https://www.ihuonline.unisinos.br/artigo/6826-uberizacao-traz-ao-debate-a-relacao-entre-precarizacao-do-trabalho-e-tecnologia>>. Acesso em 05 de mar de 2023.

ANTUNES, Ricardo. **O privilégio da servidão: o novo proletariado de serviços na era digital**. 1. ed. São Paulo: Boitempo, 2018.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 10. ed. São Paulo: LTr, 2016.

BARROSO, Luís Roberto. **Curso de direito constitucional contemporâneo: os conceitos fundamentais e a construção do novo modelo**. 7. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2018.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil: promulgada em 5 de outubro de 1988**. Disponível em: < https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm >. Acesso em 25 de mar de 2023.

BRASIL, **Decreto-Lei nº 4.657, de 4 de setembro de 1942**. Lei de Introdução às normas do Direito Brasileiro. Rio de Janeiro, 1942. Disponível em: < https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del4657compilado.htm >. Acesso em 08 de mar de 2023.

BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Brasília, 1943. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decretolei/del5452.htm>. Acesso em 14 fev. 2023.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. **Processo nº 1001492-33-2016-5-02-0013**, 13ª Vara do Trabalho de São Paulo, Juiz do Trabalho Eduardo Rockenbach Pires, DEJT 20/04/2017. Disponível em: < <https://pje.trt2.jus.br/primeirograu/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam?nd=17033008332297200000061601335> >. Acesso em 19 de mar de 2023.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. **Processo nº 0021248-06.2017.5.04.0029**, 7ª Turma, Rel. Emilio Papaleo Zin. Rio Grande do Sul, 2019. Disponível em: < <https://pesquisatextual.trt4.jus.br/pesquisas/rest/cache/acordao/pje/ZAQq5M1Nyhwbfn3cp1Xiza?> >. Acesso em 12 de mar de 2023.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 19ª Região. **ATSum 0000830-43.2019.5.19.0002**, 2ª Vara do Trabalho de Maceió. Disponível em: < <https://pje.trt19.jus.br/primeirograu/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam?nd=19111113255792100000010369303> >. Acesso em 22 de mar de 2023.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **AIRR 1000031-71.2021.5.02.0006**, 4ª Turma, Relator Ministro Ives Gandra da Silva Martins Filho, DEJT 18/02/2022. Disponível em: < <https://jurisprudencia-backend.tst.jus.br/rest/documentos/6f199bb1b1db60f02401522c54b3d896> >. Acesso em 07 de mar de 2023.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **RR - 100353-02.2017.5.01.0066**, 3ª Turma, Relator Ministro Maurício Godinho Delgado, DEJT 11/04/2022. Disponível em: < <https://jurisprudencia-backend.tst.jus.br/rest/documentos/b4f05b716c668bb027c5cbf0913c77fc> >. Acesso em 12 de mar de 2023.

CASSAR, Vólia Bonfim. **Direito do Trabalho**. 14 ed. Rio de Janeiro: Forense. São Paulo: MÉTODO, 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 (ILO), Conditions of Work and Employment Series, n. 71, Geneva, 2016, p. 2-3, tradução nossa. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_443267.pdf >. Acesso em 05 de mar de 2023.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 15. ed. São Paulo: LTr, 2016.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019.

DRATH, R.; HORCH, A. **Industrie 4.0: Hit or hype? IEEE industrial electronics magazine**, v. 8, n. 2, 2014, p. 56-58 (tradução nossa).

Dicionário Online de Português. **Cibernética**. Disponível em: <https://www.dicio.com.br/cibernetica/>>. Acesso em 04 de mar de 2023

FRITSCH, Winston. **Os Economistas. A Riqueza das Nações: investigação sobre sua natureza e suas causas**. Volume I. São Paulo: Nova Cultural, 1996. p. 9-10. Disponível em: <http://www.projetos.unijui.edu.br/economia/files/Adam-Smith-2.pdf>>. Acesso em 04 fev. 2023.

HERMANN, M.; PENTEK, T.; OTTO, B. Design principles for industrie 4.0 scenarios. In: Hawaii International Conference on Systems Science. 2016. p. 3928–3937, tradução do autor: CAVALCANTE, Aline et al. Indústria 4.0 e o Desenvolvimento do Capital Humano. **Research, Society and Development**, v. 11, n. 13, p. e292111335598-e292111335598, 2022.

HIGA, Carlos César. Tratado de Methuen. **Brasil Escola**. Disponível em: <https://brasilescola.uol.com.br/historiag/tratado-methuen.htm>>. Acesso em 01 fev. 2023.

HOBBSAWM, Eric J. **Da Revolução Industrial inglesa ao Imperialismo**. 5. ed. São Paulo: Forense Universitária, 1986, p. 56. Disponível em: https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/5050587/mod_resource/content/1/heg/Hobsbawm_RIaoImp_cap2e3.pdf>. Acesso em 01 fev. 2023.

HUWS, Úrsula. **A construção de um cibertariado? Trabalho virtual num mundo real.** In: ANTUNES, Ricardo; BRAGA, Ruy. *Infoproletários: degradação real do trabalho virtual.* São Paulo: Boitempo, 2015.

I FOOD. **Como é calculado o valor de cada entrega?**. Disponível em: <
<https://entregador.ifood.com.br/abrindo-a-cozinha/como-e-calculado-o-valor-de-cada-entrega/>>. Acesso em 19 de mar de 2023.

I FOOD. **Termos e condições de uso ifood para entregadores.** Disponível em: <
<https://entregador.ifood.com.br/wp-content/uploads/2023/02/Termo-de-uso.pdf>>. Acesso em 21 de mar de 2023.

MARX, Karl. Contribuição para a crítica da economia política. Lisboa: Estampa, 1973. p. 28. In: DELAZARI, Fagner. **Coleção Estudo Filosofia/Sociologia.** Volume I. Belo Horizonte: Bernoulli Sistema de Ensino, 2017.

MARANHÃO, Délio. Direito do trabalho. 14. ed. Rio de Janeiro: Fundação Getúlio Vargas, 1987. p. 49-50. In: DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho.** 18. ed. São Paulo: LTr, 2019, p. 343.

OITAVEN, Juliana Carreiro Cobral; CARELLI, Rodrigo de Lacerda; CASAGRANDE, Cássio Luís. **Empresas de transporte, plataformas digitais e a relação de emprego: um estudo do trabalho subordinado sob aplicativos.** Brasília. Ministério Público do Trabalho, 2018, p. 51.

OLIVEIRA, Elisângela Magela. TRANSFORMAÇÕES NO MUNDO DO TRABALHO, DA REVOLUÇÃO INDUSTRIAL AOS NOSSOS DIAS. **Caminhos de Geografia**, v. 5, n. 11, 2004. p. 90. Disponível em
<https://seer.ufu.br/index.php/caminhosdegeografia/article/view/15327/8626>>. Acesso em: 05 fev. 2023.

PEREIRA, Adriano; DE OLIVEIRA SIMONETTO, Eugênio. Indústria 4.0: conceitos e perspectivas para o Brasil. **Revista da Universidade Vale do Rio Verde**, v. 16, n. 1, 2018.

PISSURNO, Fernanda Paixão. Invencível Armada. **Infoescola.** Rio de Janeiro. Disponível em: <https://www.infoescola.com/historia/invencivel-armada/>>. Acesso em: 01 fev. 2023.

PINTO, Tales dos Santos. Cercamentos e Revolução Industrial Inglesa. **Brasil Escola.** Disponível em:
<https://brasilecola.uol.com.br/historiag/cercamentos-revolucao-industrial-inglesa.htm>>. Acesso em 01 fev. 2023.

PORFÍRIO, Francisco. Proletariado. **Mundo Educação.** Disponível em: <
<https://mundoeducacao.uol.com.br/sociologia/proletariado.htm#:~:text=A%20palavra%20proletariado%20deriva%20de,que%20servissem%20no%20ex%C3%A9rcito%20imperial.>>. Acesso em 04 de mar de 2023.

ROCHA, Marcelo Oliveira; ZAVANELLA, Fabiano. **O Primeiro ano de vigência da Lei 13.467/2017 (reforma trabalhista) reflexões e aspectos práticos.** São Paulo: LTr, 2018.

RODRIGUES, Everaldo. Trabalho no século XXI é o tema do ‘Café com Conversa. **Jornal da Unicamp**. Disponível em: <
<https://www.unicamp.br/unicamp/ju/radio/video/trabalho-no-seculo-xxi-e-o-tema-do-cafe-com-conversa#:~:text=J%C3%A1%20o%20segundo%20ponto%20se,a%20uma%20larga%20parcela%20dos>>. Acesso em 04 de mar de 2023.

RODRIGUES, Everaldo. **Trabalho no século XXI é o tema do Café com Conversa**. Jornal da Unicamp. Disponível em: <
<https://www.unicamp.br/unicamp/ju/radio/video/trabalho-no-seculo-xxi-e-o-tema-do-cafe-com-conversa#:~:text=J%C3%A1%20o%20segundo%20ponto%20se,a%20uma%20larga%20parcela%20dos>>. Acesso em 04 de mar. de 2023.

SENE, Eustáquio de; MOREIRA, João Carlos. **Geografia geral e do Brasil: espaço geográfico e globalização**. 5. ed. São Paulo: Scipione, 2012.

SIGNES, Adrián Todolí. El Mercado de Trabajo em el S. XXI: On-demand Economy, el Crowdsourcing y otras formas de descentralización productiva que atomizan el mercado de trabajo. **El Trabajo em la era de la Economía Colaborativa**. Tradução nossa. Valencia: Tirant Lo Blanch, 2017.

SIQUEIRA, Sandra MM; PEREIRA, Francisco. **Marx e Engels: luta de classes, socialismo científico e organização política**. Salvador: Lemarx, 2014, p. 7. Disponível em: <http://lemarx.faced.ufba.br/arquivo/marx-engels-luta-socialismo-organizacao.pdf>>. Acesso em 05 fev. 2023.

UBER TECHNOLOGIES INC. **Entenda o cálculo dos preços**. Disponível em: <
<https://help.uber.com/pt-BR/driving-and-delivering/article/entenda-o-c%C3%A1lculo-dos-pre%C3%A7os?nodeId=470cd474-831c-4e01-8e5a-3032ca39bab1>>. Acesso em 19 de mar de 2023.

UBER TECHNOLOGIES INC. **Entendendo porque motoristas podem perder acesso à sua conta**. Disponível em: < <https://www.uber.com/br/pt-br/drive/safety/deactivations/> >. Acesso em 21 de mar de 2023.

UBER TECHNOLOGIES INC. **Chegou o Uber Pro**. Disponível em: <
<https://www.uber.com/br/pt-br/drive/uber-pro/>>. Acesso em 19 de mar de 2023.

VASAPOLLO, Luciano. O trabalho atípico e a precariedade. *In*: ANTUNES, Ricardo; BRAGA, Ruy. **Infoproletários: degradação real do trabalho virtual**. São Paulo: Boitempo, 2015, p. 234.

VICENTINO, Cláudio; DORIGO, Gianpaolo. **História Geral e do Brasil**. 1. ed. São Paulo: Scipione, 2010.