

# FUGA DA LEGISLAÇÃO SOCIAL: O COMPORTAMENTO DO JUDICIÁRIO TRABALHISTA QUANTO A CONTRATAÇÃO DOS TRABALHADORES DE APLICATIVOS

Alana Maria Passos Barreto<sup>1</sup>

Direito



**cadernos de  
graduação**

ciências humanas e sociais

ISSN IMPRESSO 1980-1785

ISSN ELETRÔNICO 2316-3143

## RESUMO

O pensamento neoliberal ressignificou o conceito de “trabalhador” para sinônimo de “colaborador” e “exploração” para “parceria”. Por sua vez, os processos de organização do trabalho concentram o cerne de toda estrutura social. O novo *modus operandi* promovido pelas Tecnologias de Informação e Comunicação (TIC) na sociedade de informação afetou profundamente as relações sociais de produção herdadas do industrialismo, visto que acarretaram a flexibilidade induzida, de modo que conjecturaram a precarização do trabalho humano. Tendo em vista o atual contexto de impacto das novas tecnologias nas relações de trabalho, o presente trabalho tem como objetivo analisar, brevemente, o comportamento do Judiciário Trabalhista no que tange ao vínculo empregatício dos trabalhadores de plataformas digitais. Para fins metodológicos, o presente trabalho reveste-se de uma pesquisa qualitativa com caráter dedutivo e exploratório, além de levantamento bibliográfico e documental. Compreende-se que a Reforma Trabalhista marcou a mudança comportamental do Judiciário Trabalhista, tendo em vista que antes, estes afirmavam que a parassubordinação era uma forma de precarização que deveria ser impedida pelo Direito do Trabalho. No entanto, após a vigência da Lei 13.567/17, os tribunais passaram a defender que as novas formas de contratação de trabalho feitas por intermédio de plataformas digitais são formas modernas de prestação de serviços e que não estão de acordo com as características da relação empregatícia configuradas no art. 3º da CLT. Dessa forma, entende-se que seria necessária uma releitura do conceito de subordinação jurídica, para maior adequação as metamorfoses das relações empregatícias contemporâneas. A atualização legislativa adiou para um futuro indeterminado a solução do problema social, envolvendo o trabalho de plataformas digitais.

## PALAVRAS-CHAVE

Neoliberalismo. Plataformas Digitais. Subordinação Jurídica. Trabalhadores de Aplicativos. Vínculo Empregatício.

## ABSTRACT

Neoliberal thinking referred to the concept of “worker” to synonymous with “collaborator” and “exploitation” for “partnership”. In turn, the processes of work organization concentrate the core of the entire social structure. The new *modus operandi* promoted by Information and Communication Technologies (ICTs) in the information society profoundly affected the social relations of production inherited from industrialism, since they led to induced flexibility, so that they conjecture the precariousness of human labor. In view of the current context of the impact of new technologies on labor relations, this work aims to briefly analyze the behavior of the Labor Judiciary with regard to the employment relationship of workers of digital platforms. For methodological purposes, the present work is a qualitative research with a deductive and exploratory character, in addition to bibliographic and documentary survey. It is understood that the Labor Reform marked the behavioral change of the Labor Judiciary, given that before, they claimed that parasubordination was a form of precariousness that should be prevented by Labor Law. However, after the validity of Law 13.567/17, the courts began to argue that the new forms of hiring work made through digital platforms are modern forms of service provision and that they do not agree with the characteristics of the employment relationship configured in Art. 3 of the CLT. Thus, it is understood that it would be necessary to reread the concept of legal subordination, in order to better adapt the metamorphoses of contemporary employment relationships. The legislative update postponed to an indeterminate future the solution of the social problem involving the work of digital platforms.

## KEYWORDS

Neoliberalism. Digital Platforms. Legal Subordination. Application Workers. Employment Link.

## 1 INTRODUÇÃO

O mercado de trabalho sofre alterações à medida em que as relações de trabalho se modificam com suas metamorfoses, logo, o avanço das Tecnologias da Informação e Comunicação (TIC) levaram a sociedade da era industrial para a era pós-industrial.

Em consequência, a Quarta Revolução Industrial ou *Indústria 4.0*, discutida no Fórum Econômico Mundial em Davos, é fundamentada na digitalização de produtos,

serviço e processos, com o oferecimento de soluções inteligentes e tecnológicas em diversas áreas do cotidiano, para assim, tornar mais confortável ao consumidor.

A inserção das plataformas digitais enquanto mediador e/ou intermediário das relações de emprego, portanto, o novo 'patrão' dos trabalhadores de aplicativos tornou-se o algoritmo, acarretou problemas hermenêuticos quanto a subordinação jurídica nas relações de trabalho contemporâneas. Dessa forma, o presente artigo questiona o afastamento do vínculo empregatício dos trabalhadores de plataformas digitais.

Nesse ínterim, o presente trabalho objetiva analisar, brevemente, o comportamento do Judiciário Trabalhista no que tange ao vínculo empregatício desses trabalhadores. De modo que, tem-se por objetivos específicos: compreender os fenômenos de precarização, parassubordinação e uberização; entender essa nova forma de organização do trabalho; e verificar o posicionamento do Tribunal Superior do Trabalho até o presente momento.

Para fins metodológicos, o presente trabalho se debruçou da pesquisa qualitativa por método dedutivo e exploratório. Visto que, o artigo aborda a correlação de conceitos gerais referentes à condição laboral dos trabalhadores de aplicativos a acontecimentos específicos ligados à falta de segurança jurídica devido à incerteza sobre o vínculo empregatício com a plataformas digitais.

Ademais, a pesquisa recorre ao levantamento bibliográfico e documental, com destaque a coleta documental na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e na jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho (TST), e algumas decisões do Tribunal Regional do Trabalho (TRT). Além disso, o artigo debruça a doutrina em obras basilares da Sociologia do Trabalho, como *O Imaterial* (2005), de André Gorz; *O Privilégio da Servidão*, de Ricardo Antunes (2018); e *Uberização*, de Tom Slee (2019).

Em vista disso, compreende-se que a precarização do trabalho foi intensificada no Brasil após a vigência da Reforma Trabalhista e a popularização das plataformas digitais como a Uber. Assim sendo, o Direito do Trabalho não reconhece as metamorfoses das relações empregatícias decorrentes das mudanças tecnológicas na segunda década do século XXI, e ainda institucionalizou a violação dos padrões mínimos de trabalho.

Por sua vez, o Judiciário Trabalhista se mantém omissivo ao defender majoritariamente que não há possibilidade de determinar se é uma relação economicamente dependente, cabendo ao Direito do Trabalho regulá-lo.

## 2 PRECARIZAÇÃO, PARASSUBORDINAÇÃO E UBERIZAÇÃO

O século XXI trouxe uma sociedade digitalizada que possibilitou inovações tecnológicas e liberalização comercial, por sua vez, gerou o avanço das Tecnologias da Informação e Comunicação (TIC). As TIC fazem parte do processo que levou a sociedade da era industrial para a era pós-industrial, estabelecendo um novo desenvolvimento que propõe o estabelecimento das Sociedades da Informação.

A transformação tecnológica e administrativa do trabalho e das relações produtivas dentro e em torno da empresa

emergente em rede é o principal instrumento por meio do qual o paradigma informacional e o processo de globalização afetam a sociedade em geral. (CASTELLS, 2019, p. 267).

Vale ressaltar que,

[...] o que caracteriza esse trabalho e o diferencia dos demais é a utilização de um corpo de conhecimentos formais, complexos e abstratos, que manipulam símbolo e ideias transformando-os em ferramentas utilizadas no processamento de informações, na realização de tarefas específicas. (LIMA; OLIVEIRA, 2017, p. 115).

Conforme Hannah Arendt (2019), o mundo do trabalho contemporâneo iria reduzir todo trabalho ao nível de labor, ou seja, de esforço rotineiro e cansativo com o objetivo único da sobrevivência. Logo, o trabalho é a base da sobrevivência humana no sistema capitalista, este assegura a vida da espécie, ou seja, a sua subsistência.

Em consequência, a organização do trabalho foi instituída à categoria de matéria a ser conquistada por meio de lutas políticas e econômicas entre o empresariado e os trabalhadores (PINTO, 2007). Em *Crítica ao Programa de Gotha*, Marx defende que falar, questionar, de um direito ao trabalho é tão absurdo quanto falar de um direito à vida, posto que o trabalho é uma necessidade.

A impossibilidade de mensurar o desempenho individual e de prescrever os meios e os procedimentos para chegar a um resultado conduz os dirigentes da empresa a recorrer à "gestão por objetivos": eles 'fixam objetivos aos assalariados; cabendo a eles desdobrar-se para cumpri-los. É o retorno ao trabalho como prestação de serviços' [...] Compreende-se então a ausência de toda referência ao trabalho material. (GORZ, 2005, p. 18).

Compreende-se que, o processo de reestruturação do trabalho é de caráter permanente e contínuo, de modo que ele está intrinsecamente ligado ao processo de evolução humana. Logo, o trabalho imediato não mais aparece como o principal determinante da produção.

De acordo com Gorz (2005), o capitalismo moderno, é centrado na valorização de grandes massas de capital fixo, ou seja, material, e este, é cada vez mais rapidamente substituído por um capitalismo pós-moderno centrado na valorização de um capital imaterial, qualificado também de 'capital humano'.

Logo, "o trabalhador não se apresenta mais apenas como o possuidor de sua força de trabalho hetero-produzida (ou seja, de capacidades predeterminadas inculcadas pelo empregador), mas como um produto que continua, ele mesmo, a se produzir" (GORZ, 2005, p. 19).

A luta pelo controle do trabalho humano inicia-se dentro dos processos de produções. Após as transformações ocorridas na década de 1980, o fordismo e o taylorismo deixam de ser únicos e mesclam a novos processos produtivos. Assim, novos processos de trabalho emergem, substituindo o cronômetro e a produção em série pela flexibilização da produção, por novas formas de adequação da produção à lógica do mercado atual (ANTUNES, 2015).

O toyotismo se mostrou como forma de substituir o padrão fordista e taylorista, que foram fundamentais pela forma como o processo de trabalho se consolidou. Logo, a sua flexibilização proposta integra na última década o resultado cobiçado: transformar o trabalhador em trabalhador *just-in-time*, disponível ao trabalho e utilizado de acordo com as demandas do capital. "Parece que a mão de obra just in time substitui os suprimentos just in time na forma de recurso principal da economia informacional" (CASTELLS, 2019, p. 333).

Compreende-se que os custos sociais são altos, mas que a evolução do nível de emprego dependerá de decisões determinadas pela sociedade.

A classe trabalhadora fragmentou-se, heterogeneizou-se e complexificou-se ainda mais. Tornou-se mais qualificada em vários setores, como na siderurgia, em que houve uma relativa 'intelectualização' do trabalho, mas desqualificou-se e precarizou-se em diversos ramos. (ANTUNES, 2005, p. 31).

Trata-se, portanto, do trabalho "pós-fábrica", caracterizado não apenas como a expansão dos serviços, mas também com a passagem para uma sociedade marcada pelo conhecimento e pela informação. Sendo assim, o *modus operandi* das TIC podem determinar a precarização do trabalho.

A flexibilidade é um elemento-chave para permitir a formação desse mercado. Sem um sistema burocrático que canalize os ganhos de riqueza através de uma hierarquia, as recompensas gravitam para os mais poderosos; numa instituição sem peias, os que estão em posição de açambarcar tudo o fazem. A flexibilidade, assim, acentua a desigualdade, pelo mercado em que o vencedor leva tudo. (SENNETT, 2019, p. 105).

### 3 A NOVA FORMA DE ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO

Existe uma grande ramificação de termos para definir as transformações no mundo do trabalho e elas estariam relacionadas a inserção das TIC. *Gig-economy*, *platform economy*, *sharing economy*, *crowdsourcing*, *on-demand economy*, *uberização*, *crowdwork*, trabalho digital, são alguns dos nomes bastante difundidos na segunda década do século XXI, e se consolidam de modo bruto como o trabalho contratado ou realizado por meio das TIC, que pode ser realizado digitalmente ou presencialmente.

A Quarta Revolução Industrial possibilitou um novo modelo caracterizado pela integração de tecnologias ao cotidiano, que agrega os domínios físicos, digitais e biológicos, por meio de internet móvel onipresente e disponível a maioria das pessoas, pode ser uma ameaça as formas já conhecidas de relações de trabalho contemporâneas.

Conforme Piketty (2014, p. 483) “não existe uma variante única do capitalismo ou da organização da produção [...]. Isto sem dúvida continuará valendo para o futuro, pois novas formas de organização e de propriedade ainda estão para ser inventadas”.

O modo Uber de organizar e remunerar o trabalho distancia-se da regularidade do assalariamento formal, acompanhado da garantia dos direitos sociais e trabalhistas. Schwab (2016) coloca que as substituições empregatícias não estão sendo apenas pela capacidade dos algoritmos, mas também pelo fato de as empresas estarem trabalhando para simplificar os empregos, de modo que diminua seus esforços.

Nesse interim, a simplificação do trabalho significa que os algoritmos são mais capazes de substituir a força do trabalho humano. Assim sendo, surge as plataformas digitais como forma remota para efetuar essa substituição empregatícia nos negócios, que facilita conexões entre os demandantes e os ofertantes, sem a necessidade de haver interações físicas ou por intermediários.

No texto *O Nascimento da Biopolítica*, que reúne aulas ministradas por Michel Foucault (2008) nos cursos do *Collège de France*, o filósofo alerta a nova concepção da sociedade contemporânea de que a empresa é a unidade básica da sociedade e a concorrência é a virtude do capitalismo. Dessa forma, o que está em jogo é essa inversão das relações sociais no plano econômico.

Se esse novo modelo de instituição econômica favorece a desregulamentação jurídica, é porque grandes instituições financeiras e fundos influentes de capital estão vislumbrando a possibilidade de desafiar as regras formuladas pelo sistema jurídico.

Dessa forma, o modo que a empresa Uber formulou para organizar os processos de trabalho gerou o fenômeno da uberização, que por sua vez tem sido utilizado por outras plataformas digitais, com a inserção da Inteligência Artificial (IA) a partir dos algoritmos, a instrumentalização de plataformas como a Uber cristaliza a desregulamentação dos direitos trabalhistas.

Para Pochmann (2016), o aplicativo Uber tornou-se uma chave para analisar as transformações contemporâneas do mundo do trabalho. Segundo ele, o aplicativo é apenas uma pequena parte de um processo que vem sendo caracterizado como a uberização da força de trabalho.

O economista coloca que o termo “uberização” é a autonomização dos contratos de trabalho, o trabalhador negocia individualmente com o empregador a sua remuneração, seu tempo de trabalho e, conseqüentemente, arca com os custos do seu trabalho (POCHMANN, 2016).

*Uberização* derivou da *Uber*, devido ao novo formato de organização do trabalho popularizado pela empresa. Slee (2019) explica que ao chegar em uma cidade, a Uber fornece os subsídios e ofertas especiais a motoristas e consumidores para que o serviço aumente a demanda. Após o uso do aplicativo firmar no local, a empresa contrai para si um valor maior de cada corrida. Ainda assim, a empresa

alega que é bom para os motoristas, pois um número maior de corridas compensa o corte (SLEE, 2019).

Essa nova prática laboral de trabalhador *just-in-time*, o trabalhador *on-demand* é uma espécie de terceirização organizada pelas plataformas digitais e se mostra como formas intensificadas de exploração on-line e outras economias mais antigas de trabalho invisível e sub-remunerada (SCHOLZ, 2016).

Na história do Direito do Trabalho, sempre houve a retórica de negação da sua pertinência ou viabilidade, a fim de defender a “liberdade contratual”. Foram necessários episódios trágicos para se afirmar socialmente que o trabalho – logicamente, o trabalhador que desempenha tal atividade – não pode ser tratado como uma mercadoria.

O Direito do Trabalho se propõe a impor condições mínimas para que as pessoas vivam e sobrevivam com patamares civilizados, buscando o mais próximo do equilíbrio de uma relação profundamente assimétrica.

Todavia, na segunda década do século XXI, a economia do compartilhamento estabelece o apogeu da desconstrução dos institutos do direito do trabalho. Essa nova configuração se apropria do profissional moderno e que usa tecnologia avançada, mas coloca ele em uma posição atrasada, por ser herdeiro das condições de trabalho XIX.

Nesse cenário, a parassubordinação surge a partir da dificuldade da doutrina e da jurisprudência de caracterizar o trabalho de demanda pelo contrato de trabalho subordinado ou de trabalho autônomo, visto que o requisito da subordinação não se situa visivelmente. Sendo então a parassubordinação uma consequência do limbo jurídico a respeito do possível vínculo no trabalho autônomo economicamente dependente.

“A ‘economia do compartilhamento’ é retratada como um prenúncio para a sociedade pós-trabalho” (SCHOLZ, 2016, p. 23). As empresas que fazem uso da Economia do Compartilhamento se aproveitam do arcabouço jurídico obsoleto de muitos países em face das novas tecnologias e dos novos modelos de negócio.

De modo que, o próprio Judiciário Trabalhista se coloca numa posição de negação ao vínculo empregatício, favorecendo ainda mais juridicamente as empresas de plataformas digitais, contribuindo para o aprofundamento da relação assimétrica entre empresas e trabalhadores.

No entanto, McKenzie Wark (2016) esclarece que a economia do compartilhamento não é o capitalismo, mas algo pior, posto que o modo de produção no qual parece que a Quarta Revolução Industrial promoveu não é o capitalismo como classicamente descrito.

“A situação atual precisa ser discutida na esteira de formas intensificadas de exploração online e outras economias mais antigas de trabalho invisível e sub-remunerado” (SCHOLZ, 2016, p. 25). Por sua vez, esse novo modelo de emprego promove uma competição não justa entre as empresas que trabalham por meio do método neoliberal e aquelas que são regularizadas e, conseqüentemente, são taxadas e sofrem com impostos e precisam elevar seus preços.

## 4 O COMPORTAMENTO DO JUDICIÁRIO TRABALHISTA A PARTIR DO TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO (TST)

O embate entre subordinação e autonomia no plataformismo impossibilita a caracterização do vínculo como um contrato de trabalho subordinado ou de trabalho autônomo. Entende-se que para existir uma relação de emprego é necessário que constitua cumulativamente alteridade, continuidade, subordinação, pessoalidade e onerosidade.

Dentre eles, a subordinação é a uma característica exclusiva da relação de emprego, mas que não possui uma definição rígida na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Justamente por isso, ela necessita de uma interpretação extensiva para regular as novas formas de relações empregatícias.

Sendo, esse fenômeno de precarização do trabalho, uma consequência do limbo jurídico a respeito do possível vínculo no trabalho autônomo economicamente dependente. Dessa forma, pode-se interpretar o vínculo jurídico no trabalho de demanda de três maneiras.

A primeira interpretação é que os regimes jurídicos do trabalho autônomo e do trabalho subordinado são divergentes. A segunda, diz respeito a possibilidade de expandir a aplicação do Direito do Trabalho a alguns trabalhadores autônomos economicamente dependentes. Por fim, a terceira seria estabelecer uma extensão seletiva de algumas normas laborais.

Decisões recentes do Tribunal Superior do Trabalho (TST), anteriores à reforma, não apenas admitem o vínculo empregatício como classificam a parassubordinação como forma de precarização do trabalho (ALVES, 2018). O Agravo de Instrumento em Recurso de Revista AIRR 588-69.2012.5.01.0022, da 3ª Turma do TST, defende que “o Direito do Trabalho não absorve fórmulas diversas de precarização do labor, como a parassubordinação e a informalidade” (BRASIL, 2020, on-line).

No entanto, após uniformidade de interpretação da Reforma Trabalhista e com a inserção da cláusula referente à contratação do autônomo presente no art. 442-B, o legislador resultou na omissão jurídica sob a proteção ao trabalhador, visto que ele ousou afastar algumas situações do âmbito do Direito do Trabalho.

Conforme Filgueiras (2018, p. 99), essa lacuna legal deixada propositalmente, é “um mecanismo que busca transformar o dominado em refém da sua condição de dominação; é subordinado e, se reclamar, é pior”.

No Poder Judiciário brasileiro, pode-se mencionar o debate a partir de diversas decisões no âmbito dos Tribunais Regionais do Trabalho e até na 5ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho (TST), que por unanimidade decidiu nos autos do processo RR-1000123-89.2017.5.02.0038 que não existe vínculo empregatício entre a empresa Uber e o motorista do aplicativo.

O fundamento foi baseado na flexibilidade do trabalhador que caracterizava uma prática autônoma e não subordinada. Conforme o Recurso de Revista da Turma, a autonomia prestada pela empresa ao motorista afasta a subordinação, que é caráter necessário nas relações de trabalho.



No entanto, a decisão reformada do acórdão do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região que havia reconhecido o vínculo empregatício para a hipótese coloca que o motorista não possui autonomia direta, tendo em vista que o trabalhador obedece a regras de conduta impostas pela Uber, além de que o valor cobrado pelas demandas é fixo, o que afasta a autonomia do motorista para realizar os supostos descontos, conforme defendido pelo TST.

Na esfera Regional, apesar do Recurso Ordinário 00114213320175030179 do TRT-3 ser contrário ao reconhecimento do vínculo empregatício, a própria Relatora Ministra Camila G. Pereira Zeidler reconhece que:

A relação entre Uber e motoristas trata-se, sem dúvida, de um novo modo de produção ou de organização do trabalho, resultado das transformações contemporâneas no ambiente laboral e na própria sociedade, ocorridas, principalmente, a partir do avanço das tecnologias. Os debates sobre a natureza jurídica do vínculo entre o efetivo prestador de serviços (o motorista) e as empresas que recebem o mesmo nome dado ao aplicativo (Uber) – e não sobre isso apenas, mas também sobre a própria legalidade deste modelo e a natureza jurídica do serviço prestado – são intensos e ainda incipientes no Brasil. O tema, portanto, carece de regulamentação adequada. (BRASIL, 2019, on-line).

No entanto, a mesma decisão afirma que as novas formas telemáticas ou cibernéticas de trabalho, em que o trabalhador escolhe quando, onde e como realizar seu trabalho, qualquer que seja, optando, por um ou outro, entre vários aplicativos disponíveis gratuitamente na rede mundial de computadores, em decorrência do melhor preço, distância e outras condições de trabalho que lhe sejam mais favoráveis, são suficientes para enquadrá-lo como autônomo.

Em meio a este cenário, nota-se que a tecnologia é usada como um instrumento para a prestação de serviços, onde as empresas procuram formas de burlar a Legislação Social.

A decisão do TST sobre o vínculo empregatício dos motoristas de Uber fundamentado na flexibilidade do trabalho, logo, por descaracterizar o modelo clássico de subordinação, nega as demais relações de trabalho advindas da segunda metade do século XXI, como o teletrabalho, *home office* ou *anywhere office*. Ademais, a CLT sofreu alterações posto que o legislador buscou adequar a legislação trabalhista brasileira às transformações conduzidas pelas inovações tecnológicas ao mundo do trabalho.

Nesse sentido, a embate no que tange ao trabalho subordinado trata-se de que:

[...] a divisão entre subordinação subjetiva, que recai sobre a pessoa do trabalhador e era típica do período de escravidão e do feudalismo; e, subordinação objetiva, que recai sobre

os serviços executados pelo trabalhador. O Direito laboral adotou o enfoque objetivo, atuando no modo de execução do trabalho e não sobre a pessoa do trabalhador. Essa distinção tem importância na análise de casos em que o trabalhador executa suas tarefas longe dos olhos do empregador. (ALVES, 2018, p. 12).

Ademais, é importante ressaltar que o art. 6º, *caput* e parágrafo único, da CLT, referente a subordinação jurídica da relação empregatícia traz a hipótese de equiparação à condição de empregado.

Art. 6º - Não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o executado no domicílio do empregado e o realizado à distância, desde que estejam caracterizados os pressupostos da relação de emprego.

Parágrafo único. Os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio. (BRASIL, 1943, on-line).

O parágrafo único no art. 6º foi incluído por meio da Lei nº 12.551 de 2011. Contudo, nota-se que o tópico possibilitou um alargamento na interpretação do dispositivo da subordinação jurídica para englobar na categoria de empregado os trabalhadores que desempenham suas atividades a partir das novas tecnologias. Sendo assim, “trata-se, na realidade, de uma escolha política de exclusão ou inclusão, precarização ou proteção” (ALVES, 2018, p. 50).

## 5 CONCLUSÃO

Por essa razão, compreende-se que os custos sociais são altos, mas que a evolução do nível de emprego dependerá de decisões determinadas pela sociedade civil. Nesse sentido, considera-se que a inserção da inteligência artificial nas novas formas de negócios é uma realidade e ainda é um fenômeno passível de discussões e estudos.

O uso de plataformas digitais, como a Uber, são uma expressão significativa de reflexão acerca do uso da tecnologia, visto que elas abriram “precedente” para a contratação de mão de obra barata para quase todas as atividades e, por sua vez, promoveram intensamente a precarização do trabalho

De tal modo, nota-se que após a Reforma Trabalhista, o Direito do Trabalho possibilitou a violação de padrões mínimos de trabalho. Dessa forma, é nítida a urgência de proteção social para esses trabalhadores de aplicativos, por meio do reconhecimento da existência de uma relação de emprego entre os trabalhadores e as empresas detentoras das plataformas digitais.

Além da necessidade de demonstrar sua lástima com as decisões judiciais proferidas no Brasil que negam esse direito aos empregados dessas empresas.

De todo modo, é necessário lembrar o que uma das fontes do Direito são os usos e costumes, a lei deve voltar a pacificação social e não promover maiores inseguranças jurídicas.

## REFERÊNCIAS

ALVES, Eliete Tavelli. **Parassubordinação e uberização do trabalho:** algumas reflexões. Dissertação (Mestrado em Ciências Jurídico-Empresariais) – Faculdade de Direito da Universidade de Coimbra, Coimbra, 2018. Disponível em: <https://estudogeral.sib.uc.pt/handle/10316/85689>. Acesso em: 1 nov. 2020.

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

ANTUNES, Ricardo. **Adeus ao trabalho?** Ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho. 16. ed. São Paulo: Cortez, 2015.

ARENDT, Hannah. **A condição humana.** Tradução Roberto Raposo. 13. ed. 4. reimpr. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 2019.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Terceira Turma. **TST-Ag-AIRR-588-69.2012.5.01.0022.** Agravante: CD-RIO Serviços e Participações LTDA. Agravada: Simone David Santos Araújo. Relator Ministro Mauricio Godinho Delgado, DEJT 26/06/2020. Disponível em: <https://jurisprudencia-backend.tst.jus.br/rest/documentos/105eb7f16ebecb4575d84b34e0b9b74e>. Acesso em: 20 fev. 2021.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. Terceira Turma. **Recurso Ordinário 00114213320175030179.** Recorrente: Uber do Brasil Tecnologia LTDA., Uber Internacional B.V., Uber Internacional Holding B.V. Recorrido: Rodney Castro da Silva. Relator Min.: Camila G.Pereira Zeidler. 14 de fevereiro de 2019. Disponível em: <https://pje.trt3.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/00114848320175030106>. Acesso em: 20 fev. 2021.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. 5ª Turma. **TST-RR 1000123-89.2017.5.02.0038.** Agravo de Instrumento em Recurso de Revista. Acórdão Publicado na Vigência da Lei nº 13.015/2014. Recorrente: Uber do Brasil Tecnologia LTDA. Recorrido: Marcio Vieira Jacob. Relator Min. Breno Medeiros. 06 de fevereiro de 2020. Disponível em: <https://jurisprudenciabackend.tst.jus.br/rest/documentos/161644fb9673d0afe87b0e522a470272>. Acesso em: 22 fev. 2021.

BRASIL. **Decreto-Lei 5.452**, de 1 de maio de 1943. Consolidação das Leis do Trabalho. Rio de Janeiro, 1 maio 1943. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm). Acesso em: 3 fev. 2021.

CASTELLS, Manuel. **A sociedade em rede – A era da informação**: economia, sociedade e cultura. Tradução Roneide Venancio Majer. 20 ed. São Paulo: Paz e Terra, 2019.

FILGUEIRAS, Vitor. Promessas e realidade da reforma trabalhista no Brasil. Revista **Conj. & Planej.**, Salvador, n.195, p. 96-99, jul./dez. 2018. Disponível em: <http://publicacoes.sei.ba.gov.br/index.php/conjunturaeplanejamento/article/view/199>. Acesso em: 20 nov. 2020.

FOUCAULT, Michel. **O nascimento da biopolítica**: curso dado no Collège de France (1978-1979). Tradução Eduardo Brandão. São Paulo: Martins Fontes, 2008. (Coleção Tópicos).

GORZ, André. **O imaterial**: conhecimento, valor e capital. Tradução Celso Azzan Júnior. São Paulo: Annablume, 2005.

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

PIKETTY, T. **Capital in the twenty-first century**. Cambridge: Belknap Press of Harvard University Press, 2014.

PINTO, Geraldo Augusto. **A organização do trabalho no século 20**: taylorismo, fordismo e toyotismo. São Paulo: Expressão Popular, 2007.

POCHMANN, Márcio. **A uberização leva à intensificação do trabalho e da competição entre os trabalhadores**. [Entrevista cedida a] André Antunes. EPSJV/ Fiocruz. 2016. Disponível em: <http://www.epsjv.fiocruz.br/noticias/entrevista/auberizacao-leva-a-intensificacao-do-trabalho-e-da-competicao-entre-ostrabalhadore>. Acesso em: 26 fev. 2021.

POCHMANN, Márcio. **A terceirização e a UBERização do trabalho no Brasil**. São Paulo: Boitempo, 2016. Disponível em: <https://blogdaboitempo.com.br/2016/08/24/a-terceirizacao-e-a-uberizacao-dotrabalho-no-brasil/>. Acesso em: 26 fev. 2021.

SCHOLZ, Trebor. **Cooperativismo de plataforma**: contestando a economia do compartilhamento corporativa. Tradução Rafael A. F. Zanatta. São Paulo: Fundação Rosa Luxemburgo; Elefante; Autonomia Literária, 2016. (Coleção Rosalux).

SCHWAB, Klaus. **A quarta revolução industrial**. Tradução Daniel Moreira Miranda. São Paulo: Edipro, 2016.

SENNETT, Richard. **A corrosão do caráter**: as consequências pessoais do trabalho no novo capitalismo. Tradução Marcos Santarrita. 20. ed. Rio de Janeiro: Record, 2019.

SLEE, Tom. **Uberização**: a nova onda do trabalho precarizado. Tradução João Peres. 4. reimp. São Paulo: Elefante, 2019.

WARK, McKenzie. **Digital labor and the anthropocene**. DIS Magazine, 2016. Disponível em: <http://dismagazine.com/disillusioned/discussion-disillusioned/70983/mckenzie-wark-digital-labor-and-the-anthropocene>. Acesso em: 22 fev. 2021.

---

**Data do recebimento:** 10 de setembro de 2021

**Data da avaliação:** 23 de novembro de 2021

**Data de aceite:** 12 de dezembro de 2021

---

XX