

**UNIVERSIDADE FEDERAL DE JUIZ DE FORA
CAMPUS GOVERNADOR VALADARES
INSTITUTO DE CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS
CURSO DE DIREITO**

Mayra de Araújo Alvarenga

Trabalho Plataformizado: vínculo de emprego e horizonte reivindicativo de direitos

Governador Valadares

2023

Mayra de Araújo Alvarenga

Trabalho Plataformizado: vínculo de emprego e horizonte reivindicativo de direitos

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao curso de Direito da Universidade Federal de Juiz de Fora *campus* Governador Valadares como requisito parcial à obtenção do título de Bacharel em Direito.

Orientador: Prof. Dr. Marcelo Corrêa Giacomini

Governador Valadares

2023

Alvarenga, Mayra de Araújo.

Trabalho Plataformizado : vínculo de emprego e horizonte reivindicativo de direitos / Mayra de Araújo Alvarenga. -- 2023.
60 p.

Orientador: Marcelo Corrêa Giacomini

Trabalho de Conclusão de Curso (graduação) - Universidade Federal de Juiz de Fora, Campus Avançado de Governador Valadares, Instituto de Ciências Sociais Aplicadas - ICSA, 2023.

1. Trabalho Plataformizado. 2. Neoliberalismo. 3. Reforma Trabalhista. 4. Vínculo de Emprego. 5. Justiça do Trabalho. I. Giacomini, Marcelo Corrêa, orient. II. Título.

Mayra de Araújo Alvarenga

Trabalho Plataformizado: vínculo de emprego e horizonte reivindicativo de direitos

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao curso de Direito da Universidade Federal de Juiz de Fora *campus* Governador Valadares como requisito parcial à obtenção do título de Bacharel em Direito.

Aprovada em 14 de dezembro de 2023

BANCA EXAMINADORA

Prof. Dr. Marcelo Corrêa Giacomini - Orientador
Universidade Federal de Juiz de Fora *campus* Governador Valadares

Prof^a. Dr^a. Tayara Talita Lemos
Universidade Federal de Juiz de Fora *campus* Governador Valadares

Prof^a. Dr^a. Cynthia Lessa da Costa
Universidade Federal de Juiz de Fora *campus* Governador Valadares

AGRADECIMENTOS

Gostaria de agradecer à minha família por ter apoiado minha vinda à UFJF-GV, mesmo diante de todas as dificuldades e distância. Em especial à minha mãe, por ser exemplo de força e pelo incentivo à minha formação.

Sou muito grata à UFJF-GV por ter me acolhido e proporcionado ensino, pesquisa e extensão de excelência. Em especial ao corpo docente, pela formação crítica proporcionada, o que contribuiu para meu desenvolvimento enquanto pessoa e para o encontro de pessoas e ideais que foram importantes para minha formação e compreensão de coisas com as quais eu já me identificava desde muito antes.

Agradeço aos meus amigos de turma e também aos meus amigos de curso, sobretudo àqueles que compartilharam comigo a ênfase de Fenomenologia, logo no segundo período, e que foram fundamentais para me encontrar neste lugar.

Agradeço aos professores que acompanharam a minha formação, em especial ao meu orientador, Marcelo Giacomini, por ter sido, desde o primeiro período, fonte de reflexões, questionamentos e interlocuções, inclusive durante a pandemia, com grupos de estudos que despertaram meu interesse pelo marxismo e pela pesquisa no campo trabalhista; à professora Tayara Lemos, por ter me orientado durante um longo período na Extensão Universitária e nas Iniciações Científicas, por ter acreditado e não desistido de mim, e por ter me ajudado a desenvolver a escrita científica; e à professora Cynthia Lessa, por ter me apresentado o Direito do Trabalho em suas aulas e por me ajudar a enxergar no Direito um campo que deu sentido ao curso na minha vida. Assim, é cercada de pessoas que me são caras que encerro este ciclo.

Agradeço às oportunidades que tive, tanto na Universidade quanto nos Estágios, de aprender com os que estiveram próximos a mim e por deixar a Universidade com muito mais do que entrei. Meu muito obrigada a todos que participaram da construção dessa conquista!

RESUMO

O presente trabalho tem como objetivo analisar a relação entre a legislação trabalhista, o modelo legislado brasileiro e a formação da classe trabalhadora, no que diz respeito ao amparo reivindicativo pela implementação dos direitos previstos em lei e por sua expansão, e como isso se aplica no contexto dos trabalhadores plataformizados, tratados como autônomos. A partir da pesquisa teórica realizada, buscou-se, através da revisão bibliográfica e legal, compreender os horizontes de possibilidades dos trabalhadores plataformizados diante do enfraquecimento do poder negocial e fiscal, além do posicionamento divergente na Justiça do Trabalho quanto ao vínculo de emprego e negativo no Supremo Tribunal Federal. Nesse sentido, o rebaixamento da proteção a esses trabalhadores através do contexto neoliberal e das reformas trabalhistas a partir de 2016 parece colocá-los em um patamar histórico para além da precariedade, em que as reivindicações por ganhos pontuais prevalecem, em detrimento de reivindicações quanto à aplicação da legislação laboral. Esta pauta tem sido canalizada para a Justiça do Trabalho, sobretudo a partir da atuação individual de cada trabalhador, tornando-se palco privilegiado da disputa entre capital e trabalho.

Palavras-chave: Trabalho plataformizado. Neoliberalismo. Reforma Trabalhista. Vínculo de emprego. Justiça do Trabalho.

ABSTRACT

The present work aims to analyze the relationship between labor legislation, the Brazilian legislated model and the formation of the working class, with regard to the support of demands for the implementation of the rights provided for by law and their expansion, and how this applies in the context of platform workers, treated as self-employed. Based on the theoretical research carried out, we sought, through bibliographical and legal review, to understand the horizons of possibilities of platform workers in the face of the weakening of negotiating and fiscal power, in addition to the divergent positioning in the Labor Court regarding the employment relationship and negative at the Federal Supreme Court. In this sense, the lowering of protection for these workers through the neoliberal context and labor reforms since 2016 seems to place them on a historical level beyond precariousness, in which demands for specific gains prevail, to the detriment of demands regarding application of labor legislation. This agenda has been channeled to the Labor Court, especially based on the individual actions of each worker, becoming a privileged stage for the dispute between capital and labor.

Keywords: Platformed work. Neoliberalism. Labor Reform. Employment relationship. Work Justice.

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

ACP	Ação Civil Pública
ADC	Ação Declaratória de Constitucionalidade
ADI	Ação Direta de Inconstitucionalidade
ADPF	Ação de Descumprimento de Preceito Fundamental
CLT	Consolidação das Leis do Trabalho
CPC	Código de Processo Civil
CRFB	Constituição da República Federativa do Brasil
CTPS	Carteira de Trabalho e Previdência Social
FGTS	Fundo de Garantia por Tempo de Serviço
MC	Medida Cautelar
MP	Medida Provisória
MPT	Ministério Público do Trabalho
RCL	Reclamação
RE	Recurso Extraordinário
STF	Supremo Tribunal Federal
STJ	Superior Tribunal de Justiça
TAC	Termo de Ajustamento de Conduta
TIC	Tecnologias da Comunicação e Informação
TRT	Tribunal Regional do Trabalho
TST	Tribunal Superior do Trabalho

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	8
2	LEGISLAÇÃO E FORMAÇÃO DA CLASSE TRABALHADORA NO BRASIL	11
3	NEOLIBERALISMO: UMA CONTEXTUALIZAÇÃO	15
3.1	NEOLIBERALISMO NO CONTEXTO PERIFÉRICO DO BRASIL	18
3.2	CRESCIMENTO DO TRABALHO FORMAL NA DÉCADA DE 2000: apesar da cartilha neoliberal?	21
3.3	REFORMA TRABALHISTA E MUDANÇA ESTRUTURAL DA PROTEÇÃO SOBRE O TRABALHADOR.....	24
4	O TRABALHO PLATAFORMIZADO (<i>ON-DEMAND</i>)	27
4.1	SURGIMENTO E EXPANSÃO DO TRABALHO PLATAFORMIZADO NO BRASIL	28
4.2	SUBORDINAÇÃO FANTASIADA DE AUTONOMIA	30
4.3	DIFICULDADES ORGANIZATIVAS	32
5	O MODELO LEGISLADO E A JUSTIÇA DO TRABALHO	35
5.1	JUSTIÇA DO TRABALHO E VÍNCULO DE EMPREGO ENTRE MOTORISTA E PLATAFORMA	38
5.2	DECISÕES DO SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL EM SEDE DE RECLAMAÇÃO	42
5.3	ORGANIZAÇÃO DOS TRABALHADORES PLATAFORMIZADOS E REIVINDICAÇÕES	46
6	CONCLUSÃO	50
	REFERÊNCIAS	53

1 INTRODUÇÃO

No presente trabalho pretende-se sugerir, por meio de uma abordagem teórica e discursiva, a relação entre a legislação trabalhista e a formação¹ de uma classe proletária, buscando analisar a garantia de direitos por meio da legislação e o horizonte reivindicativo que, historicamente, surge a partir disso.

Pretende-se sustentar que a classe trabalhadora no Brasil se construiu e desenvolveu historicamente junto com o estabelecimento de uma legislação trabalhista, que se tornou símbolo de cidadania e atrativo aos trabalhadores. O mínimo garantido legalmente se tornou um fundamento reivindicativo, objetivando a sua real implementação e a construção de novos direitos, enquanto parte essencial das organizações trabalhistas. Assim, defende-se que o modelo de resolução de conflitos entre capital e trabalho no Brasil é legislado, havendo um papel central desempenhado pela Justiça do Trabalho na interpretação e aplicação da lei, sobretudo quando do enfraquecimento da atuação sindical e da fiscalização estatal.

Contudo, como legislação que busca a pacificação entre capital e trabalho garantindo apenas a reprodutibilidade da classe trabalhadora, também é cheia de limitações, além de excluir grande parte dos trabalhadores dela, principalmente no denominado “capitalismo periférico”, marcado pelo grande desemprego e informalidade, sendo o “bico” uma grande forma de ocupação.

Agravando essa situação, a reinvenção do capitalismo, reformulado a partir da década de 1970, consolidou um novo paradigma para as relações de trabalho, que passaram a ser guiadas para satisfação das exigências do mercado, marcadas pela flexibilização e pela responsabilização individual através do modelo neoliberal. Posteriormente, a partir de 2016, há uma retomada desse projeto com a implementação da Reforma Trabalhista, que enfraquece o patamar mínimo de direitos e modifica a perspectiva de proteção aos trabalhadores.

¹ O uso da palavra “formação”, aqui, tem como inspiração e pano de fundo teórico a obra de E. P. Thompson, “A formação da classe trabalhadora inglesa” (1987, p. 9). No prefácio de seu primeiro volume, Thompson adverte que o vocábulo “formação” é parte de um título “um tanto desajeitado”, pois este poderia implicar na ideia de que a classe operária é um tipo social fechado, prévio ou historicamente estruturado, e não movimento histórico de um “fazer-se”, próprio de um processo ativo. Em nota de rodapé, a tradutora Denise Bottmann alerta para o fato de que o título original é “*The making of english working class*”, de modo que o efeito de movimento de fazer-se ou de autofazer-se da classe operária perde um pouco de seu efeito de gerúndio (“*making*”), ao se substantivar o verbo. Deste modo, pretende-se acentuar, neste trabalho, a perspectiva de que a legislação trabalhista, no Brasil, ao ser visada historicamente pelos trabalhadores, não representa somente um efeito acidental de suas reivindicações laborais, mas é elemento fundamental para seu reconhecimento como classe. As transformações da legislação trabalhista constituem, neste contexto teórico, parte deste “fazer-se” da classe trabalhadora, já que esta é “relação”, não “coisa”, como afirma Thompson (1987, p. 11).

Essa mudança, além da intervenção direta na lei, consolida um novo momento no campo do trabalho, o que, aliado à implementação das novas Tecnologias da Comunicação e Informação (TIC), permitem a consolidação do trabalho plataformizado como nova forma de trabalho, sem a aplicação de direitos mínimos aos trabalhadores, mesmo diante da satisfação dos elementos necessários à caracterização do vínculo de emprego.

Assim, através de mecanismos ideológicos, associados à perspectiva neoliberal, de individualismo e de destruição da proteção social, as empresas buscam o convencimento dos trabalhadores, da sociedade civil e das instituições públicas de que a situação laboral se enquadra como autonomia.

Diante da ausência de proteção e dos novos moldes de exploração do trabalho, a organização coletiva é dificultada e a reivindicação dos trabalhadores retrocede à necessidade de assegurar condições dignas de trabalho, sem as quais a vida é simplesmente inviável. Com isso, acredita-se que aquele horizonte histórico legal, que compreendia o sustentáculo para as expectativas de reivindicações dos trabalhadores, se rompe radicalmente. De modo que, se a formação da classe trabalhadora tinha como um dos fatores maiores de mobilização o implemento crescente de um aparato legal (e não apenas o aumento contingente da renda, da participação nos lucros ou eventualmente do salário), após as recentes “reformas” trabalhistas, dialeticamente moldadas pelo crescimento do trabalho plataformizado, isto se inverteu. “Ganhos” contingentes passam a representar o atrativo maior para a mobilização dos trabalhadores envolvidos nestas atividades.

As disputas em torno da aplicação da legislação do trabalho caminham, nesse sentido, para o acionamento da Justiça do Trabalho. Mas essa, como instituição destinada à conciliação de conflitos entre capital e trabalho, nem sempre é favorável ao trabalhador, além de permeável às influências empresariais. Nos casos em que a Justiça do Trabalho tem sido favorável ao reconhecimento do vínculo de emprego entre o trabalhador e a plataforma resta a submissão da matéria ao jugo do Supremo Tribunal Federal, que tem cassado decisões através de Reclamações Constitucionais.

Assim, o presente trabalho parte de alguns questionamentos: poderia a legislação ainda servir como um horizonte mínimo por meio do qual se torna possível a identificação dos trabalhadores como empregados e, a partir daí, buscar-se a reivindicação de direitos para além da sobrevivência diária? Como pautar isso em um cenário de legislações que buscam retirar os direitos estabelecidos? Qual o papel da justiça do trabalho em um momento em que a ação individual se torna uma das saídas diante da dificuldade de organização pelas condições de

trabalho próprias aos trabalhadores de plataforma, e a ação coletiva encontra-se fragmentada, tentando reinventar-se?

Para isso, no capítulo dois será abordada a construção do modelo legislado no Brasil, com destaque para a migração de trabalhadores para as cidades, visando o acesso à cidadania salarial limitada, representada pela Consolidação das Leis do Trabalho. Além disso, aborda-se as reivindicações dos trabalhadores, amparadas legalmente. Serão retomadas, principalmente, as investigações que o sociólogo Ruy Braga propõe sobre as bases dessa construção.

No terceiro capítulo, será analisada a implementação do neoliberalismo no mundo e no Brasil, a partir da crise que se inicia em 1970, com modificação dos parâmetros orientadores do campo do trabalho e da atuação no próprio sujeito, que torna-se responsável pela sua própria empregabilidade, consolidado na figura do homem empresarial. O ritmo neoliberalizante é refreado durante a década de 2000, diante da intervenção do Estado na geração de empregos e políticas de redistribuição, mas alcança novamente seu ápice a partir de 2016, sobretudo com a Reforma Trabalhista. Discursivamente, as análises de Dardot e Laval serão utilizadas como principais argumentos para sustentar esse diagnóstico.

No quarto capítulo, analisa-se o surgimento do trabalho plataformizado no Brasil, que pode ser localizado a partir de 2015, e sua consolidação, que se dá nos dois anos seguintes, com surgimento de diversas empresas no ramo. Analisa-se, também, o discurso empresarial que visa traçar como autônomos os trabalhadores, enquanto o que se observa é a subordinação exercida através da tecnologia, além das dificuldades organizativas enfrentadas por eles.

No quinto capítulo, retoma-se o papel da Justiça do Trabalho, acionada para interpretação e aplicação da legislação trabalhista ao caso concreto, suas limitações, dadas as divergências interpretativas e, por fim, a barreira quando a questão é levada ao Supremo Tribunal Federal, realizando uma análise das decisões cujo recorte (limitado ao que este trabalho de conclusão permite, em termos teóricos) se alinham à temática anteriormente abordada, ou seja, de discussão acerca do reconhecimento do vínculo de emprego. Para isso, foram levantadas sete decisões monocráticas do presente ano em Reclamações Constitucionais.

Por fim, no último tópico do quinto capítulo, aborda-se a organização dos trabalhadores através de sindicatos, associações e coletivos, analisando-se as pautas reivindicatórias principais das duas greves nacionais, denominadas Breque dos Apps, no auge da pandemia, em 2020.

2 LEGISLAÇÃO E FORMAÇÃO DA CLASSE TRABALHADORA NO BRASIL

No Brasil, a formação e fortalecimento da classe trabalhadora se deu em consonância à existência de uma legislação trabalhista, que serviu para forjar uma identidade do trabalhador, além de amparar suas reivindicações, a organização coletiva e a solução dos conflitos entre capital e trabalho.

Ruy Braga resgata o estudo de sociólogos do trabalho brasileiros que se debruçaram sobre a formação do operariado no “fordismo periférico”². Dentre outros fatores, o autor aborda a migração de pessoas do campo para a vida na cidade em busca de trabalho. Segundo ele, a proteção trazida pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT, Decreto-Lei n° 5.452/1943) aos trabalhadores urbanos se tornou um ponto de atração fundamental para a classe trabalhadora, como uma espécie de “utopia brasileira”, “criando nas massas rurais a expectativa de integração social por meio do modelo de desenvolvimento fordista periférico” (Braga, 2012, p. 31). Os direitos trabalhistas estabelecidos pela CLT em 1943 se restringiam aos trabalhadores urbanos, limitação dada pelo seu art. 7º. A extensão das disposições da CLT aos trabalhadores rurais somente aconteceu a partir da Lei n° 5.889/1973, que, além de trazer aspectos específicos ao trabalho rural, determinou a aplicação da CLT como norma geral (art. 1º).

A CLT, ao mesmo tempo em que se tornou um ideal de proteção, também criou uma identidade social por meio da carteira de trabalho e trouxe maior legitimidade à luta do trabalhador por seus direitos, colocando a cidadania salarial como o “horizonte institucional das lutas de classes” (Braga, 2012, p. 31). Neste sentido, em análise da vinda dos trabalhadores para a cidade, Braga revisita os estudos de sociólogos do trabalho da década de 1960, que sustentavam, de um lado, uma tese de passividade do operariado diante das condições de trabalho, servindo como massa de manobra aos dirigentes sindicais (Rodrigues, 1966), e, de outro, a existência de diálogo entre os operários e as direções sindicais, de verdadeira representação das direções em relação às suas bases, sendo aqueles protagonistas do movimento grevista (Miglioli, 1963).

² Conforme aponta Ruy Braga (2012, p. 20-21), o caráter periférico do fordismo está relacionado à combinação, no mercado mundial, de economias capitalistas desenvolvidas e subdesenvolvidas. Neste modelo, os níveis mais qualificados da fabricação permanecem exteriores aos países subdesenvolvidos, enquanto seu desenvolvimento se apoiou na política de substituição de importações e no crescimento de importações de bens de capital. Além disso, o crescimento do mercado de consumo dos bens duráveis produzidos estaria concentrado na elevação do poder aquisitivo das classes médias, enquanto os ganhos de produtividade não eram repassados aos salários dos operários, rebaixando sua capacidade de consumo e contribuindo para “reforçar o exército de proletários e semiproletários subempregados por meio da contenção das necessidades dos trabalhadores”.

Braga defende essa segunda tese e destaca a existência de uma inquietação no proletariado migrante e de participação ativa na reivindicação de melhores condições de trabalho e salários, que é percebida, por exemplo, na relação com o sindicato, através do estudo de Leôncio Rodrigues, destacando a associação ao sindicato para assistência jurídica, para defesa de seus interesses, para aumento de salários, para indenizações, dentre outros (Braga, 2012, p. 60). Através do estudo de Juarez Lopes (1964), observa ainda uma organização informal das linhas de montagem, como a restrição da produção, a partir da consideração do que seria um esforço “justo” para o salário recebido (Braga, 2012, p. 68-69). Assim, os direitos trabalhistas, ao mesmo tempo em que serviam como um atrativo de garantias aos trabalhadores, também serviam como ponto de partida para sua mobilização, no sentido de implementação e de expansão destas mesmas garantias legais (Braga, 2012, p. 77).

Embora os direitos trabalhistas fossem um atrativo, a migração dos trabalhadores do campo para a cidade também foi acompanhada de novas inseguranças sociais, como a salarial, no ambiente de trabalho e habitacional (Braga, 2012, p. 83). Nesse sentido, cabe destacar o crescimento urbano sem infraestrutura, a autoconstrução de moradias e a urbanização periférica na região metropolitana de São Paulo (Braga, 2012, p. 83). Além disso, o ambiente de trabalho era marcado pela alta taxa de adoecimento dos trabalhadores e pela insalubridade das fábricas (Braga, 2012, p. 85).

De qualquer modo, o aspecto central que a legislação trabalhista ocupou e ocupa no Brasil, segundo Adalberto Cardoso, demonstra que o modelo trabalhista brasileiro é legislado, em contraposição a modelos corporativos, presentes em outros países, tais como Alemanha, Colômbia e Inglaterra (2003, p. 90).

No modelo corporativo, prevalecem soluções negociais para os conflitos existentes entre trabalhadores e empresários, tais como convenções ou contratos coletivos ou por empresa, enquanto no modelo legislado “a produção das regras e normas de uso do trabalho, bem como a regulação da negociação entre capital e trabalho, ocorrem preferencialmente no nível da legislação federal, sendo, portanto, produzidas no Parlamento e não em mecanismos compositivos” (Cardoso, 2003, p. 137).

Embora a legislação do trabalho no Brasil tenha sido inspirada no corporativismo presente na Carta del Lavoro, a implementação do modelo teria esbarrado no ímpeto repressivo do Estado Novo, em que os sindicatos, ao serem regulados pela Constituição de 1934 e pela Lei Sindical de 1939, não tinham plena autonomia na representação dos interesses dos trabalhadores, sendo mantidos como questão de Estado, com existência e exercício dependentes deste, desenhando-se de modo a controlar e reprimir o operariado (Cardoso, 2003, p. 128-131).

A legislação do Estado Novo combinava “repressão à cidadania e instituição de direitos de cidadania, restrita, no caso dos trabalhadores, aos que tinham um ofício reconhecido pelo governo” (Cardoso, 2003, p. 134)³. As relações trabalhistas passaram a existir de acordo com o direito, os sindicatos eram aqueles que se enquadravam na regulamentação, inclusive com restrição ao pluralismo sindical (Cardoso, 2003, p. 134).

Soma-se, dessa forma, o caráter repressivo à atuação sindical autônoma e a regulação por lei das condições de trabalho, que, enquanto legislação, são recorríveis ao poder judiciário. O conflito de classes foi transformado em conflito de direito (Cardoso, 2003, p. 135-136).

Nesse contexto, as Comissões Mistas de Conciliação também são criadas em 1932, arbitrando o desfecho dos conflitos trabalhistas. Em 1934, a Constituição lhe dá caráter judicial e, em 1939, torna-se parte do Poder Judiciário (Cardoso, 2003, p. 134-135).

O direito do trabalho, por conseguinte, regula as relações individuais do trabalho, sendo elas os aspectos do exercício do trabalho, e também as relações coletivas, que dizem respeito à organização sindical, negociação coletiva, ação coletiva etc. No modelo legislado, portanto, a produção das normas é feita pelo Estado, seja no Executivo, no Parlamento ou no Judiciário (Cardoso, 2003, p. 138).

Ressalta-se que a afetação dos sindicatos como matéria de Estado e a repressão à sua atuação autônoma não significou a inércia e a submissão dos trabalhadores. Braga ressalta a auto-organização sindical do operariado migrante, devido ao regime despótico de trabalho, caracterizado por baixos salários, alta rotatividade e condições de trabalho degradantes, o que também se deu nos anos mais repressivos da ditadura Civil-Militar (Braga, 2012, p. 79-80). Também nesse sentido, Cardoso destaca que, sempre que puderam, “os trabalhadores construíram entidades de classe por fora da estrutura corporativa, sobretudo embriões de centrais sindicais” (2003, p. 156).

O que se pretende defender, então, é que a atuação sindical se deu, em grande medida, impulsionada e amparada pelas garantias legais existentes. Como exemplo, Cardoso cita que, na década de 1980, muitos dos direitos conquistados em convenções coletivas por vezes reafirmavam o conteúdo da própria legislação, o que fazia sentido naquele momento, dada a aproximação da lei levada ao cotidiano laboral, além de permitir que o descumprimento fosse retaliado pela ação coletiva (2003, p. 152-153), o que pode ser entendido, também, como uma atuação defensiva, em um cenário de reiterado descumprimento das determinações legais.

³ Nesse sentido, além de excluir os trabalhadores rurais, o amparo legal estava condicionado à existência dos elementos conformadores da relação de emprego, estabelecidos nos arts. 2º e 3º da CLT, o que será abordado mais à frente.

A proteção legal conferida ao trabalhador, de acordo com esta análise, embora sofresse variações no tempo (o que é fruto das reivindicações e lutas do operariado, mas, também, em determinados momentos históricos, da pressão do capital sobre a exploração do trabalho, de suas necessidades de expansão e reprodução), seria a base do processo de socialização que orienta tanto a formação da classe trabalhadora, quanto às formas com que suas reivindicações são traçadas em um horizonte de expectativas. A formalização do vínculo de emprego, contudo, não significou necessariamente a superação da precariedade. Na verdade, como sustenta Ruy Braga, a precariedade no capitalismo periférico é condição de existência de uma parcela de trabalhadores segurada (Braga, 2012, p. 17).

Entretanto, é importante ressaltar que há diferentes níveis de precarização, o que é observado, nesse sentido, na exclusão de Ruy Braga da análise dos informais, restringindo-se àqueles que possuem vínculo de emprego, mesmo que este seja marcado pela precariedade, consubstanciada na baixa remuneração, na alta rotatividade, na baixa qualificação e nas barreiras à organização coletiva, dadas as condições do trabalho. Tais condições, dialeticamente, é o que ainda reforçaria a correlação entre legislação trabalhista e formação da classe trabalhadora, mas também serviria de campo propício para uma nova fase de acumulação “primitiva” do capital.

A década de 1970 e seguintes (1980 e 1990) se inserem neste contexto, marcadas pela reestruturação do capitalismo, dado um cenário de crise sistêmica ou estrutural do capital. Antunes, assim como István Mészáros, sustenta esta tese, avaliando que o sistema de capital pressupõe sempre sua expansão e, conseqüentemente, a expansão do lucro a ser gerado, sem que a produção esteja conectada às necessidades humanas reais (Antunes, 2011, p. 11). Desse modo, uma das saídas políticas apontadas foi a necessidade de flexibilização da legislação para atender às novas exigências do modelo de produção vigente, em um contexto de implementação de um novo modo de liberalismo.

3 NEOLIBERALISMO: UMA CONTEXTUALIZAÇÃO

O neoliberalismo, segundo Dardot e Laval, não se confunde com o liberalismo clássico. A crise de 1930 revelou a necessidade de revisão do modelo *laissez-faire*, pelo qual o mercado, guiado pelos seus mecanismos autorreguladores, levaria ao estado de equilíbrio, cabendo ao Estado o papel negativo, de não intervenção (2016, p. 68). Esse modelo desconsidera a atuação do Estado na implementação do próprio mercado, pela garantia da propriedade privada, da execução dos contratos, do dinheiro, que, longe de serem dados naturais, são mecanismos, principalmente jurídicos, necessários ao funcionamento dessa ordem.

A partir da crise de 1930 e do crescimento do socialismo como alternativa de sociedade, o “novo liberalismo”, de que fazia parte John Keynes, surge como resposta à crise do modo de governo liberal, ao mesmo tempo em que visa sua preservação. Nesse sentido, propõe-se um reexame do conjunto de regulações que compunham o liberalismo, passando o Estado a ter um papel regulador e redistribuidor fundamental, de modo a reequilibrar as trocas sociais, assegurando a cada indivíduo os meios para realização de seu objetivo (Dardot; Laval, 2016, p. 62).

O momento fundador do neoliberalismo seria em 1938, no Colóquio Walter Lippmann, realizado em Paris, que se encerrou com a criação do Centro Internacional de Estudos para a Renovação do Liberalismo. A partir disso, houve o esforço de reconstrução do liberalismo, que se estendeu aos meios acadêmicos, como a Universidade de Chicago (Dardot; Laval, 2016, p. 72).

A grande virada do neoliberalismo é apontada, contudo, nos anos 1970-1980, a partir do rompimento com o *Welfare State*, com a social-democracia e a implementação de políticas para superar a crise por nomes como Ronald Reagan e Margaret Thatcher liderando esse movimento. De acordo com Ricardo Antunes, alguns dos pontos da crise que se inicia em 1970 podem ser assim resumidos:

- 1) queda da taxa de lucro, dada, dentre outros elementos causais, pelo aumento do preço da força de trabalho, conquistado durante o período pós-45 e pela intensificação das lutas sociais dos anos 60, que objetivavam o controle social da produção. A conjugação desses elementos levou a uma redução dos níveis de produtividade do capital, acentuando a tendência decrescente da taxa de lucro;
- 2) o esgotamento do padrão de acumulação taylorista/fordista de produção (que em verdade era a expressão mais fenomênica da crise estrutural do capital), dado pela incapacidade de responder à retração do consumo que se acentuava. Na verdade, tratava-se de uma retração em resposta ao desemprego estrutural que então se iniciava;
- 3) hipertrofia da esfera financeira, que ganhava relativa autonomia frente aos capitais produtivos, o que também já era expressão da própria crise estrutural

do capital e seu sistema de produção, colocando-se o capital financeiro como um campo prioritário para a especulação, na nova fase do processo de internacionalização;

4) a maior concentração de capitais graças às fusões entre as empresas monopolistas e oligopolistas;

5) a crise do *Welfare State* ou do “Estado do bem-estar social” e dos seus mecanismos de funcionamento, acarretando a crise fiscal do Estado capitalista e a necessidade de retração dos gastos públicos e sua transferência para o capital privado;

6) incremento acentuado das privatizações, tendência generalizada às desregulamentações e à flexibilização do processo produtivo, dos mercados e da força de trabalho, entre tantos outros elementos contingentes que exprimiam esse novo quadro crítico (Antunes, 2009, p. 30).

O “neoliberalismo” viria, então, como uma mutação do “novo liberalismo”, compartilhando a necessidade de intervenção do Estado, mas opondo-se a “qualquer ação que entrave o jogo da concorrência entre interesses privados” (Dardot; Laval, 2016, p. 69). A questão, portanto, seria, por meio do Estado, produzir as condições ótimas para que o jogo da concorrência realizasse o interesse coletivo. Assim, “o neoliberalismo combina a reabilitação da intervenção pública com uma concepção do mercado centrada na concorrência” (Dardot; Laval, 2016, p. 69). O Estado deve servir à implementação da rivalidade e da concorrência não só no mercado, mas também na vida de cada governado.

A partir disso, Antunes, assim como István Mészáros, sustentam a tese de uma crise estrutural do capital. O sistema de capital pressupõe sempre sua expansão e, conseqüentemente, a expansão do lucro a ser gerado, sem que a produção esteja conectada às necessidades humanas reais (Antunes, 2011, p. 11).

Dessa forma, diante da limitação de expansão no fordismo marcada pelo excesso de estoques existentes no mercado e pela incapacidade de absorção pela sociedade, o capital precisa reinventar-se para manter os níveis anteriores de acumulação, sem os quais há uma paralisação da atividade. Porém, isso encontra limites, tanto nos recursos naturais, pela destruição da natureza, quanto na absorção de seus produtos, além de gerar a destruição e/ou precarização da força humana que trabalha, que é voltada para as necessidades de autorreprodução do capital (Antunes, 2009, p. 28).

Essa expansão se dá, desse modo, sobre a exploração da natureza, assim como pela substituição de trabalhadores por tecnologia, o que diminui o tempo necessário para a produção sem que isso se reverta necessariamente em ganho para os trabalhadores, isto é, na redução do tempo de trabalho, muito pelo contrário, pois há o incremento da exploração sobre o trabalho não substituível (Antunes, 2006, p. 52-59). Na verdade, o tempo livre e o lucro gerados pelo uso de tecnologias são apropriados pela parcela detentora dos meios de produção, enquanto há o incremento do desemprego estrutural e o aumento da exploração daqueles que permanecem

empregados, seja pela pressão das empresas para baixar os custos da força de trabalho, o que é intensificado pelo desemprego, seja pela concentração de atividades a serem desempenhadas na figura de um só trabalhador, o que foi uma marca do toyotismo⁴.

Tudo isso também se garante pela implementação de tecnologia que possibilite, em nome da modernização, a eliminação de grande quantidade de empregos, que atinge inclusive os trabalhadores ditos qualificados, uma vez que mantém um pequeno contingente destes (Mészáros, 2011, p. 69). Além disso, também é marcado pela transferência do trabalho não principal no processo produtivo, realizando a terceirização da maior parte do trabalho a ser executado, o que repercute ainda mais nos níveis de exploração da mão de obra e de desregulamentação de direitos⁵.

Tais exemplos de modificações no processo produtivo acarretam a “desregulamentação enorme dos direitos do trabalho (...); precarização e terceirização da força humana que trabalha; destruição do sindicalismo de classe e sua conversão num sindicalismo dócil, de parceria, ou mesmo em um ‘sindicalismo de empresa’” (Antunes, 2009, p. 55). Nesse cenário, Antunes afirma ainda que, a partir da década de 1970, diante da ausência de uma proposta radical e hegemônica de enfrentamento da crise, o capital forneceu sua própria resposta, pautada na busca da restauração dos níveis de produção e acumulação por meio da reestruturação produtiva, marcada pela transição do fordismo e taylorismo para “novas formas de acumulação flexibilizada” (Antunes, 2009, p. 38).

Os problemas derivados do próprio esgotamento do modelo capitalista vigente, tais como desemprego, inflação, agravamento das desigualdades sociais, foram encarados, a partir da década de 1970, como um problema de regulação do Estado de bem-estar social, o que se soma ao desmoronamento da União Soviética, como se restasse demonstrado o fracasso das economias centralizadas (Dardot; Laval, 2016, p. 208).

⁴ Antunes analisa o toyotismo, nascido no Japão, mas assimilado em seus elementos pelas empresas do ocidente, o qual se alia, em seu desenvolvimento, à vigência do neoliberalismo como parte ideal do processo material de reestruturação produtiva (Antunes, 2009, p. 60). O toyotismo possui, como algumas de suas características, empresas com o menor contingente de força de trabalho possível e maior índice de produtividade, viabilizados por meio da intensificação da exploração do trabalho, eliminando “movimentos desperdiçados”, implementando o trabalho simultâneo com várias máquinas e reduzindo o tempo livre (Antunes, 2009, p. 58).

⁵ Como exemplo, Antunes cita que “quanto mais o trabalho se distancia das empresas principais, maior tende a ser a sua precarização. Por isso os trabalhadores da Toyota trabalham cerca ‘de 2.300 horas por ano enquanto os trabalhadores das empresas subcontratadas chegam a trabalhar 2.800 horas’ (Gounet, 1997: 78)” (ANTUNES, 2009, p. 59).

3.1 NEOLIBERALISMO NO CONTEXTO PERIFÉRICO DO BRASIL

No Brasil, a implementação de políticas neoliberais é iniciada com Fernando Collor, mas ganha relevo sobretudo nos governos de Fernando Henrique Cardoso.

A doutrina neoliberal, embora seja a aposta dos países de primeiro mundo, nem mesmo nestes é aplicada com afinco, tendo em vista as políticas implementadas de defesa das empresas nacionais, através do próprio financiamento do Estado ao investimento privado. A presença do Estado aumenta-se, embora haja a pregação do estado mínimo para os governos de países do Sul (Cardoso, 2003, p. 83). Contudo, a vitória do neoliberalismo estabeleceu noções como “equilíbrio espontâneo, geração espontânea de coordenação no mercado, eficiência, eficácia” como filtros para se enxergar o mundo, colocando a economia como sinônimo de mercado e naturalizando o que é histórico, o que é fruto da atividade humana (Cardoso, 2003, p. 80).

A implementação da cartilha neoliberal nos países do Sul, como a abertura das fronteiras nacionais, o enfraquecimento das políticas de substituição de importações e o sucateamento da indústria nacional, implica na reestruturação produtiva das empresas para baixarem custos e permanecerem competitivas, gerando desemprego e concentração via falências, fusões e aquisições. Somam-se a essas imposições a reforma do Estado e privatizações para assegurar receita líquida (Cardoso, 2003, p. 77).

Além de uma receita econômica, o neoliberalismo possui também um viés ideológico, uma racionalidade, que busca persuadir os trabalhadores de que as suas ferramentas para lidar com o desemprego, com a informalidade e com a crise econômica são as mais adequadas, disseminando ideais como a competitividade transposta para todas as esferas da vida, a responsabilidade individual e pessoal pelos fracassos decorrentes de um problema estrutural, que se consubstanciam na figura do homem empresarial, personificação dessa ideologia.

Após o fim do chamado socialismo real, então, Adalberto Cardoso afirma o impacto disso no Brasil na década de 1990, pela mudança de paradigma que passa a orientar a economia. Até então, vinha-se experimentando o crescimento da produção econômica que problematizava, acadêmica e politicamente, com a questão do subdesenvolvimento e do lugar subordinado da formação econômica brasileira no conjunto das nações, de que é exemplo a Comissão Econômica para a América Latina (Cepal) (Cardoso, 2003, p. 78)⁶.

⁶ O Estado, nessa perspectiva, encontra posição central na economia, uma vez que cumpre o papel de planejamento para o bem-estar da população, dentro dos limites do capitalismo (Cardoso, 2003, p. 78), o que se relaciona à perspectiva keynesiana sobre o papel do Estado no planejamento econômico.

Nesse sentido, Adalberto Cardoso nomeia de “empregabilidade” uma espécie de cálculo que deve fazer parte da vida do trabalhador, além de representar um adjetivo, como algo a se ter em maior ou menor medida: “(...) esta noção de empregabilidade remete a *ativos*, àquilo que o trabalhador tem a oferecer no mercado de trabalho de tal maneira a tornar-se atraente para os empregadores.” (Cardoso, 2003, p. 100). Os trabalhadores são pensados “como indivíduos que investiram em si mesmos para maximizar retornos monetários de trabalho” (Cardoso, 2003, p. 104). A partir disso, as diferenças de ganhos, assim como o desemprego e a informalidade, explicam-se pela responsabilidade do indivíduo trabalhador, que não investiu adequadamente em si mesmo para tornar-se empregável (Cardoso, 2003, p. 104). Contudo,

(...) tal teoria não dá conta desse fato corriqueiro de que a economia pode não gerar postos de trabalho adequados às qualificações presentes; ou de que pode não gerar postos de trabalho de qualquer natureza. Mais do que isso, não há nada que garanta que o ritmo de investimento das pessoas (e famílias) em sua qualificação equivalerá ao de criação de postos de trabalho adequados a ela (Cardoso, 2003, p. 106).

Assim, o problema da globalização, isto é, da migração de postos de trabalho para outros locais no globo, da reestruturação de empresas, com eliminação de postos de trabalho para baratear custos de produção, devem ser previstos pelo trabalhador racional, gerando, como solução, o investimento em si mesmo, na esperança de que não seja ele o desempregado, e sim o trabalhador ao lado.

Como aponta o autor, a normalização dos pressupostos neoliberais significa uma inversão da racionalidade orientadora do direito do trabalho. O trabalho, nesse sentido, deixa de ser entendido como um direito das pessoas, consolidado na Constituição de 1988. O desemprego, que seria responsabilidade civil ou de Estado, torna-se responsabilidade única do desempregado, pois ele não investiu seu tempo de forma inteligente (Cardoso, 2003, p. 111).

Além da competitividade gerada por essa racionalidade, há também o incentivo ao adoecimento do trabalhador, que deve “dormir menos, estar menos com os seus, deixar de se divertir nos fins de semana e frequentar cursos noturnos de especialização, de línguas, de computação, o que for necessário para fazer sua força de trabalho palatável, de preferência para o mesmo padrão” (Cardoso, 2003, p. 108).

Desse modo, o desemprego, a desigualdade, o trabalho precarizado, a diferença de renda, deixam de ser questões intrínsecas ao capitalismo, ensejadoras da luta dos trabalhadores para superação desse modelo, para serem de sua própria responsabilidade, enquanto resultado de suas escolhas. O Estado deixa de ter o dever constitucional de intervir para gerar empregos e reparar as desigualdades dentro dos limites do capitalismo. O trabalhador encontra-se só, pois

a própria noção de coletividade é algo que não faz parte da racionalidade neoliberal: o que existe é o indivíduo e a concorrência.

Nesse contexto, o homem empresarial, tratado anteriormente por Dardot e Laval, é o sujeito moldado pelo neoliberalismo, que, posto diante de situações de mercado, é levado a conduzir-se racionalmente. A situação de concorrência permite o aprendizado constante e progressivo, impelindo o sujeito a traçar seu plano individual de ação para superar e ultrapassar os outros na busca de oportunidades de lucro. O empreendedor, nesse sentido, “é um ser dotado de espírito comercial, à procura de qualquer oportunidade de lucro que se apresente e ele possa aproveitar, graças às informações que ele tem e os outros não” (Dardot; Laval, 2016, p. 145).

Como único responsável por seu destino, a sociedade nada deve ao indivíduo (Dardot; Laval, 2016, p. 213). A própria reivindicação por direitos e garantias sociais ao Estado vai contra esse modelo, visto que esse tipo de regulação não apenas atrapalha o funcionamento ótimo do mercado, como também o próprio Estado social é responsável pelo desvirtuamento do indivíduo.

Nesse sentido, “a honestidade, o sentido do trabalho bem feito, o esforço pessoal, a civilidade, o patriotismo”, qualidades desejáveis do sujeito neoliberal e necessárias ao bom funcionamento do estado de concorrência, são corroídas pelas políticas públicas (Dardot; Laval, 2016, p. 210). A atuação do Estado para corrigir desigualdades, tais como políticas de renda mínima, seguro-desemprego e educação gratuita, dissuadiriam os sujeitos de se valerem dos próprios esforços para progredir, eximindo-os de suas responsabilidades (Dardot; Laval, 2016, p. 210). Assim, a via moral também é utilizada para atacar o Estado, pois promotor da desvirtualização dos indivíduos pelo ócio, pela preguiça, pela dependência do próprio Estado e dos demais indivíduos.

Nesse cenário, reformas tendentes a reduzir direitos historicamente conquistados pelos trabalhadores são colocadas como questões necessárias à resolução de problemas como o desemprego, visto que a regulação é engessada demais às necessidades de flexibilidade do capital, prejudicando a contratação. O indivíduo, por sua vez, cada vez mais é incentivado a agir como um empreendedor de si, a gerar sua própria empregabilidade e suas condições de sobrevivência.

Em que pese a escrita do autor no início dos anos 2000, sua atualidade é perceptível, uma vez que o neoliberalismo, em momentos de crise, oferece as mesmas saídas, como o enxugamento do Estado, a ampliação da concorrência e a flexibilização da legislação que rege a força de trabalho, possibilitando novos níveis de acumulação. O fracasso das promessas neoliberais, por sua vez, é associado à não implementação desta ou daquela reforma, tal como

a flexibilização da legislação trabalhista, nunca questionando-se os pressupostos de que partem a política neoliberal (Cardoso, 2003, p. 88). O desemprego, a informalidade e o aumento da desigualdade gerados são custos necessários a uma melhora prometida futuramente, que nunca chega.

O neoliberalismo, enquanto racionalidade, não se restringe aos governos de direita, podendo encontrar espaço em maior ou menor medida também em governos progressistas (Brown, 2019, p. 23). Durante os governos Lula e Dilma, o ritmo neoliberalizante foi, de certo modo, contido, uma vez que algumas das preocupações colocadas foram a redução das desigualdades por meio de programas sociais, o investimento estatal e a geração de empregos, embora sem a superação da precariedade. Os avanços foram limitados, conquistados por meio de conciliação de classes.

3.2 O CRESCIMENTO DO TRABALHO FORMAL NA DÉCADA DE 2000: apesar da cartilha neoliberal?

A década de 2000 foi marcada pela expansão do trabalho formal no Brasil, fazendo com que a parcela assalariada se ampliasse consideravelmente. O aumento do acesso a programas sociais, a expansão do crédito, o crescimento econômico do país, o crescimento do acesso ao ensino superior, mas, fundamentalmente, o aumento do trabalho formal, levaram a considerar-se o nascimento de uma nova classe média, marcada pela ascensão social de brasileiros que saíram da pobreza (Neri, 2008).

Em relação a esse período, Marcelo Neri aponta que a “volta da carteira de trabalho talvez seja o elemento mais representativo de ressurgimento de uma nova classe média brasileira”, destacando o emprego formal como uma “das fortes características da classe média” (Neri, 2008, p. 39). Contudo, o crescimento do trabalho formal no período se deu predominantemente na faixa salarial de até 1,5 salário mínimo, sobretudo no setor de serviços (Pochmann, 2012, p. 32).

Conforme destacado por Marcio Pochmann, a “nova classe média” na verdade era composta majoritariamente por salários de base⁷, além de as peculiaridades de suas ocupações não permitirem a associação ao conceito de classe média, tratando-se, na verdade, de trabalhadores pobres (*working poor*) (2012, p. 30). As ocupações, nesse sentido, predominavam

⁷ De acordo com Pochmann, “Do total líquido de 21 milhões de postos de trabalho criados na primeira década do século XXI, 94,8% foram com rendimento de até 1,5 salário mínimo mensal.” (2012, p. 27).

no setor de serviços, marcadas ainda pela terceirização e pelo emprego temporário, com alta rotatividade (Pochmann, 2012). Assim, apesar da mobilidade social, ocasionada pela ampla geração de postos de trabalho formais, além de aumentos reais no salário mínimo, tratou-se de incremento na base da pirâmide social, impedindo a identificação de uma nova classe social (Pochmann, 2012, p. 122-123). Portanto, o crescimento da formalização do trabalho não significou a diminuição ou superação da precariedade.

Um dos segmentos do setor de serviços que apresentou grande crescimento na primeira década do século XXI foi o de telemarketing (Braga, 2012, p. 188). Seus trabalhadores, segundo Ruy Braga, fazem parte do precariado brasileiro, uma vez que são “trabalhadores jovens, não qualificados ou semiquilificados, precarizados, sub-remunerados (recebendo, em média, 1,5 salário mínimo) e inseridos em relações trabalhistas que bloqueiam sua organização coletiva” (2012, p. 182).

Apesar da grande presença da terceirização, são postos de trabalho predominantemente formais, regidos pela CLT (Braga, 2012, p. 189). A atratividade do emprego formal, por sua vez, foi contrabalanceada com um grande nível de adoecimento dos empregados, dados o intenso ritmo de trabalho, a pressão para atingir metas, a negligência do empregador com ergonomia e temperatura, os curtos intervalos durante a jornada e pela alta rotatividade⁸, o que dificulta a sindicalização, visto que há uma interrupção no processo de aproximação dos empregados com o sindicato, além do risco de perda do emprego (Braga, 2012, p. 191-200).

Não obstante as características que dificultam a organização do trabalhador a fim de reivindicação de direitos, Braga destaca a percepção dos trabalhadores em relação às suas condições laborais e a insatisfação destes exarada em greves que deixam o perfil defensivo⁹. Assim, o autor sustenta que a experiência política organizativa não se perde por completo com a rotatividade do trabalho, uma vez que grande parte dos trabalhadores migram de uma empresa para outra levando essas experiências consigo (Braga, 2012, p. 211), além do crescimento da indústria de *call center* favorecer a atuação sindical ofensiva.

⁸ De acordo com Braga, o ciclo do teleoperador é marcado por um período de experiência de cerca de três meses para se tornar proficiente no produto, seguido por aproximadamente um ano de certa satisfação pelo domínio do produto, alcance de metas e reconhecimento através de dinâmicas da empresa, após o qual segue-se um período de endurecimento das metas, baixos salários, despotismo dos coordenadores de operação, além de ausência de possibilidade de incremento nos ganhos ou ascensão profissional, fase em que o teleoperador deixa de alcançar o resultado esperado e é dispensado (2012, p. 195).

⁹ Notícia, nesse sentido, a greve na unidade da empresa Atento, entre 15 e 24 de agosto de 2005, em São Bernardo, com a reivindicação da PLR (participação nos lucros e resultados), creche, reajuste salarial, redução da jornada de trabalho etc, além da greve na unidade da CSU Card System de Santo André, entre 22 e 24 de julho de 2008, reivindicando o pagamento da PLR (Braga, 2012, p. 208-209).

Ademais, as lutas associadas a pautas identitárias, como igualdade de gênero, raça, orientação sexual, passam a agregar os teleoperadores, abrindo margem para a organização autônoma, à qual o sindicato tenta se aproximar a partir das demandas formuladas (Braga, 2012, p. 212).

Certo é que a formalização do trabalho, em que pese não ser seguida da superação da precariedade (muito pelo contrário), na verdade serve como um horizonte mínimo de direitos que possibilita ao trabalhador, a partir dos direitos já conquistados, em primeiro lugar, lutar para que estes sejam implementados em sua realidade e, em segundo lugar, lutar pela sua expansão.

A legislação trabalhista, nesse sentido, serve como um patamar civilizatório mínimo (Delgado, 2002, p. 97), por meio do qual é reconhecido algum limite à exploração capital-trabalho. Como produto da luta de classes, tal limite é redefinido constantemente, ora com vitórias dos trabalhadores, ora com derrotas. Porém, as últimas “reformas” na legislação trabalhista rompem de modo mais irreparável com a contingencialidade das mudanças legislativas. Nessa lógica, a partir de 2016, foi aberto um novo capítulo no cenário brasileiro no que diz respeito aos direitos dos trabalhadores.

Com a crise econômica e política que culminou no *impeachment* da presidenta Dilma Rousseff, o projeto neoliberal ganha a cena como medida inevitável, colocando em pauta uma série de modificações na legislação trabalhista, mudando o próprio horizonte de possibilidades de proteção sobre o trabalhador, historicamente constituído no Brasil. Se ainda era possível que a legislação laboral representasse um horizonte de visada para a classe trabalhadora tanto se constituir enquanto classe como estar inserida em um campo de cidadania, conforme a análise histórica proposta por Braga, agora este horizonte histórico de expectativas se dissolveria. Não se trata, portanto, de apenas uma modalização neoliberal do texto legal, mas de um rompimento estrutural da relação histórica entre direitos sociais e formação da classe trabalhadora, em um capitalismo periférico.

Isso porque, ao mesmo tempo em que a legislação é brutalmente enfraquecida, como pela terceirização ampla e irrestrita e pela mudança de perspectiva sobre o papel de proteção ao trabalhador, há sua própria inaplicação à grande parcela de trabalhadores e, com isso, o rebaixamento das condições de dignidade no exercício do trabalho e a dificuldade de reinvenção e reorganização dos trabalhadores para restaurar o patamar anteriormente existente.

3.3 REFORMA TRABALHISTA E MUDANÇA ESTRUTURAL DA PROTEÇÃO SOBRE O TRABALHADOR

Apesar de representar um patamar mínimo de direitos, a legislação trabalhista é destinada, sobretudo, a proteger aqueles que nela são reconhecidos na categoria “empregado”, que é estabelecida mediante a satisfação de cinco pressupostos fático-jurídicos, sendo eles: pessoa física, pessoalidade, onerosidade, subordinação e não eventualidade.

A modelagem dessas categorias está em permanente disputa, assim como a própria legislação. Nos últimos anos, contudo, essa disputa tem gerado prejuízos ao trabalhador no sentido de restringir o alcance consolidado, sob o argumento de que, através de uma reforma que visasse o campo do direito do trabalho, haveria benefício coletivo, como a geração de novos empregos, consolidando uma perspectiva neoliberal de que o excesso de regulamentação estatal prejudicaria o mercado e seu ponto de equilíbrio.

Após o processo de *impeachment* sofrido pela presidenta Dilma Rousseff em 2016, que culminou na assunção de Michel Temer ao cargo, a reformulação da legislação trabalhista foi colocada novamente em pauta, resultando, em apenas três meses de tramitação, na aprovação das Leis nº 13.429/2017 e 13.467/2017, que tratam, respectivamente, da terceirização do trabalho e do conjunto mais amplo de modificações, denominado “Reforma Trabalhista” (Druck; Dutra; Silva, 2019, p. 291).

A tramitação desses projetos foi marcada pela ausência de participação da sociedade civil e do movimento sindical na discussão, sendo que sequer foram objeto de emendas parlamentares (Druck; Dutra; Silva, 2019, p. 292). Com isso, a aprovação da Reforma Trabalhista se insere em um cenário de crise democrática e de déficit de representação política, levando ao avanço interesses das elites minoritárias (Druck; Dutra; Silva, 2019, p. 293) e consolidando o recuo da proteção legislativa às relações de trabalho.

Foram várias as mudanças trazidas. Dentre elas, diminuiu-se a ideia de hipossuficiência do trabalhador, fundamento do campo trabalhista, na medida em que aumentou-se a matéria passível de acordo individual entre empregador e empregado. À exemplo disso, sobre a jornada de trabalho, tornou-se possível a pactuação do banco de horas por acordo individual, ainda que tácito (art. 59, §5º e §6º, da CLT), além de a Reforma estabelecer que a prestação de horas extras habituais não caracterizaria burla aos limites previstos na Constituição (art. 59-B, da CLT).

O trabalhador autônomo, por sua vez, passou a ser assim considerado ainda em caso de relação de trabalho exclusiva e contínua, o que era visto pela Justiça do Trabalho como burla às obrigações trabalhistas (art. 422-B, da CLT) (Carvalho, 2017, p. 87).

Ademais, a rescisão tornou-se objeto de negociação através da rescisão recíproca (art. 484-A, da CLT), possibilitando a redução pela metade de algumas obrigações rescisórias, além da redução em 20% do saque do FGTS. Outrossim, a previsão da necessidade de homologação pelo sindicato, pelo Ministério do Trabalho ou pela Justiça do Trabalho da dispensa ou demissão do empregado com mais de um ano de serviço foi revogada, dificultando a fiscalização do pagamento adequado das verbas rescisórias (art. 477, §§ 1º, 3º e 7º, da CLT).

Uma das mudanças significativas foi a inversão principiológica que orienta o campo trabalhista. No Direito do Trabalho vigora o princípio da prevalência da norma mais favorável ao trabalhador, ou seja, a “pirâmide” normativa é plástica e variável, “elegendo para seu vértice dominante a norma que mais se aproxime do caráter teleológico do ramo justabalhista”, qual seja, a melhoria das condições socioprofissionais do trabalhador (Delgado, 2019, p. 212). Assim, no caso concreto, a norma aplicável será aquela mais favorável ao trabalhador, não necessariamente a Constituição Federal ou a Lei Federal.

A partir da Reforma, contudo, a convenção coletiva e o acordo coletivo passaram a ter prevalência sobre a lei, mesmo em matérias que dizem respeito à saúde e segurança do trabalhador, tais como jornada, descanso e trabalho em ambiente insalubre (art. 611-A e art. 8º, §3º, da CLT), ainda que a legislação seja mais protetiva ao trabalhador. O acordo coletivo, por sua vez, sempre terá prevalência sobre a convenção coletiva (art. 620, da CLT). Ao mesmo tempo, a Reforma também gerou o enfraquecimento do movimento sindical, como por meio da supressão da contribuição sindical compulsória¹⁰.

Em matéria processual, a legislação também buscou fechar a porta de entrada para novos processos. Uma das alterações trazidas foi a exigência de pagamento de honorários sucumbenciais e periciais, caso sucumbente no objeto da perícia, ainda que a parte seja beneficiária da justiça gratuita e, ainda, autorizado o uso dos próprios créditos recebidos no processo ou mesmo em outro (art. 791-A, §4º e art. 790-B caput e §4º, da CLT).

Essa medida, além de ser mais onerosa do que a própria legislação processual civilista, agrava ainda mais a situação do trabalhador que, após ter seus direitos violados, enfrenta a possibilidade de tornar-se devedor de seu ex-empregador, o que pode se dar por circunstâncias

¹⁰ Esta era descontada uma vez por ano do salário dos trabalhadores, correspondente a 1/30 do salário mensal (arts. 579 e 582, da CLT). Atualmente, o desconto precisa da anuência prévia e expressa do trabalhador.

alheias à sua situação fática, tais como o ônus probatório, a hipossuficiência processual ou a defesa de tese ainda não consolidada judicialmente. No que toca a essa questão, somente no final de 2021 a matéria foi julgada inconstitucional pelo Supremo Tribunal Federal (STF), por meio da ADI 5766. Porém, caso não sejam aplicados os benefícios da gratuidade judiciária ao trabalhador, permanece o dever de pagamento.

A Lei nº 13.467/17 também trouxe grandes alterações na terceirização do trabalho em conjunto à Lei nº 13.429/17. A terceirização trabalhista, até então, era regulada em dimensões restritas, como na Lei do Trabalho Temporário (Lei nº 6.019/74) e na Lei do Serviço de Vigilância Especializada (Lei nº 7.102/83) (Delgado; Delgado, 2017, p. 197). Através da interpretação do conjunto de normas existentes em vigor, o Tribunal Superior do Trabalho (TST), em 2011, firmou a Súmula 331, composta por seis incisos, afirmando, dentre outras questões, a possibilidade de terceirização da atividade-meio do tomador, desde que inexistente a pessoalidade e a subordinação direta.

A Lei nº 13.429/17, por sua vez, que trouxe questões pertinentes ao trabalho temporário, tais como a prolongação do tempo de contratação, deixou clara a possibilidade de o trabalho temporário “versar sobre o desenvolvimento de atividades-meio e atividades-fim a serem executadas na empresa tomadora de serviços” (art. 9º, § 3º, da Lei nº 6.019/74), além de introduzir dispositivos relativos à dinâmica terceirizante em seu sentido mais amplo (Delgado; Delgado, 2017, p. 206).

A alteração mais impactante veio com a Lei 13.467/17. Através dela, tornou-se possível a terceirização de quaisquer atividades da empresa tomadora de serviços, inclusive a sua atividade principal. Além disso, consagra-se a ideia de discriminação salarial entre os trabalhadores empregados da empresa tomadora e os trabalhadores terceirizados, uma vez que a lei possibilita à empresa pagar ou não o salário equivalente aos empregados e outros direitos não previstos (art. 4º-C, § 1º, Lei 6.019/74) (Delgado; Delgado, 2017, p. 209), o que contraria até mesmo o princípio basilar da igualdade, presente no art. 7º, inc. XXX, XXXI e XXXII da CRFB/1988.

O trabalho plataformizado se insere nesse contexto de mudança da perspectiva de proteção ao trabalho, de aumento da terceirização e da inserção de novas formas de reprodução do capital, com a consolidação das Tecnologias da Informação e Comunicação. Cumpre estabelecer, portanto, para os fins deste trabalho, o que será tratado por trabalho plataformizado.

4 O TRABALHO PLATAFORMIZADO (*ON-DEMAND*)

A plataformização do trabalho pode ser definida como um processo de dependência de plataformas digitais para a execução de atividades de trabalho, em meio à intensificação da flexibilização, implicando em dimensões como o processo de extração de valor, nas mudanças no controle e organização do trabalho gerenciado por algoritmos e na vigilância sobre os trabalhadores, além de compreender as condições de trabalho subordinadas por meio das mais distintas plataformas (Abílio; Amorim; Grohmann, 2021, p. 36 e Grohmann, 2020b, p. 112). O trabalho de plataforma, portanto, pode ser entendido como atividades de trabalho “mediadas, organizadas e governadas por meio de plataformas digitais” (Grohmann, 2020b, p. 112).

Em países do Norte Global, estabeleceu-se o termo *gig economy* para denominar as novas formas de trabalho submetidas às plataformas digitais. Conforme apontam Abílio, Amorim e Grohmann, o termo vem sendo utilizado para descrever a participação do trabalho subordinado por meio de plataformas no Brasil, sendo recorrentemente traduzido por “economia dos bicos” (2021, p. 37). Contudo, isso pode obscurecer um processo de constituição das economias periféricas, em que a estruturação de uma relação salarial cresceu de braços dados a uma economia informal, sendo o “bico”, a “viração” a regra (Grohmann, 2020b, p. 113).

Nada obstante, a exploração do trabalho por plataformas digitais representa uma nova forma de organização que se apropria de elementos estruturais, subsumindo-os a renovadas lógicas de gestão do trabalho, que impactam de forma desigual a periferia (Abílio; Amorim; Grohmann, 2021, p. 37). Há, assim, diversas especificidades em cada forma de trabalho intermediado por uma plataforma digital, mas que podem ser agrupadas em duas principais categorias: o *crowdwork* e o trabalho *on-demand* (Stefano, 2016, p. 02).

O *crowdwork*, ou trabalho de multidão, é uma forma de trabalho por meio da qual a plataforma online conecta clientes e trabalhadores mundialmente, de forma descentralizada, podendo envolver maior ou menor complexidade em cada tarefa. Por vezes, envolve tarefas que são fragmentadas, a ponto de se tornarem simples, mas que requerem algum tipo de julgamento humano (Stefano, 2016, p. 04). Esse tipo de trabalho pode ser desenvolvido em qualquer lugar, bastando a conexão via internet. Como exemplo de plataforma que opera dessa forma, é possível citar a Amazon Mechanical Turk¹¹.

¹¹ A Amazon MTurk consiste em uma plataforma contratada por outras empresas para realizar micro-tarefas para o treinamento de inteligências artificiais. São tarefas que computadores têm dificuldade de fazer sozinhos inicialmente, como distinguir figuras em uma foto. Dessa forma, outras empresas que precisam desse trabalho

Já no trabalho *on-demand* são oferecidos serviços tradicionais, como transporte e entrega, mas por meio de aplicativos móveis, necessitando, portanto, de uma oferta e demanda online, com execução local. As empresas que operam os aplicativos definem os padrões mínimos de qualidade, selecionam e gerenciam a força de trabalho (Stefano, 2016, p. 05).

Para o recorte pretendido neste estudo, ao tratar do trabalho plataformizado aborda-se a última forma (trabalho *on-demand*), especificamente no que se refere aos serviços de transporte e entrega, dada sua maior inserção no contexto brasileiro, podendo citar-se como exemplo as empresas Uber, iFood, 99, Cabify e Rappi. Não é o objetivo deste trabalho esgotar as empresas que atuam no transporte e entrega por meio da plataforma, mas apresentar aquelas que compõem o quadro mais amplo no Brasil.

A uberização, por sua vez, poderia não cobrir a multiplicidade de atividades de trabalho para além da própria empresa que inspira a palavra, a Uber, restringindo, pois, o seu alcance e invisibilizando outras atividades desenvolvidas em plataformas digitais (Grohmann, 2020b, p. 111).

4.1 SURGIMENTO E EXPANSÃO DO TRABALHO PLATAFORMIZADO NO BRASIL

A entrada das empresas de transporte e de entrega no Brasil ocorreu em momentos distintos. A Uber, primeira empresa a operar no Brasil com o transporte individual de passageiros através do aplicativo, começou suas atividades em 2014, no Rio de Janeiro. Entre 2014 e 2015, a empresa expandiu a atuação para São Paulo-SP, Belo Horizonte-MG e Brasília-DF, iniciando com o UberBlack, com carros de luxo e preços mais altos em relação aos táxis (Behs, 2017, p. 42). O início de sua operação se deu seguido de muita resistência por parte do setor taxista, uma vez que a Uber era acusada de concorrência desleal, pois não estava submetida à mesma regulação que a categoria, como licenciamento, tarifas fixas e restrição ao número operante na cidade (Behs, 2017, p. 9).

Posteriormente, outras empresas se inseriram no mercado, tais como a Easy e 99, inicialmente como plataformas para táxis (EasyTaxi e 99Taxis), vindo a expandir as atividades também para o transporte individual privado de passageiros, ambas em 2016. A Cabify, por sua vez, uma das concorrentes da Uber, entrou no Brasil em 2016, e operava em oito cidades brasileiras, porém, anunciou o encerramento de suas atividades em junho de 2021, em razão da afetação pela pandemia de Covid-19, que diminuiu o número de corridas e a rentabilidade da

humano contratam a Amazon MTurk, que, por sua vez, contrata pessoas que queiram realizar esses trabalhos, retirando para si (Amazon), uma porcentagem de cerca de 20 a 40% da remuneração (Feitosa Jr., 2020).

empresa (Prado, 2021). Em 2018, a empresa InDrive iniciou sua atividade no Brasil, apresentando o diferencial de permitir certa negociação entre o passageiro e o motorista sobre o preço da viagem.

Em relação ao serviço de entrega por meio da plataforma, este ganhou força no Brasil através da empresa brasileira iFood. Ela teve início como um guia de cardápios, com pedidos feitos por meio de uma central telefônica. Em 2012, o site e o aplicativo foram lançados para dispositivos móveis e, em 2013, ela recebeu investimentos da empresa Movable, grupo brasileiro criado nos anos 1990 que investe em negócios na área de tecnologia e controlador da empresa desde 2022 (O Que, 2023). Em 2015, a empresa alcançou o primeiro milhão de pedidos, tendo quase triplicado a marca em 2016 (Sobre iFood, 2023).

No final de 2016, a Uber lançou no Brasil o serviço de entregas de comida da empresa, o UberEats, fazendo concorrência ao iFood. Mas encerrou o serviço de delivery de restaurantes em março de 2022, concentrando a atuação em entrega de itens de supermercado e pacotes (Uber, 2023).

Outra empresa importante no setor é a Aiqfome. Presente no Brasil há mais de dez anos, nos últimos anos ganhou força com o foco em pequenas e médias cidades, utilizando uma linguagem jovem para se aproximar dos consumidores. Em 2020, a empresa foi comprada pelo Magazine Luiza, que pretende expandir a plataforma para municípios maiores (Nascimento, 2022).

Após a consolidação do iFood e UberEats, o Rappi iniciou sua atividade no Brasil em 2017, com delivery para restaurantes e outros estabelecimentos em um único aplicativo, tais como farmácias, pet shops etc.

Essas empresas têm em comum, em alguns casos, a expansão da atuação entre os dois mercados mencionados, transporte e entrega, razão pela qual serão aqui tratadas em conjunto, por serem setores conectados. O ponto principal que comungam é a forma de definir a atuação da plataforma como empresa de tecnologia, cuja relação com o motorista se dá por parceria.

As plataformas se apresentam para os trabalhadores e público como meras intermediadoras entre o consumidor e o motorista parceiro. Esse discurso, difundido em seus canais oficiais, serve como tentativa de mascarar a realidade e o significado da relação jurídica havida. O mesmo discurso também se encontra na fundamentação das defesas apresentadas pelas empresas para afastar a existência de vínculo de emprego nas ações trabalhistas que o pleiteiam.

4.2 SUBORDINAÇÃO FANTASIADA DE AUTONOMIA

Retomando os elementos necessários para que seja caracterizada uma relação de emprego, estes estão presentes no *caput* dos artigos 2º e 3º da CLT¹². Desses artigos, a doutrina extrai os 5 elementos necessários para que se esteja diante de uma relação de emprego: pessoa física, pessoalidade, não eventualidade, onerosidade e subordinação.

Isso significa que, para que haja relação de emprego, o empregado precisa ser pessoa física, o trabalho precisa ser prestado com pessoalidade, isto é, ter um caráter de infungibilidade sobre o trabalhador, “que não poderá fazer-se substituir intermitentemente por outro trabalhador ao longo da concretização dos serviços pactuados” (Delgado, 2019, p. 339). Além disso, o trabalho não deve ser esporádico, mas ter um caráter de permanência, ainda que por um curto período determinado (Delgado, 2019, p. 341), e o trabalhador deve prestar o trabalho com o intuito de receber salário. Por último, a subordinação, elemento principal para configuração da relação de emprego, possui conformações distintas, que podem incidir conjuntamente ou não, agrupadas em três dimensões: *clássica*, *objetiva* e *estrutural* (Delgado, 2019, p. 352).

A *subordinação clássica* pode ser compreendida no poder de direção do empregador, ao qual o empregado se submete na prestação do trabalho, acolhendo ordens sobre as atividades. Já a *subordinação objetiva* seria a “integração do trabalhador nos fins e objetivos do empreendimento do tomador de serviços”, ainda que de maneira mais amena que o modo anterior (Delgado, 2019, p. 352). Por fim, a *subordinação estrutural* seria a “inserção do trabalhador na dinâmica do tomador de seus serviços, independentemente de receber (ou não) suas ordens diretas, mas acolhendo, estruturalmente, sua dinâmica de organização e funcionamento” (Delgado, 2019, p. 352). Nesta dimensão, não importa a ausência de ordens diretas do empregador, mas sim que o empregado esteja submetido estruturalmente à dinâmica da atividade desenvolvida.

Esta última dimensão é importante sobretudo para analisar o trabalho plataformizado, somando-se à disposição da CLT, em seu artigo 6º, parágrafo único, pelo qual consideram-se subordinados os trabalhadores submetidos a meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão, equiparando-se “aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio” (art. 6º, parágrafo único, da CLT).

¹² Art. 2º. Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviços.

Art. 3º. Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviço de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário.

O critério mais nebuloso, nesse sentido, se torna o da subordinação, uma vez que as empresas de plataforma apresentam-se como meras mediadoras, que promovem o encontro entre oferta e procura do motorista e do cliente, defendendo ser o trabalhador pessoa autônoma.

A subordinação do trabalho, embora não colocada em termos diretos, como se operava na indústria fordista, aqui é exercida por diversos meios: pela exclusão dos trabalhadores da plataforma, caso contrarie alguma política da empresa ou receba avaliações negativas; pelo gerenciamento algorítmico em que há a distribuição e precificação do trabalho por sistemas, com definição unilateral do valor que o trabalhador irá receber e de qual corrida/entrega efetuará; pela seleção de quem será contratado e a exclusão em caso de empréstimo da conta a terceiros; por mecanismos de punição e recompensa para que o motorista permaneça mais tempo conectado à plataforma, não rejeite corridas/entregas e trabalhe em determinados horários e dias; pela definição de promoções e descontos a serem realizados no valor do transporte; dentre outros.

Outra questão essencial diz respeito à suposta autonomia do trabalhador em recusar as corridas/entregas e em definir o horário de trabalho, pois não há pré-determinação de jornada. As baixas tarifas, contudo, aliadas aos incentivos da plataforma para operação em determinados horários e conexão por mais tempo, levam esse trabalhador a permanecer conectado à plataforma, esperando ser selecionado para corridas/entregas. Além disso, a pré-definição de jornada sequer é um requisito da relação de emprego, existindo inclusive a figura do trabalhador intermitente na legislação trabalhista. Por fim, a recusa de corridas/entregas sequer se apresenta como um direito livre do trabalhador, uma vez que há punições caso o exerça, tais como suspensão da conta ou mesmo bloqueio.

Sobre isso, Abíli, Amorim e Grohmann. destacam que, nessa relação, há a consolidação de um trabalhador *just-in-time*, que está disponível ao trabalho, mas que só é utilizado de acordo com as determinações da empresa. Há, neste sentido, a transferência de custos para os trabalhadores, que passam a ser remunerados estritamente no “tempo efetivo de produção”. Em vez de um empreendedor de si, autônomo, trata-se de um *autogerenciamento subordinado*, “pois é transferido para o trabalhador um gerenciamento de si, que se faz na relação com regras que se informalizam, e que regem ferrenhamente o trabalho” (2021, p. 40). Essa gestão é regida pela permanente ameaça de exclusão e seleção na plataforma, o que seria a perfeita subordinação do empregado.

A respeito da propriedade dos meios de produção, acrescenta-se que os trabalhadores somente detêm o meio de trabalho (seja moto, carro ou celular), isto é, a ferramenta utilizada na atividade e que corresponde à diminuição do custo do negócio para a empresa. O meio de

produção, nesse sentido, continua não pertencente ao trabalhador, por ser o próprio algoritmo utilizado para submeter os trabalhadores. São as “tecnologias e técnicas desenvolvidas para controlar, explorar e dominar, colocando os processos de trabalho a serviço da valorização do capital” (Abílio; Amorim; Grohmann, 2021, p. 45).

4.3 DIFICULDADES ORGANIZATIVAS

Nesta conformação da contradição entre capital e trabalho, a organização coletiva, tradicionalmente exercida através dos sindicatos e do amparo legal, encontra dificuldade de desenvolvimento em relação aos trabalhadores plataformizados.

Em primeiro lugar, há a mudança da dinâmica do local de trabalho. Diferentemente da indústria fordista, em que os trabalhadores se encontravam reunidos no desempenho de suas atividades na planta da fábrica, o trabalhador plataformizado conta com certo isolamento, visto que trabalha de maneira individual na condução do veículo, sem um local de trabalho pré-determinado na cidade, uma vez que sua rota é definida a cada corrida/entrega designada pelo algoritmo, ou ponto de encontro da empresa. Soma-se a isso a diversidade de plataformas às quais o trabalhador pode estar subordinado ao mesmo tempo, impactando no grau de fragmentação da relação de trabalho (Machado, 2020, p. 435).

A dificuldade de organização coletiva, para além da barreira da comunicação diária, também é percebida nos mecanismos de retaliação da empresa, que pode “desativar” de maneira unilateral e arbitrária a conta do trabalhador a qualquer momento, sem informar o motivo e sem que o trabalhador tenha direito a qualquer verba rescisória ou indenizatória, o que fica adstrito às relações de emprego.

O motorista, dessa forma, é desativado por razões que não são a ele informadas. Na Uber, por exemplo, o trabalhador pode ser desativado se tiver uma taxa de aceitação de corridas menor do que a taxa da cidade (Filgueiras; Antunes, 2020, p. 68). Um dos mecanismos de resistência dos trabalhadores no chão de fábrica era o controle da produção de acordo com os valores recebidos (Braga, 2012, p. 69). Com o trabalho plataformizado, sequer é possível selecionar a corrida que remunere melhor, de modo a forçar o aumento do valor pago por tarefa, uma vez que a empresa reprime esse tipo de comportamento.

Outro desafio à organização coletiva dos trabalhadores é a própria jornada de trabalho extensa, que consome, em certos casos, muito além do que a jornada máxima prevista em lei (Souto Maior; Vidigal, 2022, p. 63). Além do tempo de espera e de deslocamento para o início da corrida/entrega não serem remunerados, o preço pago pelo trabalho realizado também é

baixo, de forma que o trabalhador “terá, necessariamente, de trabalhar muitas horas para auferir um ganho mínimo” (Schinestsck, 2020, p. 86), o que não se limita em horas do dia ou dias da semana, uma vez que o limite é aquele que o trabalhador está disposto a aguentar para atingir o valor necessário à sua sobrevivência. Isso faz com que o tempo livre seja engolido pelo tempo do trabalho (Dal Rosso, 2008, p. 71), prejudicando o lazer, o convívio com familiares e amigos e a participação na vida política e na organização coletiva.

A percepção dos motoristas quanto ao vínculo com as empresas de plataforma também é uma questão dificultadora da organização coletiva. Como tratado em tópico anterior, as empresas, tanto no trato com os motoristas quanto na comunicação com a sociedade, se referem àqueles como parceiros, autônomos, se eximindo de arcar com os custos da atividade. O trabalhador, dessa forma, encontra um obstáculo ainda maior em concorrer com o poder ideológico e econômico empresarial, que atua para manipular a realidade e impor a visão que lhe é mais vantajosa. Além disso, o neoliberalismo também atua no convencimento dos motoristas, podendo estes, em alguns casos, reproduzirem o seu discurso¹³.

Ademais, como visto, a formalização não é sinônimo de superação da precariedade, intrínseca ao capitalismo periférico, como se ressaltou anteriormente através das análises de Braga, de modo que alguns trabalhadores podem enxergar como vantajosa a “ausência de subordinação” ao empregador, embora essa questão não se mantenha em segunda análise sobre a relação havida com a plataforma, dada a subordinação algorítmica.

Outrossim, a própria relação de informalidade é um obstáculo à organização coletiva, uma vez que os sindicatos são estruturados sobretudo a partir da relação com o trabalhador formal.

Nesse sentido, Renan Kalil aponta como alguns dos desafios à organização dos informais a diversidade de ocupações na economia informal, a dispersão e a falta de contato entre os trabalhadores, a dificuldade de demonstrar os benefícios da organização coletiva, o financiamento das organizações, tendo em vista a incerteza da renda e a vulnerabilidade, e a ausência de experiência organizativa prévia (2012, p. 133-136).

Além disto, até a Reforma Trabalhista os sindicatos tinham como uma de suas fontes de financiamento a contribuição sindical compulsória, descontada uma vez por ano do salário dos

¹³ Ver, por exemplo, os discursos de entregadores extraídos de redes sociais em que negam o vínculo celetista e reivindicam uma taxa mínima de entrega e tempo de espera, além de enxergarem a atuação sindical como forma dos sindicatos arrecadarem uma parcela em cima dos entregadores. Além disso, há uma supervalorização do esforço individual como forma de superar a precarização. Em: DESGRANGES, Nina; RIBEIRO, Wickson. Narrativas em rede: o breque dos apps e as novas formas de manifestação de trabalhadores em plataformas digitais. **Revista Movimentação**, Dourados, MS, v.7, n° 13, jul./dez. 2020, p. 194-195.

trabalhadores, correspondente a 1/30 do salário mensal (arts. 579 e 582, da CLT), o que incentivava a atuação na defesa dos trabalhadores formais. Atualmente, com nova redação dos artigos, o desconto precisa da anuência prévia e expressa do trabalhador.

A Justiça do Trabalho, nesse sentido, diante da dificuldade de organização coletiva e resolução das questões por via sindical, além do próprio perfil do trabalho plataformizado, que tende à individualização do trabalhador, se reafirmaria, historicamente, como um importante mecanismo de disputa entre capital e trabalho.

5 O MODELO LEGISLADO E A JUSTIÇA DO TRABALHO

O papel da Justiça do Trabalho no julgamento das questões relativas a conflitos laborais ganha maior relevância no contexto de dificuldade organizativa da classe trabalhadora, mas apresenta também raízes mais profundas. De acordo com Adalberto Cardoso, a judicialização das relações trabalhistas no Brasil se relaciona ao próprio modelo brasileiro, que é legislado (2003, p. 90), ponto abordado no capítulo 2.

Como sugere o autor, no modelo legislado seria de se esperar que as disputas se dessem em torno do Parlamento, na elaboração de projetos de lei. Contudo, as leis produzidas também precisam ser aplicadas, e o direito criado pela norma será interpretado nos tribunais, produzindo normatização (2003, p. 148-149).

Os tribunais são, então, palco das disputas entre representantes de capital e trabalho pela interpretação da norma legal. São palco da luta de classes tanto quanto o Parlamento, o balcão ministerial ou os restaurantes de Brasília, loci de pressões de toda ordem de agentes interessados (Cardoso, 2003, p. 149).

Sendo um modelo legislado, a questão da validade e legitimidade é algo que se coloca em relação às normas, com problemas de interpretação e de observância, chamando os tribunais à atuação (Cardoso, 2003, p. 146).

Isso não significa dizer que os conflitos necessariamente serão levados ao Judiciário. Isso pode acontecer em maior ou menor medida, dada a atuação de outros agentes, tais como um sindicato forte ou fiscalização e penalização por parte do Estado (Cardoso, 2003, p. 190).

Como visto, a organização sindical é dificultada dado o próprio modelo do trabalho plataformizado, cujo contato com outros trabalhadores é reduzido, além do neoliberalismo atuar na percepção do trabalhador enquanto autônomo e na rejeição ao papel do Estado na garantia de direitos, fomentando o individualismo. Ademais, a situação de informalidade do trabalhador também é um dificultador à organização coletiva.

Por outro lado, a atuação fiscal do Estado vem sofrendo fortes desgastes desde a implementação do conjunto de reformas no campo do trabalho. Pouco mais de um ano após a entrada em vigência da Reforma Trabalhista, Jair Messias Bolsonaro foi eleito como presidente da República e, com ele, uma agenda de ataques aos trabalhadores foi implementada. Em uma dessas medidas, no primeiro dia de governo (1º de janeiro de 2019), foi editada a Medida Provisória (MP) nº 870, extinguindo o Ministério do Trabalho, pasta que existia desde novembro de 1930. A MP foi convertida em lei em 18 de junho de 2019 (Lei nº 13.844) e as

pastas foram incorporadas a outros Ministérios, como da Economia, da Cidadania e da Justiça e Segurança Pública.

O Ministério do Trabalho possuía como algumas de suas atribuições a regulamentação e a fiscalização das questões atinentes ao trabalho, bem como a aplicação de sanções previstas em normas legais ou coletivas. Além disso, faziam parte de sua competência a segurança e a saúde no trabalho, a regulação profissional, o registro sindical e a elaboração de políticas e diretrizes para geração de emprego e renda e apoio ao trabalhador (Lei nº 13.502/2017).

Cumprir dizer que a manutenção de um Ministério não significa a defesa das pautas a ele historicamente associadas, o que pode acontecer a partir da direção a ele concedida ou mesmo por meio do esvaziamento da destinação orçamentária e de seus quadros. Porém, no caso do Ministério do Trabalho, o caminho foi ainda mais agressivo. A extinção do Ministério passa a mensagem de que a fiscalização e a sanção às irregularidades no ambiente de trabalho não são a prioridade do governo. Como indício, os recursos destinados à fiscalização, tais como inspeção de segurança e saúde no trabalho, combate ao trabalho escravo e verificações de obrigações trabalhistas, no orçamento de 2020 tiveram queda de 49% em relação a 2019, representando 36 milhões de reais (Resende; Brant, 2019).

Após dois anos e sete meses, em julho de 2021 o Ministério do Trabalho foi recriado como Ministério do Trabalho e Previdência, por meio da MP nº 1.058/2021, convertida na Lei nº 14.261/2021. Sua recriação se insere no contexto de aumento do número de Ministérios do governo para troca por apoio político de partidos (Agência Senado, 2021; Barifouse, 2021; Oliveira, 2021), o que não se reverteu em atuação em prol dos trabalhadores.

O movimento dos trabalhadores também encontrou resistência em ser ouvido e acolhido pelas instâncias legislativas, uma vez que, durante o governo Temer, a atuação se deu sobretudo pela precarização da força de trabalho, sob o discurso de menos direitos para geração de empregos. Esse movimento continuou e se agravou com Bolsonaro, cujo governo se mostrou incapaz de dialogar com os movimentos sociais e populares, inclusive descredibilizando-os. A luta por direitos exigiria, assim, um contexto democrático (Lourenço Filho, 2021, p. 47), e a interdição do espaço de reivindicação faz com que parte dos trabalhadores recorram ao Judiciário, que, após a reforma, teria que aplicar regras distantes da principiologia do Direito do Trabalho.

A atuação na fiscalização também pode ser exercida pelo Ministério Público do Trabalho. Algumas de suas atribuições são fiscalizar o cumprimento da legislação trabalhista, regularizar e mediar as relações entre trabalhadores e empresas nos conflitos coletivos, receber

denúncias sobre irregularidades trabalhistas, instaurar inquéritos e instruí-los (Pereira, 2011, p. 43).

Como desfecho de sua atuação, pode firmar Termo de Ajuste de Conduta (TAC), estabelecendo o compromisso dos investigados na solução das irregularidades apuradas, cuja execução se dá na Justiça do Trabalho; pode propor uma Ação Civil Pública visando obter sentença condenatória e Ação Anulatória de cláusulas de instrumentos coletivos de trabalho (Pereira, 2011, p. 43-44).

Dessa forma, em que pese o poder de atuar extrajudicialmente na condução de inquéritos e no firmamento de compromissos com a empresa por meio do TAC, a atuação do MPT está diretamente atrelada à Justiça do Trabalho, inclusive quanto à execução das tratativas extrajudiciais, sendo essencial à função jurisdicional do Estado, conforme art. 127, da CRFB/1988.

Nesse contexto de enfraquecimento da atuação coletiva e da fiscalização e punição do Estado, as empresas podem calcular como vantajosa a evasão à norma, que se encontra inclusive em disputa quanto à sua interpretação. Nesse sentido, a atuação da Justiça do Trabalho visa, em tese, reparar um dano que já foi causado, tendo em vista que, em caso de eventuais acionamentos do trabalhador - o que pode acontecer de forma pontual em relação ao número de empregados das empresas - e condenação, a empresa pagará, grosso modo, aquilo que deveria ter pago em caso de cumprimento da legislação a tempo e modo, compensando um processo de superexploração da mais valia pelo descumprimento das obrigações legais em relação àquele trabalhador. Assim,

(...) em modelos legislados de relações de classe, como o nosso, o aumento da judicialização é consequência natural da deslegitimação da norma legal pelos capitalistas. Transformações importantes no palco da luta de classes reduziram o poder coercitivo dos sindicatos e a capacidade fiscal do Estado, abrindo o caminho para que os empregadores avaliem como pouco custoso evadir-se da norma (Cardoso, 2003, p. 126).

Enquanto o capitalista, para evadir-se da norma, basta não assinar a carteira de trabalho, “cujos custos podem ou não lhe ser cobrados num futuro indeterminado”, os trabalhadores, “para fazer valer a norma burlada, isto é, para cobrar do capitalista esses custos dependem de três coisas: sua capacidade de ação coletiva; a ação do órgão fiscal do Estado; ou a Justiça do Trabalho” (Cardoso, 2003, p. 155).

Assim, diante da existência de um novo tipo de uso da tecnologia para submeter as relações de trabalho, aliado à dificuldade de organização coletiva e dos entraves à atuação fiscal e punitiva do Estado, o Judiciário se torna palco das disputas em torno do reconhecimento do

vínculo trabalhista, na interpretação do enquadramento do trabalhador plataformizado nos pressupostos fático-jurídicos previstos na legislação.

5.1 JUSTIÇA DO TRABALHO E VÍNCULO DE EMPREGO ENTRE MOTORISTA E PLATAFORMA

Diversas são as ações de trabalhadores plataformizados que tramitam na Justiça do Trabalho pleiteando o reconhecimento do vínculo empregatício¹⁴. Contudo, a questão não é pacífica entre os Tribunais Regionais do Trabalho (TRT), tampouco entre as Turmas do Tribunal Superior do Trabalho (TST), órgão máximo da Justiça do Trabalho. Atualmente, é possível encontrar decisões do TST tanto no sentido de reconhecimento, quanto de negação do vínculo de emprego¹⁵.

Os trabalhadores têm recorrido à Justiça do Trabalho de maneira individual, mas não apenas. Em abril de 2016, a Associação dos Motoristas Autônomos de Aplicativos (AMAA) enviou denúncia ao MPT de São Paulo narrando as condições de trabalho dos motoristas subordinados à Uber. Nela, a Associação relatava a longa jornada dos motoristas, que chegava a até 16 horas de trabalho, a coação para fornecimento de cortesias sob o sistema de pontuação e risco de exclusão da plataforma, a ausência de remuneração sob o pagamento de pedágios e de depreciação do veículo, além do longo tempo à disposição da plataforma aguardando a corrida sem remuneração (São Paulo, 2021, p. 3).

Diante dessa denúncia, o MPT instaurou Inquérito Civil Público para apuração, sendo que, em 01 de setembro de 2016, foi enviada nova denúncia, desta vez pelo Ministério Público Federal de São Paulo, relatando que havia relação de emprego entre os motoristas e a Uber, sendo sonegados os direitos inerentes ao vínculo empregatício, sob o argumento de que os motoristas seriam autônomos (São Paulo, 2021, p. 5).

Após análise de diversas documentações solicitadas à Uber e da oitiva de motoristas e de prepostos da empresa, o MPT ajuizou Ação Civil Pública em novembro de 2021 pleiteando o reconhecimento do vínculo empregatício entre a empresa e os motoristas vinculados à

¹⁴ Segundo levantamento feito pela Data Lawyer Insights, empresa de jurimetria, em 2021 foram distribuídos 4.793 processos no Brasil que tinham o pedido de reconhecimento de vínculo de emprego entre motorista e aplicativo. Os pedidos estariam em crescimento desde 2017, com 227 ações, 165 ações em 2018, 549 ações em 2019 e 1.716 ações em 2020 (Mazzotto, 2022).

¹⁵ Como exemplos de decisões do TST favoráveis à existência de vínculo empregatício, é possível mencionar: RR-100353-02.2017.5.01.0066; RR-536-45.2021.5.09.0892; RR-1000488-92.2022.5.02.0063; RR-10502-34.2021.5.03.0137. Como exemplos de decisões do TST contrárias à existência de vínculo, é possível mencionar: AIRR-10575-88.2019.5.03.0003; RR-1000123-89.2017.5.02.0038; AIRR-20614-50.2020.5.04.0014; AIRR-1092-82.2021.5.12.0045.

plataforma, a condenação da empresa a efetuar o registro na CTPS dos motoristas, sob pena de multa diária, além de indenização por danos morais coletivos (São Paulo, 2021, p. 143-148).

Enquanto isso, a empresa sustentou que a atividade desempenhada é de tecnologia, que conecta o usuário em busca do serviço de transporte e o motorista, denominado parceiro; que a relação entre motoristas e a Uber é de consumo e que há autonomia e ausência de subordinação jurídica (São Paulo, 2021, p. 22).

A 4ª Vara do Trabalho de São Paulo, ao julgar a questão, realizou uma análise pormenorizada da atividade desempenhada pela ré e dos pressupostos fático-jurídicos da relação de emprego.

Em primeiro lugar, a respeito da atividade desempenhada pela Uber, o Juízo chegou à conclusão de que se trata de transporte, não de tecnologia. Dentre os fundamentos, estão o registro da Uber no INPI como empresa de transporte, para fins de proteção da concorrência; as decisões de países como Estados Unidos e Inglaterra que se referem à atividade da ré como de transporte de passageiros; o confronto direto com os taxistas em países como Espanha e Portugal, inclusive neste último com a imposição de que a empresa seguisse o regramento aplicável ao transporte de passageiros; o meio de lucratividade da ré, que tem como origem o pagamento pelo transporte de passageiros; a inexistência do negócio da ré sem o transporte de pessoas; a atividade preponderante exercida pela ré, que não comercializa tecnologia e não exerce manutenção de plataforma como serviço principal (São Paulo, 2023, p. 39-44).

Em suma, a atividade lucrativa da empresa está diretamente relacionada ao transporte de passageiros, sendo que sem ele não há negócio, além de a ré não criar um novo serviço ou produto, mas evoluir aquilo que já existe, o transporte, como outras atividades que são exercidas também por meio de aplicativo, como o serviço bancário. Assim, a tecnologia é meio e o transporte é o fim (São Paulo, 2023, p. 44-45).

Em segundo lugar, a respeito dos elementos fático-jurídicos da relação de emprego, o Juízo destaca que o elemento mais controvertido é a subordinação. Mas analisa todos os elementos pormenorizadamente.

Sobre a pessoa física, afirma ser elemento incontroverso, pois existente mesmo nas decisões que negam a configuração do vínculo de emprego. Elementos tais como a necessidade de CNH, documento de pessoa física; selfie para ingresso e checagem do motorista; notas atribuídas aos motoristas; o acesso do cliente ao nome e imagem do motorista no momento da corrida, são elementos que demonstram tratar-se de pessoa física (São Paulo, 2023, p. 52-53).

Sobre a personalidade, a empresa realiza o controle dos motoristas cadastrados por meio de documentação e controle facial, não havendo prova de que os motoristas se façam substituir

autonomamente na atividade. Além disso, o cliente possui acesso ao nome e imagem do motorista no momento da corrida, podendo conferir a identidade. Por fim, a avaliação com notas e bloqueios se dá de forma personalizada e individualizada (São Paulo, 2023, p. 54-55).

A respeito da onerosidade, o Juízo destaca que essa deve ser analisada a partir da intenção de quem presta o serviço em se vincular a um contrato com propósito de receber valores decorrentes da prestação do trabalho. Não se trata, assim, sequer de ter recebido ou não valores, mas do propósito de ser remunerado. Desse modo, o pagamento pela ré ou por terceiros poderia ser avaliado para aferir a natureza de remuneração ou salário, mas, para o magistrado, nem quanto a isso restam dúvidas, uma vez que o motorista recebe diretamente da ré, que o remunera conforme a sua política de preços. Cabe à empresa cobrar do passageiro, definir o preço, pagar o motorista e definir o valor a ser pago, tendo, assim, natureza salarial (São Paulo, 2023, p. 56-57).

Quanto à não eventualidade, o magistrado aponta que eventual é o trabalhador contratado para um determinado e específico fato, acontecimento ou evento. Dessa forma, a partir da análise da teoria do evento, os motoristas não se vinculam à Uber para um serviço certo, fortuito ou casual, mas para permanecerem na atividade de transporte, inclusive sem restrição de sua extensão no tempo. O número de horas ou dias trabalhados não define a não-eventualidade; a esse respeito, a legislação reconhece a modalidade de trabalho intermitente, em que pode haver relação de emprego mesmo diante da descontinuidade (art. 443, §3º, da CLT), ou ainda o trabalho a tempo parcial. Desse modo, a possibilidade de o trabalhador manter o app desligado não exclui a natureza empregatícia, visto que a relação mantida com a plataforma não é um evento e não foge ao seu principal objeto de atividade (São Paulo, 2023, p. 58-60).

Por fim, no que tange à subordinação, o Juízo reconheceu a subordinação algorítmica, exercida por meios tecnológicos de comando, controle e supervisão. Ressalta, assim, a necessidade de leitura da subordinação nos moldes atuais, ressaltando o conteúdo do parágrafo único do art. 6º, da CLT, em que há a equiparação dos meios informatizados de comando, controle e supervisão, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando. Dessa forma, o exercício do controle pela plataforma se dá por diversos mecanismos: a relação havida entre o motorista e a ré permite que os clientes desta atribuam notas aos motoristas que servem de parâmetro para “chamadas, valores, restrições, promoções, dentre outros aspectos” (São Paulo, 2023, p. 67). Ademais, um relatório juntado aos autos indica que a média de notas “impacta no número de viagens, renda média diária, ficando claro o controle do trabalho, a organização de número de chamadas, o número de viagens e a renda possível de

ser aferida a partir desta métrica” (São Paulo, 2023, p. 67). Outro relatório indica que a empresa, pautada em notas, realiza promoções, bloqueios, restrições ou ampliações de direcionamento de chamadas (São Paulo, 2023, p. 68). Além disso, a empresa cria estímulos para que o motorista trabalhe nos termos por ela desejados, como por meio de campanhas de recompensas e direcionamento da atividade de transporte. Por fim, os motoristas seguem exatamente os termos e o modelo fixados pela empresa, sob pena de bloqueio ou exclusão, sem qualquer liberdade de decisão sobre a forma de prestar os serviços (São Paulo, 2023, p. 64-70).

Assim, a sentença concluiu que a relação entre empresa e motorista se encaixa no conceito de subordinação estrutural em sua evolução algorítmica, uma vez que os poderes não são exercidos pessoalmente, por meio de preposto, mas sim por meio da tecnologia que comanda o aplicativo, nos moldes que o empregador determina (São Paulo, 2023, p. 64-70).

A sentença, proferida em 14 de setembro de 2023, condenou a Uber a efetivar os registros em CTPS digital, na condição de empregados, dos motoristas ativos e daqueles que vierem a ser contratados, no prazo de 6 meses a contar do trânsito em julgado, com extensão para todo o território nacional, sob pena de multa diária de dez mil reais para cada motorista não registrado, e dano moral coletivo de 1 bilhão de reais (São Paulo, 2023, p. 94-96).

A atuação do MPT não se restringe à essa ação. Conforme informação do próprio site da instituição, o MPT ajuizou, em novembro de 2021, ações contra as empresas 99, Uber, Rappi, Lalamove, solicitando o reconhecimento do vínculo de emprego entre trabalhadores e a plataforma. Além disso, as irregularidades relacionadas à contratação desses trabalhadores já seriam objeto de mais de 600 inquéritos civis em tramitação pelo país e oito ACP's no ano de 2021 (Bernardo; Almeida; Farhat, 2021)¹⁶.

Os trabalhadores, assim, de maneira individual, têm recorrido à Justiça do Trabalho pleiteando o reconhecimento do vínculo empregatício, mas também por meio da associação de trabalhadores tem havido denúncia das condições laborais, o que foi importante para o início das investigações do MPT e acionamento do judiciário para interpretação e aplicação da norma existente. Importante notar, nesse sentido, que, diante do enfraquecimento do poder de negociação coletiva dos trabalhadores com a empregadora (a plataforma), o MPT, como instituição estatal, tem tomado frente nesse espaço de coletivização dos efeitos da decisão judicial para além do caso individual, pleiteando, na ação analisada, sua extensão territorial para todo o Brasil.

¹⁶ “No total, 625 procedimentos já foram instaurados contra 14 empresas de aplicativos: Uber (230), iFood (94), Rappi (93), 99 Tecnologia (79), Loggi (50 procedimentos), Cabify (24), Parafuzo (14), Shippify (12), Wappa (9), Lalamove (6), Ixia (4), Projeto A TI (4), Delivery (4) e Levoo (2)” (Bernardo; Almeida; Farhat, 2021).

Contudo, em que pese a decisão favorável aos trabalhadores, paira a descrença quanto à sua manutenção. Isso porque, como mencionado, não se trata de questão unânime dentro do TST, tampouco quando analisado o posicionamento dos Ministros Supremo Tribunal Federal (STF) sobre a questão, enquanto Corte que pode rever as decisões da Justiça do Trabalho em sede de Recurso Extraordinário e analisar sua adequação quanto à legislação e demais Teses já firmadas em julgamentos anteriores.

Dessa forma, o STF, em matéria trabalhista, tem se mostrado favorável às alterações mais recentes que visam a precarização do trabalho, inclusive no que se refere à negação do vínculo de emprego entre o trabalhador e a plataforma.

5.2 DECISÕES DO SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL EM SEDE DE RECLAMAÇÃO

O Supremo Tribunal Federal, ao ser instado, por meio de Reclamações, a decidir acerca do reconhecimento de vínculo empregatício entre o trabalhador e a plataforma, cassou, monocraticamente, até novembro do presente ano, ao menos sete decisões da Justiça do Trabalho que reconheceram o vínculo. Tratam-se das Reclamações nº 59.795, 60.347, 59.404, 63.414, 61.267, 60.741 e 63.823.

A Reclamação possui rito abreviado, coincidente com o processo do mandado de segurança, admite a concessão de tutela provisória, além de não ser considerada recurso e provocar a cassação ou avocação dos autos (Fernandes, 2020, p. 870). Prevista no art. 102, inciso I, alínea I e art. 103-A, §3º, da Constituição Federal, a Reclamação (RCL) é cabível para a preservação da competência e garantia da autoridade das decisões do STF e para garantir a observância de Súmulas Vinculantes¹⁷. A Reclamação só pode ser proposta quando esgotadas as instâncias ordinárias (art. 988, do CPC).

As cinco primeiras Reclamações foram ajuizadas pela empresa Cabify contra decisões do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região (TRT3), enquanto a sexta e a sétima foram ajuizadas, respectivamente, pela empresa Mooverly, contra decisão do TRT da 13ª Região (TRT13), e pela Rappi, contra decisão do TST.

As decisões da Justiça do Trabalho haviam reconhecido a relação direta entre a plataforma e o motorista como de natureza empregatícia, a partir da análise pormenorizada dos

¹⁷ O Código de Processo Civil (CPC) apresenta, além dessas hipóteses, o cabimento para garantir a observância de decisão do STF em controle concentrado de constitucionalidade, de acórdão proferido em julgamento de incidente de resolução de demandas repetitivas ou de incidente de assunção de competência e de acórdão de recurso extraordinário com repercussão geral reconhecida ou de acórdão proferido em julgamento de recursos extraordinário ou especial repetitivos (art. 988, do CPC).

elementos fático-jurídicos, com fundamentação semelhante àquela analisada no tópico anterior, além de considerar a plataforma como empresa de transporte. Nas Reclamações, as empresas argumentaram que o enquadramento jurídico mais semelhante à relação seria aquele previsto na Lei nº 11.442/2007, que trata do transportador autônomo, proprietário do veículo, com relação de natureza comercial. Em todas as Reclamações mencionadas, as empresas insistiram na caracterização do motorista como autônomo, por poder, em tese, decidir se e quando realizará a corrida/entrega, e da plataforma como mera mediadora.

Em que pese tratar-se de empresas diferentes, todas as reclamações possuem fundamentação semelhante, qual seja, que as decisões proferidas pela Justiça do Trabalho teriam desrespeitado o que foi decidido pelo STF na ADC 48, na ADPF 324, no RE 958.252 (Tema 725-RG), na ADI 5.835 MC e no RE 688.223 (Tema 590-RG). Nas decisões monocráticas, os relatores acolheram a tese das reclamantes.

A ADC 48 declarou a constitucionalidade da terceirização da atividade-fim do transporte rodoviário de cargas, tratado na Lei 11.442/2007, afastando a configuração de vínculo de emprego nesta hipótese, por configurar relação comercial (Brasil, 2020).

A ADPF 324, por sua vez, declarou a constitucionalidade da terceirização de atividade-fim ou meio, não se configurando relação de emprego entre a contratante e o empregado da contratada (Brasil, 2018a). A ação foi proposta antes da Reforma Trabalhista; posteriormente, a Reforma autorizou expressamente essa hipótese, sendo que a ADPF confirmou sua constitucionalidade no tocante a esse ponto.

O Tema 725 da Repercussão Geral - RE 958.252 declarou lícita a terceirização ou qualquer outra forma de divisão do trabalho entre pessoas jurídicas distintas, independentemente do objeto social das empresas envolvidas (Brasil, 2018b).

No julgamento da ADI 5.835 MC, o STF determinou a competência para cobrança do ISS como sendo do Município do tomador, em relação aos serviços de planos de medicina de grupo ou individual; de administração de fundos quaisquer e de carteira de cliente; de administração de consórcios; de administração de cartão de crédito ou débito e congêneres; e de arrendamento mercantil (Brasil, 2023a, p. 17).

A partir desses esclarecimentos, na RCL 59.795, o Relator entendeu que, tratando-se de relações jurídicas envolvendo a contratação de motorista autônomo, a competência seria da Justiça Comum, diante da natureza jurídica comercial. O Relator seguiu o argumento da empresa de que o trabalhador plataformizado mais se assemelha ao transportador autônomo, proprietário de seu veículo e que tem relação de natureza comercial. Como consequência, cassou os atos proferidos pela Justiça do Trabalho e determinou sua remessa à Justiça Comum.

Na RCL 60.347, houve a suspensão, em medida liminar, da tramitação do processo no Tribunal Superior do Trabalho (TST), com pedido de esclarecimentos ao Tribunal, reiterando que o posicionamento da Corte é no sentido de permissão de formas alternativas à relação de emprego, diante das Súmulas invocadas.

Na RCL 59.404, por sua vez, assim como na RCL 61.267, o argumento central do Relator Ministro Luiz Fux para cassar o acórdão proferido pelo TRT3 foi a constitucionalidade da terceirização das atividades-fim, tendo como consequência a não configuração de relação de emprego entre a contratante e o empregado da contratada. Segundo o Relator, o acórdão do TRT3 desconsiderou “entendimento firmado pela Corte que contempla, a partir dos princípios da livre iniciativa e da livre concorrência, a constitucionalidade de diversos modelos de prestação de serviço no mercado de trabalho” (Brasil, 2023b, p. 9). Além disso, entendeu que o reconhecimento da relação de emprego no caso viola a autoridade da decisão da Corte na ADPF 324 (Brasil, 2023b, p. 10).

Do mesmo modo foi o entendimento do Ministro Gilmar Mendes na RCL 63.414, ressaltando que estaria comprovada existência de acordo entre as partes, apoiando-se na liberdade de organização produtiva. Para ele, a “engenharia social que a Justiça do Trabalho tem pretendido realizar não passa de uma tentativa inócua de frustrar a evolução dos meios de produção, os quais têm sido acompanhados por evoluções legislativas nessa matéria”, e o TST tem colocado “sérios entraves a opções políticas chanceladas pelo Executivo e pelo Legislativo” (Brasil, 2023g, p. 7-8).

Na RCL 60.741, o Ministro Nunes Marques afirma que não há elementos concretos que indiquem fraude ao vínculo empregatício, estando a decisão do TRT13 em descompasso com a ADPF 324 (Brasil, 2023e, p. 6). Além disso, afirmou que não há estrita aderência com a matéria da ADC 48, muito embora ela exemplifique a validade de outras formas de contratação.

Por fim, na RCL 63.823, também ficou assentado que o TST teria desconsiderado os precedentes do STF que “consagram a liberdade econômica e de organização das atividades produtivas” (Brasil, 2023h, p. 13), citando as Reclamações anteriores, que vão ao encontro da decisão.

A partir da análise das decisões reclamadas, é possível notar que, em que pese os acórdãos tratarem da fraude da relação de trabalho, uma vez que presentes os cinco elementos fático-jurídicos da relação de emprego, em nenhuma das decisões proferidas pelo STF houve a menção a qualquer desses elementos. Na RCL 60.741, por exemplo, muito embora o Ministro afirme a inexistência de fraude, não há a análise de quaisquer elementos acerca do vínculo empregatício, tratando-se de afirmação vazia. Já na RCL 59.795, o Relator se vale do acórdão

proferido no Conflito de Competência 164.544/MG, decidido pelo STJ, para definir a competência da Justiça Comum. Tal acórdão não adentra nas nuances da relação entre motorista e plataforma, visto que tinha como objeto a indenização pelos prejuízos decorrentes de desligamento e pedido de religamento, assentando que “Os fundamentos de fato e de direito da causa não dizem respeito a eventual relação de emprego havida entre as partes, tampouco veiculam a pretensão de recebimento de verbas de natureza trabalhista” (Brasil, 2019).

A competência na Justiça do Trabalho é abordada no art. 114 da Constituição Federal, que abrange a competência em razão da matéria, isto é, litígios referentes à relação de emprego ou decorrentes da relação de trabalho, e a competência em razão da pessoa, ou seja, a partir da qualidade da parte que figura na relação jurídica processual (Leite, 2021, p. 521).

A competência material é fixada a partir da análise da causa de pedir e dos pedidos levados ao juízo (Leite, 2021, p. 521). Nesse sentido, as ações em razão da relação jurídica empregatícia são de competência da Justiça do Trabalho, assim como aquelas que busquem o reconhecimento do vínculo de emprego. Para isso, o nome dado à relação jurídica pouco importa, uma vez que o que se analisa é a relação fática-jurídica havida entre as partes, em aplicação do princípio da realidade sob a forma. Assim, qualquer tentativa de burla à legislação trabalhista pode ser declarada nula, conforme dispõe o art. 9º, da CLT.

No julgamento das Reclamações há a aplicação de Teses e Súmulas que não tiveram por objeto a análise do trabalho plataformizado, tampouco a fraude à relação de emprego. A esse respeito, na Reclamação 59.795, o motorista beneficiado pela decisão do TRT3 interpôs agravo regimental da decisão do STF. Em parecer da Procuradoria Geral da República, em consonância com o agravo interposto, o Procurador Geral defendeu a inexistência de aderência estrita entre a decisão reclamada e os paradigmas invocados, quais sejam, a ADC nº 48, a ADPF nº 324, RE nº 688.223 e a ADI nº 5.835, visto que, conforme agravo apresentado pelo motorista, nos referidos precedentes não foi discutida “a impossibilidade quanto ao reconhecimento do vínculo empregatício pelo Poder Judiciário em caso de fraude à legislação trabalhista ou à incompetência da Justiça do Trabalho para efetuar tal escrutínio” (Brasil, 2023a, p. 10).

Assim, a decisão reclamada, tendo constatado, a partir das provas colhidas e da instrução processual, a existência dos requisitos do vínculo empregatício, trata de matéria alheia aos precedentes mencionados, portanto, estes são inservíveis à pretensão da Reclamação (Brasil, 2023a, p. 11-18). Desse modo, não há que se falar em ofensa aos precedentes mencionados.

Sobre as distinções, no que se refere à ADC nº 48, destacada que

(i) o motorista de aplicativo transporta pessoas, via de regra, no contexto urbano; já o motorista regulado pela Lei 11.442/2007 transporta cargas pelas

rodovias; (ii) inexistente lei regulando a profissão de motorista de aplicativo e a decisão reclamada não aplicou a Lei 11.442/2007 à atividade desempenhada, pelo beneficiário, perante a reclamante; e (iii) a reclamante admite que não existe “contrato direto entre a ora reclamante e o motorista parceiro” (fl. 2) (Brasil, 2023a, p. 19).

Dessa forma, se mostra inadequado aplicar os paradigmas a situações não discutidas nestes, visto que almeja “transcender os motivos determinantes firmados em ação de controle de constitucionalidade” (Brasil, 2023a, p. 23).

Outrossim, inexistente nos paradigmas invocados a compreensão de que a legalidade de outras formas de contratação subsista ainda que seja constatada fraude à relação de emprego. Inclusive, na ADI nº 5.625, precedente do STF não utilizado pelas empresas, decidiu-se que, embora constitucional o contrato de parceria entre salões de beleza e profissionais, não afasta o reconhecimento do vínculo de emprego quando presentes seus elementos (Brasil, 2023a, p. 27), o que condiz com o art. 9º da CLT.

Por outro lado, para se chegar à conclusão diversa da Justiça do Trabalho quanto ao vínculo de emprego, seria necessário rever o conjunto de fatos e provas na reclamação, o que é barrado por entendimento consolidado do STF e incompatível com análise em Reclamação Constitucional (Brasil, 2023a, p. 40-41). A discussão, assim, seria recomendável por meio de Recurso Extraordinário, sendo que já há um exemplo admitido pelo STF e distribuído ao Relator (RE 1.446.336/RJ).

Há, portanto, a repetição irrefletida pelo STF da narrativa formulada pelas empresas de transporte plataformizado. Nas Reclamações acima não houve sequer a análise dos argumentos que levaram a Justiça do Trabalho ao reconhecimento do vínculo empregatício, e nem poderia havê-lo por meio de Reclamação, não sendo este o meio adequado para análise da matéria.

5.3 ORGANIZAÇÃO DOS TRABALHADORES PLATAFORMIZADOS E REIVINDICAÇÕES

Mesmo diante das radicais transformações legislativas existentes, têm nascido nos últimos anos organizações que representam os interesses dos trabalhadores plataformizados. Elas assumem formas variadas, como sindicatos, associações ou coletivos.

Alguns exemplos são o Sindicato dos Motoristas Autônomos de Transporte Privado Individual por Aplicativos (Sindmaap), o Sindicato dos Motoristas por Aplicativo e Condutores de Cooperativas do Estado da Bahia (Simactter-BA), o Sindicato dos Motoristas de Transporte Privado Individual de Passageiros por Aplicativo do Estado de Pernambuco (Simtrapli-PE)

(Grohmann, 2020a, p. 107), o Sindicato dos Trabalhadores com Aplicativos de Transportes Terrestres (STATTESP), o Sindicato de Motoristas de Transportes por Aplicativo (Sindtapp), a Associação dos Motoristas Particulares e de Aplicativos do Rio Grande do Sul (AMPA-RS) (Machado, 2020, p. 436-437), a Associação dos Motoristas Autônomos de Aplicativos (AMAA), a Associação de Motoristas de APP (AMA) e a Associação dos Motofretistas Autônomos e Entregadores de Aplicativo do Distrito Federal e Entorno (AMAE-DF).

Alguns destes possuem caráter assistencial, de suporte aos trabalhadores a partir de uma contribuição mensal, outros, possuem caráter mais reivindicativo, convocando trabalhadores para breques, participando de interlocuções em audiências públicas, visando representar os interesses de melhoria das condições de trabalho da categoria (Machado, 2020, p. 436-437). Em todo caso, a organização dos trabalhadores assumiu um caráter mais fluido, por meio do espraiamento nas redes sociais (Braga; Santana 2020). Essa ferramenta tem sido de grande utilidade para a convocação de manifestações, inclusive de caráter nacional.

Durante a pandemia de Covid-19, no ano de 2020, em que havia a necessidade de isolamento social para barrar a transmissão do vírus, os aplicativos de entrega ganharam ainda mais relevância, primeiro, por ser uma fonte de renda ao trabalhador que não possuía recursos para manter-se em isolamento, seja porque fora demitido, porque já estava desempregado, porque teve redução de salário ou pela dificuldade em receber o auxílio emergencial, de modo que colocaram sua vida em risco para vencer a fome. Segundo, porque a demanda de entregas de alimentos passou a crescer, em um contexto em que a saída de casa representava um grande risco às pessoas, pelo menos àquelas que puderam permanecer em isolamento.

Nesse contexto, nos dias 01/07 e 25/07 aconteceu o Breque dos Apps, movimento que consistiu na paralisação das atividades de entrega, visando chamar a atenção para as reivindicações dos entregadores. A mobilização envolveu a manifestação nas ruas, com piquetes e moto-carreatas, e transmissões e reuniões nas redes sociais. Também houve trabalhadores que aderiram ao movimento ficando *off-line* no aplicativo (Lourenço Filho, 2020, p. 79-80). Conforme apontam Desgranges e Ribeiro, as principais pautas do Breque eram:

aumento do valor por km rodado; aumento do valor da taxa mínima de entrega; fim dos bloqueios indevidos e reativação dos cadastros que foram indevidamente bloqueados. Além disso, pediam pelo fim do sistema de

pontuação¹⁸ e restrição de local da Rappi e auxílio pandemia (EPIs e auxílio caso ficassem doentes). (Desgranges; Ribeiro, 2020, p. 197)¹⁹.

As pautas reivindicativas parecem, assim, dizer respeito à necessidade de melhoria imediata da condição do trabalhador, sob pena de tornar-se insustentável a atividade. A esse respeito, Cristiano Paixão e Lourenço Filho, sobre o Breque de 1º de julho de 2020, afirmam que “Podemos qualificar essa mobilização como uma prática que tem uma dimensão *constituente*, de luta por reconhecimento de condições mínimas de dignidade. A pauta principal do movimento é o fornecimento de alimentação e instalações sanitárias” (2020).

No mesmo sentido, Braga e Santana afirmam que

Olhando as reivindicações e as falas dos entregadores, percebe-se que estamos diante de um movimento por reconhecimento e dignidade no trabalho. Um tipo de movimento que busca assegurar condições mínimas de subsistência digna para os/as trabalhadores/as que, como afirmam alguns entregadores, chegam a “passar fome entregando comida”. (Braga, Santana, 2020).

Essas constatações também estão presentes em algumas falas de lideranças dos movimentos de entregadores. Alessandro Sorriso, liderança sindical do Distrito Federal, afirmou que “A gente está pedindo o básico”, acerca das manifestações; essa fala seria recorrente também entre os trabalhadores que participaram da mobilização (CARDOSO; ALMEIDA, 2020). Já Paulo Lima, conhecido como Galo, entregador e líder do movimento dos Entregadores Antifascistas, em entrevista de setembro de 2020, questionado sobre a possibilidade de fazer um formato de empreendedorismo alternativo, e sobre a possibilidade de ter uma “linha do meio” da CLT, respondeu: “(...) A CLT não tá boa, né? (...) tinha que melhorar. Eu queria que a luta dos entregadores Antifascistas fosse uma luta para melhorar a CLT (...) e não para recuperar o conjunto de luta dos trabalhadores, mas sim para agregar, trazer mais coisas boas (...)” (Líder, 2020).

A inaplicabilidade da legislação trabalhista à categoria rebaixa o horizonte mínimo de direitos dos motoristas, de modo que a atuação tem se dado na defesa daquilo sem o qual o trabalhador não consegue se manter. Assim, direitos a longo prazo, tais como férias, acesso à

¹⁸ Sobre o sistema de pontuação: “A Rappi coloca ‘missões’ a serem cumpridas pelos entregadores que, ao realizarem as tarefas, sobem de nível. Se o entregador não se engaja na plataforma, ou seja, se não fica online trabalhando, sua pontuação cai e ele para de receber pedidos, podendo ficar horas e dias sem receber nenhuma entrega, e quanto mais baixa a pontuação, mais restrita a área que o entregador fica habilitado a trabalhar.” (Desgranges; Ribeiro, 2020, p. 203).

¹⁹ No mesmo sentido: BRAGA, Ruy; SANTANA, Marco Aurélio. #BrequeDosApps: enfrentando o uberismo. Blog da Boitempo, 25 jul. 2020. Disponível em: <<https://blogdaboitempo.com.br/2020/07/25/brequedosapps-enfrentando-o-uberismo/>>. Acesso em: 20 nov. 2023.

seguridade social e o próprio vínculo de emprego não foram pautas da mobilização coletiva (Desgranges; Ribeiro, 2020, p. 206). Sobre isso, Renata Dutra e Ricardo Festi afirmam que

Segundo os próprios entregadores, não houve consenso na categoria quanto à postulação do reconhecimento do vínculo de emprego, eis que muitos trabalhadores valorizam a ideia de autonomia, que seria incompatível com o registro na carteira de trabalho. Embora esse dissenso revele uma dimensão subjetiva que flerta a narrativa neoliberal do trabalho autônomo, por outro lado, fica evidente que o coletivo se reconhece como trabalhadores, e não empreendedores, na medida que reivindica direitos tipicamente trabalhistas e o faz por meio do instrumento da greve (2020).

O movimento também toma um posicionamento de romper com o modelo tradicional de organização, dada a escolha de nome para o movimento. A greve, nesse sentido, seria geralmente associada ao modelo fordista, de reunião física dos trabalhadores na produção, além de ter regramento próprio, restringindo o seu exercício (Lourenço Filho, 2020, p. 87). Assim, em lugar do termo greve, utilizou-se o “breque”, aludindo ao bloqueio das entregas (Lourenço Filho, 2020, p. 82).

O cenário de ausência de reconhecimento dos motoristas enquanto trabalhadores parece afetar, assim, a própria pauta reivindicativa, que passa a ser a garantia de condições mínimas de sobrevivência do trabalhador, e não de direitos inerentes à relação de emprego e à melhoria da legislação protetiva.

Como tratado em tópico anterior, essas reivindicações não parecem ter sido abandonadas, mas canalizadas para o Judiciário, de maneira individual ou coletiva pelos trabalhadores. A reivindicação individual, nesse sentido, é um mecanismo de resistência, mas que possui alcance limitado em relação aos efeitos da decisão judicial, que é aplicada em relação a cada trabalhador de maneira distinta, além de alimentar a atuação individual, aspecto relevante à racionalidade neoliberal, visto que o enfraquecimento da ação coletiva reduz a resistência à implementação dos projetos empresariais. Por fim, a questão levada individualmente ao Judiciário ainda pode compor o cálculo empresarial quanto ao custo do descumprimento da legislação, também lhe sendo favorável o decurso temporal até sobrevir a uniformização de entendimentos.

7 CONCLUSÃO

A classe trabalhadora no Brasil se construiu juntamente à implementação da legislação trabalhista, que foi símbolo de cidadania, incentivando a migração dos trabalhadores do campo para as cidades em busca de melhores condições de trabalho e da garantia de direitos mínimos. Essas garantias, não obstante serem muitas vezes descumpridas estrategicamente pelas empresas, serviam como ponto de partida para mobilização dos trabalhadores para sua implementação e ampliação no dia a dia. A precarização, nesse sentido, é constituidora da cidadania salarial, como afirma Ruy Braga, visto que é condição de existência de uma parcela assalariada, que goza dos direitos e garantias previstos em lei.

A cidadania laboral, ao mesmo tempo, foi limitada, visto que garantida a um grupo restrito de pessoas, àquelas que se enquadravam na categoria “empregado”, a qual é necessário o preenchimento dos pressupostos fático-jurídicos da relação de emprego. Para Ruy Braga, ainda que precarizados, tais trabalhadores possuem direitos e garantias mínimos assegurados em lei. Os dois primeiros governos de Lula, nesse sentido, continuaram com este processo de formalização, em que pese se tratem de trabalhos de base, com baixa remuneração e qualificação.

Na reestruturação do capitalismo, porém, há sempre novas formas de precarização das relações de trabalho, seja pela disputa em torno do que são as garantias mínimas de um período, seja pela inserção de novas tecnologias e técnicas para reorganizar a forma de produzir acumulação. Nesse sentido, a partir de 1970, autores como Ricardo Antunes e István Mészáros apontam para a reestruturação produtiva, a partir de certo esgotamento do modelo de produção fordista e das garantias do *Welfare State* dentro das limitações que o capitalismo comporta.

No Brasil, Adalberto Cardoso critica a mudança de perspectiva que passa a orientar a atividade do Estado, visando uma atuação em conformidade com o mercado, não mais pelo seu papel no planejamento para superação das desigualdades decorrentes do sistema capitalista. Essa nova perspectiva, além de apresentar um modelo econômico de atuação, pela diminuição do papel do Estado, pelas privatizações e pela necessidade de revisão da legislação trabalhista, muito engessada às necessidades de reestruturação do capital, é acompanhado também por uma mudança ideológica, que atua na própria percepção dos trabalhadores, enquanto empresários de si e indivíduos que não devem depender do Estado.

A racionalidade neoliberal volta à cena brasileira, sobretudo, após o *impeachment* da presidenta Dilma Rousseff, em que, por meio de um governo não eleito diretamente, um conjunto de reformas é implementado no campo do trabalho sob o discurso de necessidade de

flexibilizar para gerar novos empregos. Nesse contexto de crise política e econômica, em menos de três meses de tramitação é implementada a Reforma Trabalhista, com diversas mudanças em relação à proteção ao trabalhador.

Além da própria legislação, ganha cena a atuação das empresas de plataforma no discurso flexibilizante a frio da legislação no sentido de, através da disputa de narrativas, tratar o trabalhador como autônomo, parceiro, empreendedor: conceitos que passam a substituir a figura do empregado.

A implementação de tecnologias da informação na submissão do trabalho, que estavam ganhando corpo a partir de 2015, parecem se valer desse cenário de neoliberalização no Brasil para impor sua narrativa e, com isso, reduzir os custos com sua operação, que são transferidos ao próprio trabalhador.

As ferramentas de resistência do trabalhador, constituídas sobretudo a partir da existência de garantias mínimas do trabalho formal, de que faz parte a própria atuação sindical, que está atrelada à essa formalização, encontra diversas dificuldades, seja pelo isolamento dos motoristas no desempenho de suas atividades, seja pela possibilidade de exclusão unilateral a qualquer momento da empresa, ou pela própria possibilidade de enxergar-se enquanto trabalhador autônomo, cuja reivindicação de direitos ao Estado pode não estar mais em pauta.

Nesse cenário, a Justiça do Trabalho, que historicamente tem servido como forma de solução dos conflitos entre empresa e trabalhador, novamente ganha um papel de destaque à medida em que, em um cenário de dificuldade de organização coletiva, nela se encontraria o caminho para reivindicação individual do trabalhador, cabendo a ela o papel da interpretação da legislação existente.

Assim, mesmo em casos em que o Tribunal Superior do Trabalho tem reconhecido o vínculo de emprego, o que sequer é questão unânime, o Supremo Tribunal Federal tem apresentado posicionamento contrário, cassando as decisões por, inclusive, violar a decisão que reconheceu a constitucionalidade da terceirização das atividades-fim, o que foi estabelecido pela Reforma Trabalhista.

Nesse sentido, há uma reafirmação irrefletida das teses empresariais, produzindo-se julgados alinhados à suposta autonomia do trabalhador, que é livre o suficiente para vender a sua mão de obra em moldes ao arrepio das garantias legais, cuja afirmação de autonomia serve para ratificar a transferência de custos operacionais da empresa e a eliminação dos custos da contratação formal de trabalhadores.

A saída, nesse sentido, pode acontecer por meio da regulação do Parlamento, que encontra-se discutindo a matéria. Contudo, tal questão é ainda incerta, por envolver, além de

interesses de grandes empresas no país, o posicionamento do próprio Parlamento, cuja configuração atual não se mostra favorável à defesa dos trabalhadores.

O reconhecimento do vínculo de emprego, contudo, é matéria de fundamental relevância, tendo em vista que, além de representar um patamar mínimo civilizatório, com direitos que refletem na saúde e segurança do trabalhador, na seguridade social e na garantia de uma renda mínima, também representa uma forma de sociabilidade, de possibilidade de organização dos trabalhadores para reivindicação de direitos que ultrapassem a necessidade de sobrevivência e atinjam a necessidade de ampliar o patamar civilizatório histórico.

Restaria investigar, mais detalhadamente (e, agora, enquanto desdobramento empírico principalmente através de pesquisas qualitativas) as considerações teóricas acima abordadas, perguntando se os emergentes movimentos de organização de trabalhadores, especialmente os plataformizados, ainda visam a implementação daquele vínculo como modo de reconhecimento de formação da classe trabalhadora. E se as demandas ao judiciário representariam não mais um procedimento de aplicação da legislação trabalhista, mas apenas um algoritmo a mais no cálculo das plataformas para super-explorar o trabalho.

REFERÊNCIAS

ABÍLIO, Ludmila; AMORIM, Henrique; GROHMANN, Rafael. Uberização e plataformização do trabalho no Brasil: conceitos, processos e formas. **Sociologias**, Porto Alegre, ano 23, n. 57, mai-ago 2021, p. 26-56. Disponível em: <<https://seer.ufrgs.br/index.php/sociologias/article/view/116484/64099>>. Acesso em: 06 nov. 2023.

AGÊNCIA SENADO. Bolsonaro edita MP que recria Ministério do Trabalho. **Senado Notícias**, 28 jul, 2021. Disponível em: <<https://www12.senado.leg.br/noticias/materias/2021/07/28/bolsonaro-edita-mp-que-recria-ministerio-do-trabalho>>. Acesso em: 03 nov. 2023.

ANTUNES, Ricardo. **Adeus ao trabalho?** Ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho. 11.ed. São Paulo, Campinas: Editora da Universidade Estadual de Campinas, 2006.

_____. A substância da crise. *In*: MÉSZÁROS, István. **A crise estrutural do capital**. Trad. Francisco Raul Cornejo. 2. ed. rev. e ampliada. São Paulo: Boitempo, 2011.

_____. **Os Sentidos do Trabalho**: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho. 2. ed., 10. reimpr. rev. e ampl. São Paulo: Boitempo, 2009.

BARIFOUSE, Rafael. Por que Getúlio Vargas inventou em 1930 o Ministério do Trabalho, extinto e agora recriado por Bolsonaro. **BBC News Brasil**, 10 nov. 2018, atual. em 28 jul. 2021. Disponível em: <<https://www.bbc.com/portuguese/brasil-46159747>>. Acesso em: 03 nov. 2023.

BEHS, Paola. **Uber no Brasil**: regulamentação e economia compartilhada. Trabalho de conclusão de curso, UFRGS, Porto Alegre, 2017.

BERNARDO; Ludmila di; ALMEIDA, Rafael; FARHAT, Rodrigo. MPT requer que 99, Uber, Rappi e Lalamove reconheçam vínculo trabalhista. **MPT 2ª Região**, São Paulo, 8 nov. 2021. Disponível em: <<https://www.prt2.mpt.mp.br/925-mpt-requer-que-99-uber-rappi-e-lalamove-reconhecem-vinculo-trabalhist>>. Acesso em: 23 nov. 2023.

BRAGA, Ruy. **A política do precariado**: do populismo à hegemonia lulista. São Paulo: Boitempo, USP, Programa de Pós-Graduação em Sociologia, 2012.

_____; SANTANA, Marco Aurélio. #BrequeDosApps: enfrentando o uberismo. **Blog da Boitempo**, 25 jul. 2020. Disponível em: <<https://blogdaboitempo.com.br/2020/07/25/brequedosapps-enfrentando-o-uberismo/>>. Acesso em: 20 nov. 2023.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República, 1988. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em: 24 out. 2023.

BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Rio de Janeiro, RJ: Presidência da República, 1943. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em: 24 out. 2023.

BRASIL. **Lei nº 5.889, de 8 de junho de 1973**. Estatui normas reguladoras do trabalho rural. Brasília, DF: presidência da República, 1973. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l5889.htm>. Acesso em 02 dez. 2023

BRASIL. **Lei nº 13.105, de 16 de março de 2015**. Código de Processo Civil. Brasília, DF: Presidência da República, 2015. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13105.htm>. Acesso em: 25 out. 2023.

BRASIL. **Lei nº 13.429, de 31 de março de 2017**. Altera dispositivos da Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, que dispõe sobre o trabalho temporário nas empresas urbanas e dá outras providências; e dispõe sobre as relações de trabalho na empresa de prestação de serviços a terceiros. Brasília, DF: Presidência da República, 2017. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13429.htm>. Acesso em: 24 out. 2023.

BRASIL. **Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017**. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Brasília, DF: Presidência da República. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm>. Acesso em: 24 out. 2023.

BRASIL. **Lei nº 13.844, de 18 de junho de 2019**. Estabelece a organização básica dos órgãos da Presidência da República e dos Ministérios; altera as Leis nos 13.334, de 13 de setembro de 2016, 9.069, de 29 de junho de 1995, 11.457, de 16 de março de 2007, 9.984, de 17 de julho de 2000, 9.433, de 8 de janeiro de 1997, 8.001, de 13 de março de 1990, 11.952, de 25 de junho de 2009, 10.559, de 13 de novembro de 2002, 11.440, de 29 de dezembro de 2006, 9.613, de 3 de março de 1998, 11.473, de 10 de maio de 2007, e 13.346, de 10 de outubro de 2016; e revoga dispositivos das Leis nos 10.233, de 5 de junho de 2001, e 11.284, de 2 de março de 2006, e a Lei nº 13.502, de 1º de novembro de 2017. Brasília, DF: Presidência da República, 2019. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2019/lei/L13844.htm>. Acesso em: 02 dez. 2023.

BRASIL. **Lei nº 14.261, de 16 de dezembro de 2021**. Cria o Ministério do Trabalho e Previdência; altera as Leis nos 13.844, de 18 de junho de 2019, 7.998, de 11 de janeiro de 1990, e 8.036, de 11 de maio de 1990, e a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943; revoga dispositivos da Lei nº 13.846, de 18 de junho de 2019; e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, 2021. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2021/lei/L14261.htm>. Acesso em: 02 dez. 2023.

BRASIL. Procuradoria-Geral da República. **Parecer AJT/PGR nº 908603/2023 no Agravo Regimental na Reclamação 59.795/MG**. Agravante: Wendell Júnio Ricardo. Agravado: Cabify Agência de Serviços de Transporte de Passageiros LTDA. Relator: Ministro

Alexandre de Moraes. Data do protocolo: 31 ago. 2023a. Disponível em: <<https://www.mpf.mp.br/pgr/arquivos/2023/recl-59-795-mg>>. Acesso em: 26 nov. 2023.

BRASIL. Superior Tribunal de Justiça. **Conflito de Competência nº 164.544**. Suscitante: Juízo da 1ª Vara do Trabalho de Poços de Caldas/MG. Suscitado: Juízo de Direito do Juizado Especial Cível de Poços de Caldas/MG. Relator: Ministro Moura Ribeiro. Data do julgamento: 28 ago. 2019. Disponível em: <https://processo.stj.jus.br/processo/revista/documento/mediado/?componente=ITA&sequencial=1857953&num_registro=201900799520&data=20190904&formato=PDF>. Acesso em: 21 out. 2023.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Ação Declaratória de Constitucionalidade 48 Distrito Federal**. Requerente: Confederação Nacional do Transporte. Relator: Ministro Roberto Barroso. Data do julgamento: 15 abr. 2020. Disponível em: <<https://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=TP&docID=752690041>>. Acesso em: 25 out. 2023.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental 324 Distrito Federal**. Requerente: Associação Brasileira do Agronegócio - ABAG. Relator: Ministro Roberto Barroso. Data do julgamento: 20 ago. 2018a. Disponível em: <<https://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=TP&docID=750738975>>. Acesso em: 25 out. 2023.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Reclamação 59.404**. Reclamante: Cabify Agência de Serviços de Transporte de Passageiros LTDA. Reclamado: Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. Relator: Ministro Luiz Fux. Data do julgamento: 20 jul. 2023b. Disponível em: <<https://portal.stf.jus.br/processos/downloadPeca.asp?id=15361509471&ext=.pdf>>. Acesso em: 8 out. 2023.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Reclamação 59.795**. Reclamante: Cabify Agência de Serviços de Transporte de Passageiros LTDA. Reclamado: Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. Relator: Ministro Alexandre de Moraes. Data do julgamento: 19 mai. 2023c. Disponível em: <<https://portal.stf.jus.br/processos/downloadPeca.asp?id=15358217388&ext=.pdf>>. Acesso em: 8 out. 2023.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Reclamação 60.347**. Reclamante: Cabify Agência de Serviços de Transporte de Passageiros LTDA. Reclamado: Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. Relator: Ministro Alexandre de Moraes. Data do julgamento: 20 jul. 2023d. Disponível em: <<https://portal.stf.jus.br/processos/downloadPeca.asp?id=15359676722&ext=.pdf>>. Acesso em: 8 out. 2023.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Reclamação 60.741**. Reclamante: Mooverly Serviços de Intermediação de Negócios LTDA. Reclamado: Tribunal Regional do Trabalho da 13ª Região. Relator: Ministro Nunes Marques. Data do julgamento: 17 ago. 2023e. Disponível em: <<https://portal.stf.jus.br/processos/downloadPeca.asp?id=15360395871&ext=.pdf>>. Acesso em: 26 nov. 2023.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Reclamação 61.267**. Reclamante: Cabify Agência de Serviços de Transporte de Passageiros LTDA. Reclamado: Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. Relator: Ministro Luiz Fux. Data do julgamento: 28 set. 2023f. Disponível em: <<https://portal.stf.jus.br/processos/downloadPeca.asp?id=15361509442&ext=.pdf>>. Acesso em: 26 nov. 2023.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Reclamação 63.414**. Reclamante: Cabify Agência de Serviços de Transporte de Passageiros LTDA. Reclamado: Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. Relator: Ministro Gilmar Mendes. Data do julgamento: 08 nov. 2023g. Disponível em: <<https://portal.stf.jus.br/processos/downloadPeca.asp?id=15362798034&ext=.pdf>>. Acesso em: 26 nov. 2023.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Reclamação 63.823**. Reclamante: Rappi Brasil Intermediação de Negócios LTDA. Reclamado: Tribunal Superior do Trabalho. Relator: Ministro Cristiano Zanin. Data do julgamento: 22 nov. 2023h. Disponível em: <<https://portal.stf.jus.br/processos/downloadPeca.asp?id=15363055796&ext=.pdf>>. Acesso em: 26 nov. 2023.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Recurso Extraordinário 958.252 Minas Gerais**. Reclamante: Celulose Nipo Brasileira S/A - Cenibra. Reclamado: Ministério Público do Trabalho. Relator: Ministro Luiz Fux. Data do Julgamento: 30 ago. 2018b. Disponível em: <<https://portal.stf.jus.br/processos/downloadPeca.asp?id=15341103626&ext=.pdf>>. Acesso em: 25 out. 2023.

BROWN, Wendy. **Nas ruínas do neoliberalismo**: a ascensão da política antidemocrática no ocidente. São Paulo: Editora Filosófica Politeia, 2019.

CARVALHO, Sandro Sacchet de. Uma visão geral sobre a reforma trabalhista, **Mercado de trabalho**: conjuntura e análise, n. 63, Brasília: Ipea, Ministério do Trabalho, out. 2017. Disponível em: <https://portalantigo.ipea.gov.br/agencia/images/stories/PDFs/mercadodetrabalho/171024_bmt_63.pdf>. Acesso em: 27 nov. 2023.

CARDOSO, Adalberto Moreira. **A década neoliberal e a crise dos sindicatos no Brasil**. 1. ed. São Paulo: Boitempo, 2003.

CARDOSO, Ana Claudia Moreira e ALMEIDA, Paula Freitas. O “Breque dos Apps” contra o falso discurso de autonomia e flexibilidade por parte das plataformas. **Unisinos**, 2020. Disponível em: <<https://www.ihu.unisinos.br/categorias/600650-o-breque--dos-apps-contr-o-falso-discurso-de-autonomia-e-flexibilidade-por-parte-das--plataformas>>. Acesso em: 02 dez. 2023.

DAL ROSSO, Sadi. **Mais trabalho!** A intensificação do labor na sociedade contemporânea. São Paulo: Boitempo, 2008.

DARDOT, Pierre; LAVAL, Christian. **A nova razão do mundo**: ensaio sobre a sociedade neoliberal. Trad. Mariana Echalar. 1. ed. São Paulo: Boitempo, 2016.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019.

_____. Direito Coletivo do Trabalho e seus princípios informadores. **Revista TST**, Brasília, vol. 67, nº 2, abr./jun. 2001, p. 79-98. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/52335/007_delgado.pdf?sequence=2&isAllowed=y>. Acesso em: 15 dez. 2023.

_____; DELGADO, Gabriela Neves. **A reforma trabalhista no Brasil**: com os comentários à Lei n. 13.467/2017. São Paulo: LTr, 2017.

DESGRANGES, Nina; RIBEIRO, Wickson. Narrativas em rede: o breque dos apps e as novas formas de manifestação de trabalhadores em plataformas digitais, **Revista Movimentação**, Dourados, MS, v.7, nº 13, jul./dez. 2020, p. 189-208.

DRUCK, Graça; DUTRA, Renata; SILVA, Selma Cristina. A contrarreforma neoliberal e a terceirização: a precarização como regra. **Caderno CRH**, Salvador, v. 32, n. 86, maio/ago. 2019, p. 289-305.

DUTRA, Renata; FESTI, Ricardo. A greve dos entregadores. **Jornal GGN**, 11 set. 2020. Disponível em: <<https://jornalggm.com.br/artigos/a-greve-dos-entregadores-por-renata-dutra-e-ricardo-festi/>>. Acesso em: 02 dez. 2020.

FEITOSA JUNIOR, Alessandro. MTurk: quem são e o que fazem os brasileiros que estão na plataforma de “bicos” da Amazon. **Gizmodo**. Disponível em: <<https://gizmodo.uol.com.br/amazon-mechanical-turk-plataforma-bicos-ia/>>. Acesso em: 21 jan. 2022.

FERNANDES, Bernardo Gonçalves. **Curso de Direito Constitucional**. 12 ed. rev., atual. e ampl. Salvador: Ed. JusPodivm, 2020.

FILGUEIRAS, Vitor; ANTUNES, Ricardo. Plataformas digitais, uberização do trabalho e regulação no capitalismo contemporâneo. *In*: ANTUNES, Ricardo (org.). **Uberização, trabalho digital e indústria 4.0**. 1. ed. São Paulo: Boitempo, 2020.

GROHMANN, Rafael. Plataformização do trabalho: características e alternativas. *In*: ANTUNES, Ricardo (org.). **Uberização, trabalho digital e indústria 4.0**. 1. ed. São Paulo: Boitempo, 2020a.

_____. Plataformização do trabalho: entre dataficação, financeirização e racionalidade neoliberal. **Revista Eptic**, v. 22, n. 1, p. 106–122, jan/abr. 2020b. Disponível em: <<https://periodicos.ufs.br/epitic/article/view/12188/10214>>. Acesso em: 27 nov. 2023.

KALIL, Renan Bernardi. **A organização e a atuação coletivas dos trabalhadores informais**: sindicatos, cooperativas e associações. Dissertação de Mestrado, Faculdade de Direito da USP, São Paulo, 2012. Disponível em: <https://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/2/2138/tde-15052013-080633/publico/VF DISSERTACAO_RENAN_BERNARDI_KALIL_1312012_Corrigida.pdf>. Acesso em: 31 out. 2023.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito processual do trabalho**. 19. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2021, p. 521.

LÍDER dos Entregadores Antifascistas fala sobre o “futuro sem chefe”. **UOL**, 05 set. 2020. Disponível em: <<https://tab.uol.com.br/noticias/redacao/2020/09/05/lider-dos-entregadores-antifascistas-fala-sobre-o-futuro-sem-chefe.htm>>. Acesso em: 21 nov. 2023.

LOPES, Juarez Rubens Brandão. **Sociedade industrial no Brasil**. São Paulo, Difusão Europeia do Livro, 1964.

LOURENÇO FILHO, Ricardo. Disputas sobre o direito e a constituição: “breque dos apps”, entregadores antifascistas e greve política, **Revista Processus de Políticas Públicas e Desenvolvimento Social**, Ano III, vol. III, n.6, jul-dez., 2021, p. 41-62. DOI: <https://doi.org/10.5281/zenodo.5500582>. Disponível em: <<https://periodicos.processus.com.br/index.php/ppds/article/view/356>>. Acesso em: 27 nov. 2023.

_____. O individual e o coletivo no trabalho por plataformas digitais: possibilidades de compreensão da Constituição a partir da experiência do “Breque dos Apps”, **Rejur – Revista Jurídica da UFERSA**, Mossoró, v. 4, n. 8, jul./dez. 2020, p. 72-93, ISSN 2526-9488. Disponível em: <<https://periodicos.ufersa.edu.br/rejur/article/view/10139>>. Acesso em: 02 dez. 2023.

MACHADO, Sidnei. Representação coletiva dos trabalhadores em plataformas digitais. *In*: CARELLI, Rodrigo de Lacerda; CAVALCANTI, Tiago Muniz; FONSECA, Vanessa Patriota da (org.). **Futuro do Trabalho: os efeitos da revolução digital na sociedade**. Brasília, ESMPU, 2020, p. 431-439.

MAZZOTTO, Camila. Decisão do TST põe fogo no debate sobre vínculo entre trabalhadores e aplicativos. **Consultor Jurídico**, 21 mai. 2022. Disponível em: <<https://www.conjur.com.br/2022-mai-21/tst-poe-fogo-debate-vinculo-entre-entregador-aplicativo/>>. Acesso em 03 dez. 2023.

MÉSZÁROS, István. **A crise estrutural do capital**. Trad. Francisco Raul Cornejo. 2. ed. rev. e ampliada. São Paulo: Boitempo, 2011.

MIGLIOLI, Jorge. **Como são feitas as greves no Brasil?**. São Paulo, Civilização Brasileira, 1963.

NASCIMENTO, Talita. Com saída do Uber Eats, Aiqfome, do Magalu, vira 2º maior app de comida do Brasil. **Estadão**, Coluna do Broadcast, 10 fev. 2022. Disponível em: <https://www.estadao.com.br/economia/coluna-do-broad/com-saida-do-uber-eats-aiqfome-do-magalu-vira-2o-maior-app-de-comida-do-brasil/?utm_source=estadao:whatsapp&utm_medium=link>. Acesso em: 24 out. 2023.

NERI, Marcelo Côrtes. **A Nova Classe Média**. Rio de Janeiro: FGV/IBRE, CPS, 2008. Disponível em: <https://www.cps.fgv.br/ibrecps/M3/M3_TextoFinal.pdf>. Acesso em: 16 jul. 2023.

OLIVEIRA, Caroline. Câmara recria Ministério do Trabalho, mas extinção da pasta por mais de 2 anos trará impactos. **Brasil de Fato**, 17 nov. 2021. Disponível em: <<https://www.brasildefato.com.br/2021/11/17/camara-recria-ministerio-do-trabalho-mas-extincao-da-pasta-por-mais-de-2-anos-trara-impactos>>. Acesso em: 03 nov. 2023.

O QUE é o iFood? Conheça a história e a operação da empresa. **iFood news**. 23 mar. 2023. Disponível em: <<https://www.news.ifood.com.br/o-que-e-o-ifood/>>. Acesso em: 18 out. 2023.

PAIXÃO, Cristiano; LOURENÇO FILHO, Ricardo. O STF e o Direito do Trabalho: as três fases da destruição. **Portal Jota**, 29 jun. 2020. Disponível em: <<https://www.jota.info/opiniao-e-analise/artigos/o-stf-e-o-direito-dotrabalho-as-tres-fases-da-destruicao-29062020>>. Acesso em: 20 nov. 2023.

PEREIRA, Ricardo. Ministério Público do Trabalho. **Ipea**, mercado de trabalho, nota técnica, ed. 48, ago. 2011. Disponível em: <https://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/3959/1/bmt48_nt04_ministeriopublico%20%281%29.pdf>. Acesso em: 03 nov. 2023.

POCHMANN, Marcio. **Nova classe média?** O trabalho na base da pirâmide social brasileira. São Paulo: Boitempo, 2012.

PRADO, Matheus. App de mobilidade Cabify encerra operação no Brasil. **CNN Brasil**, 23 abr. 2021. Disponível em: <<https://www.cnnbrasil.com.br/economia/app-de-mobilidade-cabify-encerra-operacao-no-brasil/>>. Acesso em: 18 out. 2023.

RESENDE, Thiago; BRANT, Danielle. Bolsonaro faz cortes nas áreas social, cultural e trabalhista. **Folha de São Paulo**, 25 dez. 2019. Disponível em: <<https://www1.folha.uol.com.br/mercado/2019/12/bolsonaro-faz-cortes-nas-areas-social-cultural-e-trabalhista.shtml>>. Acesso em: 03 nov. 2023.

RODRIGUES, Leôncio Martins. **Conflito industrial e sindicalismo no Brasil**. São Paulo, Difusão Europeia do Livro, 1966.

SÃO PAULO. 4ª Vara do Trabalho de São Paulo (TRT 2ª Região). **Sentença em Ação Civil Pública nº 1001379-33.2021.5.02.0004**. Autor: Ministério Público do Trabalho. Réu: Uber do Brasil Tecnologia LTDA. Juiz do Trabalho: Maurício Pereira Simões. Data do Julgamento: 14 set. 2023. Disponível em: <<https://mpt.mp.br/pgt/noticias/sentenca-acp-uber.pdf>>. Acesso em: 24 nov. 2023.

SÃO PAULO. Ministério Público do Trabalho. **Petição Inicial em Ação Civil Pública nº 1001379-33.2021.5.02.0004**. 4ª Vara do Trabalho de São Paulo (TRT 2ª Região). Autor: Ministério Público do Trabalho. Réu: Uber do Brasil Tecnologia LTDA. Data do protocolo: 08 nov. 2021. Disponível em: <<https://cdn.brasildefato.com.br/documents/823d08dffaf62bd74ab2d3116ad29416.pdf>>. Acesso em: 24 nov. 2023.

SCHINESTCK, Clarissa Ribeiro. As condições de trabalho em plataformas digitais sob o prisma do direito ambiental do trabalho. *In*: ANTUNES, Ricardo (org.). **Uberização, trabalho digital e indústria 4.0**. 1. ed. São Paulo: Boitempo, 2020.

SOBRE IFOOD: Institucional. **iFood News**. 2023. Disponível em: <<https://www.news.ifood.com.br/institucional/>>. Acesso em 29 nov. 2023.

SOUTO MAIOR, Nívea Maria Santos; VIDIGAL, Viviane. Em modo de espera: a condição de trabalho e vida uberizada, **Revista Katálysis**, Florianópolis, v.25, n. 1, p. 62-73, jan./abr. 2022. Disponível em: <<https://www.scielo.br/j/rk/a/VWSTX7d8TZNvyD8sQ4WqLqv/?format=pdf>>. Acesso em: 06 nov. 2023.

STEFANO, Valerio de. The Rise of the “Just-in-Time Workforce”: On-demand Work, Crowdfwork, and Labor Protection in the “Gig-Economy”, **Comparative Labor Law & Policy Journal**. Disponível em: <<https://ssrn.com/abstract=2682602>>. Acesso em: 27. set. 2023.

THOMPSON, Edward Palmer. **A formação da classe trabalhadora inglesa: a árvore da liberdade (vol.1)**. Trad. de Denise Bottman. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1987.

UBER Eats deixa de funcionar no Brasil a partir desta terça. **G1 Globo**, 07 mar. 2022. Disponível em: <<https://g1.globo.com/tecnologia/noticia/2022/03/07/uber-eats-deixa-de-funcionar-no-brasil-a-partir-desta-terca.ghtml>>. Acesso em: 18 out. 2023.