

UNIVERSIDADE FEDERAL DE MINAS GERAIS

Faculdade de Direito e Ciências do Estado

Programa de Pós-graduação em Direito

Maria Júlia Costa Leite e Sousa

**UBERIZAÇÃO E DIREITO DO TRABALHO: articulações jurídicas e estratégias de
valorização do capital na era das empresas-plataforma digitais**

Belo Horizonte

2025

Maria Júlia Costa Leite e Sousa

UBERIZAÇÃO E DIREITO DO TRABALHO: articulações jurídicas e estratégias de valorização do capital na era das empresas-plataforma digitais

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Direito da Universidade Federal de Minas Gerais, como requisito parcial à obtenção do título de Mestra em Direito.

Orientadora: Prof^ª. Dra. Daniela Muradas Antunes.

Coorientador: Prof. Dr. Ricardo Luiz Coltro Antunes.

Belo Horizonte

2025

Ficha catalográfica elaborada pela bibliotecária Meire Queiroz - CRB-6/2233.

S725u Sousa, Maria Júlia Costa Leite e
Uberização e direito do trabalho [manuscrito]: articulações jurídicas e
estratégias de valorização do capital na era das empresas-plataforma digitais /
Maria Júlia Costa Leite e Sousa. - 2025.
189 f.

Orientadora: Daniela Muradas Antunes.
Coorientador: Ricardo Luiz Coltro Antunes.
Dissertação (mestrado) - Universidade Federal de Minas Gerais, Faculdade
de Direito.
Bibliografia: f. 164-189.

1. Direito do trabalho - Brasil - Teses. 2. Uberização - Teses. 3. Trabalho -
Exploração - Teses. I. Reis, Daniela Muradas. II. Antunes, Ricardo Luiz Coltro.
III. Universidade Federal de Minas Gerais - Faculdade de Direito. IV. Título.

CDU: 331(81)



UNIVERSIDADE FEDERAL DE MINAS GERAIS

PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM DIREITO

UFMG

ATA DA DEFESA DA DISSERTAÇÃO DA ALUNA MARIA JÚLIA COSTA LEITE E SOUSA

Realizou-se, no dia 29 de agosto de 2025, às 11:00 horas, na Faculdade de Direito da Universidade Federal de Minas Gerais, a defesa de dissertação, intitulada *UBERIZAÇÃO E DIREITO DO TRABALHO: funcionalidades da desproteção jurídico-trabalhista na era das empresas-plataforma digitais*, apresentada por MARIA JÚLIA COSTA LEITE E SOUSA, número de registro 2023653422, graduada no curso de DIREITO, como requisito parcial para a obtenção do grau de Mestre em DIREITO, à seguinte Comissão Examinadora: Prof(a). Daniela Muradas Antunes - Orientadora (UFMG), Prof(a). Ricardo Luiz Coltro Antunes - Coorientador (UNICAMP), Prof(a). Gustavo Seferian Scheffer Machado (UFMG), Prof(a). Vanessa Patriota da Fonseca (MPT MPU).

A Comissão considerou a dissertação:

) Aprovada, tendo obtido a nota 100.

) Reprovada

Finalizados os trabalhos, lavrei a presente ata que, lida e aprovada, vai assinada por mim e pelos membros da Comissão.

Belo Horizonte, 29 de agosto de 2025.

Prof(a). Daniela Muradas Antunes (Doutora) Nota: 100 (cem)

Prof(a). Ricardo Luiz Coltro Antunes (Doutor) Nota: 100 (cem)

Prof(a). Gustavo Seferian Scheffer Machado (Doutor) Nota: 100 (cem)

Prof(a). Vanessa Patriota da Fonseca (Doutora) Nota: 100 (cem)

A banca por unanimidade destaca a relevância do tema, qualidade empírica e analítica da dissertação e sugere publicações.

À Jeniffer Sayonara da Silva Bonifácio (in memoriam)

AGRADECIMENTOS

À minha mãe, Deusieme, e à minha irmã, Daniela, pelo apoio incondicional. À minha sobrinha, Maria Ísis, por alegrar a nossa vida.

À minha orientadora, professora Daniela Muradas, pelo acolhimento desde a primeira conversa, pelo incentivo, pela confiança, pelas lições e por abrir portas. Sua atuação docente e humana me inspira profundamente.

Ao meu coorientador, professor Ricardo Antunes, por ter, com as suas obras, transformado a minha concepção sobre o mundo do trabalho. Por aceitar gentilmente orientar esta dissertação que é tão influenciada pela sua trajetória de pesquisa.

Aos mineiros, sudestinos e imigrantes nordestinos que entraram na minha vida nos últimos dois anos e a tornaram muito mais feliz: Júlia Bielskis, Laysa Stefany, Rayssa Moreira, Fabiana Gil, Henrique Pereira, Clara Viana, Gustavo Correa, Kayro Braga, Márcio Júnior, Vitor Prando e Lunare Amorim. Vocês tornaram Belo Horizonte um lar.

Aos professores e professoras da Pós-Graduação em Direito da UFMG, pelos conhecimentos compartilhados, pelas disciplinas ministradas e pelas trocas que certamente influenciaram as linhas desta dissertação. Em especial, a Gustavo Seferian e David Gomes.

Aos meus amigos da vida toda, espalhados por Mossoró e pelo mundo: Karol Medeiros, Ana Clara, Pedro Renan, Júlia Heiza, Thereza Carlos, Joana Aymée, Ítalo Medeiros, João Gabriel, Pedro Sarmiento, Yasmim Reis, Júlia Gomes, João Paulo, Vitor Carlos, Manoel Neto, Catarina Oliveira, Evelyn Freitas e Lara Sabrina.

Ao Grupo de Pesquisa Mundo do Trabalho e Suas Metamorfoses (GPMT/Unicamp), coordenado pelo professor Ricardo Antunes, do qual faço parte, e ao grupo de pesquisa Direito do Trabalho no Século XXI (TRAB21), coordenado pelo professor Rodrigo Carelli, que tive o prazer de integrar entre 2023 e 2024.

A Belo Horizonte e a Minas Gerais, por seus habitantes, por suas paisagens, pelos cafés, pelo queijo canastra, pelo doce de leite, pelo feijão tropeiro, pelos cinemas, bares, ipês e cachoeiras.

À Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES), pelo financiamento desta pesquisa.

Como cantou Gonzaguinha, "*toda pessoa sempre é as marcas das lições diárias de outras tantas pessoas*". Sou imensamente grata.

No evolver da produção capitalista desenvolve-se uma classe de trabalhadores que, por educação, tradição e hábito, reconhece as exigências desse modo de produção como leis naturais e evidentes por si mesmas. A organização do processo capitalista de produção desenvolvido quebra toda a resistência; a constante geração de uma superpopulação relativa mantém a lei da oferta e da demanda de trabalho, e, portanto, o salário, nos trilhos convenientes às necessidades de valorização do capital; a coerção muda exercida pelas relações econômicas sela o domínio do capitalista sobre o trabalhador.

Karl Marx, O Capital, Livro I, Capítulo 24 – “A assim chamada acumulação primitiva”.

Se nós, trabalhadores, deixássemos de labutar, tudo pararia, o céu cairia por terra e a terra salpicaria no céu, as plantas retomariam as cidades, o Arno alagaria suas belas casas, e somente quem sempre labutou saberia como sobreviver [...].

Elena Ferrante, História de Quem Foge e de Quem Fica

RESUMO

Esta dissertação tem como objetivo investigar de que maneira o Direito do Trabalho se articula às estratégias de valorização do capital empreendidas pelas empresas-plataforma digitais no contexto da uberização do trabalho. Para tanto, estabelecemos como objetivos específicos: (1) compreender o processo de uberização e sua inserção na dinâmica de produção e reprodução ampliada do capital; (2) analisar a maneira pela qual o processo de uberização interage com a formação econômico-social brasileira, considerando a sua inserção na divisão internacional do trabalho; e (3) examinar a recepção conferida pelo campo jurídico trabalhista nacional à questão, à luz dos debates regulatórios travados na última década. O referencial teórico adotado insere-se na tradição marxista, com ênfase na Teoria Marxista da Dependência e nas categorias de dependência e superexploração da força de trabalho, conforme concebidas por Ruy Mauro Marini, bem como nas formulações referentes à crítica marxista ao direito. As principais técnicas empregadas em nossa investigação são a pesquisa bibliográfica e a análise documental. Concluímos que a ocultação da forma jurídica do contrato de trabalho tem desempenhado um papel central na extração ampliada de mais-valor e no aprofundamento da superexploração da força de trabalho brasileira, bem como da dependência que a sustenta. Tal ocultação se concretiza por meio da negação da proteção celetista a relações que, de fato, configuram vínculos empregatícios. A funcionalidade capitalista do Direito do Trabalho manifesta-se, no atual contexto brasileiro, por sua própria negação ou por sua limitação aos arranjos laborais tradicionais. Como contraponto, defendemos a necessidade de organização das classes trabalhadoras em torno da construção de um Direito do Trabalho forte, protetivo e capaz de reconhecer e regular as novas formas de exploração promovidas pelas dinâmicas digitais de intermediação laboral. Polemizamos, ainda, com o discurso segundo o qual haveria uma recusa, por parte das populações uberizadas, à regulamentação de suas atividades, sendo essa suposta rejeição tomada como impedimento à aplicação da CLT. Argumentamos que tal rejeição, quando existente, está imersa em elementos ideológicos relacionados ao significado do trabalho celetista, ao medo de um futuro ainda mais precário e à rejeição da própria condição de superexploração capitalista em um país periférico.

Palavras-chave: Uberização do Trabalho; Direito do Trabalho; Superexploração da Força de Trabalho.

ABSTRACT

This dissertation investigates how Labor Law promotes the strategies for capital appreciation applied by digital platforms in the context of the uberization of work. To this end, we establish as specific objectives: (1) to understand the process of uberization and its inclusion on the dynamics of the extended capitalist production and reproduction, (2) to investigate in which ways the uberization process interacts with the Brazilian socio-economic formation, considering its incorporation into the international division of labor, and (3) to examine the reception from the Brazilian Labor Law to this matter, in light of the regulatory debates of the last decade. The theoretical framework follows the Marxist tradition, with emphasis on the Marxist Theory of Dependency and on the categories of dependency and super-exploitation of the workforce, as developed by Ruy Mauro Marini, as well as the concepts of the Marxist critique of Law. Our investigation applied bibliographic research and document analysis as the main research techniques. We concluded that the absence of the employment contract via legal form has a critical role on the extended extraction of surplus value, on the deepening of the super-exploitation of the Brazilian workforce, and on the dependency in which it lives off. This absence materializes via the rejection of the CLT protection offered to the relationships that are, in fact, of employment. The capitalistic facet of the Labor Law is seen, in the current Brazilian society, via its own rejection or its own limitations regarding traditional work arrangements. As a counterpoint, we defend that the working class needs to organize the establishment of a strong and protective Labor Law, capable of recognizing and regulating the new ways of exploitation promoted by the digital dynamics of labor intermediation services. We also dispute the claim that there is a repudiation by the uberized workers to the regulation of their services, and this alleged repudiation is regarded as an impediment to adopting the CLT. We argue that this rejection, when existent, is engulfed by ideologies regarding the CLT framework, by the fear of an even more fragile future, and by the refusal of its own conditions, the capitalistic super-exploitation of a peripheral country.

Keywords: Uberization of work, Labor Law, Super-exploitation of labor.

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Quadro 1 – Plataformas de microtarefas de produção e treinamento de dados em operação no Brasil	85
Quadro 2 – Artigos obtidos por meio da revisão de literatura	134

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

ACP	Ação Civil Pública
ABDI	Agência Brasileira de Desenvolvimento Industrial
ADC	Ação Declaratória de Constitucionalidade
ADI	Ação Direta de Inconstitucionalidade
ADPF	Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental
AMOBITEC	Associação Brasileira de Mobilidade e Tecnologia
AMT	Amazon Mechanical Turk
ARPA	Advanced Research Projects Agency
AWS	Amazon Web Services
CAPES	Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior
CEPAL	Comissão Econômica para a América Latina e o Caribe
CLT	Consolidação das Leis do Trabalho
CNJ	Conselho Nacional de Justiça
CUT	Central Única dos Trabalhadores
DIEESE	Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos
DiPLab	Digital Platform Labor
EC	Emenda Constitucional
GT	Grupo de Trabalho
IPEA	Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada
LATRAPS	Laboratório de Trabalho, Saúde e Processos de Subjetivação
MDB	Movimento Democrático Brasileiro
MDIC	Ministério do Desenvolvimento, Indústria, Comércio e Serviços
MP	Medida Provisória
MEGA	Marx-Engels-Gesamtausgabe
MEI	Microempreendedor Individual

MTE	Ministério do Trabalho e Emprego
NR	Norma Regulamentadora
OAB	Ordem dos Advogados do Brasil
OIT	Organização Internacional do Trabalho
ORM-Polop	Organização Revolucionária Marxista Política Operária
PCB	Partido Comunista Brasileiro
PCdoB	Partido Comunista do Brasil
PDT	Partido Democrático Trabalhista
PIBP	Produto Interno Bruto
PNAD	Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios
PL	Projeto de Lei
PLP	Projeto de Lei Complementar
PP	Partido Progressista
PTB	Partido Trabalhista Brasileiro
PSB	Partido Socialista Brasileiro
PSOL	Partido Socialismo e Liberdade
PT	Partido dos Trabalhadores
RCL	Reclamação Constitucional
RAIS	Relação Anual de Informações Sociais
RE	Recurso Extraordinário
RGPD	Regulamento Geral sobre a Proteção de Dados
SAMs	Sistemas Automatizados de Monitorização
SATDs	Sistemas Automatizados de Tomada de Decisões
SCIELO	Scientific Electronic Library Online
SDI-I	I Subseção I Especializada em Dissídios Individuais
SDI-II	I Subseção II Especializada em Dissídios Individuais

STF	Supremo Tribunal Federal
TMD	Teoria Marxista da Dependência
TRT	Tribunal Regional do Trabalho
TST	TST
UE	União Europeia
UFBA	Universidade Federal da Bahia
UFMG	Universidade Federal de Minas Gerais
UFPE	Universidade Federal de Pernambuco
UFPR	Universidade Federal do Paraná
UFRJ	Universidade Federal do Rio de Janeiro
UnB	Universidade de Brasília
USP	Universidade de São Paulo
VAT	Vida Além do Trabalho

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	11
1. A UBERIZAÇÃO DO TRABALHO NO MOVIMENTO DE PRODUÇÃO E REPRODUÇÃO DO CAPITAL	19
1.1 O que é a uberização do trabalho?	20
1.1.1 Trabalhadores(as) sob demanda no exercício de ocupações tradicionais ou pré-existentes	36
1.1.2 Microtrabalhadores(as)	41
1.2 O processo de trabalho uberizado e as novas formas de extração de mais-valor	44
1.2.1 A mercadorização dos serviços	45
1.2.2 A diluição da produção e da apropriação de mais-valor	51
1.2.3 Aproveitamento inédito da superpopulação relativa estagnada	54
2. ONDE A FANTASIA CAPITALISTA SE DESFAZ: A UBERIZAÇÃO DO TRABALHO SOB O ENFOQUE DA DEPENDÊNCIA	59
2.1 Uberização do trabalho no Norte Global: análise da Diretiva (UE) 2024/2831, relativa à melhoria das condições de trabalho em plataformas digitais	61
2.2 Dependência e superexploração do trabalho na América Latina	74
2.3 Novas configurações da dependência: a superexploração que se intensifica e se transforma diante da uberização	80
3. O DIREITO DO TRABALHO EM DISPUTA: RECEPÇÃO JURÍDICA E PERCURSO REGULATÓRIO DO TRABALHO UBERIZADO NO BRASIL	91
3.1. Os primeiros olhares jurídicos: construção e disputas interpretativas do campo juslaboral brasileiro sobre a uberização do trabalho	92
3.2 O debate regulatório institucional e a propositura do PLP 12/2024	104
3.3 O embate judicial e o tensionamento entre Justiça do Trabalho e Supremo Tribunal Federal	115
3.4 Há Direito do Trabalho para os(as) microtrabalhadores(as)? Apontamentos sobre invisibilização de uma categoria	132
3.4.1 O olhar jurídico sobre o microtrabalho: uma investigação preliminar	133
CONSIDERAÇÕES FINAIS: NEGAÇÃO DE DIREITOS OU RECUSA À EXPLORAÇÃO? OS DILEMAS DO DIREITO DO TRABALHO EM TEMPOS DE UBERIZAÇÃO	145
REFERÊNCIAS	164

INTRODUÇÃO

Pedimos licença para iniciar esta dissertação com duas citações.

“É cada um por si e que Deus ajude a gente a não morrer”, disse Donato, motorista da Uber em Londrina/PR, em entrevista transmitida no documentário *Gig - A Uberização do Trabalho* (Barros; Angeli; Monteiro Filho, 2019).

“É preciso tentar minimizar o impacto dos trabalhadores que ficam assistindo a mortes, pra tirar a imagem da cabeça da pessoa, porque ninguém consegue acostumar com isso”, afirmou Pedro – nome fictício –, trabalhador da Facebook, em entrevista concedida à equipe de pesquisa do *Digital Platform Labor* (DiPLab) e do Laboratório de Trabalho, Saúde e Processos de Subjetivação (LATRAPs) (Tubaró; Viana Braz; Casilli, 2023). A função de Pedro, contratado via plataforma de microtrabalho para prestar serviços àquela que é a rede social mais utilizada do mundo, era verificar anúncios, avaliando a existência de sangue, violência, abuso e armas. Ele recebia remuneração por hora e atuava sem qualquer proteção trabalhista ou previdenciária.

Escolhemos abrir este trabalho com essas duas falas por compreendermos que elas expressam, de forma crua, a angústia vivida por centenas de milhares de trabalhadores e trabalhadoras na última década. Apesar de exercerem atividades distintas, Donato e Pedro estão inseridos em um mesmo fenômeno, objeto desta dissertação: a uberização do trabalho.

Abordada em diversas pesquisas nacionais publicadas desde a segunda metade da década de 2010, a uberização vem sendo compreendida como um modo de administrar a força de trabalho cujas características centrais são o gerenciamento da atividade por meio de aplicativos e plataformas digitais, a ocultação das relações de assalariamento e a contratação sob demanda (Fontes, 2017; Abílio, 2017; Antunes, 2020; Carelli, 2021).

Beneficiam-se desse trabalho as empresas-plataforma digitais:¹ organizações que surgem a partir do investimento massivo de capitais de risco e que têm como modelo de negócios a exploração do trabalho alheio via gestão algorítmica, prescindindo dos mecanismos tradicionais de controle patronal. Essas empresas têm em comum, além do gerenciamento algorítmico do trabalho, o fato de se autodefinirem como pertencentes ao ramo da tecnologia – e não aos setores econômicos nos quais efetivamente atuam –, e de se apresentarem como parte de um cenário disruptivo e de uma economia do compartilhamento

¹ Ao longo desta dissertação, utilizaremos o termo empresas-plataforma digitais, com hífen, para enfatizar o caráter empresarial dessas organizações. Evitaremos nos referir a elas apenas como “plataformas”, pois tal nomenclatura tende a sugerir algo abstrato ou neutro, ocultando a natureza lucrativa e exploratória da atividade exercida por esses capitais. Tratam-se de empreendimentos que se utilizam de plataformas digitais para realização de seus negócios.

(Srnicek, 2016; Slee, 2017). Com essa manobra discursiva, transferem boa parte dos riscos da atividade empresarial a seus trabalhadores e trabalhadoras (Leme, 2024).

O processo de uberização ultrapassa, e muito, os limites da empresa Uber, que inspirou a criação do neologismo. Veremos, ao longo desta dissertação, que ele abarca as mais variadas ocupações, sobretudo no setor de serviços, atingindo tanto profissões tradicionais ou pré-existentes (entregadores(as) de alimentos, diaristas, advogados(as), profissionais do sexo, psicólogos(as), contadores(as), professores(as), entre outras) quanto atividades completamente novas. É o caso do microtrabalho, que consiste na realização de tarefas fragmentadas e repetitivas, vinculadas ao desenvolvimento de setores ligados à internet e à indústria da Inteligência Artificial (IA).

No Brasil, dados mais recentes, oriundos da Clínica de Direito do Trabalho da Universidade Federal do Paraná (UFPR), indicam que há cerca de 2,3 milhões de trabalhadores e trabalhadoras em plataformas digitais, ou *uberizados(as)*, perfazendo aproximadamente 2,3% da população ocupada no país. A mesma pesquisa indica que de 2021 a 2024 houve um aumento de 47,9% no número desses(as) trabalhadores(as) – que, em 2021, somavam cerca de 1,53 milhão – um crescimento superior ao de qualquer outro setor da economia brasileira. Dessas 2,3 milhões de pessoas, 90% atuam no setor de transportes, seguidas por trabalhadores(as) em outras ocupações tradicionais e, por fim, pelos microtrabalhadores(as), que, de acordo com a pesquisa, representam um montante ainda pequeno, mas já bastante significativo: cerca de 14,1 mil pessoas.

Não é difícil compreender por que lidar com esse fenômeno representa um dos maiores desafios para o Direito do Trabalho no século XXI. Esse ramo jurídico especializado surgiu precisamente para regulamentar a compra e venda da força de trabalho no sistema de produção capitalista, impondo limites à sanha exploratória patronal e estabelecendo critérios equânimes de concorrência entre os distintos capitais privados. Contudo, desde meados da década de 1970, vem perdendo progressivamente seu alcance, em razão de processos como a terceirização, a descentralização produtiva e as formas de trabalho intermitente, temporário, supostamente autônomo, pejotizado e, mais recentemente, uberizado (Antunes, 2020b).

Nesse cenário, desde que passaram a atuar no Brasil, as empresas-plataforma têm descumprido deliberadamente as normas constitucionais e trabalhistas vigentes, ao operarem como se o trabalho por elas gerenciado fosse, indiscutivelmente, autônomo – sendo, portanto, a relação estabelecida com trabalhadores e trabalhadoras tratada como de natureza civil.

Definir quem goza das proteções trabalhistas e do status de empregado(a) é, em última instância, definir os limites juridicamente legitimados da exploração e da extração de

mais-valor em uma dada formação econômico-social. Afinal, como ensina a tradição marxista e pachukaniana, o direito é um conjunto de relações sociais historicamente situadas, desenvolvido entre sujeitos formalmente livres, cujo surgimento está vinculado à necessidade de viabilizar a troca de mercadorias e a reprodução ampliada do capital (Pachukanis, 2017).

O Direito do Trabalho, por sua vez, é marcado por ambiguidades. Ao contrário do fenômeno jurídico em geral, que se aperfeiçoa em consonância com o desenvolvimento do modo de produção capitalista e contribui para sua estabilização, o Direito do Trabalho emerge nas primeiras décadas do século XX, como fruto das crises desse sistema (Seferian, 2022). Sua ascensão teve como funcionalidade conter o colapso iminente da civilização capitalista, em um contexto histórico situado entre o fim da Primeira Guerra Mundial e o início da década de 1920, marcado por uma onda global de revoluções e levantes das classes trabalhadoras. A criação da Organização Internacional do Trabalho (OIT), fruto do Tratado de Versalhes, inscreve-se nesse cenário, com o objetivo explícito de conter uma revolução proletária (Seferian, 2022). Assim, esse ramo jurídico especializado confere legitimidade à exploração assalariada do trabalho, mediada pela forma jurídica do contrato de trabalho, funcionando, portanto, “muito mais como uma resistência diante da extração do mais-valor absoluto do que do relativo” (Sartori, 2019, p. 299).

Ao mesmo tempo, o Direito do Trabalho foi construído a partir das lutas das classes trabalhadoras por melhores condições de existência (Seferian, 2019), e os enfrentamentos desenvolvidos no terreno jurídico possuem também um potencial emancipador (Muradas; Boson, 2017). A crítica marxista ao direito da qual partimos rejeita concepções que se concentram unicamente na identificação da essência burguesa da juridicidade. Não basta apontar os limites estruturais das reivindicações jurídicas; é preciso também apreender o modo como as formas jurídicas interagem com as demais relações sociais, podendo, inclusive, ser instrumentalizadas por grupos subalternizados no fazer da luta de classes.

A partir de nossas pré-concepções teóricas, sempre nos causou incômodo o fato de o debate jurídico dominante sobre a regulação do trabalho gerenciado por plataformas digitais frequentemente partir de premissas normativistas, de discussões sobre direitos fundamentais ou dos marcos da democracia burguesa – apontando, por exemplo, que as práticas adotadas pelas empresas-plataforma violam princípios da OIT, direitos fundamentais trabalhistas previstos na Constituição Federal ou, ainda, normas da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Mesmo a investigação sobre a natureza jurídica da relação entre trabalhadores(as) e empresas-plataforma de transporte de pessoas e de alimentos, como Uber, iFood e 99 Tecnologia – que, como discutiremos ao longo deste trabalho, tem sido objeto de intensos

debates nas esferas legislativa, doutrinária e jurisdicional – é, com frequência, conduzida como se se tratasse de uma questão estritamente jurídica, desvinculada da complexa realidade material. Como se estivéssemos diante de um problema de interpretação normativa ou de integração sistêmica – e não, como de fato estamos, diante de um debate sobre a fixação dos limites exploratórios praticados por tais empresas; sobre a manutenção ou não do Direito do Trabalho como paradigma regulatório das relações laborais na contemporaneidade.

O campo jurídico se contentou em teorizar nos limites da moldura normativa, enquanto caberia a áreas como a sociologia, a economia, a antropologia ou a ciência política debater a realidade das relações sociais. Essa resignação, contudo, empobrece os estudos jurídicos. Ainda que reconheçamos a importância dos debates que denunciam a completa subversão do arcabouço normativo trabalhista por parte das empresas-plataforma – debates nos quais também nos inserimos, dada nossa formação e atuação no campo do Direito do Trabalho –, entendemos que as pesquisas precisam ir além. E é dessa inquietação com as premissas assumidas nesses debates que esta dissertação parte.

Para além de apontar a maneira pela qual as empresas-plataforma subvertem o ordenamento jurídico, queremos refletir sobre a funcionalidade das formas jurídicas no processo de valorização do capital, ante à ascensão de tais empreendimentos. Buscamos, assim, partindo do campo jurídico, mas sem nos limitar a ele, responder à seguinte pergunta: como o Direito do Trabalho se articula às estratégias de valorização do capital empreendidas pelas empresas-plataforma digitais no contexto da uberização do trabalho?

Para responder a esse questionamento, fixamos três objetivos específicos, que sinalizam o caminho a ser percorrido nesta dissertação e que serão abordados em cada um dos três capítulos que a compõem.

O primeiro objetivo é compreender o processo de uberização e sua inserção na dinâmica de produção e reprodução ampliada do capital. Para isso, investigamos as especificidades desse fenômeno em relação a outras modalidades de contratação, a lógica de produção das empresas-plataforma digitais e as particularidades do vínculo que estabelecem com seus trabalhadores e trabalhadoras. Buscamos delimitar, primeiramente, o que é a uberização, oportunidade na qual propomos uma abordagem que a enxergue a partir de dois recortes complementares: inicialmente, como um processo de degradação do trabalho – e também do próprio Direito do Trabalho – que emerge em um contexto de capitalismo financeirizado, de crise estrutural e de expansão neoliberal, e que tem como condicionantes técnicas o *boom* da internet observado a partir da década de 1990 e o desenvolvimento da Indústria 4.0, em meados da década de 2010. Em segundo lugar, como um modo de gestão da

força de trabalho no qual o exercício do poder diretivo patronal é realizado via algoritmos, materializados em plataformas digitais que gerenciam o processo produtivo. Em seguida, delimitamos e trazemos breves considerações sobre duas manifestações emblemáticas desse fenômeno: (i) o caso dos trabalhadores e das trabalhadoras sob demanda no exercício de ocupações tradicionais ou pré-existentes; e (ii) o caso dos(as) microtrabalhadores(as).

Realizadas tais delimitações conceituais, ainda no primeiro capítulo passamos ao estudo das peculiaridades do processo de exploração e de valorização capitalista no contexto uberizado. Nessa oportunidade, discutimos três aspectos que consideramos distintivos desse fenômeno: a mercadorização dos serviços; a diluição da produção e da apropriação do mais-valor pelas empresas-plataforma digitais; e, por fim, o aproveitamento inédito da superpopulação relativa estagnada (Marx, 2023) que tais conglomerados internacionais passaram a mobilizar.

A análise realizada neste primeiro momento da pesquisa parte da articulação entre os conceitos marxianos desenvolvidos nos Livros I, II e III de O Capital (Marx, 2023; 2014; 2017) – com ênfase nas categorias tratadas nos dois primeiros – e o Capítulo VI (Inédito) (Marx, 2022), além da literatura especializada sobre a uberização e dados empíricos sobre o mundo do trabalho contemporâneo. Com base em pesquisa bibliográfica e em uma abordagem marxista, buscamos, como propõe Ricardo Pazello (2014), reinterpretar criativamente os textos de Marx à luz de novos contextos e questões emergentes, considerando a totalidade concreta na qual se insere a juridicidade, a historicidade das categorias que ela expressa e o movimento entre aparência e essência dos fenômenos.

A justificativa para abordar o tema a partir das categorias da crítica da economia política reside na necessidade de interpretar as novas configurações do capital e do trabalho sob a ótica do materialismo histórico, em particular, do processo de valorização do capital. Entendemos que a ausência dessa perspectiva tem gerado equívocos na compreensão das relações estabelecidas entre as empresas-plataforma e as classes trabalhadoras, o que gera graves implicações no debate jurídico, afinal, a correta compreensão de um problema é o ponto de partida para o seu devido enfrentamento.

Nosso segundo objetivo específico, por sua vez, desenvolvido no Capítulo 2, é analisar a maneira pela qual o processo de uberização interage com a formação econômico-social brasileira, considerando a nossa inserção na divisão internacional do trabalho. Tal análise se dará, no plano teórico, a partir da leitura de textos produzidos por autores e autoras vinculados à Teoria Marxista da Dependência, como Ruy Mauro Marini, Vânia Bambirra e Theotônio dos Santos. No plano empírico, realizamos a análise do

conteúdo da Diretiva (UE) 2024/2831, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 23 de outubro de 2024, relativa à melhoria das condições de trabalho em plataformas digitais no âmbito da União Europeia; bem como de dados acerca da remuneração e condições de trabalho dos trabalhadores e das trabalhadoras uberizadas na América Latina e nos países vinculados ao Norte Global.² Avaliamos, também, dados acerca da titularidade e da localização das infraestruturas físicas atreladas ao desenvolvimento da economia plataformizada, quais sejam, os *data centers*, de modo a demonstrar a interdependência entre a economia “em nuvem” e sua base material, e, conseqüentemente, a subordinação de todos(as) os(as) agentes da cadeia aos capitalistas proprietários desses *hardwares*.

Nosso intento é contrastar a maneira como o tema vem sendo abordado no contexto internacional com o tratamento que lhe é dado no Brasil; evidenciando, ainda, a relação que os capitais estrangeiros proprietários das empresas-plataforma estabelecem com nosso tecido social. A partir da confrontação entre essas diferentes – e, veremos, discrepantes – realidades, buscamos verificar a pertinência analítica das categorias *dependência* e *superexploração da força de trabalho* (Marini, 2017), investigando se, e em que medida, o processo de uberização aprofunda tais fenômenos distintivos do capitalismo periférico brasileiro.

Finalmente, nosso terceiro objetivo específico, a ser abordado no Capítulo 3, é examinar a recepção conferida pelo campo jurídico trabalhista nacional ao nosso objeto de estudo, considerando os debates regulatórios travados nos últimos dez anos, desde o início das atividades de empresas como Uber e 99 no país – respectivamente, em 2014 e 2016 – até a data da conclusão desta dissertação, em julho de 2025. Analisaremos, assim, o modo como o processo de uberização do trabalho foi abordado nas três principais esferas nas quais se dá o debate juslaboral: (i) a assim chamada *doutrina*, isto é, as formulações teóricas oriundas de estudiosos e estudiosas do Direito do Trabalho acerca dos arranjos uberizados; (ii) a legislação, com foco no ordenamento jurídico vigente e em sua aplicabilidade ao contexto do trabalho em plataformas, bem como nos projetos de lei apresentados sobre o tema; e (iii) a jurisprudência, ao investigarmos a maneira pela qual a questão vem sendo discutida no âmbito do Tribunal Superior do Trabalho (TST) e do Supremo Tribunal Federal (STF), destacando, ainda, a crescente tensão entre os dois tribunais superiores acerca das questões afeitas à matéria trabalhista e ao papel a ser exercido pelo Direito do Trabalho no século XXI. Neste momento, conferimos protagonismo à técnica da análise documental, ao estudarmos detalhadamente decisões judiciais e, quando necessário, ao examinarmos, na íntegra, ações

² Ao nos referirmos aos termos Norte e Sul Global, não estamos tratando de localizações geográficas, mas da relação entre países imperialistas e dependentes, conforme estabelecem as teorias do capitalismo dependente.

judiciais que abordam o tema. O acesso aos processos foi viabilizado por meio de consulta direta aos autos, possibilitada por nossa atuação profissional na advocacia.

Logo após, ainda no terceiro capítulo, lançamos luz sobre e buscamos confirmar uma hipótese que se fortaleceu ao longo do desenvolvimento da pesquisa: a de que o microtrabalho segue invisibilizado nos estudos juslaborais sobre o processo de uberização. Para tanto, expomos os resultados de uma revisão de literatura realizada com o objetivo de mapear a produção jurídico-trabalhista brasileira sobre o tema, ocasião em que constatamos que tal produção ainda é escassa no território nacional e que existem diversas lacunas no que se refere ao debate regulatório. Estudamos, também, uma das poucas ações judiciais na qual o tema foi objeto de discussão no país, a Ação Civil Pública (ACP) nº 1000272-17.2020.5.02.0059, ajuizada pelo Ministério Público do Trabalho (MPT) em face da empresa Ixia Gerenciamento de Negócios LTDA.

Todo o percurso de pesquisa acima narrado nos conduz às considerações finais da dissertação, nas quais buscamos articular os achados de pesquisa expostos ao longo dos capítulos de modo a apreender a funcionalidade exercida pelo Direito do Trabalho no processo de produção e apropriação de mais-valor por parte das empresas-plataforma digitais na realidade brasileira. Demonstramos, assim, que no cenário brasileiro contemporâneo, o Direito do Trabalho tem manifestado sua funcionalidade burguesa não apenas por sua natureza de ramo jurídico regulamentador da alienação da força de trabalho como mercadoria, mas também, e principalmente, por meio da negativa de sua incidência em relação a uma população crescente de trabalhadores e de trabalhadoras. É a partir da ocultação da forma jurídica do contrato de trabalho que tem sido possível não apenas manter, mas aprofundar a superexploração da força de trabalho brasileira e também nossa condição de dependência. Por essa razão, a subversão desse quadro exige a reafirmação e a defesa do Direito do Trabalho frente às falsificações promovidas pelo capital tecnológico.

Nossas conclusões apresentam um caráter atípico, na medida em que não se limitam a retomar os elementos teóricos e empíricos discutidos ao longo do trabalho, mas os relacionam também a debates que, em nosso entendimento, encontram melhor lugar apenas neste momento. Polemizamos, assim, com o discurso segundo o qual haveria uma recusa por parte dos trabalhadores e das trabalhadoras uberizadas à regulamentação de suas atividades, sendo essa suposta rejeição um impedimento à adoção da CLT como via regulatória. Argumentamos que tal recusa, quando existente, está imersa em elementos ideológicos relacionados ao significado do trabalho celetista, ao medo de um futuro em que nem mesmo o trabalho precário seja uma possibilidade, bem como à rejeição da própria condição de

exploração capitalista e do modo de vida em um país de capitalismo periférico, no qual nem o salário mínimo legalmente estabelecido assegura a uma vida digna. Em suma, demonstramos que a negação do Direito do Trabalho à população uberizada constitui uma alavanca da acumulação capitalista utilizada pelas empresas-plataforma para intensificar a superexploração no século XXI. Nesse contexto, o meio de resistência a ser adotado pela classe-que-vive-do-trabalho (Antunes, 2009) na atual quadra histórica passa pela reivindicação de direitos trabalhistas e pela reafirmação da centralidade do Direito do Trabalho e da relação de emprego no mundo do trabalho contemporâneo.

1. A UBERIZAÇÃO DO TRABALHO NO MOVIMENTO DE PRODUÇÃO E REPRODUÇÃO DO CAPITAL

O sistema burguês tornou-se demasiado estreito para conter as riquezas criadas em seu seio. E de que maneira consegue a burguesia vencer essas crises? De um lado, pela destruição violenta de grande quantidade de forças produtivas; de outro, pela conquista de novos mercados e pela exploração mais intensa dos antigos. A que leva isso? Ao preparo de crises mais extensas e destruidoras e à diminuição dos meios de evitá-las.
(Karl Marx e Friedrich Engels)

Neste capítulo, pretendemos compreender o processo de uberização do trabalho e sua inserção na dinâmica de produção e reprodução ampliada do capital. Para isso, investigamos as especificidades desse fenômeno, a lógica de produção das empresas-plataforma digitais e as particularidades do vínculo que estabelecem com seus trabalhadores e trabalhadoras.

Não pretendemos uniformizar o fenômeno da uberização, nem abordá-lo de forma exaustiva. As atividades empreendidas pelas empresas-plataforma são múltiplas, assim como os métodos pelos quais extraem mais-valor. Nosso objetivo é mais singelo: delimitar o objeto de estudo da dissertação e estabelecer chaves de compreensão que nos permitam avançar no debate sobre o trabalho subordinado via algoritmos e plataformas digitais. Em vez de oferecer respostas conclusivas, buscamos apresentar elementos comuns a esse modo de gestão laboral e que entendemos como essenciais para a formulação de um ponto de partida. Esse ponto de partida deve se dar a partir da crítica da economia política.

O capítulo está estruturado em duas seções. Na primeira, intitulada “O que é a uberização do trabalho?”, apresentamos o contexto em que emerge nosso objeto de investigação, delimitamos seu escopo e discutimos o estado da arte das pesquisas sobre o tema. Além disso, realizamos uma breve descrição da dinâmica de trabalho característica das duas modalidades de trabalho uberizado sobre os quais nos debruçamos com maior ênfase: (i) trabalhadores(as) sob demanda no exercício de ocupações tradicionais ou pré-existentes e (ii) microtrabalhadores(as).

Na segunda seção, “O processo de trabalho uberizado e as novas formas de extração de mais-valor”, analisamos três aspectos fundamentais do processo de apropriação de

mais-valor praticado pelas empresas-plataforma digitais – ou, dito de outro modo, as novas formas de extração de mais-valor no contexto uberizado. São elas: (i) a mercadorização dos serviços; (ii) a diluição da produção e da apropriação de mais-valor; e (iii) o aproveitamento inédito da superpopulação relativa estagnada.

1.1 O que é a uberização do trabalho?

A uberização do trabalho pode ser apreendida a partir de dois recortes complementares. Primeiramente, como um processo de degradação do trabalho – e, também, do Direito do Trabalho –, que se insere em um contexto de financeirização, neoliberalismo e de crise estrutural capitalista (Mészáros, 2022). Em um nível mais concreto, trata-se de um modo de gestão da força de trabalho no qual o capital exerce o poder diretivo patronal por meio de algoritmos, materializados em aplicativos e plataformas digitais, que gerenciam o processo produtivo. Passemos à compreensão destas duas dimensões.

A compreensão da uberização como processo de degradação trabalhista exige que situemos a questão dentro da lógica mais ampla do modo de produção capitalista e de suas dinâmicas estruturais. Nesse sentido, é fundamental reconhecer que o sistema de produção capitalista se baseia no aprimoramento contínuo de sua base técnica. Esse diagnóstico, formulado por Marx e Engels no Manifesto Comunista (Marx; Engels, 2010) e aprofundado posteriormente em *O Capital* (Marx, 2023), sobretudo no Capítulo 13, que trata da maquinaria e da grande indústria, revela que a rearticulação permanente dos processos produtivos e da composição orgânica do capital não é uma novidade do capitalismo contemporâneo, mas uma característica intrínseca desse modo de produção. Afinal, a burguesia “não pode existir sem revolucionar incessantemente os instrumentos de produção, por conseguinte, as relações de produção e, com isso, todas as relações sociais” (Marx; Engels, 2010, p. 43).

No entanto, esse movimento carrega uma contradição fundamental: como apenas o trabalho vivo cria valor, a redução de sua participação relativa em relação ao trabalho morto resulta, simultaneamente, na ampliação da massa de lucro e na queda da taxa de lucro. Em outras palavras, a cada aprimoramento técnico, o volume absoluto de mais-valor produzido tende ao crescimento, enquanto a taxa de lucro – definida como a razão entre o mais-valor (m) e o capital total investido (C) (Marx, 2017) – tende a diminuir.

Essa é, de forma bastante simplificada, a lei da queda tendencial da taxa de lucro, abordada nos capítulos 13 a 15 do Livro III de *O Capital* (Marx, 2017).³ Esse fenômeno conduz a classe capitalista a, tautologicamente, continuar buscando novas formas de reorganização da relação entre capital constante e variável, promovendo um aumento da participação do primeiro em relação ao último, sempre com o objetivo de elevar a produtividade do trabalho.

A consequência disso é que, à medida que o sistema se desenvolve e se capilariza em escala global, intensifica-se a necessidade de adiantamento de quantias cada vez maiores de capital monetário no processo produtivo. Como resultado, há uma tendência crescente à centralização e concentração de capitais, bem como à produção em escala ampliada. Nesse movimento, ao longo do século XX, o capital ingressa na fase da financeirização.

Marcada pelo que Virgínia Fontes (2020, p. 331) designa como uma “fusão pornográfica da grande propriedade”, isto é, do capital industrial e bancário, a financeirização caracteriza uma etapa do sistema capitalista de produção em que suas rédeas deixam de estar exclusivamente nas mãos do primeiro e passam a ser compartilhadas pelo último, que assume um papel de protagonismo. Trata-se de um momento no qual observamos a hegemonia das operações financeiras sobre as produtivas, resultando em uma transformação na relação entre a produção real e a circulação (Silva, 2020).

Ante à financeirização, a subsunção do trabalho ao capital se intensifica, de modo que um número crescente de atividades é integrado à lógica da valorização. Os ganhos de produtividade não são necessariamente reinvestidos na empresa ou entesourados, mas distribuídos a acionistas ou direcionados para o mercado (Fudge, 2017). Como observa Fontes (2019, p. 332), “volumes gigantescos de capital à procura de valorização atuam como imensos drenos de captura de todas as formas monetárias disponíveis [...] e concorrem entre si de inúmeras maneiras, inclusive pelo rentismo e pelo capital fictício”⁴. O modelo capitalista de indústria passa a abarcar uma gama cada vez maior de setores, como a

³ Não pretendemos exaurir a discussão sobre a Lei da Queda Tendencial da Taxa de Lucro e nem apresentá-la como inexorável ou linear. Ao abordar o tema, Marx apresentou contratendências que podem atenuar ou, no limite, estancar esta queda tendencial. Para aprofundamento, remetemos o(a) leitor(a) aos citados capítulos 13 a 15 do Livro III de *O Capital*.

⁴ Nas palavras de Roberta Traspadini e Marisa Amaral (2021, s/p), “O capital fictício, em linhas muito gerais [...], é um desdobramento do capital portador de juros – este pode ser entendido como um capital dinheiro que é emprestado a um capitalista produtivo e que garante a seu detentor um direito de recebimento de parte da mais-valia extraída sob a forma de juros. O capital fictício envolve papéis, títulos que representam direitos de apropriação sobre produção futura, o que significa que o valor monetário presente desses títulos não representa valor algum, uma vez que o valor no qual os papéis se baseiam ainda sequer existe (e pode jamais ser produzido). Sendo assim, o valor de mercado dos títulos tem um forte componente especulativo, pois se baseia em receita esperada cuja concretização depende de uma série de outros fatores.”

agricultura e, como abordaremos à frente, os serviços. O capitalismo financeiro tende a totalizar todas as esferas da vida em espaços de produção de mais-valor.

Essa é a primeira pista para compreender a ascensão e o espraiamento do processo de uberização. Dessa-forma, empresas-plataforma como Uber, Deliveroo, 99 Tecnologia, Amazon Mechanical Turk (AMT), iFood, têm uma característica central em comum no que se refere ao seu modelo de expansão: como demonstra Srnicek (2017), todas passam a depender de investimentos vultosos provenientes de capitais de risco, baseados não no lucro imediato ou a curto prazo, mas na especulação. O surgimento dessas empresas é uma resposta do capital, sobretudo o financeiro, que, ante à queda tendencial das taxas de lucro, busca incessantemente novos espaços de valorização.

Antes de nos aprofundarmos na dinâmica de funcionamento das empresas-plataforma, porém, voltemos ao século XX, pois há outros elementos essenciais para a apreensão de nosso objeto de estudo e que se manifestam nesse período. Neste sentido, para além das crises cíclicas e da financeirização, na década de 1970 o sistema adentra a uma crise estrutural, ao alcançar um nível de desenvolvimento que torna impossível mediar as contradições inerentes a ele, isto é, os conflitos entre as suas dimensões fundamentais: produção, consumo e circulação (Mészáros, 2002; 2011). O que passamos a observar desde então é o esfacelamento de todas as crenças na possibilidade de uma expansão capitalista tranquila e sustentável, bem como da *grande ilusão*, partilhada, inclusive, por setores situados à esquerda, de que reformas graduais e acomodações de classe poderiam solucionar problemas como a desigualdade, a pobreza, a fome e a concentração de riqueza (Mészáros, 2011).

Como compreendeu Mészáros (2002), a crise desencadeada na década de 1970, aprofundada em 2008 e na qual permanecemos desde então, difere das cíclicas – aquelas intrínsecas ao sistema e causadas pela queda tendencial da taxa de lucro –, sendo, na verdade, muito mais profunda. Primeiramente, por assumir um caráter universal, não se restringindo a uma dimensão específica, seja financeira, comercial ou de outro ramo da produção – como foi a crise de 1929, caracterizada como uma crise de produção. A crise estrutural não se limita à produção, mas adentra a todas as esferas da vida e da sociabilidade. É, portanto, uma crise econômica, ambiental, política, cultural, humanitária ou, como elabora Michael Löwy (2013), civilizacional.⁵ Além disso, o seu alcance é global, ultrapassando as fronteiras de um

⁵ Ainda que tenhamos predileção pela leitura de István Mészáros quanto ao tema das crises capitalistas, reconhecemos que as contribuições de Löwy (2013) – e, no Brasil, sua recepção por Gustavo Seferian (2022), que acrescenta que a crise é, também, da civilização *ocidental* – são importantes para a compreensão de outras dimensões desse processo, para além de sua expressão econômica.

ou de poucos países, mesmo que sentida de maneira distinta no centro e na periferia do sistema. Em terceiro lugar, sua duração é contínua e permanente, em contraste com a natureza limitada e cíclica das crises anteriores. Finalmente, a crise é estrutural, e não cíclica, pois seu desenvolvimento é gradual e rastejante, diferindo dos acontecimentos repentinos e dramáticos do passado (Mészáros, 2002, p. 795-796).

A crise levou à necessidade de abandono à agenda de reformas sociais propagada pelos adeptos do keynesianismo nos países centrais, as quais incluíam políticas de bem-estar social características do período pós-Segunda Guerra. O capitalismo adentrou uma fase na qual não é mais possível acumular sem destruir (Antunes, 2025), e essa destruição abarca não apenas o mundo do trabalho, mas todas as facetas da existência. O potencial garantista do Direito do Trabalho passa a ceder espaço, gradativamente, aos interesses do capital, por meio de processos como a flexibilização e a desregulamentação, bem como pela substituição, em diferentes graus, do modelo taylorista-fordista pelo toyotista (Muradas; Boson, 2017).

Como uma expressão contrarrevolucionária da burguesia diante desse cenário e para gerir um sistema em crise permanente, ganha força, notadamente a partir da década de 1970, um novo modo de produzir, governar, acumular, sentir e pensar: o neoliberalismo.

Compreendido como um conjunto de teorias e práticas político-econômicas que propõe o bem-estar humano a partir da liberalização da atividade econômica, da privatização de serviços coletivos e da instrumentalização do Estado como garantidor da propriedade privada e das trocas comerciais (Harvey, 2008), desde o último quartel do século XX o neoliberalismo tem fundamentado uma agenda de desregulamentação e de privatizações em países do Norte e do Sul Global, alternando entre períodos de avanço e recuo.

No Chile, frequentemente apontado como um dos primeiros grandes laboratórios dessa agenda, observamos, a partir do golpe de 1973, liderado por Augusto Pinochet, a adoção do receituário preconizado pelos *Chicago Boys*⁶, que incluiu a privatização de empresas estatais e serviços públicos, a limitação da atividade sindical, a abertura do país às concessões internacionais e o impulso à financeirização (Azevedo, 2021). Essa experiência brutal, realizada na periferia do sistema – sem prejuízo de outras, como a brasileira, a partir do golpe empresarial-militar de 1964 – serviu de modelo para reestruturações também no Norte Global. Assim, práticas semelhantes foram adotadas em países como os Estados Unidos, durante o governo de Ronald Reagan (1981-1989), e o Reino Unido, com a ascensão

⁶ Os *Chicago Boys* foram economistas formados na Universidade de Chicago, alguns deles alunos de Milton Friedman e Arnold Harberger. Eles foram responsáveis pelo planejamento e execução das reformas implementadas na economia chilena após o golpe de Pinochet, sendo frequentemente associados à consolidação do pensamento e da prática neoliberal.

de Margaret Thatcher (1979-1990) (Harvey, 2008). Desde então, essa lógica embasa os ataques às classes trabalhadoras de Norte a Sul e, a partir da crise do *subprime* em 2008, se reconfigura diante da nova fase da crise estrutural, combinando ajustes fiscais, resgates financeiros e aprofundamento da precarização do trabalho (Antunes, 2018).

No Brasil, ainda que políticas adotadas durante a ditadura empresarial-militar possam ser compreendidas como parte do receituário neoliberal, esse processo deu um salto qualitativo na década de 1990, com o movimento de privatizações conduzido por Fernando Henrique Cardoso (1995-2003) (Coutinho, 2020). Essa tendência foi mitigada na primeira década dos anos 2000, com a adoção de uma postura econômica neodesenvolvimentista nos primeiros mandatos do presidente Lula (Bresser-Pereira, 2011), mas voltou a dar sinais de recrudescimento a partir de meados de 2015, quando o Partido dos Trabalhadores passou a sinalizar um abandono à orientação adotada em seus primeiros governos.⁷

Apesar disso, é em 2016 que a ofensiva neoliberal atinge um novo patamar de intensificação, com o golpe jurídico-parlamentar-midiático que resultou no *impeachment* de Dilma Rousseff (Diniz, 2022). O *impeachment* foi sucedido pela adoção de diversas medidas que pioraram concretamente as condições de vida e existência da classe-que-vive-do-trabalho (Antunes, 2009), entre as quais destacamos a aprovação da Emenda Constitucional nº 95/2016 (Emenda do Teto de Gastos), da Lei nº 13.467/2017 (Reforma Trabalhista), da Lei nº 13.429/2017, que possibilitou a terceirização em atividades-fim do empregador, bem como de diversas decisões judiciais, proferidas pelo Supremo Tribunal Federal, que fragilizaram direitos trabalhistas e/ou sociais, em processo de construção, continuidade e aprofundamento da Reforma Trabalhista (Coutinho, 2020; Dutra; Machado, 2021).

Jair Bolsonaro deu continuidade a esse movimento destrutivo. Sob a égide das políticas implementadas por seu ministro da economia, Paulo Guedes, observamos a aprovação da Emenda Constitucional nº 103/2019 (Reforma da Previdência) – a qual dificultou e, em muitos casos, impossibilitou que milhares de trabalhadores(as) alcançassem a aposentadoria e reduziu o valor de diversos benefícios previdenciários –; a tentativa de implementação, via MP nº 905/2019 (não convertida em lei), do “Contrato de Trabalho Verde e Amarelo”, mais frágil e precário que o contrato de emprego tradicional (com nova tentativa

⁷ Evidentemente, mediações com as classes proprietárias se fizeram presentes em todas as gestões petistas. Porém, este movimento pode ser observado com mais força sobretudo no segundo governo da presidenta Dilma Rousseff, a partir da nomeação do economista Joaquim Levy ao Ministério da Fazenda. Apelidado de “mãos de tesoura”, em 2015 Levy liderou um corte de R\$ 69,9 bilhões no orçamento público, o qual atingiu principalmente o ministério das orçamento do Programa de Aceleração do Crescimento (PAC) (R\$ 25,7 bilhões), os ministérios das Cidades (R\$ 17,2 bilhões), da Saúde (R\$ 11,8 bilhões) e da Educação (R\$ 9,4 bilhões) (Congresso em Foco, 2015).

de aprovação por meio da MP nº 1.045/2021, que apresentou propostas semelhantes e também não foi convertida em lei); a edição das MPs nº 927 e nº 936, de 2020, ambas instituindo “flexibilizações” que resultaram na redução de direitos das classes trabalhadoras durante o período pandêmico; entre diversas outras. Além das constantes tentativas de ataque à legislação trabalhista, durante o governo Bolsonaro não houve valorização do salário mínimo e o poder de compra da população decresceu (CUT, 2022).

Já sob a égide do terceiro governo Lula, a aprovação da Lei Complementar nº 200/2023 (Novo Arcabouço Fiscal) demonstra que, apesar das diferenças entre a gestão petista e o neofascismo bolsonarista, as rédeas do sistema continuam nas mãos do capital financeiro, sob o receituário neoliberal. Isso se manifesta não apenas a partir da política econômica adotada pelo Governo Federal, mas em todos os âmbitos, das ofensivas legislativas às judiciais – como abordaremos no terceiro capítulo desta dissertação ao tratar do PLP 12/2024 e também da jurisprudência regressiva do Supremo Tribunal Federal em se tratando de matéria trabalhista e social.

Ainda que sua conceituação teórica seja objeto de polêmica⁸, fato é que o neoliberalismo está associado não somente a um modo específico pelo qual as classes proprietárias e seus apologistas administram a riqueza e se relacionam com o Estado, mas também a uma transformação da subjetividade das classes trabalhadoras. Isso foi expresso nas palavras de Margaret Thatcher, quando afirmou que a *economia é o método*, mas que *o objetivo é mudar o coração e a alma* (Sunday Times, 1981). E esse objetivo foi, em certa medida, exitoso. De fato, a ascensão do neoliberalismo representou, para a subjetividade de quem vive do trabalho, a introjeção de um raciocínio empresarial, que valoriza aspectos como autodisciplina, capacidade de acumulação, lógica empreendedora e mérito individual.

Em vez de demandar coletivamente melhores condições de existência, passa-se a incentivar cada um(a) a empreender e a responsabilizar-se sozinho(a) por questões estruturais, como pobreza e desemprego. Cria-se o terreno ideológico essencial para o desenvolvimento de formas de gerenciamento do trabalho pautadas no individualismo, em contraposição ao que foram os movimentos trabalhistas do século XIX e da primeira metade do século XX. Ganham projeção figuras como terceirização, trabalhos temporários, intermitentes ou “autônomos”, e, mais recentemente, a uberização, a qual, portanto, aprofunda tendências já em curso há algumas décadas.

⁸ Para além da abordagem marxista, da qual partimos, há quem, a partir do referencial foucaultiano, o compreenda como governamentalidade, como é o caso de Pierre Dardot e Christian Laval (2016); ou, com base no conceito de “campo burocrático” de Bourdieu, como uma articulação entre Estado, mercado e cidadania, na qual o Estado é aparelhado para impor a marca do mercado à cidadania, como argumenta Loïc Wacquant (2012).

Assim, se o período pós-guerra foi marcado pela *grande ilusão* (Mészáros, 2011) da conciliação de classes, na qual ao menos uma parte da classe trabalhadora – sobretudo no Norte – poderia imaginar uma vida estável nos marcos de um Estado de bem-estar social e no modelo fordista, o período inaugurado no último quartel do século XX caracteriza-se pela *grande ilusão* do empreendedorismo, a partir da qual até mesmo a pessoa que se encontra em situação de insegurança alimentar é induzida a acreditar que pode tornar-se um(a) empresário(a) de sucesso, libertando-se das opressões e da exploração capitalista por meio do mérito individual e de elementos subjetivos como resiliência, persistência e criatividade.

Construiu-se, então, a tríade que sustenta os ataques ao mundo do trabalho desde o final do século XX: *financeirização, crise estrutural e neoliberalismo*. Esses processos formam a base política da uberização, que não surge “como um raio vindo do céu sem nuvens” (Marx, 2011, p. 18), mas como um desdobramento do movimento de degradação do trabalho observado no atual estágio de desenvolvimento da civilização capitalista.

A partir desse contexto, a uberização pode ser compreendida como um processo de destituição tanto do trabalho quanto do Direito do Trabalho, uma vez que sua característica central é precisamente a negação das conquistas juslaborais obtidas nos séculos XIX e XX. Direitos como a limitação da jornada, o salário mínimo, normas de saúde e segurança do trabalho, 13º salário, descanso semanal remunerado, férias, entre outros, são completamente ignorados pelas empresas-plataforma, pois elas sequer reconhecem sua condição de empregadoras – ao menos em relação à maior parte de sua força de trabalho.

Sob a lógica dos movimentos mencionados, especialmente sob a ideologia neoliberal, difunde-se a noção de que trabalhadores(as) são autônomos(as), empresários(as), ou que simplesmente não são empregados(as), e, portanto, não teriam qualquer reivindicação a fazer em relação às empresas proprietárias dos aplicativos e plataformas digitais. Há um esforço contínuo para ocultar a figura do(a) trabalhador(a) como parte de uma classe e para reduzir sua importância enquanto sujeito histórico, um discurso que tem bases até mesmo na literatura acadêmica. Isso se manifesta desde a proliferação de teses que defendem o “fim do trabalho”, como as de Gorz (1987), Offe (1989), Rifkin (1996) e Kurz (2003). Mais recentemente, no contexto dos trabalhadores plataformizados, Guy Standing (2015) – autor de *O precariado: a nova classe perigosa* (2013) – argumenta que plataformas como a Uber não possuem meios de produção e operam como rentistas, enquanto os(as) motoristas não seriam empregados nem parte do proletariado, mas do “precariado”. Para o autor – em tradução livre – eles “não são diretamente supervisionados, possuem os principais meios de produção e, em princípio, têm controle sobre seu tempo de trabalho.” (Standing, 2015, s/p).

Evidentemente, esse discurso parte de uma leitura superficial das categorias marxianas. No Livro I de *O Capital*, Marx elucida que os meios de produção são compostos por meios de trabalho e objetos de trabalho. Os objetos de trabalho são “todas as coisas que o trabalho apenas separa de sua conexão imediata com a totalidade da terra” (Marx, 2023, p. 256), e, quando filtrados ou manejados por um trabalho anterior, são chamados de matéria-prima (Marx, 2023). Por outro lado, o meio trabalho é “uma coisa ou um complexo de coisas que o trabalhador interpõe entre si e o objeto do trabalho e que lhe serve de guia de sua atividade sobre esse objeto” (Marx, 2023, p. 256). Marx esclarece, também, que os meios de produção apenas se tornam capital “em condições sob as quais servem simultaneamente como meios de exploração e de dominação do trabalhador” (Marx, 2023, p. 387), ou seja, meios de produção são, sobretudo, instrumentos utilizados para explorar o trabalho alheio.

Ainda que seja complexo imaginar a aplicabilidade desses conceitos ao mundo dos serviços, tema no qual nos aprofundaremos mais à frente, é evidente que trabalhadores(as) como os citados por Standing, motoristas uberizados, possuem alguns meios de trabalho, como seus veículos, mas não possuem “os principais meios de produção”, como colocou o pesquisador estadunidense. Nesse tipo de trabalho, os principais meios de produção não são os carros, mas as plataformas digitais, gerenciadas inteiramente pelas empresas, bem como os dados, isto é, informações tratadas por outras centenas de milhares de trabalhadores(as), que funcionam como matéria-prima e aos quais os(as) trabalhadores(as) não têm acesso.

Além de teoricamente equivocada, a ideia de que a classe trabalhadora perdeu relevância na atualidade é fundamental para a realização dos interesses expansionistas do capital, personificado nas empresas-plataforma digitais. Afinal, se não existe mais classe trabalhadora, também não existe classe patronal e todos são empresários. As plataformas apareceriam apenas como empreendimentos maiores, que fornecem oportunidades para que outros pequenos empreendedores obtenham renda. Se não há empregador formalmente reconhecido, não há quem possa ser pressionado pela redução do grau de exploração da força de trabalho. E, se o Direito do Trabalho não se aplica a essas relações, abre-se espaço para a retomada de padrões exploratórios típicos do século XIX ou, como aponta Ricardo Antunes (2023), para um retorno à protoforma do capitalismo, período no qual as jornadas extrapolavam em muito as doze horas diárias e no qual não existia Direito do Trabalho.

Mas como essa dinâmica se tornou viável? Para compreender, passemos à análise das condicionantes técnicas do processo de uberização.

Diversos saltos produtivos podem ser citados como predecessores dos aplicativos e das plataformas digitais, dos quais depende o modelo de negócios das empresas que aqui

estudamos. Assim, dados os limites desta dissertação, nos concentraremos, neste primeiro momento, em dois processos, os quais, apesar de não serem os únicos relevantes para a ascensão desses empreendimentos, assumem centralidade: o *boom* tecnológico observado nos anos 1990 e, mais recentemente, o desenvolvimento daquilo que se passou a chamar de Indústria 4.0 ou 4ª Revolução Industrial.

Como demonstra Srnicek (2016), diante da tendência de queda da lucratividade, da decadência do setor manufatureiro, e, no caso dos Estados Unidos, da valorização do dólar resultante da reversão do Acordo do Plaza⁹, na década de 1990 o capital financeiro encontrou no setor de tecnologia e internet uma alternativa promissora de investimento.

Aqui, é importante lembrar que a internet já existia há algum tempo, com suas origens remontando ao desenvolvimento da ARPANET¹⁰ nos anos 1960. No entanto, “para a maioria das pessoas, para os empresários e para a sociedade em geral, foi em 1995 que ela nasceu” (Castells, 2003, p. 22). Isso porque, nesse período, a internet começou a se popularizar, impulsionada pelo desenvolvimento da *World Wide Web*, da rede mundial de computadores e dos navegadores comerciais, como o Internet Explorer, lançado em 1995. Além disso, a criação da linguagem de programação Java permitiu que miniaaplicativos fossem transferidos entre computadores pela internet, viabilizando a execução de programas baixados diretamente da rede (Castells, 2003).

Naquele período, quase 1% do PIB dos Estados Unidos passou a consistir em capital de risco investido em empresas de tecnologia. Além disso, entre 1996 e 2000, o tamanho médio das operações de capital de risco voltadas a esses investimentos quase quadruplicou (Srnicek, 2016; Goldfarb, Kirsch e Miller, 2006).

Esse movimento especulativo viabilizou a instalação da infraestrutura necessária para o desenvolvimento da internet como a conhecemos hoje, à medida que as empresas passaram a investir na modernização de seus sistemas de computação e as telecomunicações

⁹ O Acordo do Plaza foi um pacto firmado em 1985 entre os países do G5 – França, Alemanha Ocidental, Japão, Reino Unido e Estados Unidos – para promover artificialmente a desvalorização do dólar americano em relação ao franco francês, ao marco alemão, ao iene japonês e à libra esterlina britânica. O objetivo era reduzir o déficit comercial dos Estados Unidos, tornando suas exportações mais competitivas no mercado internacional. No entanto, a desvalorização do dólar ocorreu de forma mais intensa do que o previsto, gerando instabilidade nos mercados financeiros globais, e, sobretudo na economia japonesa (Harvey; 2005; Eichengreen, 2008). Para conter esse efeito, em 1987 foi celebrado o Acordo do Louvre, ao qual Srnicek (2016) faz referência ao tratar da reversão do Acordo do Plaza. Em suma, para o autor, ao resultar em uma nova valorização do dólar, e, ao mesmo tempo, ao enfraquecer o setor manufatureiro, esse processo abriu margem para que o mercado financeiro investisse em novos mercados, o que ocorreu com o setor de tecnologia, criando as condições para o *boom* tecnológico nos anos 1990.

¹⁰ A ARPANET foi uma rede de computadores criada em 1969 pela ARPA (*Advanced Research Projects Agency*), uma agência de pesquisa vinculada ao Departamento de Defesa dos Estados Unidos. Seu objetivo era facilitar a comunicação entre centros de pesquisa e universidades em diferentes estados do país, permitindo o compartilhamento de informações e recursos computacionais (Castells, 2003).

se tornaram o principal setor de investimento estrangeiro. Um levantamento de Goldfarb, Kirsch e Pfarrer (2005) mostra que, nos Estados Unidos, entre 1998 e 2002, mais de 50.000 empresas foram criadas para explorar as oportunidades decorrentes da comercialização da internet. Dentre elas, 8.500 receberam investimentos de fundos de capital de risco, e 400 realizaram ofertas públicas iniciais de ações, tornando-se empresas de capital aberto.

A estratégia empresarial adotada por essas empresas se baseia na ideia de *crescimento antes do lucro* (Srnicek, 2016). Desse modo, para que investidores decidam aportar capital em determinado empreendimento, o lucro imediato não é imprescindível; ao contrário, inicialmente, é esperado que ele não ocorra. Mas quando o negócio cresce e conquista o monopólio do setor em que atua, passa a ser imbatível. Isso pode ser observado no caso da Amazon, que, criada em 1994 por Jeff Bezos, teve seu primeiro lucro anual apenas em 2003, operando por muito tempo com estreitas margens de lucro (Marx, 2021), mas tornando-se, posteriormente, uma das empresas mais valiosas do mundo (Exame, 2024).

Mesmo que, como todo movimento especulativo, uma parte significativa do investimento realizado tenha resultado em prejuízo – cerca de 52% das empresas de tecnologia fundadas nesse período quebraram até 2004 (Goldfarb, Kirsch, Pfarrer, 2005) –, esse movimento criou as bases para a plataformização da economia e do trabalho. Já a partir deste momento, começam a surgir empreendimentos que atuariam nos moldes uberizados, mesmo que a Uber, que inspirou a criação do neologismo, ainda não existisse. É o caso da Amazon Mechanical Turk (AMT), fundada em 2005 e sobre a qual falaremos mais à frente.

No entanto, é certo que nos anos 2000 o *boom* da plataformização do trabalho ainda não havia chegado. Faltavam ainda elementos técnicos que possibilitassem a generalização do trabalho uberizado, sobretudo a maior difusão dos *smartphones*, da internet móvel e dos aplicativos para dispositivos móveis. Isso muda com a popularização das tecnologias associadas à Indústria 4.0 ou Quarta Revolução Industrial.

Os termos Indústria 4.0 e 4ª Revolução Industrial são utilizados para designar um conjunto de novas tecnologias desenvolvidas, aprimoradas e/ou popularizadas na década de 2010, como Inteligência Artificial (IA), nanotecnologia, plataformas digitais, 5G, sistemas ciberfísicos, robótica, a internet das coisas (IoT), entre outras, as quais representam um salto qualitativo no que se refere à capacidade de organização e controle do trabalho (Gonsales, 2021; Arias; Pinto, 2023).

A expressão Indústria 4.0 foi empregada pela primeira vez na Alemanha, em 2011, durante a feira de tecnologias digitais de Hannover, e oficializada em 2013 com a publicação do relatório *Recommendations for Implementing the Strategic Initiative Industrie 4.0*.

Elaborado por três engenheiros alemães – Henning Kagermann, cofundador da multinacional de software SAP; Wolfgang Wahlster, professor de Inteligência Artificial; Wolf-Dieter Lukas, membro do Ministério da Educação e Pesquisa do governo alemão –, o documento traz recomendações para a digitalização completa da indústria naquele país (Arias; Pinto, 2023).

Já a expressão Quarta Revolução Industrial foi utilizada pelos participantes do Fórum Econômico Mundial de Davos de 2016 (Gonsales, 2020) também para designar tais transformações tecnológicas, e aparece com certa frequência na literatura, ora sinônimo de indústria 4.0, ora como consequência dela.

Independentemente de como chamemos tal fenômeno, é importante ter em mente que a Indústria 4.0 ou a Quarta Revolução Industrial vem sendo apresentadas como uma nova fase da automação, que se diferencia da Revolução Industrial do século XVIII e dos saltos produtivos dados pelos modelos fordista-taylorista e toyotista. Como aponta Antunes (2021), propaga-se que estaríamos adentrando a um momento consolidação da hegemonia informacional-digital no mundo produtivo, em que o processo de produção passaria a ser supervisionado e controlado por meio de celulares, *tablets*, *smartphones* e outros dispositivos, sendo a força de trabalho humana a cada dia mais dispensável.

Distanciando-nos dos exageros e da propaganda que permeia esta discussão, entendemos, em concordância com Alexandre Arias e Geraldo Augusto Pinto (2023), que a Indústria 4.0 representa uma intensificação do desenvolvimento técnico-científico, caracterizado por Marx no Capítulo 13 do Livro I de *O Capital* como maquinaria e grande indústria. Não se trata do advento de uma “nova sociedade disruptiva e futurística” (Arias; Pinto, 2023, p. 135), mas da continuidade do processo de ampliação da participação relativa do capital constante e do trabalho morto no processo produtivo. Esse movimento transforma a pessoa trabalhadora em mero apêndice da máquina, intensificando a subsunção do trabalho ao capital. É parte, portanto, da tendência global do sistema capitalista de produção, abordada nos parágrafos iniciais deste capítulo; é a intensificação deste processo, e não a disrupção.

O trabalho vivo, contudo, continua a existir e a ocupar um lugar de centralidade. Primeiramente, porque mesmo o mundo informacional-digital depende de sua base material: a fabricação de todo o hardware indispensável ao funcionamento de aplicativos e plataformas digitais (celulares, computadores, micro e nanochips, baterias, etc.) depende, em regra, do extrativismo mineral;¹¹ e o desenvolvimento da inteligência dita “artificial” e de toda a

¹¹ Como destaca Antunes (2020a, p. 24): “Se o universo do trabalho on-line e digital não para de se expandir em todos os cantos do mundo, é vital recordar também que o primeiro passo para se chegar ao smartphone e a seus assemelhados começa com a extração de minério, sem o qual os ditos cujos não podem ser produzidos. E as minas de carvão mineral na China e em tantos outros países, especialmente do Sul, mostram que o ponto de

computação “em nuvem” está atrelado a estruturas físicas de controle e armazenamento de dados – os *datacenters*. Além disso, como demonstraremos ao abordar o microtrabalho, o trabalho vivo é imprescindível não apenas para o desenvolvimento, mas também para a operação cotidiana da maior parte das tecnologias que se autointitulam autônomas.

Assim, longe de nos aproximar de um cenário utópico, tais inovações reforçam um horizonte cada vez mais distópico para o mundo do trabalho. Apesar da permanência do trabalho vivo, dada sua imprescindibilidade em um sistema que se baseia em sua exploração, a tendência é que ele venha a ser realizado em condições piores, sem o reconhecimento dos patamares materiais mínimos conquistados ao longo dos séculos XIX e XX. Permanece o trabalho, esvai-se o Direito do Trabalho.

Construídas essas bases políticas – financeirização, crise estrutural e neoliberalismo – e técnicas – o desenvolvimento da infraestrutura da internet nos anos 1990 e das tecnologias associadas à Indústria 4.0/Quarta Revolução Industrial em meados da década de 2010 –, é a partir de então que começam a pulular empresas-plataforma digitais como Uber, Lyft, 99, Rappi, Deliveroo, e iFood, representantes populares desta distopia justrabalhistas.

Assim, nos últimos quinze anos, sem prejuízo da existência prévia de empresas que operavam em moldes semelhantes, consolidou-se de maneira sistemática aquilo que parte da literatura convencionou chamar de uberização do trabalho. Adentramos, neste momento, ao estudo da segunda dimensão, mais concreta, deste fenômeno: sua compreensão como um modo de gestão da força de trabalho, no qual trabalhadores e trabalhadoras têm sua atividade gerenciada por meio de algoritmos e plataformas digitais, que exercem o poder diretivo patronal, tendo como elemento central a negação das relações de assalariamento.

Conforme sistematizou Rafael Grohmann (2020), os primeiros estudos sobre o tema¹² surgem entre 2012 e 2016, e um marco inicial destas pesquisas se dá com a publicação, em 2012, da coletânea *Digital Labor: The Internet as Playground and Factory*, organizada por Trebor Scholz. Naquele momento, utilizava-se predominantemente a expressão trabalho digital, e discutia-se sobretudo o trabalho gratuito e de consumo realizado pelos *prossumidores*, isto é, usuários ativos de plataformas como Facebook, TripAdvisor,

partida do trabalho digital se encontra no duto ofício realizado pelos mineiros. Da extração até sua ebulição, assim caminha o trabalho no inferno mineral”. No Brasil, a intensa discussão sobre a exploração das terras raras, assim compreendidas como um conjunto de 17 elementos químicos essenciais para a indústria de alta tecnologia (Assis; Clavery; Soares, 2025), têm evidenciado tal correlação entre o mundo digital-informacional e o extrativismo que o sustenta.

¹² No texto citado, Grohmann faz referência ao fenômeno que aqui designamos por uberização utilizando a expressão plataformização do trabalho. Em momento oportuno, discutiremos tais aspectos terminológicos e justificaremos nossa predileção pela expressão uberização.

Google e YouTube. Destacavam-se, já neste período, pesquisas desenvolvidas por autores como Christian Fuchs (2014) e Ursula Huws (2014).

Sucessivamente, o ano de 2016 inaugura um segundo momento das pesquisas sobre o tema, quando passam a ser publicados estudos que analisam as relações de exploração do trabalho remunerado e subordinado, nos moldes de funcionamento de empresas como a Uber. Sobressaem-se publicações que enfatizam temas como trabalho e inteligência artificial, algoritmos e trabalho, cooperativismo de plataforma e capitalismo (Grohmann, 2020). Internacionalmente, têm destaque pesquisas que se utilizam do conceito de *gig economy* para tratar das relações de trabalho decorrentes destes novos arranjos.¹³

Obras como *What's Yours Is Mine: Against the Sharing Economy*, de Tom Slee, publicada em 2015, e *Platform Capitalism*, de Nick Srnicek, de 2016, são referências valiosas para compreender essa transição. Apesar de a edição brasileira do livro de Tom Slee ter recebido o título *Uberização: a nova onda do trabalho precarizado* (2017), é digno de nota que o autor não usa esse termo, que é escolha da tradução brasileira. Slee adota um objeto de estudo mais amplo, que ele denomina Economia do Compartilhamento (*sharing economy*): um conjunto de negócios que, por meio da internet, conectam consumidores a prestadores de serviços, e que tem como exemplos mais notórios Uber e Airbnb (Slee, 2017). Ainda assim, a publicação delinea, já em 2015, aspectos essenciais relacionados à precarização do trabalho promovida pelo modelo de negócios da Uber e de empresas similares.

No mesmo sentido, a análise de Nick Srnicek enfatiza o conceito de capitalismo de plataforma e examina a ascensão recente de empresas como Lyft, Uber e Airbnb. Conforme entendidos pelo autor, esses empreendimentos emergentes são financiados por capitais de risco, utilizam plataformas digitais para a consecução de suas atividades e frequentemente operam em prejuízo, além de administrarem uma quantidade massiva de dados e de apresentarem uma tendência à formação de monopólio (Srnicek, 2016).

No Brasil, um marco na gênese das pesquisas sobre uberização foi a publicação, em 2018, da primeira edição de *O Privilégio da Servidão: o novo proletariado de serviços na era digital*, de Ricardo Antunes. Embora, assim como nas obras de Slee e Srnicek, neste primeiro momento o foco do texto de Antunes não seja exclusivamente a uberização, mas sim a ascensão de um novo proletariado de serviços – o qual abarca, também, outros segmentos, como é o caso dos(as) trabalhadores(as) do *telemarketing*, dos(as) terceirizados(as), pejetizados(as), entre outros(as) –, a obra pode ser considerada germinal, na medida em que

¹³ Cf. Huws et al. (2017); Graham, Hjorth e Lehdonvirta (2017); Heeks (2017).

foi uma das primeiras não somente a tratar da uberização, mas também a utilizar esse neologismo no país, influenciando profundamente estudos posteriores sobre o assunto.

Paralelamente aos estudos de Ricardo Antunes, também se destacam as investigações de Ludmila Abílio, publicadas a partir de 2017, acerca dessa nova modalidade de gerenciamento do trabalho. Em suas pesquisas, ela enfatiza as interseções entre a exploração da força de trabalho uberizada, a divisão sexual do trabalho e o processo de acumulação capitalista no contexto latinomericano, e problematiza a utilização dos conceitos formulados por parte da literatura estrangeira acima citada – como o de *gig economy* – para tratar dessas relações de trabalho no Brasil.¹⁴ A autora identificou, desde aquele momento, a uberização como *continuidade* da precarização trabalhista já vivenciada na periferia do capitalismo e, sobretudo, na vida das mulheres. Assim, trabalhos tipicamente femininos, como o doméstico remunerado, o das “parceiras” em salões de beleza, de revendedoras de cosméticos, entre tantas outras, já possuíam as características do que viria a se generalizar posteriormente com a ascensão das plataformas: fusão acelerada entre vida profissional e privada; ausência de regulamentação trabalhista; indefinição sobre o que é ou não trabalho (Abílio, 2017a).

A partir de então, nos últimos anos, investigações robustas acerca do trabalho humano remunerado e realizado mediante o controle algorítmico têm sido desenvolvidas no Brasil. Essas agendas de pesquisa são conduzidas por acadêmicas e acadêmicos vinculados a programas de pós-graduação em sociologia, economia, direito, comunicação e outras áreas do conhecimento, entre os quais destacamos, além dos já citados Ricardo Antunes e Ludmila Abílio, Rafael Grohmann, Ricardo Festi, Vitor Filgueiras, Renata Dutra, Rodrigo Carelli, Murilo Oliveira, Sidnei Machado, David Franco, Deise Ferraz, Daniela Muradas, Vanessa Patriota, Marco Gonsales, Jonas Valente, Henrique Amorim, Ana Carolina Paes Leme, Nívea Souto Maior, Viviane Vidigal, Valdete Severo, Laura Valle Gontijo, Kethury Magalhães dos Santos, Jorge Luiz Souto Maior, Renan Bernardi Kalil, Clarissa Schinestsck, entre outros(as).

Ainda mais recentemente, um novo campo de estudos tem sido cada vez mais explorado: os estudos sobre o microtrabalho ou trabalho de dados. Desenvolvida por autores como Antonio Casilli, Paola Tubaro, e por brasileiros como Rafael Grohmann e Mateus Viana Braz, essa ainda é uma área menor de pesquisas no Brasil, quando comparada ao trabalho sob demanda praticado por empresas como Uber e iFood. No entanto, tende a

¹⁴ Cf. Abílio (2017a; 2017b); Abílio (2018); Abílio (2020); Abílio, Amorim, Grohmann (2021).

crescer diante da expansão das inteligências artificiais e de sua proliferação e utilização nos mais diversos setores da economia.¹⁵

Por hora, voltemos à abordagem mais ampla do tema e, neste momento, à discussão sobre a nomenclatura adotada nesta dissertação. Evidentemente, cada pesquisador(a) escolhe enfatizar um ou outro aspecto ao conceituar a uberização, enquanto alguns preferem utilizar expressões distintas para designar o fenômeno. Para Ricardo Antunes (2020b, p. 13), a uberização representa “um processo no qual as relações de trabalho são crescentemente individualizadas e invisibilizadas, assumindo, assim, a aparência de ‘prestação de serviços’ e obliterando as relações de assalariamento e de exploração do trabalho”. Ludmila Abílio (2020) a conceitua como uma nova forma de controle e gerenciamento do trabalho, que apresenta uma forte tendência à generalização e tende a alcançar distintas ocupações e níveis de qualificação. Rodrigo Carelli (2021) compreende a uberização como um processo de organização do trabalho baseado na contratação precária e sob demanda, formalmente classificada como autônoma. Por outro lado, Rafael Grohmann (2020) aborda o trabalho relacionado a tais novas tecnologias a partir do conceito de plataformização do trabalho, compreendendo que essa expressão representa fenômenos mais heterogêneos e complexos do que a nomenclatura “uberização” denota.

Sem deixar de reconhecer as complicações que tal escolha linguística pode gerar, como a invisibilização do microtrabalho, justificamos a predileção pelo termo “uberização”, em detrimento de outros possíveis e também pertinentes – como plataformização do trabalho (Casilli, Posada, 2019; Grohmann, 2020) ou capitalismo de plataforma (Srnicsek, 2027; Kalil, 2019; 2020) –, devido à sua utilização comum no Brasil para enfatizar o aspecto trabalhista do fenômeno mais amplo de ascensão das empresas-plataforma digitais. Como já mencionado, esse neologismo está presente desde, ao menos, 2017, nas publicações de Antunes e Abílio. Além disso, como elucidado pelo autor de *O Privilégio da Servidão*, o termo “uberização” se assemelha a outras expressões comumente utilizadas nos estudos sobre o trabalho, campo no qual nos inserimos, para designar novos e precários arranjos laborais ligados a modelos de contratação ou organização da força de trabalho instituídos por determinado tipo de empresa. Exemplos disso são as expressões “walmartização do trabalho”, “mcdonaldização do trabalho” e “trabalho toyotista”, que fazem referência,

¹⁵ No terceiro capítulo desta dissertação, nos debruçaremos sobre a recepção juslaboral do tema no Brasil, revisitando a maneira pela qual o Direito do Trabalho tem apreendido o fenômeno da uberização ao longo da última década. Demonstraremos que, enquanto há um vasto campo de pesquisas sobre o trabalho sob demanda geograficamente localizado, existe um imenso vácuo no que se refere ao desenvolvimento de investigações situadas no campo do Direito do Trabalho acerca do microtrabalho.

respectivamente, aos modelos criados e/ou difundidos pelas empresas Walmart, McDonald's e Toyota (Antunes, 2023).

De qualquer maneira, antes de aprofundarmos a discussão, ressaltamos que, nesta dissertação, evitaremos uma categorização rígida dos fenômenos que aqui chamamos de uberização e das modalidades de trabalho compreendidas nesse guarda-chuva. Isso porque as empresas-plataforma estão constantemente se reinventando e criando novas formas de extrair mais-valor. Assim, é precipitado afirmar que um ou outro modelo não se enquadra nesta categoria ou que a uberização se limita ao trabalho realizado nos moldes da Uber ou da Amazon Mechanical Turk. As formas de exploração e de valorização do capital são múltiplas, de modo que tentativas rígidas de categorização, mesmo que bem-intencionadas e com finalidade didática, podem alcançar o efeito oposto e limitar nossa compreensão.

Além disso, embora tenhamos apresentado de forma sequencial o desenvolvimento dos estudos sobre trabalho digital, trabalho remunerado nos moldes da Uber e microtrabalho, é evidente que o avanço de uma área não implica a interrupção das demais pesquisas. O trabalho realizado por usuários ativos de redes sociais, assim como o tratamento de dados por usuários da internet em geral, continua sendo um campo de investigação relevante e em constante transformação.¹⁶

Nossa análise, porém, de fato dará ênfase a dois grandes grupos: os(as) trabalhadores(as) sob demanda no exercício de ocupações tradicionais ou pré-existentes e microtrabalhadores(as). Isso não significa que o trabalho uberizado se restrinja a esses segmentos; trata-se apenas de um recorte metodológico necessário para delimitar nosso objeto de estudo. As atividades não remuneradas realizadas no âmbito de plataformas digitais – incluindo a produção e o tratamento de dados feitos gratuitamente por todas e todos nós –, assim como outras modalidades laborais e configurações de empresas-plataforma, seguem sendo temas extremamente relevantes e de interesse para pesquisas futuras. No entanto, essas questões não serão objeto de análise detalhada neste texto devido às limitações impostas pelo escopo da dissertação.

¹⁶ Diante da necessidade de compreender o funcionamento do capitalismo contemporâneo com a ascensão das *big techs*, a relevância dessas pesquisas têm, na verdade, aumentado. Esse contexto leva alguns autores, como Yanis Varoufakis (2024), a argumentarem que estaríamos adentrando um novo modo de produção: o tecnofeudalismo – tese com a qual, evidentemente, não temos acordo. Como temos observado até o momento, o aprimoramento técnico não representa uma ruptura na lógica do capitalismo, mas sim o acirramento e a intensificação de suas tendências intrínsecas. É urgente, contudo, compreender as particularidades do desenvolvimento capitalista nesse cenário.

Feita essa ressalva, passamos a apresentar uma breve descrição do trabalho realizado nos dois modos de ser do trabalho uberizado que nos propomos a examinar com maior atenção.

1.1.1 Trabalhadores(as) sob demanda no exercício de ocupações tradicionais ou pré-existentes

Este é, sem dúvida, o modelo no qual a maior parte das pessoas pensa ao ouvir a expressão "uberização do trabalho". Isso porque o neologismo se popularizou a partir da Uber, empresa estadunidense fundada em 2009, em São Francisco, Califórnia, pelo estadunidense Travis Kalanick e pelo canadense Garrett Camp, ambos empresários do Vale do Silício e já milionários à época (Franco, 2020; Leme, 2018; Slee, 2017).

Travis Kalanick conta que o pontapé inicial para a empresa surgiu quando, durante uma viagem a Paris com Garrett Camp em 2008, ambos tiveram dificuldades para conseguir um táxi. Camp comentou que gostaria de simplesmente apertar um botão e chamar um carro – uma ideia que havia tido ao assistir ao filme *Casino Royale* (2006), na cena em que James Bond, interpretado por Daniel Craig, rastreia um carro usando o celular (Stone, 2017). Kalanick considerou a proposta uma excelente oportunidade de negócio e, ao retornarem a São Francisco, começaram a desenvolver o projeto que daria origem à Uber.

Inicialmente, o plano era operar como um serviço de táxis de luxo, oferecendo viagens em veículos de alto padrão e com tarifas mais altas que as dos táxis convencionais (Slee, 2017). No entanto, em 2012 a empresa lançou o modelo UberX, com veículos mais populares (Hall; Krueger, 2018), o que impulsionou seu crescimento exponencial. O número de motoristas cadastrados saltou de menos de dez mil em janeiro de 2013 para mais de 150 mil dois anos depois (Slee, 2017).

A primeira rodada de investimentos da Uber ocorreu em 2010, arrecadando cerca de US\$ 1,25 milhão (Hoenig, 2015). No ano seguinte, a empresa captou US\$ 11 milhões, oriundos de um grupo de investidores-anjo e fundos de capital de risco (Franco, 2020). Após um período de captação de investimentos e consolidação no mercado, com a expansão da empresa para diversos países, a Uber estreou na Bolsa de Valores em 2019, sendo avaliada

em US\$ 82,4 bilhões (Pozzi, 2019). Atualmente, está avaliada em US\$ 150,66 bilhões¹⁷ e afirma possuir 7,4 milhões de motoristas no mundo.¹⁸

O já conhecido modelo de negócios da Uber baseia-se no cadastro de motoristas por meio do site ou aplicativo, os quais são enquadrados pela empresa como trabalhadores autônomos e chamados de parceiros.¹⁹ Após se cadastrarem, esses motoristas passam a receber chamadas para realizar corridas, das quais a empresa retém uma taxa sobre o valor pago pelo consumidor final. Essa taxa representa o mais-valor apropriado pela empresa a cada corrida realizada, sendo uma fonte significativa de seus lucros, independentemente da nomenclatura utilizada para denominá-la. No Brasil, a empresa atua desde 2014 e está presente na maior parte das cidades de médio e grande porte.²⁰

Ao longo da década de 2010, surgiram, em todo o mundo, outras empresas-plataforma que adotaram modelos de negócios semelhantes ao da Uber. Sua principal concorrente no Brasil é a 99 Tecnologia, fundada em 2012 pelos engenheiros Paulo Veras, Renato Freitas e Ariel Lambrecht, todos formados pela Escola Politécnica da Universidade de São Paulo (Tecnocracia, 2024).

Assim como a Uber, a 99 surgiu inicialmente voltada para o serviço de táxis, após Ariel Lambrecht utilizar o aplicativo *MyTaxi* – que funcionava de maneira similar à Uber e atualmente é chamado de *Free Now* – durante uma viagem à Alemanha. Empolgado com a ideia, decidiu criar algo semelhante no Brasil junto com Renato Freitas, seu sócio na Ebah, plataforma de compartilhamento de materiais de estudo que ambos haviam fundado anos antes. Em maio de 2012, já possuíam uma primeira versão do aplicativo. Posteriormente, Paulo Veras, fundador de uma das primeiras agências digitais do Brasil, a Tesla, e de outros empreendimentos voltados ao mercado digital, entrou na sociedade (Tecnocracia, 2024).

¹⁷ Valor de mercado da Uber consultado em 15 de março de 2025, por meio da plataforma Google Finance, disponível em: <https://www.google.com/finance/quote/UIBE34:BVMF>.

¹⁸ Informações disponíveis em: <https://www.uber.com/pt-BR/newsroom/fatos-e-dados-sobre-uber/>. Acesso em: 15 mar. 2025.

¹⁹ Ao longo desta dissertação, optamos, como regra geral, por utilizar a flexão de gênero ao nos referirmos a trabalhadores(as) ou a grupos/categorias de trabalhadores(as). Essa escolha reflete nosso entendimento de que a linguagem é também uma questão política e, por isso, buscamos dar visibilidade às mulheres trabalhadoras. Como aponta Júlia Bielskis (2025), mesmo em produções científicas, o termo “homem” é frequentemente empregado de forma ambígua, sem que fique claro se a pessoa autora está se referindo ao gênero masculino ou à humanidade em geral. Além disso, pronomes e substantivos masculinos dificilmente são interpretados como neutros, o que tende a reforçar a invisibilização das mulheres. Para evitar essa assimetria, optamos pela flexão de gênero, sempre que possível. No entanto, apenas ao tratarmos de motoristas e entregadores, utilizaremos o masculino, considerando os dados (Carvalho; Nogueira, 2024) que indicam que essas categorias são predominantemente compostas por homens.

²⁰ Segundo informações fornecidas pela empresa em seu site oficial, que podem ser consultadas nos endereços: <https://www.uber.com/pt-BR/blog/rio-de-janeiro/uber-lanca-oficialmente-no-rio-de-janeiro/>; <https://www.uber.com/br/pt-br/r/cities/>. Acesso em: 16 mar. 2025.

Nos anos seguintes, após captar investimentos e com a chegada da Uber ao Brasil, a empresa lançou, em 2016, a modalidade 99POP, operando de forma semelhante à concorrente norte-americana, mas com a promessa de cobrar uma taxa menor. Em 2018, em uma negociação avaliada em aproximadamente R\$ 960 milhões (Salomão, 2018), a companhia foi adquirida pela DiDi Chuxing, gigante chinesa do setor de transportes, fundada por Cheng Wei, ex-diretor do grupo Alibaba (Ryngelblum, 2022). Atualmente, a 99 é uma sociedade limitada e possui capital social de R\$ 2 bilhões.²¹

O modelo adotado pelas empresas de transporte de pessoas rapidamente se difundiu também no setor de transporte de mercadorias, onde a luta de classes parece estar em efervescência desde 2020, quando ocorreu o *Breque dos Apps* – primeira manifestação nacional desta categoria (Antunes, 2024), que será abordada no Capítulo 3. Esse setor econômico é dominado no Brasil pelo iFood, empresa brasileira fundada em 2011 e posteriormente adquirida pela multinacional Movile/Prosus (Braun, 2022). Até 2022, também incluía a Uber Eats, e conta com a participação da multinacional colombiana Rappi.

Além dessas categorias, o processo de uberização tem alcançado atividades que, até então, dificilmente poderiam ser associadas ao trabalho autônomo, como operadores(as) de caixa, embaladores(as) de compras e repositores(as) em supermercados. Um exemplo disso é a empresa brasileira IWOFF (*I Work Free*), que oferece trabalhadores(as) sob demanda para empresas do setor varejista.²² Por meio da plataforma, empresas podem requisitar quantos(as) trabalhadores(as) desejarem, nos horários que preferirem, sem, contudo, assumirem a responsabilidade por qualquer verba trabalhista, pois as pessoas que prestam esses serviços diretamente em seus estabelecimentos não são consideradas empregadas – nem das empresas contratantes e nem da IWOFF. A IWOFF cobra das empresas uma taxa de R\$ 500,00 denominada "licença de uso", além de uma taxa de 11,5% sobre o tempo de serviço

²¹ Conforme consulta ao CNPJ da matriz da 99 TECNOLOGIA LTDA (18.033.552/0001-61), realizada no sistema RESIM em 16 de março de 2025. Disponível em: <https://consultacnpj.redesim.gov.br/>. Acesso em: 16 mar. 2025.

²² As informações citadas a respeito da IWOFF foram obtidas no contexto de pesquisa desenvolvida pelo grupo TRAB-21, vinculado à UFRJ e coordenado pelo Prof. Rodrigo Carelli, da qual participamos nos anos de 2023 e 2024. A pesquisa está em andamento, e se baseia, metodologicamente, na análise de inquéritos civis e processos judiciais nos quais a IWOFF é parte, do relatório de fiscalização da Superintendência Regional do Trabalho na Paraíba de março de 2024, dos Termos de Uso, da Política de Privacidade, do site e das redes sociais da plataforma. Apresentamos resultados preliminares em 2024, na 7ª Conferência da *International Network on Digital Labor* (INDL-7), realizada na *Universidad Alberto Hurtado* e na *Universidad Diego Portales*, em Santiago do Chile, de 28 a 30 de outubro de 2024 (Carelli; Pereira; Sousa, 2024). O estudo do caso da IWOFF tem evidenciado que estamos adentrando a uma nova fase da expansão da uberização, momento no qual ela passa a atingir as mais variadas atividades econômicas, não se restringindo à entrega de mercadorias e ao transporte de passageiros, nem mesmo a atividades tradicionalmente associadas ao trabalho autônomo.

executado por cada trabalhador(a) durante 30 dias. Dos(as) trabalhadores(as), exige um pagamento mensal de R\$ 19,90 e ainda retém 6% do valor recebido em cada mês.

A IWOFF vende aos(as) trabalhadores(as) um discurso de liberdade, afirmando que basta se cadastrar na plataforma e escolher as empresas e vagas disponíveis para prestar serviços, o que significaria maior autonomia e comodidade – como consta no slogan da empresa: “*trabalhe onde quiser, como quiser*”.²³ A realidade, contudo, demonstra uma dinâmica de trabalho distinta. Segundo relatório elaborado pela Superintendência Regional do Trabalho na Paraíba, resultado de uma fiscalização realizada entre janeiro e março de 2024 em 35 estabelecimentos comerciais da empresa no estado, é comum a ocorrência de bloqueios injustificados; a ausência de concessão de intervalos para descanso e alimentação; discriminações de gênero (com a possibilidade de o estabelecimento contratante especificar o gênero do(a) trabalhador(a) que deseja receber); além de irregularidades quanto à jornada de trabalho e estratégias para a não configuração do vínculo empregatício, como o impedimento de que o(a) trabalhador(a) atue por mais de dois dias por semana no mesmo estabelecimento.

Até mesmo profissões historicamente associadas às classes médias, como a advocacia, foram impactadas pela lógica da uberização. Atualmente, existem mais de 15 plataformas cujo modelo de negócios se baseia em conectar advogados(as) a outros(as) profissionais ou a escritórios de advocacia, como Jurídico Certo, Migalhas, Doc9, entre outras, facilitando a contratação de serviços enquanto se apropriam de uma parcela do valor pago pelo contratante e/ou cobram uma “taxa” dos(as) trabalhadores(as) (Souza, 2025).

No Brasil, a principal plataforma desse tipo é a Jurídico Certo. Por meio dela, um escritório de advocacia ou advogado(a) pode publicar um anúncio solicitando um(a) advogado(a) para realizar uma diligência (por exemplo, uma audiência) em uma data específica. Diversos(as) profissionais então oferecem seus valores para a execução do serviço. A plataforma cobra um valor que varia de 9% a 15% sobre cada diligência, caso o pagamento seja feito por meio dela. Além disso, os(as) advogados(as) só podem contatar os escritórios anunciantes se assinarem a versão premium da plataforma, que custa R\$ 49,00 por mês (Souza, 2025). Esse tipo de plataforma tem acentuado o rebaixamento das condições de trabalho vivenciadas pela advocacia nos últimos anos. Relatos são comuns sobre advogados(as) que realizam diligências por valores inferiores aos praticados no mercado e ao mínimo instituído pela Ordem dos Advogados do Brasil (OAB). Para sobreviverem exclusivamente desse tipo de serviço, é preciso realizar dezenas de diligências por semana.

²³ Informações disponíveis na página inicial do site da IWOFF. Disponível em: <https://iwof.com.br/site>. Acesso em: 21 mar. 2025.

O que todos esses empreendimentos têm em comum é o fato de que, por meio deles, profissões ou ocupações já existentes passaram a ser desempenhadas nos moldes plataformizados e sob demanda e, no caso das profissões tradicionais, agora sem vínculo empregatício e sob condições piores. Esse movimento, amplamente estudado e resultado de diversas tendências históricas como as que já citamos, é sentido na pele por aqueles e aquelas que o experienciam há anos. Assim, muitos(as) trabalhadores(as) relatam essa experiência em seus próprios termos. Vejamos como esse ataque ao emprego formal foi ilustrado pela fala de um entregador do município de Brasília, entrevistado por Ricardo Festi entre 2020 e 2021:

Eu sempre trabalhei de motoboy. Quando as empresas de aplicativos chegaram, a gente ficou sem opções. Aí, as empresas como pizzaria, restaurante aderiram aos aplicativos. E a gente foi obrigado... automaticamente nos mandaram embora, perdemos o emprego e fomos forçados, de alguma forma, a entrar para o iFood, a entrar para a Uber, o 99... porque o aplicativo, quando chegou, ele trouxe a facilidade para o lojista. No caso, os restaurantes, as pizzarias... essas áreas que eu trabalho como delivery. Ou seja, é a facilidade sem o compromisso que o lojista tem com o funcionário, que paga ali os direitos etc. E o aplicativo ofereceu uma melhor forma para eles, mas piorou o nosso lado totalmente. Aí a gente automaticamente foi mandada embora, mas a gente continuou trabalhando para as mesmas empresas só que não fichado. Trabalhando com aplicativos, ou seja, fazendo aquilo que faz sem nenhum vínculo empregatício. Isso, segundo eles, né? Eles não querem nenhum contato com funcionário em si. Aí fica fácil para eles e difícil para nós (...) Eu tinha carteira assinada. Trabalhava em dois empregos com carteira assinada. Eu já cheguei ao ponto de trabalhar em três empregos, com carteira fichada. Ganhava o salário de três empregos, para você ter ideia. E a minha vida era muito mais tranquila. Hoje eu trabalho somente para os aplicativos, eles mandam entregas somente quando querem mandar. [Hoje] não se encontra mais serviço de moto a não ser por meio dos aplicativos. Eles dominaram tudo. Os caras não pagam direito o motoqueiro. Eu conheço amigos meus que morreram, que ficaram deficientes, o cara que nunca mais na vida vai trabalhar para algo. Eles inventam um seguro aí, que o cara nunca recebe. (E52, homem, indígena, 41 anos) (Festi, 2023, p. 77).

Tudo isso demonstra o rebaixamento das condições de trabalho de profissionais historicamente precarizados(as) e a proletarização de outros(as) que, até então, pertenciam às chamadas classes médias e gozavam de maior prestígio social, no exercício de profissões tradicionais. Essa tendência de expansão para diversas ocupações e setores já foi apontada em várias pesquisas sobre o tema (Fontes, 2017; Antunes, 2020; Abílio, 2020; Carelli e Oliveira, 2021; Vidigal, 2023) e continua em curso, sem nenhum sinal de recuo.

Passemos agora à análise de outro aspecto do movimento de uberização: a criação de setores completamente novos, que já nascem inseridos nessa dinâmica e, mais especificamente, de uma ocupação que surge e ganha relevância à medida que cresce o uso de inteligências “artificiais” e se desenvolve o mercado voltado à internet: o microtrabalho.

1.1.2 Microtrabalhadores(as)

Para tratar do microtrabalho, é incontornável abordar a história da empresa pioneira nesse modelo: a *Amazon Mechanical Turk* (AMT). A plataforma surgiu em 2005 a partir de uma necessidade concreta da Amazon. No início dos anos 2000, seu catálogo de vendas continha diversos itens duplicados que precisavam ser excluídos e, por mais simples que essa tarefa possa parecer para uma pessoa humana, naquele momento não havia *software* capaz de realizá-la de forma eficaz. Assim, os engenheiros da empresa desenvolveram um sistema baseado na contratação de uma multidão pulverizada de trabalhadores(as) que, cadastrados na plataforma e pagos por tarefa, poderiam identificar as repetições. Dessa ideia nasceu a AMT, que passou posteriormente a oferecer esse tipo de serviço também para outras empresas, sobretudo para desenvolvedoras de inteligências artificiais (Casilli, 2019).

O nome da plataforma remete à história d'O Turco, uma máquina de xadrez criada em 1770 pelo húngaro Wolfgang von Kempelen. Divulgado como um autômato capaz de jogar xadrez de forma independente, o dispositivo revelou-se uma farsa: um enxadrista oculto dentro da máquina era quem, de fato, realizava as jogadas. Esse segredo só foi desvendado muitos anos depois, em 1820 (Braz, 2021). Inspirada nessa ilusão, a AMT se apresenta como uma *inteligência artificial artificial* (Casilli, 2019), pois seu modelo de negócios se baseia na utilização de trabalho humano para a realização de tarefas supostamente automatizadas.

Nesse contexto surge o microtrabalho, que consiste na realização online de atividades fragmentadas, de baixa complexidade e que, geralmente, não exigem qualificação prévia. Essa modalidade laboral envolve o desenvolvimento de atividades para os seguintes tipos de plataforma: 1) plataformas de microtrabalho para produção e treinamento de dados; 2) plataformas de microtrabalho para realização de pesquisas de mercado; 3) plataformas de microtrabalho para impulsionamento de redes sociais, também conhecidas como fazendas de cliques; 4) plataformas de microtrabalho para pequenos serviços de *freelancing*; e 5) plataformas de microtrabalho para testes de usabilidade remota (Viana Braz, 2021).

A principal finalidade do microtrabalho é o treinamento de dados para o desenvolvimento de inteligências artificiais fracas²⁴, popularmente chamadas apenas de inteligências artificiais ou IAs. Os modelos de IA atuais se baseiam em técnicas de

²⁴ Ainda que ocasionalmente utilizemos a expressão “inteligência artificial”, entendemos, conforme Muradas (2023), que o termo possui um caráter ambíguo, na medida em que induz à compreensão de que máquinas seriam capazes de fazer escolhas de modo semelhante à mente humana. Contudo, o que temos são inteligências artificiais fracas, isto é, processos algorítmicos que reproduzem padrões ensinados por humanos, em contraposição à ideia de inteligência artificial profunda – um modelo que, de fato, seria capaz de fazer escolhas baseadas na autoconsciência, algo que até o momento não existe e que não acreditamos que possa existir.

aprendizado de máquina (*machine learning*), que englobam "um conjunto diversificado de algoritmos e metodologias que permitem aos computadores aprender a partir de dados e aprimorar suas capacidades de tomada de decisão com base na experiência" (Neha, Yadav e Goyal, 2024, p. 100)²⁵. Os dados, por sua vez, são uma forma específica de matéria-prima, composta por informações sobre a ocorrência de eventos (Srniczek, 2016).

O objetivo das técnicas de aprendizado de máquina é desenvolver métodos capazes de detectar padrões em dados e utilizá-los para prever informações futuras ou outros resultados relevantes. Essas técnicas estão intrinsecamente relacionadas aos campos da estatística e da mineração de dados (Murphy, 2014). Assim, quando um modelo de IA fornece uma resposta, ele não está raciocinando como um ser humano. Na realidade, o que ocorre é a identificação do resultado mais provável com base nos padrões extraídos de um enorme volume de dados. Alimentada com bilhões de informações, a máquina indica a resposta mais plausível com base nessa experiência acumulada.

Disso decorre que o desenvolvimento de uma IA envolve o tratamento de uma quantidade massiva de informações, o qual não ocorre de forma automatizada, mas é realizado por pessoas, que as organizam em formatos padronizados (Srniczek, 2016). Casilli (2023, p. 124) ilustra o funcionamento desse processo da seguinte maneira:

Imagine, por exemplo, uma startup querendo ‘ensinar’ alto-falantes inteligentes a tocar músicas e listas de reprodução com base em títulos sugeridos pelos usuários. Não só essa startup precisaria de um banco de dados contendo bilhões de exemplos de vozes humanas pronunciando títulos de músicas (em diferentes idiomas, com diferentes sotaques e padrões de fala...), mas também exigiria que os dados fossem organizados de maneira a diferenciar gêneros musicais, discriminar músicas com o mesmo título, associar músicas semelhantes, etc. De forma semelhante, empresas que desejam automatizar processos de negócios recorrem ao Amazon Mechanical Turk ou a outras plataformas de microtrabalho para contratar pessoas que realizarão essas tarefas de anotação de dados. Elas incluem, por exemplo, reconhecer idiomas ou tipos de conversas, transcrever textos, fornecer palavras-chave.²⁶

As pessoas que realizam esse tipo de trabalho são contratadas por empresas que se especializam no fornecimento desses microsserviços a empresas contratantes –

²⁵ Tradução livre do excerto: “[...] a diverse set of algorithms and methodologies that empower computers to learn from data and enhance their decision-making capabilities through experience” (Neha; Yadav; Goyal, 2024, p. 100).

²⁶ Tradução livre do excerto: “Imagine, for example, a startup wanting to “teach” smart speakers to play songs and playlists based on titles suggested by users. Not only this startup would need a database containing billions of examples of human voices pronouncing song titles (in different languages, with different accents and speech patterns...), but would also require that the data be arranged so to differentiate music genres, discriminate songs with the same title, associate similar songs etc. Similarly, companies who want to automate business processes turn to Amazon Mechanical Turk or to other microwork platforms to hire persons who will perform these data annotation tasks. They include, for instance, recognizing languages or types of conversations, transcribing text, providing keywords.” (Casilli, 2021, p. 124).

frequentemente, *big techs* como Microsoft, Uber, Facebook, Google, Tesla, entre outras – (Viana Braz, 2021), e recebem por eles uma baixíssima remuneração, desatrelada de direitos trabalhistas e previdenciários. Assim, ainda que as corporações que praticam esta exploração sejam globais, as classes trabalhadoras a sentem de maneiras diferentes: enquanto a remuneração média de um(a) operário(a) de dados nos Estados Unidos é de US\$ 4,70, no continente africano a média é de US\$ 1,33 e, no Brasil, de US\$ 1,80 por hora de trabalho (BIT, 2018; Viana Braz, Tubaro, Casilli, 2023).

As empresas que gerenciam o microtrabalho o divulgam como uma oportunidade de renda extra, o que, contudo, não se verifica na materialidade. Confirme o relatório *As plataformas de trabalho digital e o futuro do trabalho: por um trabalho decente no mundo on-line*, produzido pela Organização Internacional do Trabalho e publicado em 2018, baseado em uma pesquisa com 3.500 microtrabalhadores(as) de 75 países diferentes, 32% dos(as) respondentes dependem financeiramente do salário auferido em decorrência dessa atividade. Além disso, a pesquisa também demonstrou que a maior parte deles(as) recebe valor inferior ao salário mínimo de suas respectivas regiões; que boa parte desse trabalho – cerca de 20 minutos a cada hora – não é remunerado; que há forte disparidade de gênero nesse tipo de atividade, na medida em que as mulheres costumam cumular as microtarefas com atividades domésticas; e também que quanto maior o grau de desproteção social da pessoa trabalhadora, maior a tendência à dependência deste tipo de atividade (BIT, 2018).

Uma pesquisa recente realizada no Brasil obteve resultados similares. Com base em um questionário respondido por 477 trabalhadores(as) da plataforma Microworkers, constatou-se que a maioria deles(as) (70%) têm entre 18 e 35 anos; que um(a) em cada três não possui outra fonte de renda além das plataformas; que ganham, em média, três vezes menos do que esperavam quando começaram a atuar nesse tipo de trabalho; que 66% dependem de uma quantia mínima obtida nas plataformas para o pagamento de suas contas mensais; que três em cada cinco microtrabalhadores(as) brasileiros(as) são mulheres; que a renda mensal dessas pessoas é, em média, de R\$ 582,71; que a carga horária média semanal é de 15,5 horas; que 31,9% trabalham sete dias por semana; e que 73,7% dos(as) microtrabalhadores(as) desempregados(as) são mulheres (Viana Braz; Tubaro; Casilli, 2023).

Atuando em nosso país, há, no mínimo, 54 empresas-plataforma que gerenciam microtrabalho, conforme sistematizado por Matheus Viana Braz em pesquisa empírica anterior realizada em 2020. 22 delas estão sediadas nos Estados Unidos (Viana Braz, 2021).

Outro aspecto marcante do microtrabalho, que o diferencia, em certa medida, do trabalho sob demanda em profissões pré-existentes, é o grau de estranhamento da pessoa

trabalhadora em relação à atividade que realiza. Nos *Manuscritos Econômico-Filosóficos* de 1844, Marx (2021) afirma que a alienação/estranhamento se manifesta em quatro aspectos ou momentos constitutivos: (1) alienação em relação ao fruto do trabalho; (2) ao processo produtivo; (3) ao pertencimento ao gênero humano; e (4) ao próprio ser genérico (Marx, 2004; Antunes, 2020a). Conforme elucida Antunes (2020a), é em *O Capital* que as reflexões sobre alienação se adensam, com a formulação do conceito de fetichismo da mercadoria – um fenômeno característico do sistema capitalista, no qual relações entre pessoas são percebidas como relações entre coisas (Marx, 2023).

Cientes da impossibilidade de abarcar toda a complexidade do debate nestas poucas linhas, compreendemos que, se os fenômenos da alienação e do fetichismo são intrínsecos ao trabalho organizado nos moldes capitalistas – uma vez que, ao assumir seu lugar como mera força de trabalho, o(a) trabalhador(a) se estranha no processo produtivo, não tem acesso ao fruto de seu trabalho e, assim, nega a si mesmo(a) e se desrealiza; e que, na sociabilidade capitalista, as relações sociais assumem a “forma fantasmagórica de uma relação entre coisas” (Marx, 2023, p. 147) –, no microtrabalho, o estranhamento em relação ao processo produtivo e ao fruto do trabalho assume características qualitativamente distintas das observadas em outras ocupações. Isso ocorre porque, em muitos casos, o(a) trabalhador(a) sequer sabe para qual projeto está trabalhando ou qual a finalidade da tarefa que executa²⁷, uma vez que está submetido(a) a rígidos acordos de confidencialidade impostos pelas empresas contratantes. Além disso, o resultado do trabalho se materializa em uma tecnologia interpretada como autônoma. Ao interagir com uma inteligência artificial, não se enxerga o trabalho que há por trás de seu funcionamento, tampouco a exploração envolvida, mas apenas uma máquina que, supostamente, pensa e age como humanos.

1.2 O processo de trabalho uberizado e as novas formas de extração de mais-valor

²⁷ É sintomático que esse estranhamento total entre o(a) trabalhador(a) e o processo de trabalho venha sendo cada vez mais representado em produções culturais distópicas. A série *Severance* (2022), lançada pela Apple TV+ e dirigida por Ben Stiller e Aoife McArdle, leva esse conceito ao extremo ao imaginar, no campo da ficção científica, uma sociedade na qual trabalhadores(as) passam por um processo de ruptura que os(as) impede de lembrar, em suas vidas pessoais, do que fazem no trabalho, ao mesmo tempo em que, no trabalho, não sabem quem são fora dali. Na trama, os protagonistas fazem parte de uma equipe de refinamento de macrodados e trabalham diariamente agrupando números e distribuindo-os em diferentes categorias, sem saber por que fazem isso ou o que os números significam. Apesar do caráter surreal de uma separação de memórias realizada cirurgicamente, a alegoria da ruptura tem suas bases na realidade do mundo do trabalho contemporâneo, especificamente quando analisamos a dinâmica do microtrabalho e toda a cadeia produtiva das inteligências artificiais fracas.

Após examinarmos a emergência das empresas-plataforma digitais e sua ascensão como parte do desenvolvimento da grande indústria, em continuidade ao movimento de ataque ao trabalho e ao emprego formal desde a segunda metade do século XX, surge a questão: e o que há de novo? Quais são as particularidades da produção capitalista nesse cenário? Em outras palavras, como as empresas-plataforma produzem e se apropriam do mais-valor?

O objetivo desta seção é propor algumas reflexões iniciais sobre esse processo. Metodologicamente, a análise parte do cotejamento dos Livros I e II de O Capital (Marx, 2023; 2014), bem como do Capítulo VI (Inédito) (Marx, 2022), articulados a dados empíricos e à literatura especializada sobre uberização e trabalho em plataformas digitais. Buscamos, assim, identificar elementos inovadores presentes nesse modelo empresarial e nas formas de relação de trabalho que estabelece.

1.2.1 A mercadorização dos serviços

A primeira reflexão necessária para a compreensão do processo de uberização do trabalho a partir da perspectiva da produção e da reprodução capitalista envolve a concepção do setor de serviços como indústria e, conseqüentemente, dos serviços como mercadorias. Isso ocorre porque, mesmo que já seja possível imaginar o trabalho realizado nos parâmetros uberizados – sob demanda, mediante contratação via plataforma digital e com a retórica da negação do assalariamento – no setor de produção de bens materiais, dada a tendência à expansão desse processo já apontada anteriormente, foi no setor de serviços que ele nasceu e ainda é nele que se prolifera de forma substantiva.

Assim, se argumentamos que o capital introduziu, no século XXI, novas formas de produção de (mais-)valor, é igualmente importante compreender que boa parte desse valor adicionado à economia capitalista provém dos serviços – um segmento que, na época de Marx, tinha relevância ínfima se comparado ao que representa hoje, quando os serviços compõem mais de 50% do valor agregado ao PIB da maior parte dos países do G20.²⁸

A mercadorização dos serviços é, portanto, um fator-chave para a compreensão do processo de valorização do capital no século XXI. Esse tema, analisado por Ricardo Antunes desde os primórdios dos estudos sobre a uberização no Brasil,²⁹ merece nossa atenção por

²⁸ Informação obtida em consulta à base de dados do Banco Mundial. Disponível em: <https://databank.worldbank.org/source/world-development-indicators>. Acesso em: 27 mar. 2025.

²⁹ Nas palavras do professor da Unicamp: “[...] ao contrário da conhecida tese da perda de vigência da lei do valor, o capitalismo atual apresenta um processo multiforme, no qual informalidade, precarização, materialidade

diversos motivos. Primeiramente, porque compreender o movimento da produção capitalista no contexto contemporâneo é uma tarefa extremamente complexa, dada a confluência de fenômenos como a financeirização e o rentismo, o crescimento do capital fictício, as transformações no setor de serviços e as reconfigurações do mundo do trabalho. Em segundo lugar, porque no campo do Direito do Trabalho, qualquer proposta de regulamentação precisa se pautar na realidade concreta. É imprescindível esclarecer o funcionamento atual do sistema, pois somente assim podemos desconstruir os mitos do "fim do trabalho" e da necessidade de flexibilização das normas trabalhistas, além de fornecer subsídios para a formulação conceitual das bases do debate sobre o papel desse ramo jurídico na regulamentação do trabalho assalariado.

Na obra marxiana, ainda que o assunto não seja uma preocupação teórica central do autor, a discussão sobre a possibilidade de serviços ou trabalhos imateriais gerarem valor aparece em dois momentos significativos: no Livro II de *O Capital*, notadamente ao tratar dos custos de circulação e da indústria de transportes, e no Capítulo VI (Inédito).³⁰

No Capítulo 6 do Livro II de *O Capital*, ao tratar dos custos de circulação das mercadorias, Marx apresenta a indústria de transportes como um ramo que, apesar de não resultar na produção de bens tangíveis, está inserido na produção capitalista. Em suas palavras:

As massas de produtos não aumentam pelo fato de serem transportadas. E tampouco a alteração de suas propriedades naturais provocada pelo transporte constitui, com algumas exceções, um efeito útil deliberado, mas um mal inevitável. Porém, o valor de uso das coisas só se realiza em seu consumo, o qual pode exigir seu deslocamento espacial e, portanto, o processo adicional de produção da indústria do transporte. Assim, o capital produtivo investido nessa indústria adiciona valor aos produtos transportados, em parte por meio da transferência de valor dos meios de transporte, em parte por meio do acréscimo de valor gerado pelo trabalho de transporte. Esta última adição de valor se decompõe, como em toda produção capitalista, em reposição de salário e mais-valor. (Marx, 2014, p. 255).

e imaterialidade se tornaram mecanismos vitais, tanto para a preservação quanto para a ampliação da lei do valor. A enorme expansão do setor de serviços e dos denominados trabalhos imateriais que se subordinam à forma-mercadoria confirma essa hipótese, dado seu papel de destaque no capitalismo contemporâneo. O mito de que a "sociedade de serviços pós-industrial" eliminaria completamente o proletariado se mostrou um equívoco enorme. Evaporou-se. Desmanchou-se no ar. Na contrapartida, vem aflorando em escala global uma outra tendência, caracterizada pela expansão significativa de trabalhos assalariados no setor de serviços." (Antunes, 2020, p. 42).

³⁰ Trata-se de uma obra não publicada por Marx em vida, escrita entre 1863 e 1867 como esboço do Livro I de *O Capital*. Em 1933, foi publicada em versão bilingue em russo e alemão. No Brasil, ganhou uma versão publicada em 1978 pela Livraria Editora Ciências Humanas, com tradução realizada a partir do castelhano. Mais recentemente, em 2022, foi lançada uma versão traduzida diretamente do original alemão pela editora Boitempo. Consideramos o Capítulo VI de suma importância para a discussão aqui proposta. No entanto, por não ter sido publicado pelo próprio Marx em vida, sua interpretação deve ser feita à luz das obras que ele efetivamente publicou. Essa é a hierarquia interpretativa adotada em nosso texto.

A indústria dos transportes é, para Marx (2014, p. 257) “continuação de um processo de produção dentro do processo de circulação e para o processo de circulação”. A mercadoria produzida neste processo consiste exatamente no *deslocamento de lugar* (Marx, 2014, p. 145) de uma outra mercadoria, que, na fábrica e/ou em um galpão, não teria como ter o seu valor de uso perfectibilizado, na medida em que somente passa a poder suprir determinada necessidade humana quando acessível à pessoa que a irá adquirir.

Nesses casos, portanto, o ciclo do capital monetário (D-M...P...M'-D') se completa já na fase da produção, na forma D-M...P-D', pois a mercadoria produzida é o serviço de transporte, que é consumida ao mesmo tempo em que é produzida. Vejamos a maneira como Marx colocou a questão:

Mas o que a indústria dos transportes vende é o próprio deslocamento de lugar. O efeito útil obtido é indissolavelmente vinculado ao processo de transporte, isto é, ao processo de produção da indústria dos transportes. Homens e mercadorias viajam num meio de transporte, e sua viagem, seu movimento espacial, é justamente o processo de produção efetuado. O efeito útil só pode ser consumido durante o processo de produção; ele não existe como uma coisa útil diferente desse processo, como algo que só funciona como artigo comercial, só circula como mercadoria depois de ter sido produzido. Mas o valor de troca desse efeito útil é determinado, como o de toda e qualquer mercadoria, pelo valor dos elementos de produção nele consumidos (força de trabalho e meios de produção) acrescido do mais-valor criado pelo mais-trabalho dos trabalhadores ocupados na indústria dos transportes. Também em relação a seu consumo, esse efeito útil se comporta do mesmo modo que as outras mercadorias. Se consumido individualmente, seu valor desaparece com o consumo; se consumido produtivamente, de modo que ele mesmo constitua um estágio da produção da mercadoria transportada, seu valor é transferido à própria mercadoria como valor adicional. A fórmula para a indústria dos transportes seria, portanto, $D-M_{Mp}^T \dots P-D'$, já que aqui se paga o próprio processo de produção, e não um produto dele separado. (Marx, 2014, p. 145).

Ou seja, o transporte aparece, em Marx, como uma atividade produtiva, que agrega valor à mercadoria, ao deslocá-la do local onde foi produzida ao local onde será vendida. Ademais, ao acelerar o momento da realização do valor, a indústria dos transportes diminui o tempo de circulação do capital e, portanto, o seu tempo de reprodução.

Enquanto, nos três volumes de O Capital, este debate aparece de forma marginal, no Capítulo VI (Inédito), no tópico *Trabalho produtivo e improdutivo*, ele é enfrentado expressamente. Nele, Marx esclarece que a natureza produtiva ou não de um trabalho não está relacionada ao seu conteúdo, mas à forma social na qual ele é desempenhado. Isso porque o trabalho produtivo é uma relação social na qual o dispêndio de energia de alguém é utilizado para valorização de um capital de outrem. “O trabalhador que realiza trabalho produtivo é produtivo, e é produtivo o trabalho que cria imediatamente mais-valor, isto é, valoriza o capital” (Marx, 2022, p. 136). Assim, um trabalho que gera como mercadoria um

serviço, algo imaterial, pode perfeitamente ser produtivo, desde que esteja sendo realizado em um contexto de exploração – assim entendida como uma relação na qual há apropriação de mais-valor por parte do capitalista³¹. Marx exemplifica essa situação da seguinte forma:

O trabalho de mesmo conteúdo pode, portanto, ser produtivo e improdutivo. Por exemplo, Milton, *who did the Paradise Lost* [que escreveu o Paraíso perdido], era um trabalhador improdutivo. O escritor, pelo contrário, que fornece mão de obra fabril para seu livreiro, é um trabalhador produtivo. Milton produziu o Paraíso perdido como o bicho-da-seda produz a seda, como confirmação de sua natureza. Mais tarde, ele vendeu o produto por 5£ e nessa medida tornou-se um comerciante de mercadorias. Mas o proletário literário de *Leipzig* que, sob o comando de seu livreiro, por exemplo, produz compêndios de economia política é, grosso modo, um trabalhador produtivo na medida em que sua produção está subsumida ao capital e só ocorre para sua valorização. Uma cantora que canta como um pássaro é um trabalhador improdutivo. Se ela vende seu canto por dinheiro, é uma trabalhadora assalariada ou comerciante de mercadorias. Mas a mesma cantora, contratada por um empresário que a deixa cantar para ganhar dinheiro, é uma trabalhadora produtiva, pois produz diretamente capital. Um mestre-escola que ensina os outros não é um trabalhador produtivo. Mas um mestre-escola que se engaja como trabalhador assalariado em um instituto com outros para utilizar o dinheiro do *Entrepreneurs* [empresendedor] da *knowledge mongering institution* [instituição de comercialização de conhecimento] por meio de seu trabalho é um trabalhador produtivo. Todavia, a maioria dessas obras, na sua respeitabilidade e forma, dificilmente são subsumidas formalmente ao capital; pelo contrário, pertencem às formas de transição.

O mesmo trabalho (por exemplo, *gardening, tailoring* [jardinagem, alfaiataria etc.]) pode ser feito pelo mesmo operário a serviço de um capitalista industrial ou de um consumidor direto etc. Em um, é produtivo, no outro improdutivo, porque em um caso produz capital, no outro não; porque em um caso seu trabalho constitui um fator do processo de autovalorização do capital, no outro não. (Marx, 2022, p. 143). (Destacamos).

Na época de Marx, contudo, essa discussão não era essencial, tendo em vista que o trabalho produtivo de serviços era mínimo em relação ao trabalho produtivo da indústria e do campo. Isso leva o autor a entender que, em uma análise geral do funcionamento do sistema de produção capitalista, essa questão poderia até mesmo ser desconsiderada – o que ele de fato fez, ao não abordar diretamente a questão no Livro I de *O Capital*:

No conjunto, **os trabalhos que são desfrutados apenas como serviços**, não transformados em produtos que podem ser separados dos trabalhadores e, portanto, existir fora deles como mercadorias autônomas, **mas que podem ser explorados diretamente de modo capitalista, são grandezas insignificantes em comparação com a massa da produção capitalista. Eles devem, portanto, ser desconsiderados e tratados apenas como trabalho assalariado**, sob a categoria de trabalho assalariado que não é, ao mesmo tempo, trabalho produtivo. (Marx, 2022, p. 143). (Destacamos).

³¹ Lembramos que, em Marx (2013, p. 675), “a taxa de mais-valor depende, em primeira instância, do grau de exploração da força de trabalho”.

Algumas observações importantes podem ser extraídas desses excertos. Primeiramente, há uma distinção entre trabalho assalariado e trabalho produtivo. O trabalho é assalariado sempre que vendido por dinheiro – conforme Marx (2022, p. 143), “se ela [a cantora] vende seu canto por dinheiro, é uma trabalhadora assalariada ou comerciante de mercadorias” –; mas só é produtivo quando está inserido em um contexto de autovalorização do capital, ou seja, quando produz não apenas um valor de uso, mas também um *valor*, apropriado pelo capitalista na forma do *mais-valor* – “[...] Mas a mesma cantora, contratada por um empresário que a deixa cantar para ganhar dinheiro, é uma trabalhadora produtiva, pois produz diretamente capital” (Marx, 2022, p. 143).

Além disso, os trechos nos ajudam a compreender uma possível razão pela qual Marx optou por não fazer comentários sobre a produção de valor no setor de serviços no Livro I d’O Capital. É que, no nível de desenvolvimento capitalista observado no contexto em que ele viveu, os serviços – sejam eles mercadorizados ou não – não ocupavam o lugar que ocupam atualmente; e, mesmo aqueles que já envolviam grande circulação de dinheiro, não estavam, em regra, subsumidos à forma social da mercadoria.

Esse cenário começa a se transformar ao longo do século XX, quando o capital atinge um novo patamar de desenvolvimento e passa a buscar novas esferas para sua autovalorização, como abordamos ao tratarmos do processo de financeirização. Nesse contexto, os serviços tornam-se um dos setores que mais se expandem, acompanhando e impulsionando a própria expansão do capital.

Amparado nos estudos de Paul Baran e Paul Sweezy, John Bellamy Foster (2012) ilustra esse processo, demonstrando que, no século XX, com a entrada do capital em sua fase monopolista, o elevado grau de produtividade alcançado pela indústria faz com que o problema central a ser administrado pelas classes proprietárias passe a ser a absorção do enorme lucro econômico gerado. Esse excedente passa, então, a ser canalizado para o consumo capitalista, para o investimento em novos setores ou para o desperdício econômico, principalmente por meio dos gastos militares e dos esforços de venda. Entendemos que os serviços foram o setor que possibilitou o melhor alocamento desse excedente proveniente do aumento da produtividade, razão pela qual ocupam hoje um papel tão significativo no PIB das maiores economias mundiais.

Não há, porém, nenhuma incoerência entre o entendimento de que serviços ou bens imateriais podem ser produzidos como mercadorias e as obras publicadas por Marx em vida. O que o Capítulo VI (Inédito) nos permite acessar são escritos não publicados pelo autor alemão que deixam isso bastante evidente, mas essa leitura é a mais coerente mesmo sem o

acesso a eles. Não por acaso, Isaak Rubin (1987), na década de 1920, e certamente sem conhecimento dos textos que compõem o Capítulo VI (Inédito) – pois publicados pela *Marx-Engels-Gesamtausgabe* (MEGA) apenas em 1933 –, chegou às mesmas conclusões:

Desta maneira, segundo Marx, trabalho produtivo é todo tipo de trabalho organizado sob a forma do processo capitalista de produção ou, mais precisamente, o trabalho empregado pelo capital produtivo, ou seja, pelo capital na fase de produção. O trabalho do vendedor não é produtivo não porque não produza modificações nos bens materiais, mas porque é empregado pelo capital em fase de circulação. O trabalho do palhaço empregado pelo empresário circense é produtivo, embora não provoque modificações em bens materiais e, do ponto de vista das necessidades sociais, seja menos útil que o trabalho do vendedor. O trabalho do palhaço é produtivo por ser empregado pelo capital na fase de produção. (O resultado da produção, neste caso, consiste em bens não-materiais, em pilhérias, mas isto não modifica o problema. As pilhérias do palhaço possuem valor de uso e valor de troca. Seu valor de troca é maior que o valor da reprodução da força de trabalho do palhaço, isto é, que seu salário, e os gastos de capital constante. Consequentemente, o empresário extrai uma mais-valia.) Por outro lado, o trabalho do bilheteiro do circo, que vende entradas para as funções do palhaço, é improdutivo, pois contratado pelo capital em fase de circulação: contribui apenas para transferir o "direito de assistir o espetáculo", o direito de gozar as pilhérias do palhaço, de uma pessoa (empresário) para outra (o público). (Rubin, 1987, p. 288).

Toda a exposição até aqui realizada se baseia na necessidade de uma leitura não concretista da teoria social marxiana, a partir da qual entendemos que os serviços têm sido produzidos cada vez mais sob a lógica da autovalorização capitalista e possuem, então, um valor que, contudo, é aferido socialmente e, de forma imprecisa, apenas por sua expressão monetária: o dinheiro. Essa perspectiva nos auxilia a compreender como essas atividades podem ser analisadas dentro da lógica da valorização do capital, sem que, contudo, recorramos a uma leitura mecanicista da obra de Marx.

Em suma, a análise do Livro II de *O Capital* e do Capítulo VI (Inédito) nos permite entender, em concordância com Antunes (2018), que Marx concebia a indústria em um sentido amplo, vinculado à capacidade de produção de mercadorias, assim entendidas como objetos externos que satisfazem necessidades humanas, sejam elas do estômago ou da imaginação (Marx, 2023, p. 113), e que possuem um duplo caráter: valor de uso e valor.

No século XXI, cada vez mais se produz serviço como mercadoria, utilizando-se, também cada vez mais, de força de trabalho assalariada para isso. Da expansão dos serviços mercadorizados, surge, então, um novo tipo de proletariado, que Antunes (2018) designa como um *novo proletariado de serviços*. Contudo, essa relação muitas vezes aparece mascarada sob a forma do trabalho autônomo ou do empreendedorismo – espantalhos gerados pela mistificação promovida por conglomerados internacionais detentores de tecnologias como as plataformas digitais de trabalho. Apenas a partir dessa perspectiva é

possível aprofundar nosso entendimento sobre o processo de uberização, pois assim percebemos que a grande maioria dos trabalhadores(as) que exercem suas atividades em plataformas digitais não somente são assalariados, mas também produtivos, mesmo que as mercadorias que produzam não sejam bens tangíveis. E, ainda que fossem improdutivos, seriam amparados pelo Direito do Trabalho, que historicamente tem protegido o trabalho assalariado de modo geral, e não apenas o trabalho produtivo.

1.2.2 A diluição da produção e da apropriação de mais-valor

Outra acepção fundamental para que percebamos o que há de novo a partir da ascensão das empresas-plataforma é a de que o *boom* da internet observado na década de 1990 e o desenvolvimento da Indústria 4.0 na década de 2010, em resposta às crises sistêmicas e à crise estrutural capitalista e como forma de contrarrestar a queda tendencial das taxas de lucro, bem como o crescimento da indústria dos serviços, possibilitaram uma ampla diluição tanto do processo de criação de valor quanto dos mecanismos tradicionais de apropriação de mais-valor, reconfigurando as dinâmicas de exploração do trabalho.

Assim, se desde a formação do sistema capitalista o cenário de empresa e de trabalho assalariado compreendia um estabelecimento físico e a reunião de trabalhadores(as) no mesmo local, ainda que com pontuais exceções a essa configuração, em tempos recentes este modelo tem cedido cada vez mais espaço a outras formas de produzir e de explorar.

Não se trata, evidentemente, de uma inovação completa: o trabalho domiciliar e terceirizado, realizado fora do ambiente fabril, e o assalariamento por peça, já existiam desde a Revolução Industrial e constituem as raízes das formas de trabalho uberizadas.³²

Mais especificamente, mesmo no século XIX Marx analisava o trabalho domiciliar como uma modalidade de trabalho sob demanda marcada pela dispersão. Já naquele momento, ele compreendia que esse processo possibilita a fragmentação dos(as) trabalhadores(as) como classe, a piora de sua remuneração e, de modo geral, a instituição de condições de trabalho mais precárias:

Com o desenvolvimento do sistema fabril e o consequente revolucionamento da agricultura, não só se amplia a escala da produção nos demais ramos da indústria como também se modifica seu caráter. [...] Contrariamente ao período da manufatura, agora o plano da divisão do trabalho se baseia, sempre que possível, na

³² Cf. capítulos 8 e 19 do Livro I de O Capital, nos quais Marx (2013) aborda esses acontecimentos ao tratar, respectivamente, da jornada de trabalho e do assalariamento por peça. Para um aprofundamento da análise acerca do modo de gestão uberizado e do assalariamento por peça, cf. Gontijo (2023).

utilização do trabalho feminino, do trabalho de crianças de todas as idades, de trabalhadores não qualificados, em suma, do “cheap labor”, o “trabalho barato”, como o inglês denomina de modo tão característico. Isso vale não só para toda a produção combinada em larga escala, quer empregue maquinaria ou não, mas também para a assim chamada indústria domiciliar, tenha ela lugar nas residências privadas dos trabalhadores ou em pequenas oficinas. Essa assim chamada indústria domiciliar moderna nada tem a ver, exceto pelo nome, com a indústria domiciliar antiga, o que pressupunha um artesanato urbano e uma economia campinense independentes, além de, sobretudo, um lar da família trabalhadora. Atualmente, essa indústria se converteu no supertamente externo da fábrica, da manufatura ou da grande loja. **Além dos trabalhadores fabris, dos trabalhadores manufatureiros e dos artesãos, que ele concentra espacialmente em grandes massas e comanda diretamente, o capital movimenta, por fios invisíveis, em outro exército: o dos trabalhadores domiciliares, espalhados pelas grandes cidades e pelo campo.** Exemplo: a fábrica de camisas do sr. Tillie, em Londonderry, Irlanda, que emprega mil trabalhadores na fábrica e 9 mil trabalhadores domiciliares dispersos pelo campo. (Marx, 2023, p. 532-533) (destacamos).

Todavia, no contexto uberizado, essas tendências são amplificadas e reconfiguradas de modo nunca antes visto. O capital passou não só a fragmentar partes de um mesmo processo produtivo ou a produzir de maneira estritamente vinculada à demanda – como já ocorria, ainda que em grau menor, desde a Revolução Industrial, tornando-se mais comum no modelo toyotista (Antunes, 2009) –, mas expandiu o alcance de exploração. Tornou-se possível explorar, agora em grande escala, trabalhadores(as) dispersos(as) ao redor do mundo de forma individualizada e, de modo geral, sem a necessidade de centralizar a força de trabalho. Essa nova lógica opera à margem da proteção trabalhista, com uma menor necessidade de adiantamento de capital constante – na medida em que parte dos meios de produção é suprida pelos(as) próprios(as) trabalhadores(as) – e sem exigir a instalação de uma estrutura empresarial física.

Podemos visualizar essa processualidade a partir dos dois grandes grupos de empresas que já abordamos: aquelas que promovem a uberização de profissões pré-existentes ou tradicionais e as exploradoras do microtrabalho. Em ambos os casos, o que observamos são multinacionais que atuam diretamente, apropriando-se do valor produzido pela força de trabalho de diversos países, sem instalar neles uma só fábrica. Dito de outro modo, diferentemente do que ocorre com a terceirização e a fragmentação dos processos produtivos, o trabalho plataformizado gerenciado em determinado local – frequentemente, no Norte Global, como veremos no Capítulo 2 – pode penetrar em outro sem a necessidade de construção uma estrutura comercial vinculada à empresa.

Com ênfase no microtrabalho, Antônio Casilli (2019) aborda esse fenômeno destacando que a plataformização possibilitou uma redução dos custos com força de trabalho ao permitir migrações não presenciais, de modo que empresas podem agora explorar

trabalhadores(as) em outros países sem precisarem, para isso, enfrentar políticas fiscais e altos custos dos investimentos necessários para abrir instalações físicas em países terceiros, bem como sem os entraves relacionados à contratação de imigrantes.

A tendência à dispersão da força de trabalho, observada nas últimas décadas, vem sendo analisada e criticada há algum tempo nos campos do direito e da sociologia do trabalho, inclusive por pesquisadoras e pesquisadores não marxistas. É o caso de Alain Supiot (2020), professor emérito do *Collège de France*, ao tratar do *law shopping*, prática por meio da qual multinacionais alocam sua estrutura produtiva em países com normas sociais, fiscais e ambientais menos restritivas. Isso permite a separação entre o local de exercício do poder econômico e aquele onde se imputa a responsabilidade jurídica. Se esse processo já é devastador no contexto da terceirização e das cadeias globais de produção, foco da análise de Supiot, com empresas-plataforma ele alcança um desdobramento mais perverso, ao viabilizar a transferência da força de trabalho sem amparo sequer das legislações trabalhistas locais.

Nesse processo de diluição da produção de (mais-)valor, o capital passou a extraí-lo de formas que antes não eram possíveis, gerenciando forças de trabalho extremamente dispersas e individualizadas. Ilustrativamente, em se tratando do microtrabalho, empresas passaram a produzir e lucrar a partir do trabalho realizado por pessoas espalhadas pelo mundo, dentro de suas casas, de transportes públicos, durante pausas que realizam em empregos formais ou no trabalho doméstico não remunerado, ou em períodos que, anteriormente, seriam destinados a lazer ou descanso.

Ainda, passou-se a extrair valor a partir de atividades que anteriormente não existiam – como o microtrabalho – ou que já existiam, mas estavam à margem do processo de acumulação do capitalismo monopolista. No segundo caso, isso ocorre tanto com atividades que, antes das empresas-plataforma, eram realizadas por trabalhadores(as) autônomos(as) – como, no caso das empresas-plataforma de transporte de pessoas, ocorria com os taxistas –, quanto com atividades historicamente marginalizadas socialmente.

Um exemplo dessa apropriação, pelo capital monopolista, de atividades que outrora estavam à margem é o trabalho sexual. Essa ocupação sempre foi realizada de forma dispersa ou associada a estabelecimentos clandestinos. Isto pois a atividade de rufianismo, que consiste em "tirar proveito da prostituição alheia, participando diretamente de seus lucros ou fazendo-se sustentar, no todo ou em parte, por quem a exerça" (Brasil, 1940), é criminalizada no Brasil desde a redação original do Código Penal de 1940.

Contudo, com o surgimento das empresas-plataforma, mesmo ela vem sendo subsumida à forma-mercadoria e passa a enriquecer diretamente o capital monopolista, com a

ascensão de plataformas como a Fatal Model, que têm operado no Brasil sem qualquer consequência para seus proprietários, divulgando-se como a maior plataforma de acompanhantes do país e afirmando possuir mais de 20 milhões de usuários e 50 mil acompanhantes cadastrados. Por meio dela, a trabalhadora paga um valor fixo à plataforma e começa a divulgar seu perfil, que fica visível ao público, a partir do qual pode ser contratada para a prestação de trabalho sexual.³³

Além disso, surgem derivações do trabalho sexual possibilitadas pela plataformização, como o trabalho de produção de conteúdo erótico mediado por plataformas como OnlyFans e Privacy, que permitem a monetização de fotos e vídeos dos(as) trabalhadores(as) cadastrados(as), ao passo que os usuários pagam uma taxa para acessar o conteúdo disponibilizado, da qual a empresa retém 20% e repassa 80% aos(as) trabalhadores(as) (Guerreiro, 2023; Fabro, 2021).

Não se trata de defender, em uma perspectiva moralizante, a proibição da prostituição ou a manutenção da desregulamentação (situação que perpetua o estigma atrelado ao trabalho sexual e mantém essas pessoas em estado de vulnerabilidade), mas de apontar uma contradição: apesar de o ato de se favorecer financeiramente com a prostituição ser criminalizado no Brasil, quando quem lucra com esse trabalho são corporações milionárias essa atividade pode ser praticada à luz do dia. A Fatal Model, inclusive, tem realizado ações de marketing em jogos de futebol, exibindo sua marca nas placas de publicidade nos jogos das séries A e B do Campeonato Brasileiro (Calma Urgente, 2024).

Em linhas gerais, a diluição do processo de produção e apropriação de valor faz com que um número crescente de atividades seja integrado à produção capitalista, beneficiando, agora diretamente, o grande capital. Atividades que antes não estavam subsumidas à forma-mercadoria passam a ser desempenhadas de tal maneira, enquanto surgem, também, novas ocupações, já nos moldes capitalistas e uberizados.

1.2.3 Aproveitamento inédito da superpopulação relativa estagnada

Finalmente, pensar o modelo de produção das empresas-plataforma nos convida à reflexão sobre a relação que elas estabelecem com a superpopulação relativa. No Livro I de O Capital, Marx aborda a superpopulação relativa como “um excesso de população em relação às necessidades momentâneas de valorização do capital” (Marx, 2023, p. 341), ou como

³³ Informações disponíveis no site da empresa. Disponível em: <https://fatalmodel.com/>; <https://fatalmodel.com/planos>; Acesso em: 26 mar. 2025.

“uma população trabalhadora adicional relativamente excedente, isto é, excessiva para as necessidades médias de valorização do capital e, portanto, supérflua” (Marx, 2023, p. 705). Ele observa que a formação de uma superpopulação relativa é uma tendência inerente ao sistema, pois, à medida que o capital total se expande, cresce também a participação do capital constante em sua composição, em detrimento do capital variável.

A superpopulação relativa é, também, necessária e funcional ao capital. Isso porque sua existência garante que sempre exista força de trabalho disponível para ser explorada conforme as oscilações do mercado, viabiliza o rebaixamento dos salários e fomenta a competitividade entre trabalhadores(as), induzindo aqueles e aquelas que estão empregados a aceitarem as condições que lhes são oferecidas – pois, em caso contrário, outra pessoa o fará. Assim, a superpopulação relativa se expande e se contrai conforme as necessidades momentâneas de produção, circulação e realização capitalista:

O sobretrabalho da parte ocupada da classe trabalhadora engrossa as fileiras de sua reserva, ao mesmo tempo que, inversamente, esta última exerce, mediante sua concorrência, uma pressão aumentada sobre a primeira, forçando-a ao sobretrabalho e à submissão aos ditames do capital. A condenação de uma parte da classe trabalhadora à ociosidade forçada em razão do sobretrabalho da outra parte, e vice-versa, torna-se um meio de enriquecimento do capitalista individual, ao mesmo tempo que acelera a produção do exército industrial de reserva num grau correspondente ao progresso da acumulação social [...].

Grosso modo, os movimentos gerais do salário são regulados exclusivamente pela expansão e contração do exército industrial de reserva, que se regem, por sua vez, pela alternância periódica do ciclo industrial. Não se determinam, portanto, pelo movimento do número absoluto da população trabalhadora, mas pela proporção variável em que a classe trabalhadora se divide em exército ativo e exército de reserva, pelo aumento ou redução do tamanho relativo da superpopulação, pelo grau em que ela é ora absorvida, ora liberada. (Marx, 2023, p. 712-713).

Ao tratar das relações que as empresas-plataforma estabelecem com este contingente populacional, pretendemos explorar, mais especificamente, aquilo que Marx entendeu como diferentes formas de existência da superpopulação relativa, ou, em outras palavras, três manifestações dela: a) superexploração relativa flutuante; b) superpopulação relativa latente; c) superpopulação relativa estagnada.

A superpopulação relativa flutuante corresponde aos trabalhadores e às trabalhadoras que são constantemente repelidos(as) e atraídos(as) ao trabalho assalariado, conforme as necessidades de retração ou expansão do capital. A superpopulação relativa latente, por sua vez, é formada pela população do campo, que, ante ao revolucionamento técnico das condições de produção da agricultura, está permanentemente sujeita a se transferir para as cidades e atuar como força de trabalho na indústria. É a população campestre que está constantemente em vias de tornar-se proletariado urbano. Já a

superpopulação relativa estagnada é composta por pessoas que possuem ocupações irregulares e que enfrentam condições de vida inferiores às da população trabalhadora em geral (Marx, 2023). Marx descreve esse grupo da seguinte forma:

A terceira categoria da superpopulação relativa, a estagnada, forma uma parte do exército ativo de trabalhadores, mas com ocupação totalmente irregular. **Desse modo, ela proporciona ao capital um depósito inesgotável de força de trabalho disponível. Sua condição de vida cai abaixo do nível médio normal da classe trabalhadora, e é precisamente isso que a torna uma base ampla para certos ramos de exploração do capital. Suas características são o máximo de tempo de trabalho e o mínimo de salário. Já nos deparamos com sua configuração principal sob a rubrica do trabalho domiciliar.** Ela recruta continuamente trabalhadores entre os supranumerários da grande indústria e da agricultura e especialmente também de ramos industriais decadentes, em que a produção artesanal é superada pela manufatura, e esta última pela indústria mecanizada. Seu volume se amplia à medida que avança, com o volume e a energia da acumulação, a "transformação dos trabalhadores em supranumerários". Mas ela constitui, ao mesmo tempo, um elemento da classe trabalhadora que se reproduz e perpetua a si mesmo e participa no crescimento total dessa classe numa proporção maior do que os demais elementos. (Marx, 2023, p. 718). (destacamos).

Na América Latina, onde a informalidade e a sobrevivência da a partir de bicos são historicamente constitutivas de nossas classes trabalhadoras (Mattos, 2019; Abílio, Amorim, Grohmann, 2021), observamos, no século XXI, não só uma forte presença do componente estagnado da superpopulação relativa, mas também seu aproveitamento inédito por parte do capital monopolista, personificado nas empresas-plataforma digitais.

Com base nos dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNAD Contínua), no intervalo de 2012 a 2022, Renata Falavina e Gabriel Ulbricht (Falavina, 2024; Falavina, Ulbricht, 2025) demonstram que a superpopulação relativa estagnada representa a maior fração da superpopulação relativa brasileira. A pesquisa propõe uma transposição entre os indicadores da PNAD e as categorias marxistas, de modo que os autores incluem, na mensuração da superpopulação relativa estagnada: a) Pessoas ocupadas como empregado no setor privado (exceto trabalhador doméstico), sem carteira; b) Trabalhador doméstico sem carteira; c) Pessoas ocupadas como empregado no setor público, sem carteira; d) Trabalhadores por conta própria.

A partir dessa metodologia, demonstra-se que a superpopulação relativa no Brasil é expressiva a ponto de exceder a quantidade de trabalhadores(as) ativos(as). Vejamos os números absolutos partilhados na pesquisa referentes ao ano de 2022: naquele intervalo, o Brasil possuía uma força de trabalho total de 111,7 milhões de trabalhadores(as). Destes, 46,48 milhões eram ativos(as) e 65,22 milhões faziam parte da superpopulação relativa. Dentro desse grupo, a superpopulação relativa estagnada correspondia a 45,57 milhões de

pessoas, representando 69,9% da superpopulação relativa e 41% da força de trabalho total (Falavina, 2024; Falavina, Ulbricht, 2025).

Voltando a Marx, é interessante notar que, já no século XIX, o autor identificou o trabalho domiciliar – que, como abordamos no item anterior, guarda várias semelhanças e constitui o germe do que viria a ser o trabalho uberizado muito tempo depois – como uma das ocupações que mais recorriam à superpopulação relativa estagnada (Marx, 2023). No século XXI, o mesmo pode ser dito em relação ao trabalho subordinado via algoritmos.

A novidade, porém, está na escala em que essa exploração passa a ser desempenhada pelo capital, sobretudo o capital monopolista. No Brasil, tradicionalmente, a superpopulação relativa estagnada era, em grande parte, absorvida pelo capital comercial e pelo industrial competitivo, ao passo que os empregos que gozavam de maior proteção social eram ofertados predominantemente por grandes empresas vinculadas ao capital monopolista. Essas empresas tinham como características centrais altas taxas de rendimento, a integração estável do(a) trabalhador(a) ao empreendimento, maiores salários, observância à legislação social e abertura à negociação com organizações sindicais (Gonzalez, 2020).

Atualmente, as *big techs* encontraram meios de explorar diretamente os contingentes subalternizados da classe trabalhadora. Dessa forma, assalariam formalmente apenas uma parte de seus funcionários – como, no caso da iFood, programadores(as), gestores(as), engenheiros(as) etc. –, enquanto a maior parte não tem relação de emprego reconhecida e presta serviços sob a falsa designação do trabalho autônomo.

Em outras palavras, passou-se a criar e extrair (mais-)valor de pessoas que, antes, eram relativamente inativas no âmbito do capitalismo monopolista – "relativamente" porque, mesmo sem perspectivas de emprego nesse modelo, contribuía para a sustentabilidade do sistema ao atuarem no mercado consumidor, possibilitando a realização do valor.

Dito de outro modo, historicamente, na América Latina, a parcela mais fragilizada e precarizada da superpopulação era explorada diretamente não por grandes empresas, mas por empreendimentos vinculados ao capital industrial competitivo, ou, ainda, estavam inseridas na economia de maneiras mais precárias, muitas vezes em arranjos híbridos com características próximas à servidão ou simplesmente por meio do trabalho por conta própria (Gonzalez, 2020). Com o desenvolvimento tecnológico possibilitado pelos movimentos já mencionados, surgem empresas capazes não apenas de absorver essa força de trabalho, mas também de fazê-lo de maneira sistematizada e ampliada.

É como se, para recompor a queda das taxas de lucro, o capital tolerasse desperdiçar cada vez menos, expandindo seus tentáculos para relações que antes não eram diretamente

mediadas por ele. O grande capital conseguiu converter em sua força de trabalho principal frações da superpopulação que antes não conseguia absorver diretamente. Trata-se, portanto, de um aproveitamento inédito dessa parcela da superpopulação.

Observamos, então, um movimento contraditório: cresce a superpopulação relativa estagnada, ao mesmo tempo em que o capital monopolista passa a se utilizar cada vez mais dela para criar valor. Considerada essa força de trabalho, empresas como Uber, 99 e iFood podem ser entendidas como as maiores empregadoras do Brasil, na medida em que assalariam mais de dois milhões de brasileiros(as) (Machado; Zanoni, 2025). Tudo isso nos permite afirmar que o novo proletariado de serviços (Antunes, 2018), do qual fazem parte os trabalhadores e as trabalhadoras uberizadas, é composto, sobretudo, pela superpopulação relativa estagnada.

Diante desse quadro, concluímos que a uberização do trabalho resulta na intensificação da proletarização, processo apontado por Marx e Engels (2005) no Manifesto Comunista e posteriormente elaborado em O Capital como parte da Lei Geral de Acumulação Capitalista (Marx, 2023). Esse fenômeno se desenvolve a partir de novas formas de produção e extração de (mais-)valor, sobretudo no setor de serviços, agora de maneira extremamente diluída e com forte participação do componente estagnado da superpopulação relativa.

2. ONDE A FANTASIA CAPITALISTA SE DESFAZ: A UBERIZAÇÃO DO TRABALHO SOB O ENFOQUE DA DEPENDÊNCIA

Desse modo [...] é assegurada a dependência social, tão indispensável, do trabalhador em relação ao capitalista, uma relação de dependência absoluta que o economista político, em sua casa, na metrópole, pode disfarçar, com um mentiroso tartamudeio, numa relação contratual livre entre comprador e vendedor, entre dois possuidores de mercadorias igualmente independentes: o possuidor da mercadoria capital e o da mercadoria trabalho. Mas nas colônias essa bela fantasia se desfaz em pedaços.

Karl Marx, O Capital, Livro I, Capítulo 25 – “A teoria moderna da colonização”.

Vimos que a uberização do trabalho nasce no Norte Global. Concomitantemente, na literatura estrangeira, surgem termos como *gig economy* (Huws et al., 2017) – em tradução livre, “economia de bicos” – e *sharing economy* (Slee, 2017) – “economia do compartilhamento” –, para descrever esses novos arranjos laborais. A primeira expressão aponta para a transição de uma economia centrada no emprego formal para formas de subsistência ou complementação de renda por meio de pequenos serviços; a segunda sugere o desenvolvimento de uma relação horizontal entre indivíduos, viabilizada pela mediação tecnológica, por meio da qual pessoas se conectam via plataformas digitais para resolver problemas cotidianos, à margem da intermediação estatal ou corporativa tradicional.

Se, mesmo no Norte Global, essas formulações já se mostram limitadas diante da complexidade da realidade social, no Sul “essa bela fantasia se desfaz em pedaços” (Marx, 2023, p. 638). Isso se dá, em primeiro lugar, porque o “bico”, a lógica da viração³⁴ (Abílio, 2017a) e os arranjos de sobrevivência baseados em vínculos precários são marcas constitutivas de nossa formação econômico-social (Abílio, 2017a; Mattos, 2019; Abílio, Amorim, Grohmann, 2021). Assim, como já demonstrado no Capítulo 1, longe de representar uma simples atividade extra, o trabalho uberizado configura a principal ocupação de centenas

³⁴ Viração é um conceito utilizado por Ludmila Abílio (2021) a partir dos estudos de Francisco de Oliveira (2003) e Cibele Rizek (2006) para tratar do estado de impermanência e de imprecisão dos limites entre distintos arranjos trabalhistas, o qual é observado sobretudo na periferia do capitalismo. Como explica a autora, a viração não é meramente um sinônimo de bicos ou de trabalhos temporários: “trata-se do movimento permanentemente invisibilizado e pouco conhecido por relações de trabalho que, na vida dos trabalhadores, não têm fronteiras tão claras quanto as categorias de análise buscam expressar.” (Abílio, 2021, p. 943).

de milhares de brasileiros(as), que, como parte da superpopulação relativa estagnada, encontram nas empresas-plataforma uma possibilidade concreta de sobrevivência.

Da mesma forma, a realidade do trabalho mediado por plataformas revela que essas empresas estão longe de compor uma “economia do compartilhamento”. Ao contrário, atuam com práticas monopolistas, concentrando setores inteiros da economia, centralizando capitais e aprofundando desigualdades entre os eixos Norte e Sul (Muradas, 2023).

Dessa maneira, enquanto em países do Norte Global tem sido possível, ainda que de modo vacilante, regulamentar o trabalho uberizado em parâmetros minimamente protetivos – como veremos mais à frente, existe uma tendência, observada na União Europeia, no que se refere ao enquadramento dos(as) trabalhadores(as) uberizados(as) como empregados(as), que se confirma com a publicação da Diretiva (UE) 2024/2831 –, no Brasil observamos uma inclinação à total desregulamentação dessas atividades.

No caso do microtrabalho, vimos no Capítulo 1 que enquanto a hora média de trabalho nos Estados Unidos vale US\$ 4,70, no Brasil ela corresponde a US\$ 1,80 e, no continente africano, a apenas US\$ 1,33 (BIT, 2018). Ademais, em países como a Alemanha, já há decisão da Suprema Corte reconhecendo o vínculo de emprego de um microtrabalhador da plataforma Roamler (Hiessl, 2024), e os motoristas da Uber são considerados empregados (Carelli, 2024). No Brasil, por outro lado, sequer há uma discussão mais consistente sobre o microtrabalho na seara juslaboral. No que se refere aos motoristas de plataformas de transporte de pessoas, o debate permanece estagnado, com apenas alguns sendo reconhecidos como empregados, após recorrerem ao Poder Judiciário.³⁵

Como explicar essas desigualdades? Por que algoritmos globais geram tratamentos tão díspares entre a força de trabalho do Norte e do Sul?

Neste capítulo, buscamos responder a essas perguntas a partir de uma abordagem frequentemente ignorada não somente pela doutrina juslaboral majoritária, mas também pelos estudos sobre trabalho em plataformas de modo geral:³⁶ a Teoria Marxista da Dependência (TMD). À luz das formulações de autores como Ruy Mauro Marini, Vânia Bambirra e Theotônio dos Santos, bem como da literatura sobre trabalho em plataformas digitais, nosso objetivo é compreender as disparidades geradas pela uberização do trabalho no Brasil, considerando sua inserção na divisão internacional do trabalho.

³⁵ Veremos no Capítulo 3 que a jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho está dividida quanto ao tema; enquanto, no Supremo Tribunal Federal, a tendência é à chancela dessa modalidade precária de contratação.

³⁶ Os estudos brasileiros sobre a uberização raramente retomam categorias como dependência e superexploração, ao menos na acepção conferida pelos(as) autores(as) vinculados(as) à Teoria Marxista da Dependência. Como importantes – embora não únicas – exceções, citamos os trabalhos de Clarissa Raposo (2020), de Jonas Valente e Rafael Grohmann (2024), e, ainda, o ensaio de Roberta Traspadini e Marisa Amaral (2021).

Para isso, estruturamos o capítulo em três seções. Na primeira, discutimos como o tema da uberização tem sido abordado no Norte Global, com base na análise da Diretiva (UE) 2024/2831 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 23 de outubro de 2024, relativa à melhoria das condições de trabalho em plataformas digitais no âmbito da União Europeia. Na segunda, apresentamos o marco teórico que fundamenta nossa análise, a Teoria Marxista da Dependência, com ênfase nas contribuições de Ruy Mauro Marini e nos conceitos de dependência e superexploração da força de trabalho. Por fim, na terceira seção, discutimos a atualidade das categorias marinianas para a análise da uberização do trabalho no Brasil, buscando compreender se, e em que medida, esse processo aprofunda a superexploração e a situação de dependência brasileira em relação aos centros hegemônicos do capital.

2.1 Uberização do trabalho no Norte Global: análise da Diretiva (UE) 2024/2831, relativa à melhoria das condições de trabalho em plataformas digitais

Considerando que o Norte Global foi pioneiro na estratégia de uberização do trabalho, analisemos como essas regiões têm lidado com o fenômeno, isto é, de que maneira o Direito do Trabalho estrangeiro, especialmente o europeu, tem recepcionado essas novas morfologias laborais.

A comparação se justifica na medida em que permite uma melhor compreensão da interdependência entre centro e periferia, âmago das teorias do capitalismo dependente. Visualizando a superexploração como uma categoria relacional, a confrontação entre caminhos tão diversos para lidar com arranjos semelhantes – de um lado, a aprovação de uma diretiva que, como veremos, estabelece uma presunção de laboralidade no âmbito das plataformas digitais e, de outro, a total desregulamentação dessas atividades – possibilita uma compreensão mais profunda das peculiaridades da uberização e de seu tratamento jurídico no centro e na periferia. Além disso, nos auxilia no entendimento acerca da dinâmica global de funcionamento do sistema capitalista no século XXI e da forma como o desenvolvimento produtivo, nesse caso, tem provocado a intensificação de desigualdades regionais estruturais.

O texto da Diretiva 2024/2831 foi oficialmente apresentado pela Comissão Europeia ao Parlamento Europeu e ao Conselho da União Europeia em 9 de dezembro de 2021, após um amplo processo de consulta pública que contou com a participação de entidades sindicais, patronais, pesquisadores e pesquisadoras (Gonsales; Roncato; van der Laan, 2024), entre outros atores sociais. Dessa maneira, sua aprovação, em março de 2024, e posterior publicação, em 23 de outubro do mesmo ano, não ocorreram em um vácuo normativo. Ao

contrário, inserem-se em um contexto no qual os Estados-Membros já vinham enfrentando a questão por meio de decisões judiciais e administrativas, bem como por reformas legislativas, cujos resultados acabaram por influenciar a nova regulação europeia.

Um dos casos mais notórios nesse sentido é o espanhol. Desde 2020, o Tribunal Supremo de Espanha declarou a natureza fraudulenta da classificação de um entregador da empresa-plataforma Glovo, reconhecendo que todos os seus entregadores são empregados(as) (Espanha, 2020). Embora a decisão se referisse a uma única plataforma, ela sinalizou o tratamento jurídico a ser conferido a relações semelhantes e fomentou o acirramento do debate social em torno da necessidade de regulamentação (Gené, 2022). Como consequência, foi aprovado em 11 de maio de 2021 o *Real Decreto Ley 9/2021*, posteriormente convertido na *Ley 12/2021*, conhecida como *Ley Rider*. A norma alterou o Estatuto dos Trabalhadores (*Real Decreto Legislativo 2/2015*), incluindo uma presunção de laboralidade no contexto das plataformas digitais de entrega. Passou-se a presumir como relação de emprego a atividade de entrega de mercadorias realizada por pessoas que prestam serviços remunerados a entidades que exercem controle, direção e organização por meio de gestão algorítmica, através de plataformas digitais (Espanha, 2021).

Em outros países, caminhos jurídicos semelhantes também foram adotados. Em Portugal, foi aprovada, em 2023, a Lei n.º 13, que institui a presunção de contrato de trabalho no âmbito de plataforma digital, quando verificadas algumas das seguintes características: fixação da remuneração ou de seus limites máximos e mínimos pela plataforma; imposição de regras sobre a forma de execução do serviço; controle ou supervisão da atividade; restrição da autonomia da pessoa trabalhadora quanto à organização do trabalho; exercício do poder disciplinar pela plataforma, com a aplicação de sanções; e fornecimento ou locação dos instrumentos de trabalho pela empresa (artigo 12.º-A da Lei n.º 13/2023).

O caso alemão também desafiou a narrativa de que não haveria alternativa de regulamentação para o trabalho em plataformas. As instituições locais não aceitaram a imposição do modelo de negócios da Uber e, como resultado, a empresa opera em território alemão por meio de empresas gestoras de frotas, que contratam diretamente os motoristas como empregados – o que, frise-se, não impediu a manutenção da lucratividade da *big tech* estadunidense no país (Carelli, 2024).

Fora da União Europeia, mas influenciando diretamente os debates no bloco, os casos do Reino Unido e do estado da Califórnia (EUA) também fomentaram o acirramento dos debates regulatórios. No Reino Unido, a Suprema Corte decidiu, no caso *Uber BV and others v. Aslam and others*, que os motoristas da Uber se enquadram na categoria de *workers*

– uma figura intermediária entre trabalhador(a) autônomo(a) e empregado(a), que assegura direitos como salário mínimo, férias, licença médica e proteção sindical (Hiessl, 2024).

Já na Califórnia, berço de boa parte das *big techs* promotoras do modo de gestão uberizado, em 2018, a Suprema Corte estadual estabeleceu o chamado teste ABC, impondo critérios mais rígidos para o reconhecimento de relações de trabalho subordinado via plataformas digitais. De acordo com a decisão da Corte no caso da *Dynamex* – empresa de entrega de encomendas que adotava o mesmo modelo das demais aqui já citadas –, a pessoa trabalhadora que exerce o labor nesse tipo de plataforma deve ser considerada empregada, a menos que a empresa contratante demonstre que, no caso concreto, três condições se fazem presentes: (A) a pessoa trabalhadora não está submetida a controle e direção da entidade contratante no que se refere ao modo de realização do trabalho; (B) desempenha uma atividade que está fora do curso normal do negócio da empresa contratante; (C) está habitualmente envolvida em um comércio, ocupação ou negócio independente de mesma natureza que aquele envolvido no trabalho executado (Kalil, 2024; Hiessl, 2024). A partir dessa decisão, foi aprovado um projeto de lei para codificar o teste ABC na legislação californiana, a *Assembly Bill 5*, que entrou em vigor em janeiro de 2020 e instituiu direitos trabalhistas típicos da relação empregatícia para trabalhadores(as) plataformizados(as). Contudo, após uma campanha milionária das empresas-plataforma contra a nova regulação, meses depois foi aprovada a Proposta 22, que, apesar de instituir algumas garantias mínimas no que se refere à categoria, como remuneração mínima e seguro saúde, retirou os todas os demais e considerou tais trabalhadores(as) contratantes independentes (Gonsales; Roncato; van der Laan, 2024).

A partir desse caudal de debates, legislações e interpretações, que conformam experiências nacionais diversas, consolidaram-se elementos que funcionaram como fontes materiais fundamentais para a formulação da Diretiva (UE) 2024/2831, que será objeto de nossa análise exatamente em decorrência de seu caráter vinculante para toda a União Europeia.³⁷ Isto é, diante de um universo de legislações nacionais e da impossibilidade de abordar, individualmente, senão de maneira superficial, a forma como cada país imperialista

³⁷ Conforme dispõe o artigo 288 do Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia, as diretivas vinculam os Estados-Membro “quanto ao resultado a alcançar, deixando, no entanto, às instâncias nacionais a competência quanto à forma e aos meios” (União Europeia, 2016). Isso significa que, embora sejam vinculantes, as diretivas não são diretamente aplicáveis, uma vez que cabe a cada Estado-Membro adaptar seu ordenamento jurídico interno para alcançar os objetivos definidos na norma de direito internacional.

tem abordado o tema,³⁸ a análise desse instrumento normativo permite traçar um panorama geral sobre o tratamento jurídico conferido à questão, ao menos no contexto europeu.

Vigente desde 2 de dezembro de 2024, mas concedendo prazo de dois anos para que os Estados-membros adotem as disposições legislativas, regulamentares e administrativas necessárias ao cumprimento de seus objetivos (artigo 29.º), a Diretiva define, já em seu artigo 1.º, que seu objetivo é melhorar as condições de trabalho e a proteção dos dados no trabalho em plataformas. A norma fixa que esta melhoria será alcançada por meio da introdução de medidas que facilitem a determinação do estatuto profissional correto das pessoas que trabalham em plataformas digitais; da promoção da transparência, da equidade, da supervisão humana, da liderança e da responsabilização na gestão algorítmica do trabalho em plataformas; e da ampliação da transparência relacionada ao trabalho em plataformas digitais.

Para alcançar esse objetivo, o documento estabelece direitos mínimos aplicáveis a todas as pessoas que trabalham em plataformas digitais, sejam elas consideradas empregadas ou não (artigo 1.º, parágrafo 2.º, parte final), e se aplica a todas as plataformas de trabalho digital que operam na União Europeia, independentemente do local onde estejam sediadas (artigo 1.º, parágrafo 3.º).

Logo em seguida, o artigo 2.º apresenta conceitos centrais relacionados ao trabalho em plataformas digitais que serão utilizados na norma. São definidos os seguintes termos: “plataforma de trabalho digital”, “trabalho em plataformas digitais”, “pessoa que trabalha em plataformas digitais”, “trabalhador de plataformas digitais”, “intermediário”, “representantes dos trabalhadores”, “representantes das pessoas que trabalham em plataformas digitais”, além de “sistemas automatizados de monitorização” e “sistemas automatizados de tomada de decisões”.

De acordo com a alínea “a” do parágrafo 1.º, considera-se plataforma de trabalho digital a pessoa singular ou coletiva que presta um serviço que reúne, cumulativamente, os seguintes elementos: (a) trabalho prestado, total ou parcialmente, à distância, por meios eletrônicos; (b) trabalho sob demanda, ou seja, realizado a pedido do destinatário do serviço; (c) trabalho desempenhado em caráter oneroso; e (d) utilização de sistemas automatizados de monitorização ou de tomada de decisões.

³⁸ Para uma análise nesse sentido, remetemos o(a) leitor(a) à obra *Trabalho em plataformas: Regulação ou desregulação? O exemplo da Europa* (Antunes, 2024). Na Parte 2 da obra, é apresentado um estudo de Christina Hiessl que analisou a jurisprudência de 18 países europeus a respeito do vínculo empregatício entre trabalhadores(as) e empresas-plataforma digitais. A partir da análise à jurisprudência destes 18 países, atualizada até fevereiro de 2024, Hiessl (2024, p. 143) conclui que há uma “tendência clara, mas não robusta, à reclassificação de motoristas e entregadores como empregados ou similares, enquanto conclusões sobre outros tipos de trabalho em plataformas seriam prematuras”.

O conceito de trabalho em plataformas digitais, segundo a regulamentação europeia, abrange qualquer atividade organizada por meio de uma plataforma digital e realizada no território da União Europeia por uma pessoa, com base em uma relação contratual entre essa pessoa e a plataforma – ou um intermediário (alínea “b”). Essa definição se aplica mesmo na ausência de vínculo contratual com o(a) destinatário(a) final do serviço. Já o termo pessoa que trabalha em plataformas digitais compreende qualquer indivíduo que execute esse tipo de trabalho, independentemente da natureza jurídica da relação contratual estabelecida – seja ela ou não uma relação de trabalho (alínea “c”).

Nesse contexto, o(a) trabalhador(a) de plataformas digitais é aquele(a) que desempenha atividades por meio dessas plataformas e que possui um contrato de trabalho, ou cuja situação concreta permita reconhecer a existência de uma relação de trabalho, com base nos elementos definidos pelo direito, por convenções coletivas ou pelas práticas vigentes nos Estados-membros, e considerando a jurisprudência do Tribunal de Justiça da União Europeia (TJUE) (alínea “d”).

Cabe, aqui, um parêntese terminológico. A partir de uma interpretação sistemática do conteúdo da Diretiva, à luz das normas de Direito Internacional do Trabalho, percebemos que o documento utiliza o termo “relação de trabalho” ao se referir ao vínculo *subordinado* mediado por plataformas digitais, marcado pelos elementos da direção e do controle da atividade laboral. No entanto, no contexto jurídico brasileiro, o termo mais preciso para esse tipo de vínculo é “relação de emprego”. Isso porque, na doutrina juslaboral brasileira, “relação de trabalho” é uma categoria mais ampla, que abrange diversas formas de prestação de serviços, incluindo profissionais autônomos, servidores(as) públicos(as), trabalhadores(as) voluntários(as), entre outros tipos de vinculação trabalhista. Para mantermos a fidelidade ao texto aqui analisado, optamos por manter a expressão “relação de trabalho” ao nos referirmos às normas da Diretiva, em conformidade com a tradução oficial para a língua portuguesa, mas registramos esta ressalva terminológica. Essa distinção, por sua relevância teórica e prática, será retomada com maior profundidade no Capítulo 3.

A figura do intermediário corresponde à pessoa, física ou jurídica, que mantém relação contratual tanto com a plataforma de trabalho digital quanto com a pessoa que nela trabalha, inserindo-se, assim, em uma cadeia de subcontratação entre a plataforma e o(a) trabalhador(a) ou pessoa que trabalha em plataformas digitais (alínea “e”). Logo em seguida, no artigo 3.º, a Diretiva trata expressamente da subcontratação, ao estabelecer que os Estados-Membros devem adotar medidas para garantir que, quando houver intermediário, a pessoa que trabalha em plataformas digitais receba o mesmo nível de proteção daquela

contratada diretamente. Além disso, autoriza os Estados-Membros a instituírem mecanismos de responsabilização solidária entre a tomadora de serviços e o intermediário, conforme o direito e as práticas nacionais.

A menção específica à subcontratação é particularmente importante, considerando que essa prática é comum no contexto uberizado, e muitas vezes utilizada como estratégia para afastar a responsabilidade trabalhista da empresa tomadora de serviços. No Brasil, por exemplo, destaca-se o modelo adotado pela iFood, em que a plataforma contrata operadores logísticos (OLs) – pessoas jurídicas terceiras responsáveis pela gestão da força de trabalho em determinadas regiões. Esses OLs recrutam, organizam e, muitas vezes, controlam a rotina de entregadores e entregadoras, definindo escalas, zonas de atuação e horários de disponibilidade, o que revela forte grau de intermediação entre a plataforma e os(as) trabalhadores(as). Assim, independentemente da intermediação ou não do trabalho, o fato é que ele é prestado em nome e em benefício da iFood.

Ainda em seu art. 2.º, a Diretiva define os papéis dos representantes dos trabalhadores e dos representantes das pessoas que trabalham em plataformas digitais, estabelecendo que não apenas aqueles(as) com vínculo de natureza genuinamente trabalhista devem contar com representação perante as empresas-plataforma e os Estados-Membros, mas todas as pessoas que atuam por meio dessas plataformas.

Nesse sentido, a alínea “f” define que os representantes dos trabalhadores podem ser os sindicatos e também outros representantes livremente eleitos por eles, conforme o direito e as práticas nacionais. Já a alínea “g” trata dos representantes das pessoas que trabalham em plataformas digitais, especificando que podem ser os mesmos representantes dos trabalhadores ou, quando previsto nos ordenamentos jurídicos nacionais, representantes das pessoas que trabalham em plataformas digitais.

Por fim, as alíneas “h” e “i” do artigo 1.º tratam, respectivamente, dos sistemas automatizados de monitorização (SAM) e dos sistemas automatizados de tomada de decisões (SATD). Os SAM são utilizados para supervisionar ou avaliar, por meios eletrônicos, o desempenho do trabalho da pessoa que atua em plataformas digitais. Já os SATD referem-se a sistemas empregados para tomar ou apoiar decisões que impactam significativamente essas pessoas – sobretudo no que diz respeito às condições de trabalho, recrutamento, acesso e atribuição de tarefas, tempo de trabalho, acesso à formação, promoções (ou equivalentes), situação contratual, suspensões e outras medidas disciplinares. A delimitação desses conceitos é relevante, pois, no Capítulo III, dedicado à gestão algorítmica do trabalho em plataformas, a Diretiva impõe uma série de limitações ao uso dos SAMs e SATDs. Essas

restrições, em regra, aplicam-se a todas as pessoas que trabalham em plataformas digitais, e não apenas àquelas reconhecidas pela norma como trabalhadoras.

O núcleo da Diretiva, contudo, encontra-se no Capítulo II, especialmente nos artigos 4.º e 5.º. O artigo 4.º determina que os Estados-Membros devem adotar procedimentos eficazes e adequados com o objetivo de “verificar e assegurar a determinação do estatuto profissional correto das pessoas que trabalham em plataformas digitais, a fim de verificar a existência de uma relação de trabalho” (União Europeia, 2024, p. 15). Essa verificação deve basear-se nos fatos relacionados à execução concreta das atividades laborais, com atenção especial ao uso de SAM e de SATD, independentemente da forma como a relação é qualificada em eventual contrato celebrado entre as partes. A norma consagra, de maneira clara, o princípio da primazia da realidade, na diretriz estabelecida pela Recomendação n.º 198 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), de 2006³⁹, ao priorizar a realidade fática em detrimento do formalismo contratual.

Já o artigo 5.º institui a presunção de relação de trabalho no âmbito das plataformas digitais. De acordo com a norma, a relação existente entre uma pessoa que trabalha em plataformas digitais e a empresa proprietária da plataforma é presumida como relação de trabalho nos casos em que se verificarem fatos que indiquem a direção e o controle da atividade por parte da plataforma, nos termos do direito nacional, das convenções coletivas ou das práticas em vigor nos Estados-Membros, e sempre levando em consideração a jurisprudência do TJUE.

A presunção de relação de trabalho se aplica a todos os processos judiciais ou administrativos em que a natureza jurídica da relação da pessoa que trabalha em plataformas digitais e da empresa proprietária da plataforma seja discutida, e somente poderá ser afastada se a plataforma provar que a relação estabelecida com seus(as) trabalhadores(as) é de outra natureza (parágrafo 1.º do artigo 5.º). Cabe à empresa proprietária do *software*, então, demonstrar que não exerce o controle e a direção da atividade desempenhada pela pessoa trabalhadora, tendo em vista que esse é o elemento central que diferencia, na ótica da norma europeia, uma relação trabalhista de uma relação contratual civil.

É importante reafirmar, aqui, o que já foi dito em linhas pretéritas no que se refere à nomenclatura utilizada no contexto europeu: ao instituir a presunção, bem como durante todo

³⁹ Dispõe o art. 9º da Recomendação 198 da OIT: “Com a finalidade da proteção das políticas nacionais para os trabalhadores em uma relação de trabalho, a determinação da existência de tal relação deve ser guiada primeiramente pelos fatos relacionados com o tipo de trabalho e a remuneração do trabalhador, não resistindo como a relação é caracterizada em qualquer acordo contrário, contratual ou que possa ter sido acordado entre as partes.”

o corpo da Diretiva, utiliza-se a expressão “relação de trabalho” fazendo referência ao que, no Brasil, chamamos relação de emprego. Isto pois, nos termos da diretiva, é considerada relação de trabalho aquela na qual se verifiquem fatos que indicam a direção e o controle.

Dado o caráter generalista da norma, a opção pela criação de uma presunção legal, em vez de uma legislação que enquadre expressamente todos(as) os(as) trabalhadores(as) de plataformas como empregados(as), nos parece tecnicamente mais adequada, diante da diversidade de empresas-plataforma e, conseqüentemente, de modelos de negócios que elas adotam. No entanto, para que a norma cumpra seu propósito, é imprescindível a existência de um aparato institucional capaz de garantir sua efetivação. Acertadamente, a Diretiva estabelece diversas medidas com esse objetivo.

O parágrafo 4.º do artigo 5.º determina que toda pessoa que trabalha em plataformas digitais, ou seu representante, tem o direito de instaurar processo administrativo ou judicial para que seja reconhecido seu estatuto profissional correto. Também autoriza que a autoridade nacional competente adote as medidas que considerar necessárias para essa finalidade. Já o parágrafo 5.º fixa que sempre que essa autoridade identificar indícios de classificação incorreta deverá tomar providências para assegurar a adequada qualificação profissional da pessoa que atua por meio da plataforma de trabalho digital.

No artigo 6.º, consta que os Estados-Membros devem adotar medidas de apoio para garantir a aplicação e o cumprimento da presunção. Entre essas medidas, destacamos: emissão de orientações dirigidas às plataformas de trabalho digitais, às pessoas que nelas atuam e aos parceiros sociais, com o objetivo de promover a compreensão e a correta aplicação da presunção legal; elaboração de diretrizes e definição de procedimentos para identificar e sancionar plataformas que descumpram as normas relativas à determinação do estatuto profissional correto das pessoas que nelas trabalham; realização de controles e inspeções pelas autoridades nacionais, inclusive no caso de plataformas cuja relação com os(as) trabalhadores(as) já tenha sido analisada por autoridade competente; promoção de formação adequada, bem como a disponibilização de conhecimentos técnicos às instituições responsáveis pela fiscalização, principalmente no que se refere ao tema da gestão algorítmica.

Embora o Capítulo II da Diretiva contenha seu núcleo, por tratar diretamente da questão do vínculo de trabalho, o texto vai além da dicotomia entre autonomia e subordinação. Isto é, a norma não se limita à discussão sobre a natureza jurídica da relação existente entre pessoas que trabalham em plataformas digitais e as empresas proprietárias desses sistemas, mas avança ao abordar temas fundamentais como o controle digital, a proteção de dados e a dominação algorítmica exercida pelas empresas-plataforma.

Assim, o artigo 7.º, que inaugura o Capítulo III, estabelece que as empresas-plataforma estão proibidas de adotar determinadas condutas, consideradas abusivas, no tratamento de dados pessoais das pessoas que trabalham em plataformas digitais. Entre essas condutas, sublinhamos a vedação ao tratamento de dados sobre o estado emocional ou psicológico dos usuários; bem como de conversas privadas, inclusive aquelas realizadas com outras pessoas que trabalham em plataformas ou com seus representantes. Também é proibida a coleta de dados pessoais durante os períodos em que a pessoa não estiver prestando serviços, assim como o tratamento de dados com o objetivo de prever o exercício de direitos como os de associação, de negociação e de informação e consulta. Veda-se, ainda, o tratamento de dados com a finalidade de inferir informações sensíveis – como origem étnico-racial, orientação sexual, convicções políticas e religiosas, estado de saúde, estatuto sorológico –, além do uso de dados biométricos para fins de identificação das pessoas que trabalham em plataformas, quando comparados a dados biométricos armazenados em outras bases de dados.

Logo em seguida, o artigo 8.º determina que as empresas devem realizar uma avaliação de impacto sobre a proteção de dados das pessoas usuárias, considerando as vedações previstas no artigo 7.º, e disponibilizar essa avaliação, por escrito (parágrafo 2.º), aos representantes dos trabalhadores.

O artigo 9.º estabelece que os Estados-Membros devem exigir que as plataformas informem as pessoas que nelas trabalham, seus representantes e, mediante solicitação, às autoridades nacionais competentes sobre o uso de SAMs e SATDs, indicando, expressamente:

- a) No que diz respeito aos sistemas automatizados de monitorização:
 - i) se esses sistemas estão a ser utilizados ou se foram tomadas medidas para a sua introdução,
 - ii) as categorias de dados e de ações monitorizados, supervisionados ou avaliados por esses sistemas, incluindo qualquer avaliação pelo destinatário do serviço,
 - iii) o objetivo da monitorização e a forma como o sistema deve efetuar essa monitorização
 - iv) os destinatários ou categorias de destinatários dos dados pessoais tratados por esses sistemas e qualquer transmissão ou transferência desses dados pessoais, inclusive no âmbito de um grupo de empresas;
- b) No que diz respeito aos sistemas automatizados de tomada de decisões:
 - i) se esses sistemas estão a ser utilizados ou se foram tomadas medidas para a sua introdução,
 - ii) as categorias de decisões tomadas ou apoiadas por tais sistemas,
 - iii) as principais categorias de dados e os principais parâmetros tidos em conta por esses sistemas e a importância relativa desses parâmetros nas decisões automatizadas, incluindo a forma como o comportamento ou os dados pessoais das pessoas que trabalham em plataformas digitais influenciam as decisões,
 - iv) os motivos subjacentes a qualquer decisão de restringir, suspender ou encerrar contas pessoais das pessoas que trabalham em plataformas digitais, de recusar

remuneração por trabalho efetuado por essas pessoas, bem como a qualquer decisão que altere a sua situação contratual ou qualquer decisão de efeito equivalente ou prejudicial;

c) Todas as categorias de decisões tomadas ou apoiadas por sistemas automatizados que afetam de alguma forma as pessoas que trabalham em plataformas digitais. (Parlamento Europeu e Conselho da União Europeia, 2024, p. 17-18).

Essas informações devem ser prestadas diretamente às pessoas que trabalham em plataformas digitais, de forma concisa e acessível, no mais tardar, no primeiro dia de trabalho. Devem ser novamente fornecidas antes da introdução de alterações significativas nos sistemas automatizados e, ainda, a qualquer momento, mediante solicitação do usuário (parágrafo 3.º). Todas essas informações também devem ser prestadas durante os processos de recrutamento e de seleção, no que se refere aos SAMs e SATDs utilizados neste momento pré-contratual (parágrafo 5.º).

De forma exaustiva e pormenorizada, as informações devem ser fornecidas aos representantes dos trabalhadores: antes da implementação dos SAMs e SATDs; antes de quaisquer alterações que afetem as condições de trabalho; ou a qualquer momento, mediante solicitação. No caso das autoridades nacionais competentes, todas as informações mencionadas devem ser prestadas a qualquer tempo, desde que requeridas (parágrafo 4.º).

Outro requisito estabelecido pela Diretiva para o uso regular de SAMs e SATD é a supervisão humana. O artigo 10.º determina que os Estados-Membros devem assegurar que, ao menos a cada dois anos, as empresas realizem uma avaliação do impacto das decisões tomadas ou apoiadas por tais sistemas. Além disso, devem alocar os recursos humanos necessários para a supervisão e avaliação das decisões, sendo exigido que as pessoas contratadas para essa finalidade tenham competência para analisar criticamente as decisões automatizadas. A norma cria, ainda, uma espécie de estabilidade funcional para tais profissionais, determinando que aqueles ou aquelas que exercem a atividade de supervisão e avaliação de decisões automatizadas devem gozar de proteção contra despedida ou qualquer medida disciplinar desfavorável em razão do exercício do cargo.

Destaca-se, por fim, o parágrafo 5.º do artigo 10.º, que estabelece que qualquer decisão que restrinja, suspenda, finalize ou prejudique de forma semelhante os direitos de uma pessoa que trabalha em plataformas digitais deve ser tomada por um ser humano. Essa disposição é detalhada no artigo 11.º, que trata especificamente da revisão humana, fixando que os Estados-Membros devem assegurar que as pessoas que trabalham em plataformas tenham acesso a uma pessoa designada pela plataforma para analisar e esclarecer os fatos e as circunstâncias que motivaram determinada decisão, principalmente as baseadas no uso de SAMs e SATDs. Além disso, as plataformas são obrigadas a justificar, verbalmente ou por

escrito, as decisões automatizadas que afetem os trabalhadores, garantindo que a explicação seja clara, compreensível e fornecida sem demora injustificada.

Nos casos em que a decisão envolver a restrição, suspensão ou encerramento da conta de uma pessoa que trabalha em plataformas digitais, ela tem o direito de receber uma declaração escrita com os motivos da decisão (artigo 11.º, parágrafo 1.º, parte final). Além disso, as pessoas trabalhadoras, bem como suas representações, têm o direito de solicitar formalmente a revisão das decisões. A plataforma, por sua vez, deve responder em até duas semanas, retificando a decisão sempre que esta violar direitos da pessoa usuária e, caso a retificação não seja possível, deve oferecer compensação adequada pelos danos sofridos (artigo 11.º, parágrafos 2.º e 3.º). Com isso, a Diretiva reforça a vedação aos bloqueios automatizados, prática recorrente e amplamente denunciada por trabalhadores(as) de plataformas, exigindo que decisões com impacto significativo passem por validação humana e sejam passíveis de revisão e responsabilização.

A partir de uma interpretação sistemática da norma europeia, fica evidente que não há uma vedação à utilização de SAMs e SATDs. O conceito de trabalho em plataformas digitais adotado pela Diretiva, na verdade, pressupõe o uso desses sistemas. Não se discute sobre eventual proibição do uso dessas tecnologias para gerenciamento do trabalho ou dos processos produtivos. O que se faz é limitar seu uso, de modo a garantir a observância das normas de Direito Internacional do Trabalho e também das normas referentes à proteção de dados pessoais, sobretudo o Regulamento Geral sobre a Proteção de Dados (RGPD), vigente na União Europeia desde 2018 (Regulamento 2016/679).

Portanto, não se trata de uma proibição ao uso de tecnologias na organização do trabalho, como tentam fazer crer as empresas-plataforma. O que se exige é a adequação desse uso a um patamar mínimo de direitos trabalhistas. Há uma preocupação em tornar transparente o funcionamento dos algoritmos. A intenção é desmistificar e, assim, regulamentar o controle algorítmico do trabalho humano. Nesse sentido, a norma europeia se mostra bastante avançada em relação aos demais marcos normativos globais, ao contrariar o que Daniela Muradas (2023) designou como uma cultura absenteísta e não interventiva do Estado no campo tecnológico.

Logo em seguida, a Diretiva aborda tópicos como a garantia dos direitos à saúde e segurança do trabalho, estabelecendo disposições específicas para esse grupo de trabalhadores. Entre elas, destaca-se a vedação ao uso de SAMs e SATDs que exerçam pressão indevida sobre os trabalhadores ou que coloquem em risco sua segurança e saúde

física e mental. Essa previsão é importante sobretudo considerando que diversas pesquisas⁴⁰ demonstram que essas empresas utilizam mecanismos de *gamificação* e de *neuromarketing* para incentivar os(as) trabalhadores(as) a cumprirem jornadas extenuantes e a permanecerem conectados(as) às plataformas por períodos prolongados,⁴¹ e que, em se tratando de trabalho de dados, algumas atividades envolvem riscos psicossociais, como a moderação de conteúdos sensíveis, violentos ou pornográficos.⁴²

A Diretiva também trata de outros temas importantes que, devido a limitações de extensão desta dissertação, não abordaremos diretamente, mas que merecem ser mencionados. Entre eles estão: direito à informação e consulta das pessoas que trabalham em plataformas digitais (artigos 13.º e 14.º); direito à transparência no trabalho em plataformas digitais (artigos 16.º e 17.º); direito de recurso e acesso à justiça (artigo 18.º); prerrogativas dos representantes dos trabalhadores (artigos 15.º e 19.º); canais de comunicação para os trabalhadores (artigo 20.º); acesso aos elementos de prova (artigo 21.º); proteção contra tratamento desfavorável (artigo 22.º); proteção contra despedimento e ônus da prova (artigo 23.º); fiscalização e sanções (artigo 24.º); promoção da negociação coletiva (artigo 25.º); cláusula de não regressão e disposições mais favoráveis (artigo 26.º); divulgação de informações (artigo 27.º); regras específicas sobre o tratamento de dados pessoais (artigo 28.º); disposições sobre transposição, aplicação, reexame e vigência (artigos 29.º a 31.º)

Cabe, ainda, destacar brevemente o conteúdo do artigo 21.º, que, ao tratar do acesso aos elementos de prova, determina que tribunais nacionais devem ter competência para ordenar a divulgação dos dados necessários ao julgamento, incluindo informações confidenciais. A depender de sua aplicação concreta, essa disposição poderá fundamentar decisões que possibilitam a quebra da “caixa-preta” dos algoritmos. Isso é extremamente relevante, considerando que é o desconhecimento acerca de seu funcionamento que permite que o capital tecnológico subverta a legislação.

Além disso, merecem destaque o artigo 25.º, que estabelece que os Estados-Membros devem adotar medidas adequadas para promover e incentivar o exercício do direito à negociação coletiva no âmbito do trabalho em plataformas digitais; e o artigo 26.º, que dispõe que a Diretiva não pode ser utilizada como fundamento para a redução da proteção já conferida aos trabalhadores em determinados Estados-Membros, tampouco para

⁴⁰ Cf. Leme (2020), Coutinho (2021) e Pereira (2024).

⁴¹ Para um estudo mais aprofundado acerca das práticas de gamificação adotadas pelas empresas-plataforma, cf. Pereira (2024).

⁴² Cf. Casilli (2019); Viana Braz, Tubaro, Casilli (2023).

impedir a adoção de normas mais favoráveis – positivamente expressa do clássico princípio *juslaboral* da vedação do retrocesso.⁴³

A análise deste documento revela uma tendência internacional de reconhecimento de que os(as) trabalhadores(as) *uberizados(as)* não apenas podem ser – como, em regra, são – subordinados(as), mas também demandam não apenas a proteção geral conferida à classe trabalhadora, e sim garantias adicionais e específicas, principalmente no que se refere ao uso de seus dados pessoais e às estratégias digitais de controle e gerenciamento empregadas pelas plataformas. Trata-se, portanto, de um avanço significativo em relação à forma como a questão vem sendo tratada em outros contextos, como no caso brasileiro, onde predomina a tendência de afastar essas pessoas da proteção assegurada pelo Direito do Trabalho, bem como de ampla permissividade no que refere ao uso das SAMs e SATDs.

Todavia, embora vinculante, a norma não é de aplicação direta, cabendo aos Estados-Membros a adoção das medidas necessárias para o cumprimento dos objetivos nela estabelecidos. Assim, será necessário, em estudos futuros, verificar de que forma essa presunção de relação trabalhista instituída na Diretiva está – ou não – sendo aplicada. Será igualmente importante acompanhar a implementação das normas relativas à limitação do uso de SAMs e de SATDs, a fim de avaliar se o resultado efetivo será a concretização de tais direitos trabalhistas para essa parcela crescente da classe trabalhadora.

A garantia de condições mínimas de trabalho às pessoas que atuam por meio de plataformas digitais permanece um desafio na União Europeia. Porém, esse desafio, ao menos no plano institucional, já não envolve a criação de uma norma que reconheça a presunção de vínculo laboral, mas sim a adoção de medidas concretas que assegurem a efetiva implementação da regulação vigente, a edição de normas ainda mais protetivas e/ou a construção de alternativas democráticas de auto-organização desse novo proletariado. Caso contrário, se, ao longo dos próximos anos, constatarmos que a Diretiva não teve aplicabilidade significativa, que a situação fática permaneceu inalterada ou que ocorreram apenas mudanças marginais no que se refere às condições de vida e trabalho dos(a) trabalhadores(as) *uberizados(as)*, estaremos diante de um cenário em que a regulação não foi capaz de se sobrepor aos interesses das *big techs*, o que indicará a instauração de um cenário catastrófico para o mundo do trabalho contemporâneo.

⁴³ Sobre o princípio da vedação do retrocesso, Cf. Muradas (2010) e Seferian (2021).

2.2 Dependência e superexploração do trabalho na América Latina⁴⁴

Na seção anterior, analisamos, a partir do exemplo da União Europeia, uma situação em que o tratamento jurídico conferido ao trabalho uberizado no centro do sistema capitalista de produção mostrou-se diametralmente oposto àquele adotado no Brasil. A Teoria Marxista da Dependência (TMD) oferece um ponto de partida fundamental para a compreensão das razões pelas quais essa discrepância se impõe.⁴⁵

Formulada entre as décadas de 1960 e 1970 por Ruy Mauro Marini, Vânia Bambirra e Theotônio dos Santos, então docentes da recém-criada Universidade de Brasília (UnB) e dirigentes da Organização Revolucionária Marxista Política Operária (ORM-Polop), a TMD se contrapunha a três grupos que, naquele momento, protagonizavam o debate crítico sobre a América Latina.

Primeiramente, aos estudiosos vinculados à Comissão Econômica para a América Latina e o Caribe (CEPAL), que, embora reconhecessem a existência de uma dependência externa dos países periféricos em relação ao Norte Global, não a concebiam como um elemento estrutural e indissociável do processo de expansão capitalista (Dos Santos, 2011). Esses intelectuais, como Raúl Prebisch (1962), Celso Furtado (1962) e Maria da Conceição Tavares (1974), compartilhavam, ainda que com divergências quanto às condições para tanto, a crença na possibilidade de superação da dependência por meio do planejamento estatal.

Em segundo lugar, à escola uspiana, liderada por Fernando Henrique Cardoso (1973), que sustentava a tese de um desenvolvimento subordinado das economias latino-americanas, realizado por meio da sua integração ao capitalismo internacional de forma associada e dependente.

Por fim, a TMD também se opunha às teses dos partidos que, naquele contexto histórico, polarizavam as esquerdas no Brasil – o Partido Comunista do Brasil (PCB) e o Partido Trabalhista Brasileiro (PTB). Ambas as legendas, inspiradas por uma perspectiva etapista derivada do evolucionismo vulgar de influência stalinista, defendiam uma aliança tática da classe trabalhadora com a burguesia industrial nacional. Essa posição baseava-se na ideia de que seria necessário, primeiramente, realizar uma revolução democrático-burguesa

⁴⁴ Uma versão anterior deste item, bem como do item 2.3, foi publicada como capítulo da obra “Governança digital: Plataformas de internet, soberania digital e inteligência artificial” (Sousa, 2025).

⁴⁵ O aprofundamento sobre a TMD, bem como a decisão por abordá-la nesta dissertação, resultou, em grande medida, dos estudos realizados na disciplina Seminários de Teoria Social Latino-Americana IV: da Teoria da Dependência à Teoria do Sistema-Mundo, ministrada pelo professor Dr. David F. L. Gomes, no semestre 2023.2, na Faculdade de Direito da UFMG. Registramos aqui nossa gratidão ao professor David pelos diálogos abertos e pelas contribuições generosas durante as aulas e nos encontros pelos corredores da faculdade.

para desenvolver as forças produtivas capitalistas, criando, assim, as condições para uma posterior revolução socialista (Dal Rosso, Seabra, 2016; Demier, 2017).

Polemizando com essas correntes, a teorização desenvolvida pelos professores da UnB aprofunda a compreensão marxiana expressa em capítulos como o 13 (“Maquinaria e grande indústria”), o 22 (Transformação de mais-valor em capital”), o 24 (“A assim chamada acumulação primitiva”) e o 25 (“A teoria moderna da colonização”) do Livro I de O Capital.

Em sua obra de maturidade, Marx faz breves, porém significativas, observações sobre a relação entre o centro e a periferia do sistema capitalista. Em uma passagem do Capítulo 13, por exemplo, o autor aponta como a colonização engendra uma nova divisão internacional do trabalho, na qual uma parte do globo, majoritariamente agrícola, passa a funcionar como fornecedora de matérias-primas para a parte industrializada:

A maquinaria promove, por um lado, um incremento direto da matéria-prima, tal como ocorreu, por exemplo, com a *cotton gin*, que aumentou a produção de algodão. Por outro lado, o barateamento dos produtos feito à máquina e os sistemas revolucionados de transporte e de comunicação são armas para a conquista de mercados estrangeiros. Ao arruinar o produto artesanal desses mercados, a indústria mecanizada os transforma compulsoriamente em campos de produção de sua matéria-prima. Assim, por exemplo, as Índias Orientais foram obrigadas a produzir algodão, lã, cânhamo, juta, anil etc. para a Grã-Bretanha. A constante ‘transformação em supranumerários’ dos trabalhadores nos países da grande indústria estimula de modo artificial a emigração e a colonização de países estrangeiros, transformando-os em caleiros de matérias-primas para a metrópole, como ocorreu com a Austrália, convertida num centro de produção de lã. Cria-se, assim, uma nova divisão internacional do trabalho, adequada às principais sedes da indústria mecanizada, divisão que transforma uma parte do globo terrestre em campo de produção preferencialmente agrícola voltado a suprir as necessidades de outro campo, preferencialmente industrial. (Marx, 2023. p. 523).

Nessa perspectiva, os(as) teóricos(as) vinculados(as) à Teoria Marxista da Dependência buscaram aprofundar as formulações de Karl Marx sobre a relação entre centro e periferia no capitalismo. Como observa Carcanholo (2023, p. 5), o ponto de partida era compreender a economia mundial como uma “unidade (dialética) entre economias imperialistas e dependentes” e, a partir dessa concepção, identificar as particularidades comuns às economias dependentes.

A teorização de Marini, e, mais especificamente, o artigo *Dialética da Dependência*, escrito em 1973 durante seu exílio no Chile,⁴⁶ será utilizada como base para nossa exposição sobre a TMD, tanto pela sistematicidade da análise quanto pelo reconhecimento desse texto como o mais representativo e completo, do ponto de vista teórico, dessa corrente.

⁴⁶ Após o Golpe de 1964, Ruy Mauro Marini, então docente da UnB, foi preso e torturado no Centro de Informações da Marinha (CENIMAR), e, posteriormente, exilado no México e no Chile (Sader, 2000).

Em *Dialética da Dependência*, Marini (2017) introduz a discussão sobre a América Latina analisando o papel que a região desempenhou no sistema capitalista de produção desde o período colonial. Ele demonstra que as colônias funcionaram como fornecedoras de metais preciosos e gêneros exóticos destinados à exportação para os países centrais, o que permitiu o desenvolvimento do capital comercial e bancário europeu. Posteriormente, com a conquista da independência política, as ex-colônias passaram a estabelecer relações comerciais diretas com as antigas metrópoles, com base na exportação de bens primários e na importação de manufaturas. Esse é o momento inaugural da divisão internacional do trabalho.

É, portanto, no século XIX que se inicia a dependência, entendida como “uma relação de subordinação entre nações formalmente independentes, em cujo âmbito as relações de produção das nações subordinadas são modificadas ou recriadas para assegurar a reprodução ampliada da dependência” (Marini, 2017, p. 327), ou, ainda, como “uma situação na qual a economia de certos países é condicionada pelo desenvolvimento e pela expansão de outra economia à qual a primeira está subordinada” (Dos Santos, 2011, p. 5).

Disso decorre que, na Europa, o desenvolvimento das forças produtivas e o aumento do mais-valor relativo estiveram condicionados à extração de matérias-primas e bens-salário diretamente dos países latino-americanos, tanto antes quanto após a independência política das colônias. O baixo desenvolvimento produtivo das economias periféricas tornou-se, assim, uma condição necessária ao desenvolvimento do capitalismo global (Bambirra, 2019; Dos Santos, 2011). Essa conclusão contrapõe-se radicalmente às formulações dos teóricos da modernização da primeira metade do século XX, como Talcott Parsons, que, adotando uma perspectiva evolucionista, sugeriam que os países subdesenvolvidos seguiriam as mesmas etapas históricas vividas pelas nações industrializadas.

Essa dinâmica revela que a consolidação da economia manufatureira europeia e o avanço tecnológico nos centros capitalistas foram viabilizados pela extração de matérias-primas e bens-salário da América Latina, o que permitiu, em particular, o aumento da produtividade e da mais-valia relativa nos países centrais. Dessa forma, nesses países, a acumulação passou a “depender mais do aumento da capacidade produtiva do trabalho do que simplesmente da exploração do trabalhador” (Marini, 2017, p. 328).

É nesse contexto que se manifesta a contradição central da acumulação capitalista: à medida que os saltos tecnológicos ampliam a extração de mais-valor relativo nos centros hegemônicos, também elevam a composição orgânica do capital, pressionando a taxa média de lucro para baixo – fenômeno conhecido como a queda tendencial da taxa de lucro, já introduzido no Capítulo 1 desta dissertação.

Os capitalistas vinculados aos países imperialistas tendem a adotar uma série de estratégias para contrarrestar a tendência à queda das taxas de lucro. Como afirma Marini (2017), no plano produtivo, a resposta consiste na ampliação do mais-valor – seja por meio do aumento do grau de exploração do trabalho, seja pela compressão dos salários abaixo de seu valor – e/ou na redução do valor do capital constante. Até aqui, não se trata de nenhuma novidade substancial, pois essas são precisamente as causas contrarrestantes à queda da taxa de lucro já discutidas por Marx (2016) no Capítulo 14 do Livro III de *O Capital*. No entanto, no âmbito da circulação, observa-se uma tendência, por parte das classes proprietárias dos países centrais, à implementação de mecanismos de transferência de valor dos países periféricos para os centrais. A atuação desses mecanismos de compensação ajuda, portanto, a explicar a deterioração dos termos de troca.⁴⁷

O desenvolvimento das relações mercantis coloca as bases para que uma melhor aplicação da lei do valor tenha lugar, mas, simultaneamente, cria todas as condições para que operem os distintos mecanismos mediante os quais o capital trata de burlá-la.

Teoricamente, o intercâmbio de mercadorias expressa a troca de equivalentes, cujo valor se determina pela quantidade de trabalho socialmente necessário que as mercadorias incorporam. Na prática, observam-se diferentes mecanismos que permitem realizar transferências de valor, passando por cima das leis da troca, e que se expressam na forma como se fixam os preços de mercado e os preços de produção das mercadorias (Marini, 2017, p. 331).

Desse modo, para Marini, a forma pela qual os preços das mercadorias são fixados viabiliza a transferência de valor da periferia ao centro. Os países industriais vendem suas mercadorias aos latino-americanos por preços muito superiores ao seu valor.

Várias peculiaridades do desenvolvimento capitalista mundial permitiram, e continuam a permitir, que as burguesias internacionais se apropriem dessa parcela do valor gerada no Sul Global. Marini destaca, primeiramente, que nações com forças produtivas mais desenvolvidas conseguem produzir as mesmas mercadorias a custos mais baixos, podendo, mesmo assim, vendê-las por preços que não refletem essa diferença. Em segundo lugar, quando se trata da troca entre diferentes classes de produtos – como as manufaturas produzidas no Norte e exportadas à América Latina –, a assimetria tecnológica e produtiva faz com que as nações centrais possam vendê-los a preços de mercado elevados que não

⁴⁷ A deterioração dos termos de troca é a situação na qual o valor dos bens primários fornecidos pela América Latina tende a decrescer, ao passo que os bens manufaturados produzidos pelos países europeus e pelos Estados Unidos tendem a passar por um processo de constante valorização. Esta constatação empírica, que já havia sido realizada, inclusive, pelos estudiosos ligados à CEPAL, contrapõe-se à teoria do comércio internacional de perspectiva neoclássica, a qual, baseada na ideia de vantagens comparativas, preleciona que o intercâmbio de bens primários e manufaturados levaria ao equilíbrio dos preços de tais mercadorias, o que geraria, supostamente, uma troca igualitária entre diferentes nações.

correspondem aos seus valores reais (Marini, 2017). A partir disso, a burguesia imperialista apropria-se de um mais-valor *extraordinário*, na medida em que não resulta do aumento da produtividade, mas de um valor transferido diretamente dos países dependentes em função da dinâmica global de funcionamento do sistema.

A superexploração da força de trabalho surge, nesse contexto, como um mecanismo de compensação adotado nos países periféricos diante da perda de valor provocada pela troca desigual. Isto é, em razão de tal relação estruturalmente desvantajosa observada na esfera da circulação, as classes proprietárias optam por compensar a perda de valor não pela via do desenvolvimento das forças produtivas, mas pela adoção de práticas específicas de exploração de suas classes trabalhadoras. Evidentemente, não se trata de uma mera opção imoral realizada pelas classes dominantes, mas de uma postura decorrente da alta elasticidade da força de trabalho interna, do baixo nível de desenvolvimento das forças produtivas na América Latina e dos tipos de atividades majoritariamente realizadas nesta região. Isto pois, na indústria extrativa e na agricultura, “o efeito do aumento do trabalho sobre os elementos do capital constante são muito menos sensíveis [do que na indústria fabril], sendo possível, pela simples ação do homem sobre a natureza, aumentar a riqueza produzida sem um capital adicional” (Marini, 2017, p. 332).

A superexploração é definida, então, como a “maior exploração da força física do trabalhador, em contraposição à exploração resultante do aumento de sua produtividade” (Marini, 2017a, p. 350), ou seja, em contraposição à expansão do mais-valor relativo. Para Marini, isso ocorre por meio de três mecanismos: a intensificação das jornadas de trabalho, a extensão das jornadas e, por fim, a expropriação de parte do trabalho necessário ao trabalhador ou à trabalhadora para manutenção de sua força de trabalho (Marini, 2017).

Certamente, esses mecanismos, embora exacerbados na periferia, já haviam sido apontados por Marx no contexto do capitalismo industrial europeu. No Capítulo 10 do Livro I de O Capital (“O conceito de mais-valor relativo”), ele trata do prolongamento da jornada como forma de ampliação do mais-valor absoluto. No Capítulo 13 (“Maquinaria e grande indústria”), ele analisa o prolongamento e a intensificação das jornadas de trabalho como efeitos imediatos da produção mecanizada sobre o(a) trabalhador(a). Quanto à remuneração abaixo do valor da força de trabalho, embora Marx não sistematize a categoria, há diversas menções ao tema ao longo de sua obra. No já citado Capítulo 10 do Livro I, ele admite a possibilidade de compressão salarial, o que leva à reprodução atrofiada dos(as) trabalhadores(as) (Marx, 2023). No Capítulo 22 (“Transformação de mais-valor em capital”), Marx afirma que a redução forçada do salário abaixo de seu valor desempenha papel

relevante no processo de acumulação, ao transformar “o fundo necessário de consumo do trabalho num fundo de acumulação do capital” (Marx, 2023, p. 675). No Capítulo 9 do Livro III de *O Capital*, ao tratar dos preços de produção, ele aborda os motivos pelos quais as mercadorias, em geral, não são vendidas exatamente por seus valores; e, logo em seguida, no Capítulo 10, discute a maneira pela qual as mercadorias cujo valor individual é inferior ao valor de mercado permitem a realização de mais-valor e lucro extraordinário (Marx, 2017).

A peculiaridade dos países dependentes, portanto, não está na simples existência de mecanismos de extração ampliada de mais-valor, uma vez que eles estão presentes, de modo geral, em todas as formações econômico-sociais capitalistas. O que Marini destaca é que, em razão da troca desigual, nos países dependentes esses métodos são utilizados de forma intensificada. É essa intensificação que caracteriza a superexploração – a qual, portanto, não pode ser compreendida senão como uma categoria relacional. Nas palavras do autor:

Por outra parte, não é a rigor necessário que exista a troca desigual para que comecem a operar os mecanismos de extração de mais-valor mencionados; o simples fato da vinculação ao mercado mundial, e a conversão conseguinte da produção de valores de uso em produção de valores de troca que isso acarreta, tem como resultado imediato desatar um afã por lucro que se torna tanto mais desenfreado quanto mais atrasado é o modo de produção existente; [...]

O efeito da troca desigual é — à medida que coloca obstáculos à sua plena satisfação — o de exacerbar esse afã por lucro e aguçar portanto os métodos de extração de trabalho excedente.

Pois bem, os três mecanismos identificados — a intensificação do trabalho, a prolongação da jornada de trabalho e a expropriação de parte do trabalho necessário ao operário para repor sua força de trabalho — configuram um modo de produção fundado exclusivamente na maior exploração do trabalhador, e não no desenvolvimento de sua capacidade produtiva. (Marini, 2017, p. 333-334).

Os mecanismos de superexploração costumam se manifestar de forma combinada, implicando a remuneração do trabalho abaixo de seu valor. Isso pode ocorrer tanto pela imposição de jornadas intensificadas e prolongadas, quanto pela remuneração insuficiente para garantir o consumo necessário à reposição adequada da força de trabalho.

Da correta apreensão do que são esses mecanismos, compreendemos, também, que a superexploração não pode ser abordada como um sinônimo de maior exploração⁴⁸, mas como uma forma particular de exploração das classes trabalhadoras observada nos países dependentes.

⁴⁸ Considerando que, em Marx (2013, p. 675), o grau de exploração da força de trabalho está vinculado à taxa de mais-valor, é perfeitamente possível que uma pessoa trabalhadora empregada em um ramo altamente produtivo da indústria seja “mais explorada” do que outra que atua em um setor de baixa produtividade – ainda que esta última enfrente condições de trabalho significativamente piores. Isso porque, em Marx, exploração não é sinônimo de precariedade ou de más condições laborais em sentido amplo, mas está relacionada à taxa de mais-valor, que é sensível ao grau de produtividade: quanto maior este for, tende a ser maior a taxa de mais-valor, definida como a razão entre a massa de mais-valor e o capital variável.

A condição de dependência, assim, é marcada por algumas características centrais, sistematizadas por Carcanholo (2023, p. 6) da seguinte maneira: superexploração da força de trabalho; transferência de valor dos países dependentes aos imperialistas – seja via comércio internacional de mercadorias ou por mecanismos atrelados à conta de capital e serviços; concentração de renda; aprofundamento dos problemas sociais capitalistas. As duas últimas características são consequências da imposição dos mecanismos de superexploração.

Tudo isso faz com que o direito, inclusive o Direito do Trabalho, se reproduza de forma distinta nas periferias do capitalismo. Nesse contexto, são construídas relações jurídicas dependentes (Pazello, 2014; 2016), isto é, relações jurídicas que visam assegurar a manutenção da situação de dependência e a superexploração das classes trabalhadoras.⁴⁹ Reforma Trabalhista (Lei nº 13.467/2017), Lei nº 13.429/2017, que possibilitou a terceirização em atividades-fim, Reforma da Previdência (Emenda Constitucional nº 103/2019), Emenda do Teto de Gastos (Emenda Constitucional 95/2016), Novo Arcabouço Fiscal (Lei Complementar nº 200/2023) são expressões de nossa condição de dependência, cristalizadas em normas jurídicas.

O aparato conceitual pertinente à TMD foi originalmente elaborado na segunda metade do século XX, com o objetivo de compreender as particularidades do desenvolvimento das formações sociais latino-americanas sob a lógica da dependência. No entanto, os fundamentos aqui apresentados seguem oferecendo relevante capacidade analítica para a interpretação das dinâmicas capitalistas contemporâneas. A seguir, analisamos em que medida essas categorias – em especial as de dependência e superexploração da força de trabalho – contribuem na elucidação das transformações observadas no mundo do trabalho no século XXI, sobretudo do processo de uberização do trabalho.

2.3 Novas configurações da dependência: a superexploração que se intensifica e se transforma diante da uberização

⁴⁹ Nas palavras de Pazello (2014, p. 477): “Somos instados a dizer que a formação jurídica periférica não tem o mesmo desenvolvimento da formação jurídica central, assim como o capitalismo desenvolvido desta sociedade não é o mesmo que o subdesenvolvido daquela. As relações de troca que o capital engendrou, em nível internacional, proporcionou sociedades diferentes (centrais e periféricas) e não há nada que nos faça crer que as relações jurídicas (antes de tudo, relações sociais jurídicas) também não expressem esta dessemelhança. E tanto é assim que vimos na análise de Mascaro sobre o direito brasileiro que a formação deste redundou em “formas atípicas da instância jurídica”. Esta atipicidade (ou não plena autonomia ou impossibilidade técnica) tem seu lastro na história colonial, primeiro, e dependente, depois, que o país (e poderíamos dizer o continente) vivenciou. A esta atipicidade propomos que se chame “forma jurídica dependente”.”

Como ressalta Carcanholo (2023), a TMD não sustenta a existência de uma exploração entre países, mas sim de uma situação de dependência que decorre da relação dialética entre a produção e a apropriação de valor, mediada pela concorrência entre distintos capitais. A partir dessa compreensão teórica, é fundamental analisar o impacto da ascensão de um novo modelo de empresa – as plataformas digitais – e do novo modo de organização do trabalho – a uberização – nessa dinâmica. A questão central aqui é compreender se, e em que medida, o advento dessa nova forma de gerenciamento laboral no Brasil aprofunda a superexploração e a situação de dependência.

Já constatamos, no Capítulo 1, que, ao contrário do que afirmam os defensores da tese do "fim do trabalho" (Gorz, 1987; Offe, 1989; Kurz, 2003), a análise da dinâmica de uberização revela uma aceleração dos processos de expansão do assalariamento e da proletarização, apontados por Marx e Engels como tendências estruturais do sistema capitalista (Marx; Engels, 2005; Marx, 2023). Demonstramos também que esses processos ocorrem hoje de forma mais difusa, dado o caráter descentralizado da organização do trabalho, que dispensa a concentração de trabalhadores(as) em um mesmo espaço físico. Essas conclusões, alcançadas em etapa preliminar da pesquisa, já nos permitem ultrapassar uma primeira objeção possível à articulação entre a TMD e o processo de uberização do trabalho: sim, na maior parte dos arranjos uberizados que analisamos, estamos diante de relações de assalariamento e de exploração do trabalho.

Superada essa objeção, o que nossa pesquisa demonstra é que a ascensão das empresas-plataforma e seu espraiamento pelo Brasil vêm acompanhados de um fortalecimento tanto da superexploração quanto da condição de dependência.

Se, como compreendeu Marini (2017), no Brasil as burguesias apostam na intensificação da exploração das classes trabalhadoras como forma de compensar a perda de valor nas relações entre o Sul e o Norte Global, por outro lado, a estratégia de uberização permite ao capital – e, a cada vez mais, ao capital *estrangeiro* – ultrapassar conquistas históricas das classes despossuídas, cristalizadas em normas de direito constitucional, trabalhista e previdenciário, para, então, explorar sem limites. Esfacelam-se as barreiras sociais e jurídicas impostas à superexploração, cujos mecanismos passam a ser implementados com ainda maior facilidade.

Liberto dos grilhões da regulação legal, o capital passa a ampliar e intensificar jornadas, além de remunerar a força de trabalho abaixo de seu valor, sem as restrições outrora impostas pela institucionalidade. Essa realidade torna-se ainda mais evidente quando cotejamos a experiência europeia – onde, por meio da Diretiva UE 2024/2831, além da

instituição da presunção de laboralidade, foram adotadas normas para limitar o uso dos SAMs e dos SATDs – com a situação de total desregulamentação em nosso país. Por aqui, desde a chegada dessas empresas, em meados da década de 2010, trabalhadores(as) uberizados seguem exercendo suas atividades à margem de qualquer proteção jurídico-trabalhista.

A implementação dos mecanismos de superexploração torna-se ainda mais evidente quando analisamos os dados relativos à remuneração e às condições de trabalho dessas trabalhadoras e desses trabalhadores. Em relação ao mecanismo de expropriação do tempo de trabalho necessário à reposição da força de trabalho, observa-se que a maior parte da população uberizada é remunerada abaixo desse valor.

Conforme dados de 2022, o rendimento mensal médio de um motorista de aplicativo no Brasil era de R\$ 2.400,00, enquanto o de um entregador correspondia a R\$ 1.650,00 (Carvalho; Nogueira, 2024). Já a remuneração média de trabalhadores(as) de dados, conforme pesquisa de Viana Braz, Tubaro e Casilli (2023), divulgada em 2023, é de R\$ 582,71 mensais, provenientes exclusivamente dessa atividade, e de R\$ 1.866,00 no total – pois os(as) microtrabalhadores(as), em regra, acumulam esse trabalho com outras ocupações.

Em 2022, o salário mínimo necessário calculado pelo Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (DIEESE) para garantir o sustento de uma família composta por dois adultos e duas crianças variou entre R\$ 5.997,14, em janeiro, e R\$ 6.647,63, em dezembro (DIEESE, 2025).⁵⁰ Utilizando como referência o valor de dezembro, percebemos que a remuneração média de um motorista uberizado correspondia a 36,10% do valor necessário para garantir o mínimo indispensável à sobrevivência familiar; a de um entregador, a 24%; e de um(a) trabalhador(a) de dados, a 8,77%, considerando apenas o rendimento decorrente dessa atividade, ou a 28,07%, considerando a remuneração total. Tratam-se, portanto, de segmentos da classe trabalhadora que se reproduzem de forma atrofiada, porquanto remunerados muito abaixo do valor da sua força de trabalho.

Quanto à utilização do mecanismo de extensão da jornada como forma de ampliação da extração de mais-valor, observamos sua presença mais forte no caso dos motoristas e entregadores. Segundo dados de 2022, 32,2% dos motoristas de aplicativo trabalham entre 40 e 44 horas semanais; 10,6%, entre 45 e 48 horas; 27,3%, entre 49 e 60 horas; e 9,6% trabalham mais de 60 horas por semana. Já entre entregadores, 37% trabalham entre 40 e 44 horas semanais; 10,1%, entre 45 e 48 horas; 18,7%, entre 49 e 60 horas; e 8,6% ultrapassam

⁵⁰ Calculado pelo DIEESE, o salário mínimo necessário leva em consideração o atendimento às necessidades vitais básicas de uma pessoa trabalhadora e de sua família, como moradia, alimentação, educação, saúde, lazer, vestuário, higiene, transporte e previdência social, conforme estabelece o artigo 7º da Constituição. Para um detalhamento da metodologia utilizada no cálculo desse valor, cf. DIEESE (2016).

as 60 horas semanais (Carvalho; Nogueira, 2024). Em relação a esta categoria, observamos, ainda, a prevalência da intensificação da jornada de trabalho como mecanismo superexploração – a qual, muitas vezes, leva tais trabalhadores aos acidentes de trabalho e mesmo à morte. Dados do Hospital das Clínicas da Universidade de São Paulo demonstram que, de 2016 a 2022, houve um aumento de 20 para 80% da parcela de acidentes de motocicleta no setor de traumas do hospital. Em 2022, 70% dos internados do Instituto de Ortopedia e Traumatologia do hospital eram motociclistas (Ribeiro, 2024).

No que se refere aos(as) microtrabalhadores(as), a intensificação da jornada de trabalho também se destaca, porém, ela se manifesta de maneira completamente diferente. Temporalmente, a jornada dessas pessoas é, inclusive, mais curta – cerca de 15 horas e 30 minutos por semana (Viana Braz; Tubaro; Casilli, 2023); contudo, as atividades são marcadas pela presença de inúmeros riscos psicossociais. Vejamos os relatos de um trabalhador e de uma trabalhadora dados brasileira acerca da natureza da atividade que realizam, os quais foram obtidos em pesquisa realizada por Viana Braz, Tubaro e Casilli (2023) – a segunda citação já comentada brevemente na introdução desta dissertação:

Existem, sim, muitas tarefas estranhas, mas, como normalmente pagam um valor maior do que o normal, encaro como um mal necessário. Entre elas, tirar fotos de cocô de cachorro, avaliar sites pornográficos, avaliar o conteúdo pornográfico de imagens, gravar vídeos de você em determinadas condições (ambiente, luz, posicionamento etc.) (Angélica, 27, anos). (Viana Braz, Tubaro, Casilli, 2023, p. 17).

Eu trabalhava em um projeto do Facebook, tinha que verificar o anúncio, pra avaliar se tinha sangue, violência, abuso, se continha arma. Muitas vezes, peguei anúncio pesado. [...] Você precisa ter um psicológico forte pra trabalhar nisso. Você tinha que fazer tudo dentro de uma hora. Eles só te pagam o valor referente à hora. Eles falam que se você for ver e não conseguir terminar nem começa. Precisava de ter um apoio psicológico, um amparo. Uma mulher que conheci teve que fazer tratamento. É preciso tentar minimizar o impacto dos trabalhadores que ficam assistindo a mortes, pra tirar a imagem da cabeça da pessoa, porque ninguém consegue acostumar com isso. (Pedro, 23 anos). (Viana Braz, Tubaro, Casilli, 2023, p. 18).

Tudo isso sem mencionar o fato de o trabalho ser realizado, normalmente, em estado de solidão e completo isolamento e de, na maior parte dos casos, ser cumulado a outras jornadas – problema que se acentua sobretudo em se tratando de mulheres, que frequentemente conciliam as microatividades com o trabalho não remunerado de cuidado (BIT, 2018; Amâncio; Rosetti, 2025).

A pesquisa de Viana Braz, Tubaro e Casilli (2023) também demonstra que apenas 22% dos trabalhadores e das trabalhadoras de dados participam de algum espaço de discussão

relacionado ao trabalho, como grupos de Whatsapp, Telegram e Facebook; ao passo que 45,4% alegam que gostariam de integrar tais grupos para conversar com outros trabalhadores(as).

Ainda que nem em Marx, nem em Marini ou Bamberger haja um detalhamento conceitual preciso sobre o que se entende por intensificação da jornada ou por maior desgaste físico dos(as) trabalhadores(as), consideramos que, no contexto atual, é perfeitamente plausível falar em intensificação da jornada a partir do maior desgaste intelectual e emocional, dadas as características do trabalho de tratamento de dados.

Assim, ao contrário do que propaga o discurso associado à Inteligência Artificial, por trás da promessa de uma tecnologia automatizada, há trabalho intenso, custoso, subremunerado, desgastante, isolado e adoecedor, realizado por centenas de milhares de trabalhadores(as) superexplorados(as) das periferias do capitalismo.

Além disso, do ponto de vista qualitativo, é possível observar que a superexploração passou a se manifestar por meio de práticas distintivas do trabalho uberizado, as quais possibilitam a implementação específica de seus mecanismos. Entre elas, destacam-se: (a) a própria negação da condição de assalariamento, que permite a redução dos patamares remuneratórios e a supressão de direitos de centenas de milhares de trabalhadores(as); (b) o assalariamento por peça (Gontijo, 2023); (c) o controle e a discriminação algorítmica, por meio dos quais se estabelecem parâmetros de vigilância que reforçam assimetrias sociais e criam verdadeiros espaços cibernéticos de exceção (Muradas, 2023); (d) a ocultação da engenharia constitutiva dos algoritmos (Muradas, 2013); (e) a gamificação do trabalho (Abílio, 2020; Vidigal, 2023; Pereira, 2024); entre outras.

Observamos, também, uma alteração subjetiva no processo de superexploração. As três maiores empresas-plataforma em atividade no Brasil – Uber, 99 e iFood – são controladas diretamente por capitais estrangeiros. Como já abordamos no Capítulo 1, a 99 Tecnologia pertence, desde 2018, à chinesa Didi Chuxing (Bragado, 2023). A Uber nasceu nos Estados Unidos e desde 2019 possui capital aberto, atualmente avaliada em 150 bilhões de dólares (O Globo, 2024). A iFood, por sua vez, nasceu no Brasil, e foi vendida, em 2022, à Movable, empresa controlada pela multinacional holandesa Prosus e que faz parte do grupo sul-africano Naspers (Braun, 2022; Arbex, 2024).

Apenas essas três empresas são responsáveis por empregar, esquivando-se do reconhecimento da relação empregatícia, centenas de milhares de trabalhadores(as) brasileiros(as), apropriando-se do mais-valor por eles(as) produzido e sem a obrigação das contraprestações historicamente atreladas ao assalariamento formal. Como vimos no item

“1.2.3 Aproveitamento inédito da superpopulação relativa estagnada”, se antes o trabalho informal era realizado no âmbito da pequena propriedade e/ou proporcionava o enriquecimento de setores vinculados ao capital industrial competitivo, atualmente essa superpopulação relativa é absorvida diretamente por monopólios estrangeiros e o mais-valor por ela produzido é transferido diretamente ao Norte Global.

Em relação à origem das empresas gerenciadoras de microtrabalho, especialmente as que atuam na produção e no treinamento de dados – principais atividades associadas a esse tipo de trabalho –, constatamos que a grande maioria das plataformas que operam no Brasil é estadunidense (Viana Braz, 2021), como ilustrado no Quadro 1.

Quadro 1. Plataformas de microtarefas de produção e treinamento de dados em operação no Brasil

Empresa	Sede
Clickworker	Essen (Alemanha)
Microworkers	Dallas (Estados Unidos)
Appen	Charswood (Austrália)
Pactera	Pequim (China)
Lionbrigde	Waltham (Estados Unidos)
Ysense	Hampstead (Estados Unidos)
Amazon Mechanical Turk	Seattle (Estados Unidos)
InstaGC	Sellersburg (Estados Unidos)
TranscribeME	San Francisco (Estados Unidos)
CrowdSource	Swansea (Estados Unidos)
Figure Eight	San Francisco (Estados Unidos)
Spare5	Seattle (Estados Unidos)
SequenceWork	Birmingham (Inglaterra)
HiveWork	San Francisco (Estados Unidos)
Crowdtask	Belo Horizonte (Brasil)
RemoTasks	San Francisco (Estados Unidos)
RapidWorkers	Não identificado
Neevo	Seattle (Estados Unidos)

Fonte: Elaboração própria, com base nos dados apresentados por Viana Braz (2021, p. 167-168).

Há, portanto, uma clara demanda por microtarefas oriunda do Norte Global, o que leva autores como Antônio Casilli (2019) a compreenderem que estamos diante de um processo de realocação como serviço, a partir do qual microtarefas demandadas no Norte são realocadas para o Sul de maneira abrupta, sem a instalação de uma estrutura de comércio atrelada à empresa internacional, como observávamos nos casos de terceirização tradicional.

Muitas dessas empresas atuantes no Brasil sequer possuem representação legal no país, o que contraria a legislação vigente. Isso porque, para que uma empresa estrangeira atue em território nacional, é necessário: (1) autorização prévia do Governo Federal (art. 11, §2º do Decreto-Lei nº 4.657); e (2) a nomeação de representante legal residente no país, com poderes para responder administrativa e judicialmente (art. 1.138 do Código Civil).

Apesar de a legislação dispor que empresas estrangeiras atuantes no Brasil estão sujeitas às normas brasileiras (art. 1.137 do Código Civil), o fato de muitas não observarem essas condições formais dificulta inclusive sua responsabilização trabalhista, uma vez que torna o processo de notificação judicial na ação trabalhista uma verdadeira odisséia.

A partir desses dados, concordamos com Roberta Traspadini e Marisa Amaral (2021, s/p), ao afirmarem que a Uber é “um exemplo notório de capital financeiro monopolista, que expõe o quanto a hegemonia dos EUA está longe de deixar de ser referência no mundo e na América Latina”. Acrescentamos, contudo, que não se trata apenas da Uber: plataformas como 99, iFood, Amazon Mechanical Turk, Appen, Lionbridge/Telus, entre outras associadas ao processo de uberização do trabalho, também evidenciam a hegemonia imperialista sobre a América Latina. Elas expressam, de forma concreta, a continuidade da superexploração do trabalho e da transferência de valor do Sul para o Norte Global – ou seja, da condição de dependência e das relações jurídicas dependentes (Pazello, 2014; 2016) que estruturam o capitalismo brasileiro.

Não apenas isso. A presença e a atuação dessas empresas em território nacional – bem como de outras *big techs* como AWS, Nvidia e Meta – evidenciam também a continuidade do processo de acumulação originária, tal como apresentado por Marx no capítulo 24 do Livro I de O Capital, agora com ênfase na acumulação de dados. Isso ocorre porque, de diversas formas, essas empresas se apropriam dos dados produzidos e tratados no Brasil para o desenvolvimento de tecnologias que, posteriormente, nos serão vendidas. Mantém-se, assim, a lógica da divisão internacional do trabalho, como anteriormente analisada por Marx e Marini. Se, no passado, as ex-colônias produziam bens-salário enquanto as antigas metrópoles produziam manufaturas, hoje produzimos e tratamos dados, enquanto distintos capitais estrangeiros extraem esses insumos para desenvolver as mercadorias centrais e estratégicas do mundo contemporâneo, os *softwares*.

Ao analisar as novas tendências de dependência que se desenvolveram no pós-guerra, especialmente na segunda metade do século XX, Theotônio dos Santos (2011, p. 12) já apontava que o desenvolvimento industrial dos países dependentes é condicionado pelo monopólio tecnológico exercido pelos centros hegemônicos, e que, a cada nova onda de

inovação tecnológica, países imperialistas transferem seu maquinário obsoleto para as economias dependentes, configurando-o como capital para a instalação de filiais.

O processo de uberização do trabalho intensificou a tendência de dependência tecnológica diagnosticada por Dos Santos, pois a ascensão das empresas-plataforma aprofunda a transferência de valor da periferia para o centro do sistema. Isso ocorre na medida em que persiste a dinâmica em que os centros hegemônicos produzem mercadorias a partir de tecnologias avançadas, enquanto as periferias continuam a produzir bens mais simples. Se, no passado, essa produtividade estava atrelada ao desenvolvimento de mercadorias tangíveis, hoje ela está cada vez mais vinculada à produção de *softwares* e, especialmente, ao desenvolvimento de Inteligências Artificiais – campos nos quais o Brasil está em desvantagem em relação aos centros imperialistas, sejam os países tradicionalmente consolidados nessa condição, ou a China, que, nas últimas décadas, assumiu uma posição imperialista no sistema internacional. A corrida entre ChatGPT e DeepSeek ilustra bem essa disputa, da qual o Brasil e os demais países dependentes sequer participam.⁵¹ O país se insere nessa dinâmica majoritariamente fornecendo força de trabalho e dados.

Além disso, é importante compreender que essa transferência de valor ocorre independentemente da nacionalidade da empresa-plataforma. Isso porque, seja qual for a origem do capital dessas empresas, todas operam a partir de infraestruturas essenciais, que pertencem, em regra, ao capital estrangeiro: os *data centers*.

As empresas-plataforma estruturam seus modelos de negócio no armazenamento massivo de dados, os quais, como já vimos, são organizados e tratados por trabalhadores(as) de carne e osso. Os *data centers* são as estruturas físicas que viabilizam o armazenamento “em nuvem” do qual todas elas dependem. Tratam-se de grandes instalações responsáveis por armazenar, processar e distribuir dados (Carelli; Pereira; Souza Júnior, 2024), compostas por servidores, dispositivos de armazenamento e redes, além de sistemas de energia, climatização e refrigeração.

Como demonstram Rodrigo Carelli, Carolline Pereira e Nael Neri de Souza Júnior (2024), ao contrário do ideário de energia limpa frequentemente associado ao capital tecnológico, a instalação da infraestrutura física necessária a um *data center* é não apenas

⁵¹Na disputa contemporânea pelo domínio do mercado de Inteligência Artificial generativa, destacam-se dois *softwares*: o ChatGPT, desenvolvido pela empresa norte-americana OpenAI em parceria com a Microsoft, e o DeepSeek, desenvolvido por uma *startup* chinesa homônima, com forte apoio estatal. O ChatGPT foi lançado no final de 2022 e rapidamente se popularizou. Já o DeepSeek foi lançado em janeiro de 2025 e chamou atenção por oferecer resultados semelhantes aos do ChatGPT, utilizando menos dados, chips menos potentes e, portanto, com custos significativamente reduzidos. Como reflexo desse avanço, na semana de lançamento do DeepSeek, as ações da Nvidia – maior fornecedora global de chips de alto desempenho – chegaram a perder cerca de 600 bilhões de dólares em valor de mercado (CNN, 2025; Ibelli, 2025).

concreta e material, mas também acarreta impactos sociais e ambientais significativos, principalmente no que se refere ao consumo de água utilizada para o resfriamento dos servidores. Para ilustrar, em 2020, um único data center da Google, localizado na cidade de The Dalles, nos Estados Unidos, consumiu 1,35 bilhão de litros de água (Silveira, 2025).

No Brasil, existem 74 data centers em operação, concentrados majoritariamente nas regiões Sul e Sudeste, o que faz do país o líder em número de *data centers* na América Latina. No entanto, essa cifra está muito aquém da realidade dos Estados Unidos, que concentram 1.834 *data centers* em seu território (Carelli; Pereira; Souza Júnior, 2024), o que representa mais de 50% dos *data centers* do planeta (Silveira, 2025).

De acordo com o relatório Estratégia para a Implementação de Política Pública para Atração de Data Centers (Brasil, 2023), elaborado a partir de convênio entre o Ministério do Desenvolvimento, Indústria, Comércio e Serviços (MDIC) e a Agência Brasileira de Desenvolvimento Industrial (ABDI), os seis principais provedores de serviços de *data center* no Brasil são IBM, Microsoft, Embratel, Matrix, Amazon Web Services (AWS) e Scala Data Centers. IBM, Microsoft e AWS são empresas dos Estados Unidos. A Scala Data Centers, embora sediada no Brasil, é controlada pela norte-americana DigitalBridge (Manzoni Jr., 2022). A Matrix, originalmente brasileira, foi vendida em 2023 para a norte-americana SBA Communications Corporation e agora opera sob a marca SBA Edge Brasil (Matrix, 2023). Já a Embratel, também de origem brasileira, é atualmente controlada pela mexicana América Móvil (Agrela, 2018).

Assim, entre os seis principais provedores de serviços de *data center* no Brasil, apenas a Embratel permanece sob controle majoritário de capital latino-americano. Todas as demais são controladas por empresas norte-americanas, o que evidencia o predomínio estrangeiro, especialmente dos Estados Unidos, sobre a infraestrutura digital do país.

Portanto, uma empresa como a iFood transfere valor aos centros imperialistas não apenas ao explorar a força de trabalho brasileira e remeter lucros a acionistas estrangeiros, mas também ao utilizar os data centers da AWS, líder mundial no setor.⁵² Disso decorre que mesmo as plataformas brasileiras – sejam empresas privadas, estatais ou mesmo cooperativas – que possam competir com as gigantes estrangeiras dificilmente escapam da lógica de dependência tecnológica.

O Brasil, inclusive, tem o projeto de atrair mais *data centers*. Isso pode ser percebido a partir do relatório já citado, e também nos termos da Estratégia Brasileira para a

⁵² A informação sobre a relação entre a iFood e a AWS está disponível no site da segunda. Disponível em: <https://aws.amazon.com/pt/solutions/case-studies/iFood61/>. Acesso em: 3 dez. 2024.

Transformação Digital (E-Digital) para o ciclo 2022-2026 e do programa econômico da ABDI (Carelli, Pereira, Souza Júnior, 2024). Mas não só: em maio de 2025, o Ministro da Economia, Fernando Haddad, viajou à Califórnia com o objetivo de atrair investimentos em *data centers*, a partir da atuação direta, em território nacional, de empresas como Amazon, Nvidia e Google (Silveira, 2025).

A postura adotada pelo governo até o momento, inclusive ao comentar sobre um suposto Plano Nacional dos Data Centers nos Estados Unidos antes de apresentá-lo no Brasil, sugere que não há preocupação em construir essas infraestruturas de forma atrelada a empresas nacionais e/ou estatais, o que evidencia a continuidade da estrutura de dependência tecnológica. Para além da definição sobre quem será o proprietário dos servidores, cabos, chips, processadores e demais insumos vinculados a essas infraestruturas, estão em jogo o acesso permanente de tais *big techs* aos dados produzidos no país e a soberania digital brasileira. Nas palavras dos(as) pesquisadores(as) da UFRJ, “o Brasil pretende se inserir no processo de dataficação mundial pelo seu lado menos nobre: exploração de recursos humanos e de trabalho barato. A periferia fica com a parte suja, enquanto os lucros, e os dados, ficam nos países centrais.” (Carelli, Pereira, Souza Júnior, 2024, p. 29).

Nesse contexto, a apropriação de riquezas por parte da burguesia imperialista, a partir do assalariamento de centenas de milhares de trabalhadores(as) brasileiros(as) de maneira dissociada do reconhecimento jurídico da relação de emprego, permite que capitalistas estrangeiros associados lucrem com atividades realizadas no Brasil com uma mediação cada vez menor da burguesia interna e do Estado; ao passo que os prejuízos dessas atividades – ambientais, econômicos, fiscais, políticos – são socializados internamente. A uberização, assim, não somente demonstra a permanência da dependência, mas aprofunda essa condição, principalmente em sua dimensão tecnológica, na medida em que a demanda por trabalho plataformizado vem do Norte e é atendida no Sul, e que todas as empresas-plataforma dependem das tecnologias do Norte para produção de suas mercadorias. Países como o Brasil atuam como fornecedores de força de trabalho sub-remunerada, e não como produtores de tecnologias de ponta, reforçando e aprofundando a estrutural divisão internacional do trabalho.

Em suma, a compreensão de que o processo de uberização atinge o Brasil e os demais países latino-americanos de forma peculiar conduz à percepção de que este modo de gestão agudiza elementos estruturantes das economias dependentes, além de criar novas possibilidades de superexploração e de subsunção do trabalho ao capital, encontrando, em nosso país, um terreno fértil para implementação de toda a sorte de práticas precarizantes.

Assim, enquanto nos países imperialistas, como os vinculados à União Europeia, foi possível regulamentar essas relações por meio da Diretiva (UE) 2024/2831 – considerada avançada, inclusive, em relação à própria tradição regulatória europeia (ainda que com um enorme desafio quanto à implementação da norma) –, no Brasil a uberização reflete a orgia do capital financeiro monopolista. Aqui, ele continua a sugar a vida e o sangue dos(as) trabalhadores(as) com a mesma voracidade típica da protoforma do capitalismo, utilizando os termos de Antunes (2023). No laboratório capitalista, o Brasil tem sido a cobaia de todos os experimentos precarizantes, permitindo o aprofundamento de formas clássicas de exploração que, com a uberização, adquirem novos e ainda mais intensos contornos.

3. O DIREITO DO TRABALHO EM DISPUTA: RECEPÇÃO JURÍDICA E PERCURSO REGULATÓRIO DO TRABALHO UBERIZADO NO BRASIL

Para relacionar essas coisas umas com as outras como mercadorias, seus guardiões têm de estabelecer relações uns com os outros como pessoas cuja vontade reside nessas coisas e agir de modo tal que um só pode se apropriar da mercadoria alheia e alienar a sua própria mercadoria em concordância com a vontade do outro, portanto, por meio de um ato de vontade comum a ambos. Têm, portanto, de se reconhecer mutuamente como proprietários privados. Essa relação jurídica, cuja forma é o contrato, seja ela legalmente desenvolvida ou não, é uma relação volitiva, na qual se reflete a relação econômica. O conteúdo dessa relação jurídica ou volitiva é dado pela própria relação econômica.

Karl Marx, O Capital, Livro I, Capítulo 2 – “O processo de troca”.

A partir da compreensão da uberização do trabalho em sua dupla dimensão – como processo de degradação do trabalho e como modo de gestão da força de trabalho –, de sua articulação com o processo de valorização do capital e de sua inserção na economia dependente brasileira, propomos, neste capítulo, uma incursão crítica à dogmática jurídica. Pretendemos compreender de que maneira o Direito do Trabalho tem sido instrumentalizado para garantir a extração ampliada de mais-valor.

Passamos, assim, à análise da recepção conferida pelo campo trabalhista brasileiro ao nosso objeto de estudo, considerando os debates regulatórios travados nos últimos dez anos, desde o início das atividades de empresas como Uber e 99 no país, em 2014 e 2016, respectivamente, até o cenário mais recente. Trata-se de um esforço voltado a identificar quem são os atores sociais que defendem determinados caminhos regulatórios, o que já se encontra relativamente sedimentado entre pesquisadores e pesquisadoras da área, e os aspectos que permanecem intocados, invisibilizados ou ainda insuficientemente debatidos. Qual é, afinal, o panorama da regulamentação do trabalho uberizado no Brasil e o que isso nos revela acerca da materialização do fenômeno jurídico trabalhista em nosso país?

O capítulo está dividido em quatro seções. Na primeira, analisamos como o Direito do Trabalho, com destaque para a produção acadêmica, tem apreendido o fenômeno da uberização ao longo da última década. Na segunda, estudamos a forma como esse debate se traduziu em proposições legislativas. Na terceira, examinamos as distintas construções jurisprudenciais sobre o tema, com ênfase na divergência entre Tribunal Superior do Trabalho (TST) e Supremo Tribunal Federal (STF) no que se refere à natureza jurídica do liame estabelecido entre motoristas e entregadores e respectivas empresas-plataforma coordenadoras de suas atividades. Na quarta, diagnosticamos a invisibilização do microtrabalho na discussão regulatória trabalhista e os problemas que disto decorrem.

3.1. Os primeiros olhares jurídicos: construção e disputas interpretativas do campo juslaboral brasileiro sobre a uberização do trabalho

O advento da uberização no Brasil suscitou um intenso debate no campo do Direito do Trabalho. Propomos, a seguir, uma revisão das principais discussões travadas sobre o tema ao longo dos últimos dez anos, com ênfase na forma como foram sendo construídas e disputadas as interpretações jurídicas sobre esse fenômeno.

Cabe, porém, uma ressalva de natureza metodológica. Nossa revisão será conduzida por meio de uma abordagem narrativa, distinta da revisão sistemática ou integrativa, por não seguir protocolos rígidos de inclusão e exclusão de materiais, como a definição prévia de descritores e a busca em bases de dados específicas. Partimos, assim, do conhecimento previamente acumulado para a seleção e análise das referências mobilizadas.

Entendemos que esse método se mostra mais adequado aos nossos objetivos, que extrapolam a sistematização das discussões já realizadas na seara juslaboral sobre o tema. Mais que isso, buscamos uma reconstrução crítica do debate, o que demanda maior flexibilidade na escolha das fontes. Ademais, nosso repertório prévio evidencia os limites de uma revisão bibliográfica tradicional para os propósitos aqui delineados: muitas produções relevantes sobre o trabalho em plataformas digitais não se encontram em artigos indexados nas principais bases de dados utilizadas no Brasil, estando publicadas em livros, coletâneas, dissertações, teses, artigos de opinião e até mesmo em decisões judiciais.

Como sistematiza Sidnei Machado (2022), o debate legislativo sobre a regulação do trabalho sob controle de plataformas digitais teve início em 2015, motivado pela chegada da Uber ao Brasil em 2014. Contudo, entre 2015 e 2018, as iniciativas legislativas se voltaram não à regulação dessa modalidade de trabalho, mas da atividade de transporte remunerado

privado individual de passageiros, que passou a ser disciplinada pela Lei nº 13.640/2018. Promulgada em março de 2018, a Lei 13.640 não traz disposições trabalhistas, limitando-se a determinar que os motoristas podem acessar a seguridade social na condição equivalente à dos trabalhadores autônomos, como contribuintes individuais.

Já a discussão propriamente trabalhista começa a ser maturada a partir de 2017. A obra *Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano: a intermediação de mão de obra a partir das plataformas eletrônicas e seus efeitos jurídicos e sociais*, publicada no primeiro semestre de 2017 pela Editora LTR, constitui um dos marcos inaugurais desse debate. Organizada por Ana Carolina Paes Leme, Bruno Alves Rodrigues e José Eduardo de Resende Chaves Júnior, a coletânea reúne 30 artigos de pesquisadoras e pesquisadores do Direito do Trabalho, nos quais identificamos reflexões incipientes, mas já indicativas das disputas interpretativas que se intensificariam nos anos seguintes, caracterizando, assim, um primeiro momento dos estudos sobre a regulamentação do trabalho uberizado no Brasil.

Nessa fase inicial, o foco está na discussão sobre o papel a ser exercido pelo Direito do Trabalho diante do surgimento de “novas” formas de organização do trabalho, já reunidas, naquele contexto, sob o neologismo uberização. A pergunta formulada por Maurício Godinho Delgado no texto de apresentação da obra ilustra o cerne da disputa teórica, e, é claro, política e econômica, em curso:

[...] cabe ao Direito manter-se, mesmo em face da revolução tecnológica, como um *instrumento de civilização*, ou deve ele, ao invés – na linha exaustivamente instigada pelo pensamento neoconservador – ser um passivo (ou, até mesmo, ativo) instrumento de exacerbação das desigualdades do sistema econômico propiciadas pela aplicação e manejo desregulados e darwinistas das tecnologias e suas múltiplas ferramentas? (Delgado, 2017, p. 9).

Em diálogo com esse questionamento, capítulos da coletânea abordam temas como o funcionamento das empresas-plataforma digitais; a exegese dos elementos fático-jurídicos da relação de emprego no vínculo estabelecido entre essas empresas e seus trabalhadores e trabalhadoras e o tratamento jurídico da matéria em outros países. Há, também, dados empíricos sobre a realidade do trabalho em plataformas no Brasil, oriundos das primeiras investigações dessa natureza realizadas em território nacional.⁵³

Dentre os diversos eixos abordados, destaca-se a centralidade da controvérsia em torno do adequado enquadramento jurídico da pessoa que trabalha por meio de plataformas

⁵³ É o caso do estudo conduzido por Rodrigo Carelli (2017) no âmbito da Faculdade Nacional de Direito da Universidade Federal do Rio de Janeiro (UFRJ), com base em entrevistas realizadas entre maio e julho de 2016 com motoristas da Uber.

digitais. Em outras palavras, o foco recai sobre os conceitos de empregador(a) e empregado(a) – e, portanto, de relação de emprego –, definidos nos artigos 2º e 3º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), e sobre a possibilidade de subsunção da relação entre trabalhadores(as) uberizados(as) e empresas-plataforma a essas categorias jurídicas.

De acordo com o art. 2º da CLT, empregador é “a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço”. Equiparam-se a essa figura, nos termos do §1º do mesmo artigo, os profissionais liberais, as instituições de beneficência, as associações recreativas e outras entidades sem fins lucrativos que admitam trabalhadores(as) como empregados(as). Já o(a) empregado(a) é definido(a) no art. 3º, como “toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário”.

A partir dessas definições, extraímos os elementos fático-jurídicos (Delgado, 2023) – ou pressupostos, segundo Vilhena (1975) – da relação de emprego: (1) prestação de trabalho por pessoa física; (2) pessoalidade; (3) onerosidade; (4) não eventualidade; e (5) subordinação jurídica. Estando tais elementos presentes no plano fático e ausente qualquer vedação legal, estará configurada a relação de emprego, centro gravitacional do Direito do Trabalho, como fórmula Andrade (2014).

Essa configuração dispensa a existência e o teor de um contrato formalmente celebrado entre as partes. Isso porque o art. 9º da CLT consagra o princípio da primazia da realidade sobre a forma, estabelecendo que são nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos da Consolidação. Essa redação, presente e mantida desde a CLT de 1943, evidencia que a preocupação com a tentativa de camuflagem da relação de emprego sempre fez parte de nossa legislação trabalhista. A noção de primazia da realidade constitui, também, pedra de toque do Direito Internacional do Trabalho, como verificamos a partir do art. 9º da já citada Recomendação n.º 198 da OIT, de 2006, segundo a qual a determinação da existência de uma relação laboral deve ser guiada pelos fatos relacionados à atividade.

Dada essa estrutura jurídica, discutia-se, sobretudo, a configuração ou não do elemento da subordinação jurídica nos arranjos trabalhistas uberizados. Isso porque, em tese, motoristas e entregadores de aplicativos, categorias que assumiram o protagonismo dos debates regulatórios travados no país, teriam liberdade para se conectar às respectivas plataformas quando e como desejassem. Assim, eram designados pelas empresas-plataforma como profissionais autônomos e, frequentemente, também se enxergavam nessa condição.

No entanto, desde 2011, ou seja, antes mesmo da intensificação do debate sobre a plataformação do trabalho, o ordenamento jurídico brasileiro já contemplava tais modalidades laborativas, considerando como subordinadas as relações em que o trabalho é coordenado por meios digitais. Isso porque o parágrafo único do art. 6º da CLT, instituído pela Lei nº 12.551/2011, determina que “os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio”.

Do mesmo modo, já existia previsão normativa acerca da remuneração variável (interpretação conjunta dos arts. 2º, 76 e 459 da CLT e, após a Lei nº 13.467/2017, do art. 611-A), do trabalho externo (art. 62, I, da CLT⁵⁴), da limitação da jornada (art. 7º, XIII e XVI, da Constituição; arts. 58-74 da CLT), do adicional de periculosidade para trabalhadores e trabalhadoras que utilizam motocicleta no exercício de sua atividade (art. 193, §4º da CLT), de normas gerais de saúde e segurança do trabalho (arts. 189-200 da CLT, bem como NRs do MTE acerca da matéria), entre diversas outras disposições que regulamentam a compra e venda da força de trabalho no Brasil – presentes na Constituição, na CLT e na legislação trabalhista esparsa –, plenamente compatíveis com e aplicáveis às relações nas quais o trabalho é gerenciado via plataformas digitais.

Portanto, à luz do art. 9º da CLT, do parágrafo único de seu art. 6º e do conjunto do ordenamento juslaboral nacional – que se estende desde a Constituição, consagradora do valor social do trabalho e instituidora de direitos basilares aplicáveis a todas as relações laborais no Brasil (sejam elas empregatícias ou não), até as normas celetistas, a legislação esparsa e as construções doutrinárias e jurisprudenciais – a pergunta que deveria ter sido feita não é: 'Qual a natureza jurídica do trabalho em plataformas digitais, conforme o modelo adotado por empresas como Uber, iFood e 99?', mas sim: *“Por que ignoramos a legislação vigente e partimos da premissa de que existe um vácuo normativo no que se refere ao trabalho uberizado?”*.

Nunca houve vazio normativo. Existiu, e continua a existir, uma situação de descumprimento generalizado das normas de Direito do Trabalho por parte das empresas-plataforma digitais, que se perpetua graças à mistificação acerca da natureza das relações que elas estabelecem com seus trabalhadores. Para melhor explorar, as empresas-plataforma lograram êxito em obscurecer as premissas mais elementares do debate,

⁵⁴ Referido dispositivo legal exclui do controle de jornada apenas aquelas e aquelas que exercem atividade externa incompatível com fixação de honorário de trabalho, o que não se aplica às empresas-plataforma digitais, na medida em que tais corporações, graças aos sistemas informáticos de controle e gestão, possuem total conhecimento acerca da quantidade de horas trabalhadas por cada trabalhador(a).

fazendo prevalecer a narrativa falaciosa de que estávamos diante de relações de trabalho completamente novas às quais o Direito do Trabalho seria incapaz de tutelar. Essa narrativa, porém, não resiste a uma análise cautelosa da legislação trabalhista brasileira e da dinâmica do trabalho uberizado.

Apesar disso, alguns juristas incorporaram e reproduziram a retórica empresarial, argumentando que o trabalho de motoristas e entregadores em plataformas digitais é autônomo e deve ser regulamentado pelas normas de Direito Civil; ou, ainda, que o Direito do Trabalho precisa se adequar à realidade das “novas” relações laborais, estabelecendo alguns direitos a esses trabalhadores, mas sem considerá-los empregados. Esses autores apontaram as empresas-plataforma como pertencentes ao ramo da tecnologia, aduzindo que elas fornecem apenas o instrumental tecnológico apto a promover a intermediação dos serviços. É o caso de Ives Gandra, ministro do TST, professor do Instituto Internacional de Ciências Sociais, da Escola Nacional de Formação e Aperfeiçoamento de Magistrados do Trabalho e autor de dezenas de decisões que negaram o caráter empregatício da relação estabelecida entre trabalhadores(as) e empresas-plataforma no TST; do também ministro do TST e professor da Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo, Sérgio Pinto Martins;⁵⁵ do Professor Titular da Faculdade de Direito da USP e advogado patronal Nelson Mannrich⁵⁶; e, ainda, do juiz do Trabalho no Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região, mestre e doutor em Direito pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo e membro da Associação Brasileira de Magistrados do Trabalho, Otávio Torres Calvet.⁵⁷

Em sentido contrário a tal corrente reacionária, na tentativa de romper com a mistificação propaganda pelas empresas-plataforma e de desvendar seu modelo de negócios, boa parte das pesquisas jurídicas produzidas em território nacional acerca do trabalho uberizado dedicaram-se à demonstração de que as relações que tais empresas desenvolvem com os(as) trabalhadores(as) são subordinadas.

⁵⁵ Em texto que trata do caso da Uber e da possibilidade de reconhecimento de vínculo de emprego, o jurista afirmou que a questão deverá ser decidida em análise ao caso concreto. Logo em seguida, porém, arremata: “O motorista pode recusar clientes, trabalhar o dia que quiser, quantas horas desejar? Se sim, tem autonomia na prestação dos serviços. Do contrário, pode ser empregado.” (Martins, 2018, p. 248).

⁵⁶ Disse Mannrich, sobre os(as) magistrados que reconhecem o vínculo empregatício entre trabalhadores(as) e empresas-plataforma, que tais profissionais “Querem ser rebeldes, colocar todo mundo dentro da CLT” (Anamatra, 2024, s/p).

⁵⁷ Calvet afirma que o Direito do Trabalho “ainda não consegue superar algumas ideias do passado, da sua construção histórica decorrente do conflito capital-trabalho inerente a uma luta de classes, desejando uma intervenção estatal que possa tutelar o mais fraco dessa relação” (Calvet, 2023a, s/p); e que “a imposição do vínculo de emprego, por incrível que pareça, pode ser mais um castigo ao trabalhador do que uma punição ao empresário. Uma reprimenda para quem ousou sair dos limites de controle do Estado, pois via CLT não só se garantem direitos trabalhistas, mas a existência de toda a estrutura criada em torno do trabalho subordinado, incluindo nós, juízes.” (Calvet, 2023a, s/p). Para ele, seria necessário, assim, afastar o Direito do Trabalho da abordagem do “conflito social capital-trabalho sempre pelo viés da luta de classes” (Calvet, 2023b, s/p).

Como expõem Maurício Godinho e Gabriela Delgado (2017) no capítulo inaugural da coletânea já citada (*Tecnologias disruptivas...*), com o avanço do sistema de produção capitalista, e, conseqüentemente, com as sucessivas revoluções técnicas observadas nas estruturas de produção, contribuições doutrinárias e jurisprudenciais foram desenvolvidas para adaptar o conceito de relação de emprego às formas emergentes de gerenciamento laboral. Nesse contexto, privilegiando a tradicional perspectiva expansionista do Direito do Trabalho, o pressuposto da subordinação jurídica foi alargado para abarcar, além de sua dimensão clássica, também a objetiva e a estrutural.⁵⁸

Assim, enquanto a subordinação clássica ou tradicional se caracteriza pelo exercício incisivo e constante do poder diretivo do empregador, típico das relações de trabalho de padrão fordista-taylorista (Delgado, 2023; Muradas; Corassa, 2017); a subordinação objetiva é construção teórica de Paulo Emílio Ribeiro de Vilhena, elaborada na década de 1970, para abarcar as novas modalidades de gestão da força de trabalho que ganharam proeminência a partir do último quartel do século XX. Para Vilhena (1975) – em formulação majoritariamente acolhida pela doutrina e também pela jurisprudência, por meio da Súmula 331 do TST –, é considerado(a) subordinado(a), do ponto de vista objetivo, o(a) trabalhador(a) que se encontra integrado(a) aos objetivos empresariais, ainda que não receba ordens diretas de um superior hierárquico. A subordinação estrutural, por sua vez, é conceito desenvolvido e aperfeiçoado por Maurício Godinho Delgado, segundo o qual também são subordinadas as relações em que a pessoa trabalhadora está estruturalmente vinculada à dinâmica operativa da atividade do tomador de serviços (Delgado, 2010). Nessa dimensão, a subordinação se expressa “pela inserção do trabalhador na dinâmica do tomador de serviços, independentemente de receber (ou não) suas ordens diretas, mas acolhendo, estruturalmente, sua dinâmica de organização e funcionamento” (Delgado, 2007, p. 37).

Na contramão da perspectiva expansionista, ganhou destaque, sobretudo no Direito italiano, mas com influência no Brasil,⁵⁹ o debate sobre a parassubordinação. Segundo essa corrente, trabalhadores(as) que detêm certo grau de autonomia não poderiam ser enquadrados como empregados(as), devido à ausência de subordinação jurídica, embora ainda devessem gozar de alguns direitos trabalhistas protetivos. Seriam, então, *parassubordinados(as)*. Essa

⁵⁸Fala-se também em subordinação estrutural-reticular (Mendes, Chaves Júnior, 2008) ou integrativa (Porto, 2009). Esses conceitos, por serem bastante próximos à ideia de subordinação estrutural, não serão objeto de nossa análise pormenorizada. Há, ainda, outros elementos fático-jurídicos da relação empregatícia citados e desenvolvidos pela doutrina, como é o caso da alteridade (Pinto, 2007). Não nos debruçaremos sobre tais construções doutrinárias nesta dissertação. Para uma abordagem mais completa acerca das dimensões do conceito de subordinação, cf. Fonseca (2024).

⁵⁹ Cf. Alves (2005); Robortella (2012).

concepção é objeto de críticas por representar a criação de uma subclasse de trabalhadores(as), digna de menor proteção que os(as) demais; e por, na tentativa de regulamentar as zonas cinzentas, criar outras, entre empregado(a) e parassubordinado(a), e entre parassubordinado(a) e autônomo(a). Exemplos dessas críticas podem ser encontrados nos textos já citados de Maurício Godinho e Gabriela Neves Delgado (2017) e em Jorge Luiz Souto Maior (2008; 2025).

O debate jurídico inicial sobre o trabalho uberizado desenvolveu-se dentro desses marcos interpretativos. À medida que se descortinava o modo de funcionamento de empresas como Uber, iFood, UberEats, 99 e Rappi, pesquisadores(as) passaram a compreender tais relações laborais como subordinadas. Essa compreensão decorreu, em primeiro lugar, da exegese do já analisado parágrafo único do art. 6º da CLT, que foi mobilizado na fundamentação da primeira sentença que reconheceu o vínculo empregatício entre um motorista da Uber e a respectiva plataforma no Brasil, proferida pelo magistrado Márcio Toledo Gonçalves, da 33ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte, em 13 de fevereiro de 2017.⁶⁰ O dispositivo foi também citado em alguns dos artigos publicados na obra coletiva citada, como nos capítulos de Rodrigo Carelli (2017) e de Daniela Muradas e Eugênio Corassa (2017). Posteriormente, continuou aparecendo em artigos jurídicos sobre o tema, como em Oliveira, Carelli e Grillo (2020), e mesmo na doutrina, como em Delgado (2023).

Na exegese dos elementos fático-jurídicos da relação empregatícia no contexto plataformizado, também ganhou destaque a proposta de ampliação do conceito de subordinação jurídica, de modo a abarcar sua dimensão algorítmica. Para os(as) que sustentaram essa posição – entre os quais citamos, a título de exemplo, Gaia (2019); Neves Delgado e Carvalho (2020); Coutinho (2022); Castilho (2021); Barzotto, Miskulin e Breda (2020); Fincato e Wünsch (2020) –, a subordinação algorítmica se configura quando a pessoa trabalhadora está submetida a formas de controle automatizadas, sem a necessidade de ordens diretas emitidas por uma pessoa humana, mas, ainda assim, sob rígido comando empresarial exercido por meio de algoritmos e sistemas digitais.

Nessa perspectiva, o trabalho de motoristas e entregadores é, inegavelmente, subordinado. Essa subordinação, contudo, se manifesta por meio de diferentes mecanismos indiretos, como a gamificação, que estimula jornadas prolongadas e metas de produtividade (Pereira, 2024); o pagamento por peça, que obriga a pessoa trabalhadora a intensificar sua carga horária para alcançar rendimentos mínimos (Gontijo, 2023); o sistema de avaliações

⁶⁰ Disponível em: <https://www.omci.org.br/jurisprudencia/162/uber-e-existencia-de-vinculo-empregaticio/>. Acesso em: 17 mai. 2025.

por usuários, pelo qual se promove a vigilância constante do(a) trabalhador(a); entre outros. Trata-se de uma forma de organização do trabalho que prescinde do padrão tradicional, mas mantém e, inclusive, potencializa a lógica do comando.

O controle exercido pelas empresas-plataforma sobre os(as) trabalhadores(as) foi evidenciado por diversos estudos realizados no Brasil.⁶¹ Um exemplo é a pesquisa de Vitor Filgueiras e Ricardo Antunes, baseada em dados empíricos coletados em 2019, em Salvador. O estudo incluiu 26 entrevistas com entregadores(as) de quatro plataformas, além da análise de termos de uso, autos de infração e processos judiciais. A partir desse material, os autores identificaram 11 formas explícitas de controle adotadas pelas empresas sobre os(as) trabalhadores(as):

Primeiro: determinam quem pode trabalhar. Se elas são mais ou menos exigentes na admissão, isso não muda o fato de que as decisões são tomadas segundo suas conveniências e interesses (estratégias). Os/as trabalhadores/as estão sempre sujeitos à aceitação do cadastro na plataforma para poder trabalhar.

Segundo: delimitam o que será feito, seja uma entrega, um deslocamento, uma tradução, uma limpeza, etc. Os/as trabalhadores/as não podem prestar serviços não contemplados pelas plataformas e aplicativos.

Terceiro: definem que trabalhador/a realizará cada serviço e não permitem a captação de clientes. Ou seja, as empresas contratam (ou não) os serviços segundo suas conveniências. As avaliações dos clientes são apenas um dos instrumentos para uma decisão de alocação que é a empresa que realiza.

Quarto: delimitam como as atividades serão efetuadas. Isso ocorre nos mínimos detalhes, seja o trajeto, condições dos veículos, controlando até mesmo o comportamento do/as trabalhadores/as frente aos clientes.

Quinto: determinam o prazo para a execução do serviço, tanto para as entregas, quanto os prazos máximos para realização das traduções, projetos e demais atividades realizadas.

Sexto: estabelecem de modo unilateral os valores a serem recebidos. Essa é uma variável chave, porque os pagamentos são manipulados para dirigir o comportamento do/as trabalhadores/as. [...]

Sétimo: determinam como os/as trabalhadores/as devem se comunicar com suas gerências. Por exemplo, é vedado a/os entregadores/as acessar o site RECLAME AQUI, redes sociais, ou quaisquer outros meios que não aqueles estipulados pelas empresas.

Oitavo: pressionam os/as trabalhadores/as para serem assíduos e não negarem serviços demandados. No site da Uber, por exemplo, explica-se que o/a trabalhador/a poderá ser desativado se tiver uma taxa de aceitação de corridas menor do que a taxa de referência da cidade. [...]

Nono: pressionam os/as trabalhadores/as a ficar mais tempo à disposição, através do uso de incentivos. Como relatado por todos os entrevistados, são comuns as promoções, que atuam como metas com horários a serem cumpridos pelos entregadores/as, para incitar que trabalhem por mais tempo.

Décimo: usam o bloqueio para ameaçar os/as trabalhadores/as, o que implica deixá-lo/as sem poder exercer suas atividades por tempo determinado, por inúmeras razões arbitrárias, sempre determinadas pelas plataformas.

⁶¹ Cf. Capítulo 6 da tese de doutorado de Vanessa Patriota da Fonseca (2024), na qual a autora sistematiza várias pesquisas empíricas já realizadas no país acerca do *crowdwork offline*, isto é, do trabalho uberizado presencial, realizado no exercício de ocupações tradicionais ou pré-existentes.

Décimo primeiro: utilizam a possibilidade de dispensa a qualquer tempo e sem necessidade de justificativa, sem qualquer espécie de aviso prévio, como um importante mecanismo de coerção e disciplinamento da força de trabalho. (Filgueiras e Antunes, 2020, p. 33-34).

Em suma, ao longo dos anos e a partir das pesquisas dedicadas ao estudo das relações entre motoristas e entregadores de plataformas e as respectivas empresas, consolidou-se um consenso: as empresas-plataforma controlam a atividade dos(as) trabalhadores(as) (Filgueiras, Antunes, 2020; Leme, 2020; Coutinho, 2021; Abílio, Grohmann e Amorim, 2021; Carelli e Andrade, 2022; Fairwork, 2022; Machado e Zanoni, 2022), restando inviável concluir que tais pessoas são autônomas. Essa síntese não foi alcançada a partir de uma análise meramente jurídica da questão, mas do cotejamento entre o ordenamento jurídico-trabalhista brasileiro e a realidade fática do trabalho em plataformas, à luz do princípio da primazia da realidade, e, portanto, dos artigos 6º e 9º da CLT e 9º da Recomendação 198 da OIT.

Paralelamente à ampliação do conceito de subordinação jurídica, esse momento inicial do debate também foi marcado pela retomada da discussão em torno do elemento da dependência econômica. Uma corrente teórica minoritária, mas influente, defendida por pesquisadores como Murilo Carvalho Sampaio Oliveira, José Eduardo de Resende Chaves Júnior, Raimundo Dias de Oliveira Neto e Marcus Menezes Barberino Mendes⁶², propôs substituir o conceito de subordinação jurídica pelo de dependência econômica como elemento central para a configuração da relação de emprego – ou, ao menos, reduzir o protagonismo do primeiro na discussão acerca do vínculo empregatício.

Para esses autores, a subordinação jurídica, mesmo nos séculos XIX e XX, já se mostrava limitada para dar conta da diversidade de relações de trabalho assalariadas, especialmente as que envolvem trabalho intelectual ou especializado. Conforme Oliveira (2021), a subordinação não é o fundamento da relação de emprego, mas uma consequência bastante comum dela, sobretudo daquelas ditas tradicionais. O que define a relação de emprego é, na verdade, a existência de dependência econômica, tal como expressa o art. 3º da CLT ao mencionar que o trabalho é prestado “sob dependência” do empregador.

Assim, ao contratar alguém, o empregador pode escolher coordenar diretamente a atividade laborativa, mediante ordens explícitas, ou apenas definir resultados a serem alcançados. Nos dois casos, há compra e venda da força de trabalho e, portanto, relação de

⁶² Cf. Oliveira (2020, 2021); Chaves Júnior; Oliveira; Oliveira Neto (2020); Chaves Júnior; Mendes; Oliveira (2017).

emprego. A subordinação só estaria presente na primeira hipótese, mas a dependência econômica se verificaria em ambas (Oliveira, 2021).

Essa concepção reflete uma aproximação entre o conceito de relação de emprego e a noção de trabalho assalariado. Nesta perspectiva, entende-se que trabalhador(a) assalariado(a) é quem (i) não se apropria dos frutos de seu trabalho; (ii) não tem acesso direto ao mercado; (iii) não participa da definição das regras do negócio; e (iv) não é proprietário(a) da estrutura produtiva (Chaves Júnior; Oliveira; Oliveira Neto, 2020).

Apesar da solidez dos argumentos, essa corrente não alcançou hegemonia no campo jurídico-trabalhista nacional. Mesmo entre a doutrina *progressista*⁶³ prevalece o conceito de subordinação, com ou sem suas reformulações, em detrimento da dependência econômica como critério central. Há, na verdade, uma crítica acadêmica contundente ao pressuposto da dependência econômica.⁶⁴

Entendemos, contudo, que, diante da obliteração das relações de exploração característica do atual estágio de desenvolvimento global das forças produtivas, da hegemonia da ideologia neoliberal e também do discurso da neutralidade tecnológica, mobilizar a dependência econômica como elemento fático-jurídico da relação empregatícia é conduta *tática*⁶⁵ no que se refere à manutenção do Direito do Trabalho como instrumento regulador da compra e venda da força de trabalho no sistema econômico vigente. Sem a necessidade de descartar o elemento da subordinação, o pressuposto da dependência econômica pode funcionar como teoria informadora e auxiliar para a decisão sobre casos limítrofes. Nada inovador, considerando que outros elementos fático-jurídicos da relação de emprego também são aferidos a partir da conjugação, e não da exclusão ou competição, entre diferentes teorias e critérios hermenêuticos. É o caso do elemento da não eventualidade, cuja existência é aferível a partir da conjugação das teorias do evento, dos fins do empreendimento, da fixação jurídica e, no caso do trabalho doméstico, da descontinuidade. A proposta se coaduna, também, com a literalidade do art. 3º da CLT, que, como vimos, conceitua a pessoa empregada como aquela que labora *sob dependência*, bem como com a sistemática do Direito Internacional do Trabalho, na medida em que a já citada Recomendação 198 da OIT traz, em seu art. 12, a subordinação e a dependência como

⁶³ Utilizando aqui o sentido dado ao termo por Seferian (2021), para quem a doutrina progressista é formada por juristas que partem de uma visão de mundo sensível às questões das classes trabalhadoras, mesmo que reformistas ou desacompanhadas de uma crítica contundente ao fenômeno do assalariamento. Juristas progressistas, nesse sentido, posicionam-se normalmente de maneira favorável à ampliação subjetiva do Direito do Trabalho, a fim de que tal ramo jurídico possa abarcar um contingente crescente da população trabalhadora.

⁶⁴ Cf. Gomes e Gottschalk (2005); Porto (2009); Gaia (2019) e Delgado (2023).

⁶⁵ Também no sentido utilizado por Seferian (2021).

exemplos de condições que podem ser consideradas pelos Estados-Membros na definição de uma relação laboral.

Ainda neste momento de apreensão jurídica da dinâmica do trabalho plataformizado, desenvolveu-se um debate sobre a possibilidade de que, nos casos em que há pluralidade de tomadores de serviço, a regulamentação adequada ser semelhante à adotada para os(as) trabalhadores(as) avulsos(as) – que, embora não sejam considerados(as) empregados(as), têm assegurada a extensão dos direitos trabalhistas típicos desta condição, *no que lhes couber* (conforme dispõe o art. 7º, XXXIV, da Constituição). Essa foi a proposta defendida por Murilo Oliveira, Rodrigo Carelli e Sayonara Grillo (2020) para determinadas situações nas quais há múltiplos tomadores de serviços:

Concordamos que em alguns casos específicos de trabalho por meio de plataformas digitais puras, a resposta possível no sistema constitucional vigente no Brasil, pode ser o enquadramento na figura do trabalhador avulso, com a extensão de todos os direitos trabalhistas, no que for aplicável. A pluralidade de tomadores de serviço, intermediado por um terceiro, não conduz à exclusão do Direito do Trabalho, antes a sua inclusão no conceito jurídico de trabalhador avulso, em sentido lato ou por analogia. Uma tradutora ou uma designer digital arremetida por meio de uma plataforma de trabalho pura para trabalhos eventuais para uma multidão de clientes diferenciados não terá todos os elementos da relação de emprego caracterizados, mas não é uma trabalhadora autônoma. A inclusão desses trabalhadores na proteção, antes praticamente impossível, ganha viabilidade com a intermediação realizada pelas plataformas, a quem pode se imputar como centro de cumprimento dos direitos, como acontece com os Órgãos Gestores de Mão de Obra (OGMOs).” (Oliveira, Carelli, Grillo, 2020, p. 2628).

Os autores polemizam, ainda, com aqueles(as) que defendem a criação de categorias intermediárias entre o trabalho subordinado e o autônomo para regulamentar o tema, como o que foi feito, ilustrativamente, no PL 3.742/2020, de autoria de Tábata Amaral (PDT/SP), que visava criar a categoria do “trabalho sob demanda”⁶⁶, o qual não seria considerado relação empregatícia. Há, nesta proposta, uma nítida influência do velho debate acerca da parassubordinação. A essa leitura, os docentes da UFRJ e da UFBA apresentaram uma resposta crítica:

Entendemos, ao contrário, que a criação de uma terceira figura para retirar direitos trabalhistas não se justifica. Não há princípio de justiça que possa justificar a criação de uma subcategoria de trabalhadores, que valeriam menos que os outros em termos de direitos. No trabalho em plataforma de trabalho híbrida não há especificidade de justifique a retirada de direitos, principalmente em relação à base do direito do trabalho que é a regulação da jornada com base no tempo à disposição. Isso não só impediria a regulação da jornada dos trabalhadores, ou seja, o tempo de

⁶⁶ Para o PL 3.748/2020, trabalho sob demanda seria aquele em que “os clientes contratam a prestação de serviços diretamente com a plataforma de serviços sob demanda, que, por sua vez, apresenta proposta para execução dos serviços para um ou mais trabalhadores” (art. 2º).

vida da pessoa colocado à disposição da atividade empresarial, como inviabilizaria a proteção também em relação ao salário em se tratando de trabalhador sob demanda. O trabalhador, mesmo aguardando tarefas, está servindo à empresa, que só funciona pela existência de trabalhadores a postos para atender imediatamente aos pedidos de seus clientes. Isso manteria o sistema exploratório em que os ônus da atividade econômica recaem nos trabalhadores e estes têm que ficar longas horas ativos para obterem uma remuneração mínima. (Oliveira et al., 2020, p. 21).

Concordamos com Oliveira, Carelli e Grillo, no sentido de que a criação de uma categoria intermediária rebaixa, injustificadamente, diversas categorias de trabalhadores e trabalhadoras, e implica na renúncia a conquistas históricas como a limitação da jornada e as garantias salariais. Também nessa direção, comentando a possibilidade de regulação do trabalho uberizado via legislação intermediária, Gustavo Seferian, Jorge Luiz Souto Maior e Valdete Severo (2023) advertem que é necessário posicionar-se contra qualquer raciocínio que conduza à precarização do trabalho, ainda que revestido das melhores intenções. Acrescentamos que a regulação do tema a partir da criação de categoria intermediária nos causa preocupação sobretudo dada a tendência ao espraiamento do modelo uberizado para outras ocupações, como apontamos no Capítulo 1. Ao criar tal figura jurídica rebaixada, renuncia-se ao Direito do Trabalho em relação a uma parcela crescente da população e estimula-se o empresariado a *uberizar* todos os setores econômicos possíveis.

Não obstante, também nos preocupa o tratamento do tema a partir do enquadramento na categoria avulsa, dado o fato de que ela – seja a portuária ou não portuária –, apesar de possuir, em tese, direitos equiparados, vivencia condições de trabalho extremamente precárias e aviltantes, tendo boa parte de sua proteção jurídica relegada à negociação coletiva (art. 1º da Lei nº 12.023/2009 e art. 2º § 5o da Lei nº 9719/1998).⁶⁷

Quanto à nossa posição neste debate, entendemos que o modelo existente no Brasil não é insuficiente para regulamentar as relações estabelecidas entre trabalhadores(as) e empresas-plataforma digitais. Ao contrário, reforçamos: *nunca estivemos diante de um vazio normativo*. Ainda que as formulações doutrinárias que buscam expandir o conceito de subordinação, para abarcar sua dimensão algorítmica ou mesmo para substituí-lo pelo pressuposto da dependência econômica, estejam taticamente alinhadas a um projeto de ampliação do rol protetivo juslaboral, a rigor, a conclusão acerca da existência de vínculo

⁶⁷ Sobre as condições de trabalho da categoria avulsa não portuária, cf. tese de doutorado de Bárbara Almeida Duarte (2024), no qual a autora demonstra a relação existente entre a negação do vínculo empregatício, o descumprimento generalizado dos direitos desses e dessas trabalhadoras e a estrutura racista que permeia a sociabilidade brasileira, dado o fato de a maioria dos trabalhadores e das trabalhadoras avulsas do Brasil ser formada por pessoas negras.

empregatício entre trabalhadores(as) uberizados(as) e empresas-plataforma digitais independe dessas formulações, por força da Lei nº 12.551/2011.

Sempre foi juridicamente possível, viável e tecnicamente acertado reconhecer que o(a) trabalhador(a) em plataformas que exerce suas atividades com personalidade, onerosidade, não eventualidade e subordinação jurídica é, de fato, empregado(a). Essa conclusão não é incompatível com a ideia de que esses(as) profissionais possam ser regidos(as) por regulamentação específica, a ser construída para atender as necessidades e demandas peculiares de cada categoria. Contudo, tal regulamentação deve estar inserida na topografia da CLT, como já ocorre com a categoria bancária, com os(as) empregados(as) em serviços de telefonia, com os(as) operadores(as) cinematográficos(as), com os(as) professores(as), entre outros(as), ou em legislação esparsa que traga disposições protetivas adicionais em razão da características peculiares dessa modalidade de trabalho, como ocorre, ilustrativamente, com os(as) proleiros(as), via regulamentação instituída pela Lei nº 5.811/1972. Precisa, também, ter relação com a atividade que tais profissionais efetivamente realizam, e não com o fato de a relação ser coordenada algorítmicamente – aos entregadores, por exemplo, deve aplicar-se o arcabouço normativo concernente aos motociclistas, inclusive com o pagamento do adicional de periculosidade (art. 193, §4º da CLT). Essa regulação específica não pode servir para rebaixar as condições de trabalho daqueles e daquelas que trabalham via aplicativos, legitimando as ilegalidades praticadas pelas empresas-plataforma em nome da preservação de seu modelo de negócios. Ao contrário, deve limitar sua atuação justamente naquilo que as distingue de outras empregadoras: o controle algorítmico do trabalho e o uso abusivo dos dados das pessoas trabalhadoras. Essa foi a diretriz adotada pela Diretiva (UE) 2024/2831, analisada no Capítulo 2.

3.2 O debate regulatório institucional e a propositura do PLP 12/2024

Sedimentado este cenário, a partir de 2020, observamos uma intensificação das discussões regulatórias, o que se deve à convergência de eventos que deram visibilidade à situação dos motoristas e entregadores em plataformas digitais brasileiros, como a pandemia da Covid-19, o Breque dos Apps, a aprovação da Lei nº 14.297/2022⁶⁸ e a circulação das

⁶⁸ A Lei nº 14.297/2022 estabeleceu algumas medidas de saúde e segurança do trabalho a serem implementadas pelas empresas-plataforma de entrega de alimentos durante a pandemia, como a determinação de que deveriam contratar seguro contra acidentes pessoais em benefício de seus entregadores, além de assegurar o direito à assistência financeira por um período de 15 dias, nos casos de afastamento em razão de infecção por Covid-19. A lei teve efeitos limitados a alguns meses: promulgada em janeiro de 2022, previa que suas determinações

diversas pesquisas que demonstram a precariedade desses arranjos (Antunes D. C., 2024). Nesse momento, já está relativamente consolidada⁶⁹ academicamente a conclusão de que o Direito do Trabalho deve abarcar, ao menos, as expressões mais populares do trabalho uberizado (motoristas e entregadores), havendo controvérsia apenas quanto ao conteúdo da eventual regulação: se por meio da criação de categorias intermediárias, da inclusão dessas pessoas na CLT ou por outras vias. Mais que isso, ganha força a percepção de que a proteção tradicional é insuficiente, e de que são necessárias garantias adicionais a esses e a essas trabalhadoras, em razão da gestão e da consequente discriminação algorítmica, decorrente do uso intensivo de dados (Muradas, 2023; Dos Santos, Carelli, 2022), dos bloqueios arbitrários e das práticas antissindicais e de litigância manipulativa (Leme; Orsini, 2021), das estratégias de manipulação e de gamificação (Pereira, 2024; Vidigal, 2023), entre outras práticas que caracterizam este modelo de organização laboral.

É também a partir desse momento que a atenção de pesquisadoras e pesquisadores brasileiros se volta de maneira mais detida aos entregadores. Com o advento da pandemia da Covid-19, esta categoria passou a demonstrar uma capacidade de organização e articulação política qualitativamente distinta daquela que, até então, assumia o protagonismo nos debates teóricos e jurisprudenciais sobre a uberização, a dos motoristas de aplicativo.

Sem a possibilidade de permanecerem em casa e se protegerem do vírus mortal SARS-CoV-2, em 1º de julho de 2020 os entregadores protagonizaram “um dos maiores movimentos paredistas do século” (Gonsales, Roncato, Van der Laan, 2024, p. 33): o *Breque dos Apps*. Sob o lema “nós por nós”, o movimento reuniu cerca de 10 mil pessoas na Avenida Paulista durante a manhã do dia 1º de julho. Pela tarde, os entregadores paralisaram os principais pontos de *delivery* da cidade. Outras cidades do país também foram cenário de paralisações e piquetes, que obstruíram o funcionamento das plataformas em importantes pontos de coleta. Entre as principais reivindicações dos trabalhadores, estavam o aumento do valor recebido por quilômetro rodado, o fim dos bloqueios arbitrários e automatizados, o fornecimento de EPIs e demais instrumentos de proteção contra a Covid-19, bem como a construção de estruturas para descanso e alimentação. O movimento teve continuidade no dia 25 do mesmo mês, sob a palavra de ordem “a guerra continua” (Assad, 2024).

vigorariam até a declaração de encerramento da Emergência em Saúde Pública de Importância Nacional (Espin) decorrente da pandemia, o que ocorreu em 22 de maio do mesmo ano.

⁶⁹ Sem prejuízo da existência de posicionamentos dissonantes – como é o caso da corrente que citamos alhures, capitaneada por juristas influentes, a exemplo do Ministro Ives Gandra –, advertimos que as posições reacionárias sobre o tema partem, em geral, de pessoas que não realizaram investigações teóricas ou empíricas sobre a matéria. Tais conclusões não se fundamentam em dados, de modo que esses juristas limitam-se a emitir avaliações alinhadas ao discurso e aos interesses das empresas-plataforma, conforme já tivemos a oportunidade de demonstrar em nosso trabalho de conclusão do curso de graduação em Direito (Sousa, 2022).

Já ano seguinte, ocorreram novas e importantes mobilizações da categoria no interior de São Paulo, nas cidades de São José dos Campos, Jundiaí, São Carlos, Atibaia, Bauru e Paulínia, bem como no Rio de Janeiro, em São Gonçalo e Niterói (Assad, 2024). Iniciava-se, ali, uma agenda de lutas e mobilizações coletivas desse novo proletariado, que, apesar das ambiguidades em sua autocompreensão enquanto trabalhadores, vinha tomando, dia após dia, maior consciência da exploração promovida por empresas-plataforma como iFood, Rappi e – até 2022, quando a empresa interrompeu as atividades no país – Uber Eats.

Esse cenário impulsionou o debate institucional sobre a regulamentação do trabalho não apenas dos entregadores, mas também dos motoristas. Como destaca Diogo Antunes (2024), foi a partir de 2020 que a questão passou a ser percebida como um problema de política pública a ser incorporado à agenda governamental. Assim, embora já existissem projetos de lei tratando do tema antes desse período – como o PL nº 5.756/2019 e o PL nº 6.423/2019⁷⁰ –, em 2020 e 2021 observamos uma nova onda de propostas (Machado, 2022).

Em pesquisa realizada com base nos dados da Câmara dos Deputados e do Senado Federal, Sidnei Machado (2022) identificou, em 2022, um total de 38 projetos de lei em tramitação no Congresso Nacional relacionados à regulamentação do trabalho em plataformas. Como exemplos, citamos o já mencionado PL 3.742/2020, de autoria de Tábata Amaral (PDT/SP), que objetivava criar a categoria do “trabalho sob demanda”; e o PL 974/2021, de autoria do senador Randolfe Rodrigues (REDE/AP), visando a inclusão expressa da categoria dos motoristas de aplicativo no rol protetivo da CLT.

Ao analisar o conteúdo dessas proposições, Machado (2022) percebeu três principais tendências. Um primeiro grupo, que abarcava a maior parte das proposições, era formado por projetos que buscavam instituir direitos mínimos relacionados à saúde, renda e condições de trabalho, sem, contudo, reconhecer esses trabalhadores como empregados. Outro abarcava propostas que visavam estabelecer expressamente o vínculo empregatício, estendendo a esses trabalhadores todos os direitos trabalhistas típicos dessa condição. Por fim, uma terceira tendência compreendia projeto de lei que, ao contrário, procuravam afastar o reconhecimento da relação de emprego, propondo apenas a fixação de direitos básicos. Machado (2022)

⁷⁰ O PL nº 5756/2019, de autoria do deputado Alexandre Padilha (PT), visava instituir alguns direitos mínimos para motoristas e entregadores, como seguro de vida, normas relativas à saúde e segurança do trabalho, oferta de cursos profissionalizantes pelo poder público e incentivo ou subsídio para a aquisição de equipamentos de segurança, sem, contudo, abordar a questão do vínculo empregatício. Já o PL nº 6423/2019, de autoria do deputado Rui Falcão (PT), dispunha que seriam considerados empregados os motoristas e entregadores que atuassem de forma pessoal, onerosa, habitual e com subordinação à empresa. No entanto, o projeto não especificava como essa aferição deveria ser feita na prática e admitia que, na ausência dos elementos fático-jurídicos caracterizadores da relação empregatícia, esses trabalhadores poderiam se cadastrar como microempreendedores individuais (MEIs).

observou, também, que os projetos em tramitação consistiam, em sua maioria, em iniciativas isoladas de deputados(as) e senadores(as), formuladas sem um diálogo consistente com as organizações e com os(as) trabalhadores(as). Não à toa, não prosperaram, não alcançaram o debate público e não foram convertidos em lei.

A discussão atingiu seu ápice a partir de 1º de maio de 2023. Nesta data, por meio do Decreto nº 11.513/2023, o presidente Lula, que, no ano eleitoral, havia se posicionado favoravelmente à regulamentação do trabalho em plataformas,⁷¹ instituiu um Grupo de Trabalho (GT) para tratar do tema.⁷² Nos termos do art. 10 do decreto criador do GT, a ideia era que, após o prazo final de 150 dias, prorrogável uma vez por igual período, fosse apresentado um relatório final, com propostas regulatórias construídas em conjunto.

O Governo Federal apostou na estratégia do diálogo social, princípio fundante da OIT e do Direito Internacional do Trabalho, de modo que o GT, composto por 45 membros, adotou uma estrutura tripartite, sendo 15 representantes do governo, 15 representantes dos trabalhadores e 15 representantes das empresas-plataforma (art. 3º do Decreto 11.513/2023).⁷³ No entanto, a experiência evidenciou a completa falência desse tipo de iniciativa. Se, no contexto em que foi originalmente formulada – o europeu do pós-Segunda Guerra Mundial⁷⁴ –, a ideia de diálogo social já nasce eivada em idealismos e marcada por um forte caráter conservador, dado seu viés conciliatório e seu horizonte estratégico de preservação do sistema de produção capitalista, na realidade brasileira e periférica do século XXI, sua aplicação revela-se inócua. O que se observa não é nem mesmo um diálogo conciliatório sobre os limites da exploração, mas a imposição dos interesses patronais, mascarada sob a aparência do tripartismo.

⁷¹ Citamos, nesse sentido, a fala realizada em 22 de fevereiro, em entrevista concedida pelo petista à Rádio Passos: "Nós não podemos achar que um trabalho quase que escravo é um trabalho moderno, que é uma coisa avançada. Não. Isso é um retrocesso na vida do povo trabalhador desse país. Se o cidadão quiser trabalhar no aplicativo é um direito dele, mas o dono do aplicativo tem que pagar um salário digno e tem que dar seguridade social para essa pessoa. E aí nós temos que brigar contra a inflação porque a inflação ela é a desgraça na vida do trabalhador.". Disponível em: <https://lula.com.br/leia-integra-da-entrevista-de-lula-a-radio-passos/>. Acesso em: 24 maio 2025.

⁷² Dispõe o art. 1º do Decreto que o objetivo do GT é “elaborar proposta de regulamentação das atividades de prestação de serviços, transporte de bens, transporte de pessoas e outras atividades executadas por intermédio de plataformas tecnológicas.”.

⁷³ Para visualizar a composição completa e detalhada do GT, cf. D. C. Antunes (2024).

⁷⁴ O princípio do diálogo social foi positivado a partir da Declaração de Filadélfia, de 1944, e incorporado à Constituição da OIT dois anos depois. O referido documento dispõe que, entre os princípios fundamentais sobre os quais se funda a OIT, está o de que “a luta contra a necessidade deve ser conduzida com uma energia inesgotável por cada nação e através de um esforço internacional contínuo e organizado pelo qual os representantes dos trabalhadores e dos empregadores, colaborando em pé de igualdade com os dos Governos, participem em discussões livres e em decisões de carácter democrático tendo em vista promover o bem comum.” (OIT, 2019, s/p).

No caso dos entregadores, não houve avanço nas chamadas “negociações”. A base da categoria apresentou fortes críticas à metodologia das tratativas e à sua representação no âmbito do grupo, pois os representantes dos trabalhadores foram indicados pelas centrais sindicais – instituições que não são reconhecidas por uma parcela significativa deles como legítimas representantes de seus interesses.⁷⁵ O fato é que a discussão não progrediu e os entregadores decidiram se retirar do GT (Gonsales; Roncato; van der Laan, 2024).

Mesmo no caso dos motoristas, não se chegou a um acordo. Observou-se, na verdade – como era esperado –, uma dificuldade das entidades patronais e das organizações de trabalhadores em alcançar consensos mínimos. Diante disso, o governo decidiu não prorrogar o prazo de funcionamento do GT, que encerrou suas atividades em 28 de novembro de 2023. Após, foram realizadas reuniões menores, contando com alguns representantes dos trabalhadores, das empresas e do governo (D. C. Antunes, 2024), sem maior clareza, para os trabalhadores e a sociedade como um todo, acerca de quem participou dessas reuniões, de quando ocorreram e do quê se discutiu.

Nesse movimento, meses após o encerramento das atividades do Grupo e sem a ciência dos trabalhadores, em 5 de março de 2024 o Governo Federal encaminhou ao Congresso Nacional o Projeto de Lei Complementar (PLP) nº 12/2024, que visa regulamentar “a relação de trabalho intermediado por empresas operadoras de aplicativos de transporte remunerado privado individual de passageiros em veículos automotores de quatro rodas”, por meio da criação da figura do chamado “autônomo com direitos”.⁷⁶

Logo de partida, cumpre denunciar que o PLP 12/2024 reflete os anseios das empresas-plataforma no Brasil: a autorização para continuarem operando à margem do patamar mínimo de direitos reconhecido pelo art 7º da Constituição Federal ao conjunto da classe trabalhadora brasileira, bem como a manutenção da estratégia de controle algorítmico, sem que tal mecanismo seja interpretado como indicativo de subordinação. Com isso, evita-se o reconhecimento do vínculo empregatício e, conseqüentemente, a obrigação de remunerar a força de trabalho conforme as garantias legais.

Em última instância, o projeto busca preservar o mais-valor extraordinário obtido por meio da intensificação da exploração dos trabalhadores e das trabalhadoras uberizadas. Não à toa, foi recebido em tom elogioso por organizações patronais: a Associação Brasileira

⁷⁵ Cf. Assad (2024).

⁷⁶ “O que nasce aqui é uma organização de uma categoria diferenciada: autônoma com direitos, que é exatamente o que os trabalhadores pediram”, disse o Ministro do Trabalho e Emprego Luiz Marinho no evento de apresentação do PLP 12/2024. Disponível em: <https://agenciagov.etc.com.br/noticias/202403/lula-pl-dos-motoristas-de-aplicativos-e-201cmarco-no-mundo-do-trabalho201d>. Acesso em: 25 maio 2025.

de Mobilidade e Tecnologia (AMOBITEC), principal entidade representante das empresas do setor no GT (possuindo cinco das 15 cadeiras destinadas aos representantes das empresas-plataforma), emitiu nota a respeito da proposta, na qual afirma que o projeto é um “passo importante” na regulamentação da atividade e que confere “segurança jurídica” a essas relações (AMOBITEC, 2024), ao passo que a Uber se manifestou no mesmo sentido, afirmando ser o PLP nº 12/2024 “um importante marco visando a uma regulamentação equilibrada do trabalho intermediado por plataformas.” (Uber, 2024, s/p).

O PLP estabelece, no artigo 3º, que aqueles e aquelas que prestarem serviços de transporte remunerado de passageiros em veículo automotor de quatro rodas, com intermediação de “empresa operadora de aplicativo”, serão considerados, para fins trabalhistas, trabalhadores autônomos por plataforma. Já neste art. 3º, bem como no art. 2º, que conceitua a “empresa operadora de aplicativo de transporte remunerado privado individual de passageiros”, nota-se que o projeto de lei parte da retórica empresarial segundo a qual as empresas-plataforma seriam empresas de tecnologia, e não empresas com atuação nos respectivos setores econômicos nos quais estão inseridas. Uber e 99, nesta ótica, são enquadradas como operadoras de aplicativo, e não de acordo com a atividade que efetivamente exercem – o transporte.

Para não dizermos que não há qualquer limitação, mesmo que discursiva, à atividade das empresas, é certo que o §1º do art. 3º traz duas exigências que, se não observadas, poderiam levar ao reconhecimento da relação empregatícia: a inexistência de qualquer relação de exclusividade entre o trabalho e a empresa operadora de aplicativo (inciso I) e de quaisquer exigências relativas a tempo mínimo a disposição ou habitualidade na prestação do serviço (inciso II). Porém, as duas vedações não representam uma ameaça ao modelo de negócios das empresas-plataforma, que sempre atuaram de tal maneira.

Ao mesmo tempo em que afirma que motoristas são trabalhadores autônomos, o projeto os enquadra em uma categoria profissional específica, “motorista de aplicativo de veículo de quatro rodas”, e regulamenta o direito à sindicalização. Determina, ainda, que o sindicato desta nova categoria profissional, assim como o sindicato das “empresas operadoras de aplicativos”, poderão firmar convenções e acordos coletivos e representar as respectivas categorias em demandas judiciais e extrajudiciais (art. 3º, § 3º).

Contudo, o projeto silencia sobre uma questão essencial: a qual ramo do Poder Judiciário compete dirimir tais conflitos, sejam eles individuais ou coletivos?

Considerando que o art. 114 da Constituição estabelece a competência da Justiça do Trabalho para processar questões relativas às relações de trabalho, incluindo as ações sobre

representação sindical, entre sindicatos, entre sindicatos e empregadores, e entre sindicatos e trabalhadores, é certo que dela é a competência para processamento de tais ações. Entretanto, em nenhum momento isso é expressamente indicado no PLP, o que causa preocupação, dado o crescente número de decisões judiciais, sobretudo do STF, que, como veremos adiante, vêm afastando a competência da Justiça do Trabalho em diversas situações nas quais a regra constitucional é expressa.

Adentremos a uma outra questão abordada de maneira leviana na proposta: a jornada de trabalho. O §2º do art. 3º do PLP estabelece que “o período máximo de conexão do trabalhador a uma mesma plataforma não poderá ultrapassar doze horas diárias, na forma do regulamento.” Além de inconstitucional, considerando que a Constituição, no art. 7º, XIII, limita a jornada a 8 horas diárias e 44 horas semanais, essa previsão remonta a jornadas típicas do período de consolidação do capitalismo industrial e, na prática, é inócua. Isso por dois motivos. Primeiro, porque a limitação se aplica a cada plataforma individualmente. Assim, motoristas que atuam em mais de uma plataforma poderiam trabalhar até 12 horas em cada uma delas. Segundo, e aqui se encontra um dos pontos mais graves de todo o projeto, pois o PLP cede a uma das principais exigências das empresas-plataforma: não considerar o tempo à disposição da plataforma como parte da jornada de trabalho, instituindo, de forma absoluta, “a fonte mais fértil de descontos salariais e de fraudes capitalistas” (Marx, 2023, p. 623), o modelo de remuneração por peça.

Essa lógica está expressa no artigo 9º, que trata das condições de remuneração desses trabalhadores. O dispositivo prevê que os motoristas de aplicativo terão direito a uma remuneração “equivalente ao salário-mínimo nacional, acrescido do ressarcimento dos custos incorridos pelo trabalhador na prestação do serviço de transporte remunerado privado individual de passageiros, nos termos do disposto em regulamento”.

Segundo o projeto, essa remuneração corresponderia a R\$ 32,10 por hora, sendo R\$ 8,03 a título de retribuição pelos serviços prestados e R\$ 24,07 como ressarcimento pelos custos da atividade. No entanto, o §2º do mesmo artigo determina que, para fins de cálculo da hora de trabalho, será considerado somente o período entre a aceitação da viagem pelo trabalhador e a chegada do usuário ao destino. Exclui-se o tempo em que o trabalhador permanece conectado à plataforma aguardando novas corridas, tempo esse em que está à disposição da empresa. Portanto, que fique bastante claro: ao adotar a limitação de jornada apenas em relação a cada plataforma e no patamar de 12 horas diárias, bem como ao considerar como tempo de trabalho apenas aquele decorrido entre a aceitação da viagem e a

chegada do usuário ao destino, o PLP 12/2024 autoriza que um trabalhador labore em uma jornada ininterrupta de até mesmo 24 horas. Não há limitação de jornada.

Quanto ao patamar remuneratório proposto, segundo dados do IBGE (2023), em 2022 a remuneração média por hora de um motorista de aplicativo no Brasil, já descontados os custos da atividade, foi de R\$ 11,80. Assim, o valor da remuneração mínima constante no PLP, R\$ 8,03, é inferior ao que os motoristas já recebem, de modo que não há qualquer ganho material com a fixação do piso; ao contrário, há risco de redução da remuneração a partir da diminuição das taxas pagas pelas empresas, de forma a aproximá-las do mínimo legal.

Já em relação à Previdência Social, a proposta pretende enquadrar os(as) motoristas como contribuintes individuais, instituindo uma alíquota de 7,5% sobre o salário de contribuição para os(as) trabalhadores(as) e de 20% para as empresas (arts. 10 e 11). Essa alíquota é desfavorável aos motoristas, sobretudo quando comparada ao modelo do Microempreendedor Individual (MEI), atualmente utilizado por grande parte deles, cuja contribuição é de apenas 5%, nos termos do Decreto nº 9.792/2019. Além disso, a alíquota proposta revela-se incoerente até mesmo com a lógica interna do Projeto, à medida que o PLP define que os trabalhadores são autônomos, mas lhes impõe uma faixa de contribuição idêntica à aplicada aos empregados celetistas que recebem o salário mínimo.

Ou seja: reduz-se a remuneração mediante a fixação de um piso inferior ao que já é praticado; aumenta-se a contribuição previdenciária, com a imposição de uma alíquota superior àquela que a maioria já paga; garante-se, com isso, a satisfação das empresas-plataforma e também a necessidade arrecadatória do Governo Federal; e, ainda assim, espera-se que as classes trabalhadoras apoiem o projeto. Sendo este o resultado do GT tripartite proposto pelo Poder Executivo, não é difícil compreender as desconfianças e as inúmeras ressalvas dos motoristas para com a iniciativa.

Finalmente, a proposta permite que as empresas adotem as medidas de controle algorítmico e de manejo obscuro dos dados dos trabalhadores, na contramão da tendência internacional de regulação deste tipo de prática, expressa, por exemplo, pela já analisada Diretiva da União Europeia. Assim, mesmo que existam algumas previsões mínimas de limitação ao poder diretivo das empresas, o que prevalece é a autorização ampla para que elas mantenham práticas típicas de subordinação e controle.

Nesse sentido, o art. 6º do projeto estabelece que as empresas podem adotar normas e medidas para garantir a segurança da plataforma, dos usuários e dos trabalhadores, bem como para “coibir fraudes, abusos ou mau uso da plataforma” e para “manter a qualidade dos serviços”. Tais medidas podem incluir suspensões, bloqueios e exclusões.

As empresas também poderão utilizar sistemas de acompanhamento e monitoramento da atividade dos trabalhadores em tempo real, adotar mecanismos de avaliação pelos usuários e ofertar cursos e treinamentos, tudo isso sem que essas práticas possam ser consideradas elementos caracterizadores de vínculo de emprego. Ou seja, a plataforma poderá exercer medidas de controle e direção da atividade, com a segurança de que essas práticas não gerarão passivo trabalhista. Por fim, o próprio art. 6º autoriza a exclusão unilateral do trabalhador da plataforma nos casos de “fraudes, abusos ou mau uso da plataforma”, desde que seja “garantido o direito de defesa”, ainda que o texto não explicita como esse direito será efetivamente assegurado. A tão mencionada “segurança jurídica” se traduz em segurança para o capital, nunca para os trabalhadores e trabalhadoras.

Percebemos, portanto, uma diferença de paradigma regulatório: enquanto a Diretiva (UE) 2024/2831 parte da premissa de proteção dos dados e dos direitos das pessoas trabalhadoras, determinando que todas as decisões automatizadas devem poder ser revisadas por uma pessoa humana, que também deve ser responsável por tais decisões, o PLP nº 12/2024 naturaliza a autonomia das plataformas para implementar unilateralmente condutas de controle, inclusive suspensões, bloqueios e exclusões, desde que previamente previstas em termos de uso e contratos de adesão, e, no caso das últimas, desde que nos casos de fraudes, abusos ou “mau uso da plataforma”, e que seja “garantido o direito de defesa”.

Em suma, o projeto adota a lógica da permissão prévia generalizada: tudo pode ser feito pelas empresas, inclusive práticas com evidente conteúdo disciplinar e diretivo, desde que conste em contrato – mesmo que seja de adesão. Toda essa permissividade acentua discriminações e vieses sociais. Como apontam Van Der Laan, Roncato e Gonsales (2024), ao autorizar que as empresas-plataforma adotem critérios de avaliação e ranqueamento homogeneizantes, a norma premia os trabalhadores que têm disponibilidade total, ao mesmo tempo em que penaliza mulheres, sobretudo negras que, em decorrência da divisão racial e sexual do trabalho, não têm essa disponibilidade plena.

A resposta do Direito do Trabalho, dos pesquisadores e das pesquisadoras, bem como de grande parte da classe trabalhadora uberizada, foi a denúncia e a crítica à proposta. Como exemplo marcante desse movimento de insurgência situado no campo jurídico trabalhista, citamos a obra *Motoristas de empresas de aplicativos: estudos da proposta de regulamentação do governo*, do Grupo de Estudos em Direito do Trabalho da Universidade Federal do Ceará, publicado em março de 2024, semanas após a propositura do PLP 12.

Os capítulos da coletânea refletem uma discussão realizada à quente, pouco tempo após a propositura do projeto. Neles, há críticas profundas à maneira pela qual a questão foi

abordada no que se refere a temas como remuneração e jornada (Paiva, 2024), ao aspecto previdenciário (Castro, Sousa, Vasconcelos, 2024), à proteção de dados (Carelli, 2024), ao direito coletivo do trabalho (Lima, 2024). Há, também, textos que sistematizam decisões judiciais a respeito da matéria, como os artigos de Chaves Gomes, Tanajura Gomes e Oliveira (2024) e de Lanza, Oliveira e Nívea Souto Maior (2024).

Em texto da apresentação da obra, Francisco Gerson Marques de Lima resume o posicionamento dos pesquisadores e das pesquisadoras que participaram da coletânea quanto ao conteúdo do PLP 12/2024:

Em síntese, os autores e autoras defendem que o Projeto está muito aquém do que se deseja para a regulação do trabalho de motoristas em transporte de passageiros por aplicativos, inclusive se contrapondo às orientações emanada da OIT, do Conselho da União Europeia e da regulamentação adotada por diversos países. Embora o PLP não alcance todos os condutores de veículos, porquanto é específico do transporte de passageiros em veículos de quatro rodas, ele abre uma fissura para a regulamentação de outros trabalhos plataformizados. Há um risco real de se transformar em perigoso precedente, a inspirar outros Projetos do Governo e, na linha sequência do processo legislativo, sua finalização deteriorada no Congresso Nacional, palco onde se debatem e se alteram os projetos que lá chegam. Em se tratando de direitos trabalhistas, a experiência tem demonstrado, especialmente nos últimos 10 anos, a enorme plausibilidade de que tais alterações ocorram para reduzir ainda mais os direitos sociais. Portanto, se um projeto emana do Governo, quase sem direitos trabalhistas, a tendência é que os poucos direitos nele previstos serão extirpados durante os debates nas Casas Legislativas. (Lima, 2024, p. 8).

Outra obra que ilustra esse momento de crítica contundente ao conteúdo do PLP 12/2024 é *Trabalho em plataformas: Regulação ou desregulação? O exemplo da Europa*, organizada por Christina Hiessl, Marco Gonsales, Mariana Roncato e Murillo van der Laan, sob a coordenação de Ricardo Antunes (2024). A coletânea reúne comentários acerca deste projeto de lei, da Diretiva (UE) 2024/2831 e traz, ainda, a jurisprudência de 18 países europeus a respeito do vínculo empregatício entre trabalhadores(as) e empresas-plataforma digitais. Nessa publicação, Christina Hiessl (2024, p. 143), responsável pela apresentação da jurisprudência europeia, conclui que há, naqueles países, uma “tendência clara, mas não robusta, à reclassificação de motoristas e entregadores como empregados ou similares”. Os autores e autoras demonstram, então, que o Brasil caminha na direção contrária à inclinação internacional de regulação da atividade das empresas-plataforma, sobretudo a partir do reconhecimento do caráter laboral das atividades realizadas por seus trabalhadores e por suas trabalhadoras e da imposição de limitações ao uso dos seus dados.

Meses após a propositura do PLP 12, em 1º de julho de 2024, o deputado Augusto Coutinho (Republicanos/PE), relator da proposta na Câmara dos Deputados, apresentou um

projeto substitutivo⁷⁷, o qual propunha, entre outras modificações, uma alíquota de contribuição previdenciária de 5% para os trabalhadores e de 22,5% para as empresas, além de estabelecer uma limitação da taxa cobrada pelas empresas a 30% sobre o valor de cada corrida. A discussão, contudo, arrefeceu-se e, passado mais de um ano desde a apresentação do PLP 12, a situação permanece inalterada. Diante das fortes críticas provenientes da academia, dos movimentos sociais e de trabalhadores(as), a proposta foi retirada de pauta em 2 de julho de 2024.

Assim, se, no caso dos entregadores, a experiência do GT proposto pelo governo sequer resultou em uma proposta legislativa, no caso dos motoristas o projeto apresentado não guarda sintonia com os interesses da categoria.

Diante desse desfecho amargo, diversas audiências públicas foram realizadas no segundo semestre de 2024 e no primeiro semestre de 2025, em Brasília e também em algumas capitais do país. Esses eventos contaram com a participação de trabalhadores, acadêmicos(as), representantes das empresas-plataforma, entre outros atores sociais. Como exemplo, citamos a audiência pública convocada pelo Supremo Tribunal Federal, por iniciativa do ministro Edson Fachin – relator do Recurso Extraordinário (RE) 1446336, sobre o qual trataremos no subtópico seguinte –, realizada nos dias 9 e 10 de dezembro de 2024.

Destacamos também as audiências públicas realizadas em 23 de abril e 22 de maio de 2025, na Câmara dos Deputados, a primeira convocada pelo deputado Guilherme Boulos (PSOL/SP) e a segunda pela deputada Erika Kokay (PT/DF), ambas voltadas à construção de uma nova proposta legislativa.

Da audiência realizada mediante convocação de Guilherme Boulos, resultou a proposição⁷⁸, em 22 de maio de 2025, do PL nº 2479/2025, divulgado como um projeto “feito e pactuado pelos próprios entregadores”.⁷⁹ A proposta visa estabelecer o pagamento de um valor mínimo de R\$ 10,00 por entrega de até 4 km, com adicional de R\$ 2,50 por quilômetro excedente; de seguro acidente com cobertura mínima de R\$ R\$ 150 mil para acidentes pessoais e de R\$ 50 mil para danos materiais; a construção de pontos de apoio para

⁷⁷ Disponível em:

https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=2444402&filename=PRL+3+CICS+%3D%3E+PLP+12/2024. Acesso em: 22 maio 2025.

⁷⁸ O Projeto de Lei foi proposto pelos seguintes deputados: Guilherme Boulos (PSOL/SP), Gilvan Máximo (REPUBLICANOS/DF), Lindbergh Farias (PT/RJ), Fausto Pinato (PP/SP), Yury do Paredão (MDB/CE), André Figueiredo (PDT/CE), Lídice da Mata (PSB/BA), Orlando Silva (PCdoB/SP), Túlio Gadelha (REDE/PE), Pastor Henrique Vieira (PSOL/RJ), Erika Hilton (PSOL/SP), Professora Luciene Cavalcante (PSOL/SP), Celia Xakriabá (PSOL/MG), Ivan Valente (PSOL/SP).

⁷⁹ Conforme publicação veiculada nas redes sociais do deputado. Disponível em: https://www.instagram.com/p/DKhsfb2v_kX/?img_index=2. Acesso em: 5 jun. 2025.

entregadores; a obrigação de que as empresas informem, antes da aceitação da entrega, o valor, o tempo e a distância da corrida; entre outras garantias (Brasil, 2025). Atualmente, o projeto aguarda designação de relator(a) na Comissão de Comunicação da Câmara dos Deputados.⁸⁰

Em síntese, até o momento, o cenário regulatório ainda é de muitas incertezas.

3.3 O embate judicial e o tensionamento entre Justiça do Trabalho e Supremo Tribunal Federal

Com o enfraquecimento da discussão legislativa, o destino dos trabalhadores e das trabalhadoras uberizadas volta, a curto prazo, às mãos do Poder Judiciário. Passemos, então, à análise do tratamento jurisprudencial conferido ao tema no Brasil, com foco em decisões do Tribunal Superior do Trabalho e do Supremo Tribunal Federal.

Alertamos, contudo, que não é nossa pretensão sistematizar todas as decisões já proferidas nas instâncias superiores em ações judiciais envolvendo empresas-plataforma e trabalhadores(as), por três motivos principais. Em primeiro lugar, em razão do elevado número de ações sobre o tema pendentes de julgamento, sobretudo no âmbito do TST. Conforme informações fornecidas pela Coordenadoria de Cadastramento Processual deste tribunal⁸¹, até 9 de junho de 2025 havia, em trâmite na Corte, 381 processos em que figurava como parte a Uber; 183 envolvendo a Ifood; 166 com a 99; e 58 em que figurava a Rappi.

Em segundo lugar, pela ausência de decisões que expressem, de forma inequívoca, um posicionamento consolidado dos tribunais, como poderia ocorrer, no caso do TST, em sede de julgamento pela Subseção I da Seção de Dissídios Individuais (SDI-I) ou pelo Tribunal Pleno⁸². Até o momento, os acórdãos disponíveis no TST são oriundos das Turmas, cuja composição é alterada periodicamente, por aposentadorias, nomeações ou redistribuições internas, o que limita a utilidade analítica de um eventual “placar” baseado no cenário atual.

⁸⁰ Conforme consulta à tramitação realizada em 28 de junho de 2025, no site da Câmara dos Deputados. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2515591>. Acesso em: 28 jun. 2025.

⁸¹ Dados extraídos de certidões fornecidas pelo referido órgão do TST em junho de 2025, em resposta à petição 165395/2025, por nós protocolada diretamente naquela Corte.

⁸² O TST é composto pelos seguintes órgãos: Tribunal Pleno, Órgão Especial, Seção Especializada em Dissídios Coletivos e Seção Especializada em Dissídios Individuais – dividida em duas subseções, a SDI-I e a SDI-II –, além de oito Turmas, cada uma formada por três ministros(as). Quando um Recurso de Revista é interposto ao TST, ele é distribuído para julgamento por uma das Turmas. Quando há divergência entre elas, a controvérsia pode ser submetida à SDI-I, responsável por uniformizar a jurisprudência do tribunal. Já o Tribunal Pleno, que reúne todos os(as) ministros(as) do TST, pode julgar matérias quando há proposta de edição, revisão ou cancelamento de súmula, ou ainda de outros enunciados de jurisprudência uniforme. No caso das ações envolvendo trabalho em plataformas, apesar de existirem decisões conflitantes entre as Turmas, o tema ainda não foi julgado nem pela SDI-I, nem pelo Tribunal Pleno.

Por fim, em razão da adoção de estratégias de litigância manipulativa pelas empresas-plataforma, com a propositura de acordos nas ações em que há perspectiva de reconhecimento do vínculo empregatício, o que dificulta a formação de uma jurisprudência favorável às pessoas trabalhadoras (Orsini; Leme, 2021; Oviedo; Silva; Santos, 2023).

Por todas essas razões, optamos pela abordagem qualitativa, com a análise de decisões selecionadas do TST e do STF, com base em pesquisa prévia e consulta sistemática às bases de dados destes tribunais. Nossa pesquisa se beneficiou, também, do acesso direto aos autos, por meio do PJe e do e-STF.⁸³

No âmbito do TST, as primeiras decisões em processos ajuizados por trabalhadores(as) de empresas-plataforma de transporte entenderam pela inexistência de vínculo empregatício. Nesse sentido, citamos os acórdãos proferidos pela 8ª Turma em dezembro de 2018, sob a relatoria da ministra Dora Maria da Costa (Agravado de Instrumento em Recurso de Revista - AIRR nº 11199-47.2017.5.03.0185)⁸⁴ – a primeira decisão sobre o tema prolatada por uma turma do Tribunal –; pela 5ª Turma, em fevereiro de 2020, sob relatoria do ministro Breno Medeiros (AIRR nº 1000123-89.2017.5.02.0038);⁸⁵ e pela 4ª

⁸³ No que se refere ao site do TST (<https://www.tst.jus.br/>), a consulta foi realizada por meio da aba "Jurisprudência" e, em seguida, do item "Pesquisa de Jurisprudência" (<https://jurisprudencia.tst.jus.br/>), que permite o filtro das decisões por diversos critérios. Em relação ao STF, a consulta aos processos se deu pelo acesso ao site do tribunal (<https://portal.stf.jus.br/>), na aba "Jurisprudência" (<https://jurisprudencia.stf.jus.br/pages/search>). O acesso aos processos completos, por sua vez, foi possível graças à atuação profissional como advogada, que nos permite, por meio de certificado digital, acessar os sistemas internos do Poder Judiciário, restritos ao público em geral.

⁸⁴ O acórdão foi proferido por unanimidade. Além da relatora, participaram do julgamento a Ministra Maria Cristina Irigoyen Peduzzi e o ministro Márcio Eurico Vitral Amaro. Ementa: AGRADO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. MOTORISTA DE APLICATIVO. AUTONOMIA NA PRESTAÇÃO DOS SERVIÇOS. VÍNCULO EMPREGATÍCIO NÃO CONFIGURADO. O Tribunal Regional consignou que os elementos dos autos demonstram autonomia do reclamante na prestação dos serviços, especialmente pela ausência de prova robusta acerca da subordinação jurídica. Ademais, restando incontroverso nos autos que, “pelos serviços prestados aos usuários, o motorista do UBER, como o reclamante auferiu 75% do total bruto arrecadado como remuneração, enquanto que a quantia equivalente a 25% era destinada à reclamada (petição inicial - item 27 - id. 47af69d), como pagamento pelo fornecimento do aplicativo”, ressaltou o Tribunal Regional que, “pelo critério utilizado na divisão dos valores arrecadados, a situação se aproxima mais de um regime de parceria [...]”. Óbice da Súmula nº 126 do TST. Incólumes os artigos 1º, III e IV, da Constituição Federal e 2º, 3º e 6º, parágrafo único, da CLT. Agravo de instrumento conhecido e não provido. (TST, 8ª Turma, AIRR-11199-47.2017.5.03.0185, Rel. Min. Dora Maria da Costa, DEJT 31/01/2019).

⁸⁵ O acórdão foi proferido por unanimidade. Além do relator, participaram do julgamento o ministro Douglas Alencar Rodrigues e o desembargador convocado João Pedro Silvestrin. Ementa: AGRADO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. ACÓRDÃO PUBLICADO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.015/2014. VÍNCULO DE EMPREGO. MOTORISTA. UBER. AUSÊNCIA DE SUBORDINAÇÃO. Em razão de provável caracterização de ofensa ao art. 3º, da CLT, dá-se provimento ao agravo de instrumento para determinar o prosseguimento do recurso de revista. Agravo de instrumento provido. RECURSO DE REVISTA. ACÓRDÃO PUBLICADO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.015/2014. VÍNCULO DE EMPREGO. MOTORISTA. UBER. AUSÊNCIA DE SUBORDINAÇÃO. TRANSCENDÊNCIA JURÍDICA RECONHECIDA. Destaque-se, de início, que o reexame do caso não demanda o revolvimento de fatos e provas dos autos, isso porque a transcrição do depoimento pessoal do autor no acórdão recorrido contempla elemento fático hábil ao reconhecimento da confissão quanto à autonomia na prestação de serviços. Com efeito, o reclamante admite expressamente a possibilidade de ficar “off line”, sem delimitação de tempo, circunstância que indica a ausência completa e voluntária da prestação dos serviços em exame, que só ocorre em ambiente

Turma, em setembro de 2020, sob a relatoria do ministro Alexandre Luiz Ramos (AIRR nº 10575-88.2019.5.03.0003).⁸⁶

As três decisões envolvem a Uber. No caso do acórdão da 8ª Turma, apenas uma lauda é dedicada à análise da natureza jurídica do vínculo entre o trabalhador e a empresa-plataforma. A argumentação apenas reitera o entendimento adotado na segunda instância, segundo o qual ao se recusar a informar, em seu depoimento pessoal, se era obrigado a realizar um número mínimo de viagens ou cumprir jornada fixa, o trabalhador autor da ação teria confessado ser autônomo – operando-se, em termos processuais, a sua confissão ficta. Já a decisão da 5ª Turma apoia-se principalmente na compreensão de que o Direito do Trabalho não deve inviabilizar as “novas formas de trabalho emergentes” (Brasil, 2020a, p. 23), e a decisão da 4ª Turma, no mesmo sentido, expressa o entendimento de que a CLT foi formulada para tratar de relações clássicas de trabalho industrial, comercial e de serviços, de modo que “as novas formas de trabalho devem ser reguladas por lei própria” (Brasil, 2020b, p. 12).

virtual. Tal fato traduz, na prática, a ampla flexibilidade do autor em determinar sua rotina, seus horários de trabalho, locais que deseja atuar e quantidade de clientes que pretende atender por dia. Tal auto-determinação é incompatível com o reconhecimento da relação de emprego, que tem como pressuposto básico a subordinação, elemento no qual se funda a distinção com o trabalho autônomo. Não bastasse a confissão do reclamante quanto à autonomia para o desempenho de suas atividades, é fato incontroverso nos autos que o reclamante aderiu aos serviços de intermediação digital prestados pela reclamada, utilizando-se de aplicativo que oferece interface entre motoristas previamente cadastrados e usuários dos serviços. Dentre os termos e condições relacionados aos referidos serviços, está a reserva ao motorista do equivalente a 75% a 80% do valor pago pelo usuário, conforme consignado pelo e. TRT. O referido percentual revela-se superior ao que esta Corte vem admitindo como bastante à caracterização da relação de parceria entre os envolvidos, uma vez que o rateio do valor do serviço em alto percentual a uma das partes evidencia vantagem remuneratória não condizente com o liame de emprego. Precedentes. Recurso de revista conhecido e provido. (TST, 5ª Turma, RR-1000123-89.2017.5.02.0038, Rel. Min. Breno Medeiros, DEJT 07/02/2020).

⁸⁶ O acórdão foi proferido por unanimidade. Além do relator, participaram do julgamento o ministro Ives Gandra e Guilherme Augusto Caputo Bastos. Ementa: AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO PELA RECLAMANTE. [...] RELAÇÃO DE EMPREGO. RECONHECIMENTO DE VÍNCULO. TRABALHADOR AUTÔNOMO. MOTORISTA. APLICATIVO. UBER. IMPOSSIBILIDADE. TRANSCENDÊNCIA JURÍDICA RECONHECIDA. NÃO PROVIMENTO. I. Discute-se a possibilidade de reconhecimento de vínculo de emprego entre motorista profissional que desenvolve suas atividades com utilização do aplicativo de tecnologia "Uber" e a sua criadora, Uber do Brasil Tecnologia Ltda. [...] IV. A relação de emprego definida pela CLT (1943) tem como padrão a relação clássica de trabalho industrial, comercial e de serviços. As novas formas de trabalho devem ser reguladas por lei própria e, enquanto o legislador não a edita, não pode o julgador aplicar indiscriminadamente o padrão da relação de emprego. [...] O trabalho pela plataforma tecnológica - e não para ela -, não atende aos critérios definidos nos artigos 2º e 3º da CLT, pois o usuário-motorista pode dispor livremente quando e se disponibilizará seu serviço de transporte para os usuários-clientes, sem qualquer exigência de trabalho mínimo, de número mínimo de viagens por período, de faturamento mínimo, sem qualquer fiscalização ou punição por esta decisão do motorista, como constou das premissas fáticas incorporadas pelo acórdão Regional, ao manter a sentença de primeiro grau por seus próprios fundamentos, em procedimento sumaríssimo. VI. Sob esse enfoque, fixa-se o seguinte entendimento: o trabalho prestado com a utilização de plataforma tecnológica de gestão de oferta de motoristas-usuários e demanda de clientes-usuários, não se dá para a plataforma e não atende aos elementos configuradores da relação de emprego previstos nos artigos 2º e 3º da CLT, inexistindo, por isso, relação de emprego entre o motorista profissional e a desenvolvedora do aplicativo, o que não acarreta violação do disposto no art. 1º, III e IV, da Constituição Federal. VII. Agravo de instrumento de que se conhece e a que se nega provimento” (AIRR-10575-88.2019.5.03.0003, Rel. Min. Alexandre Luiz Ramos, 4ª Turma, DEJT de 11/09/2020).

Essa tendência à negação do reconhecimento da relação empregatícia aos(as) trabalhadores(as) uberizados(as), e, especialmente, aos motoristas de aplicativo, autores das primeiras ações sobre o tema no Brasil, manteve-se incólume entre 2018 e 2022. Nesse período, a 4ª Turma do TST, em especial o ministro Ives Gandra da Silva Martins Filho, exerceu papel central ao proferir diversos julgados idênticos, todos no sentido da inexistência de vínculo empregatício entre trabalhadores(as) e empresas-plataforma digitais.

A título ilustrativo, citamos o acórdão publicado nos autos do Recurso de Revista (RR) nº 10555-54.2019.5.03.0179⁸⁷, de março de 2021, que foi o primeiro da 4ª Turma sob a relatoria de Ives Gandra. A partir deste julgamento, que teve como parte a Uber, o conteúdo da decisão passou a ser replicado em dezenas de outros acórdãos da mesma Turma.

Isso pode ser constatado com facilidade pela análise das decisões da 4ª Turma em processos que têm como parte empresas como Uber e 99. Para tanto, realizamos, no site do TST, no dia 25 de maio de 2025, uma pesquisa simples, utilizando o termo “Uber”, entre aspas, no campo “palavras na ementa”. A pesquisa resultou em 286 acórdãos que, em sua ampla maioria, tratavam de ações envolvendo motoristas e entregadores de aplicativos. Desses, filtramos apenas os proferidos pela 4ª Turma, e obtivemos um total de 177 decisões –

⁸⁷ O acórdão foi proferido por unanimidade. Além do relator, participaram do julgamento os ministros Alexandre Luiz Ramos e Guilherme Augusto Caputo Bastos. Ementa: “RECURSO DE REVISTA OBREIRO – VÍNCULO DE EMPREGO ENTRE O MOTORISTA DE APLICATIVO E A EMPRESA PROVEDORA DA PLATAFORMA DE TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO (UBER) – IMPOSSIBILIDADE DE RECONHECIMENTO DIANTE DA AUSÊNCIA DE SUBORDINAÇÃO JURÍDICA [...] 3. Em relação às novas formas de trabalho e à incorporação de tecnologias digitais no trato das relações interpessoais – que estão provocando uma transformação profunda no Direito do Trabalho, mas carentes ainda de regulamentação legislativa específica – deve o Estado-Juiz, atento a essas mudanças, distinguir os novos formatos de trabalho daqueles em que se está diante de uma típica fraude à relação de emprego, de modo a não frear o desenvolvimento socioeconômico do país no afã de aplicar regras protetivas do direito laboral a toda e qualquer forma de trabalho. 4. Nesse contexto, analisando, à luz dos arts. 2º e 3º da CLT, a relação existente entre a Uber e os motoristas que se utilizam desse aplicativo para obterem clientes dos seus serviços de transporte, tem-se que: a) quanto à habitualidade, inexistente a obrigação de uma frequência predeterminada ou mínima de labor pelo motorista para o uso do aplicativo, estando a cargo do profissional definir os dias e a constância em que irá trabalhar; b) quanto à subordinação jurídica, a par da ampla autonomia do motorista em escolher os dias, horários e forma de labor, podendo desligar o aplicativo a qualquer momento e pelo tempo que entender necessário, sem nenhuma vinculação a metas determinadas pela Uber ou sanções decorrentes de suas escolhas, a necessidade de observância de cláusulas contratuais [...] não significa que haja ingerência no modo de trabalho prestado pelo motorista [...]; c) quanto à remuneração, o caráter autônomo da prestação de serviços se caracteriza por arcar, o motorista, com os custos da prestação do serviço [...], caber a ele a responsabilidade por eventuais sinistros, multas, atos ilícitos ocorridos, dentre outros [...], além de os percentuais fixados pela Uber, de cota parte do motorista, entre 75% e 80% do preço pago pelo usuário, serem superiores ao que este Tribunal vem admitindo como suficientes a caracterizar a relação de parceria entre os envolvidos. 5. Já quanto à alegada subordinação estrutural, não cabe ao Poder Judiciário ampliar conceitos jurídicos a fim de reconhecer o vínculo empregatício de profissionais que atuam em novas formas de trabalho, emergentes da dinâmica do mercado concorrencial atual e, principalmente, de desenvolvimentos tecnológicos, nas situações em que não se constata nenhuma fraude [...]. 6. Assim sendo, não merece reforma o acórdão regional que não reconheceu o vínculo de emprego pleiteado na presente reclamação, sob o fundamento de ausência de subordinação jurídica entre o motorista e a empresa provedora do aplicativo Uber. Recurso de revista desprovido. (RR-10555-54.2019.5.03.0179, Rel. Min. Ives Gandra da Silva Martins Filho, 4ª Turma, DEJT de 05/03/2021).

133 delas sob a relatoria Ives Gandra. A leitura desses julgados revela que a maior parte deles reproduz, com poucas variações, o conteúdo da decisão original proferida em março de 2021, nos autos do RR nº 10555-54.2019.5.03.0179.⁸⁸

Quanto à fundamentação dessa decisão, os ministros sustentam que a subordinação jurídica não se verifica na atuação dos motoristas de aplicativo, por compreenderem que ela deve ser considerada exclusivamente em sua acepção clássica. Assim, a 4ª Turma do TST, sob a relatoria de Ives Gandra e com a chancela de Alexandre Luiz Ramos e Guilherme Augusto Caputo Bastos, entendeu que o estabelecimento de regras e sanções pela contratante, ainda que por meio de contratos de adesão, não é necessariamente um indício de subordinação; ao contrário, é característica inerente às relações jurídicas privadas e encontra respaldo nos princípios constitucionais da livre iniciativa e da livre concorrência (art. 1º, IV, c/c art. 170, IV, da Constituição Federal), que garantem o livre desenvolvimento econômico-produtivo do país (Brasil, 2021, p. 8). A Turma firmou entendimento, portanto, no sentido de que o direito brasileiro não acolheu a noção de subordinação estrutural e de que não cabe ao Poder Judiciário ampliar o espectro de incidência do Direito do Trabalho:

Já quanto à existência de subordinação estrutural, a insurgência Obreira não prospera.

Primeiro porque esse conceito, que visa enquadrar como empregado qualquer profissional que se encontre inserido na organização do empreendimento, oferecendo labor indispensável aos fins da atividade empresarial, ainda que não esteja sob o seu comando direto, não encontra amparo na legislação trabalhista (arts. 2º e 3º da CLT). **Não cabe ao Poder Judiciário ampliar conceitos jurídicos a fim de reconhecer o vínculo empregatício de profissionais que não atuam enquadrados no conceito legal de subordinação, devendo ser respeitada a modernização das formas de trabalho, emergentes da dinâmica do mercado concorrencial atual e, principalmente, de desenvolvimentos tecnológicos, nas situações em que não se constata nenhuma fraude.** (Brasil, 2021a, p. 10) (destacamos em negrito).

Contudo, a racionalidade expressa no acórdão da 4ª Turma, que prevaleceu no TST nos primeiros anos de discussão sobre o trabalho em plataformas digitais, já não representa o entendimento predominante da Corte. A partir de 2022, diferentes Turmas do TST passaram a reconhecer a presença de subordinação na relação entre trabalhadores e empresas-plataforma de transporte. Esse movimento levou Isaura Lanza, Murilo Oliveira e Nívea Souto Maior (2024) a identificarem um verdadeiro giro jurisprudencial, na medida em que decisões mais

⁸⁸ Exemplificativamente, citamos os seguintes julgados, proferidos sob a relatoria de Ives Gandra em 2022, após o julgamento do citado primeiro processo da Uber sob sua relatoria: AIRR-687-68.2020.5.06.0006; AIRR-10556-05.2021.5.03.0006; AIRR-10618-21.2021.5.03.0111; AIRR-1000605-23.2021.5.02.0062. As decisões mais recentes continuam utilizando a mesma fundamentação. Neste sentido, cf. RR - 1001195-39.2023.5.02.0382, julgado em 3 de junho de 2025.

recentes sinalizam uma mudança de orientação do Tribunal, que passou a se mostrar mais favorável ao reconhecimento do vínculo empregatício nessas situações.

O primeiro acórdão nesse sentido foi proferido pela 3ª Turma, sob relatoria do ministro Maurício Godinho Delgado, nos autos do RR nº 100353-02.2017.5.01.0066.⁸⁹ A decisão, publicada em abril de 2022, recepciona as diversas dimensões da subordinação, conforme já exposto, e fundamenta-se na aplicação do parágrafo único do art. 6º da CLT, que equipara os meios telemáticos e informatizados de controle do trabalho aos meios pessoais e diretos. A partir da análise dos elementos fático-jurídicos da relação de emprego, e do conhecimento dos mecanismos de controle da atividade dos trabalhadores utilizados pela Uber, a Turma entendeu existir subordinação na relação estabelecida entre tal empresa e o motorista autor da reclamação trabalhista. O acórdão foi proferido por maioria: o ministro Alberto Bresciani (atualmente aposentado) acompanhou o voto do relator, enquanto Alexandre Agra Belmonte apresentou divergência, afirmando, na sessão de julgamento, que aquele não seria “o melhor caso” para decidir pelo reconhecimento do vínculo empregatício.⁹⁰

⁸⁹ Ementa: RECURSO DE REVISTA. [...] NATUREZA JURÍDICA DA RELAÇÃO MANTIDA ENTRE OS TRABALHADORES PRESTADORES DE SERVIÇOS E EMPRESAS QUE ORGANIZAM, OFERTAM E EFETIVAM A GESTÃO DE PLATAFORMAS DIGITAIS DE DISPONIBILIZAÇÃO DE SERVIÇOS DE TRANSPORTE AO PÚBLICO, NO CASO, O TRANSPORTE DE PESSOAS E MERCADORIAS. NOVAS FORMAS DE ORGANIZAÇÃO E GESTÃO DA FORÇA DE TRABALHO HUMANA NO SISTEMA CAPITALISTA E NA LÓGICA DO MERCADO ECONÔMICO. ESSENCIALIDADE DO LABOR DA PESSOA HUMANA PARA A CONCRETIZAÇÃO DOS OBJETIVOS DA EMPRESA. PROJEÇÃO DAS REGRAS CIVILIZATÓRIAS DO DIREITO DO TRABALHO SOBRE O LABOR DAS PESSOAS NATURAIS. INCIDÊNCIA DAS NORMAS QUE REGULAM O TRABALHO SUBORDINADO DESDE QUE NÃO DEMONSTRADA A REAL AUTONOMIA NA OFERTA E UTILIZAÇÃO DA MÃO DE OBRA DO TRABALHADOR (ART. 818, II, DA CLT). CONFLUÊNCIA DOS PRINCÍPIOS CONSTITUCIONAIS HUMANISTAS E SOCIAIS QUE ORIENTAM A MATÉRIA (PREÂMBULO DA CF/88; ART. 1º, III E IV; ART. 3º, I, II, III E IV; ART. 5º, CAPUT; ART. 6º; ART. 7º, CAPUT E SEUS INCISOS E PARÁGRAFO ÚNICO; ARTS. 8º ATÉ 11; ART. 170, CAPUT E INCISOS III, VII E VIII; ART. 193, TODOS DA CONSTITUIÇÃO DE 1988). VÍNCULO DE EMPREGO. [...] PRESENÇA DOS ELEMENTOS INTEGRANTES DA RELAÇÃO EMPREGATÍCIA. INCIDÊNCIA, ENTRE OUTROS PRECEITOS, TAMBÉM DA REGRA DISPOSTA NO PARÁGRAFO ÚNICO DO ART. 6º DA CLT (INSERIDA PELA LEI n. 12.551/2011) [...] PRESENÇA, POIS, DOS CINCO ELEMENTOS DA RELAÇÃO DE EMPREGO, OU SEJA: PESSOA HUMANA PRESTANDO TRABALHO; COM PESSOALIDADE; COM ONEROSIDADE; COM NÃO EVENTUALIDADE; COM SUBORDINAÇÃO. ÔNUS DA PROVA DO TRABALHO AUTÔNOMO NÃO CUMPRIDO, PROCESSUALMENTE (ART 818, CLT), PELA EMPRESA DE PLATAFORMA DIGITAL QUE ARREGIMENTA, ORGANIZA, DIRIGE E FISCALIZA A PRESTAÇÃO DOS SERVIÇOS ESPECIALIZADOS DE SERVIÇOS DE TRANSPORTE. [...]. Recurso de revista conhecido e provido. (TST, 3ª Turma, RR-100353-02.2017.5.01.0066, Rel. Min. Maurício Godinho Delgado, DEJT 11/04/2022).

⁹⁰ Disse o ministro, durante a sessão de julgamento: “Penso que esse caso não é o melhor caso para julgamento. É um vínculo que, se houve, seria pequeno, de apenas dois meses, onde temos todo esse óbice relatado no acórdão do tribunal, e chegarmos a uma conclusão diferente daquela que consta no referido acórdão seria uma revisão de fatos e provas”. A sessão está disponível no canal do Youtube do TST: <https://www.youtube.com/watch?v=fRoll6DGtm0&list=PLSAyE9HVlBfIK2mmG07eBc3Htkboz3v>. Acesso em: 11 jun. 2025.

A diretriz adotada passou a ser seguida também por outras Turmas, como demonstram os acórdãos da 8ª Turma, de dezembro de 2022, sob a relatoria do ministro Alexandre Agra Belmonte (RR nº 100853-94.2019.5.01.0067)⁹¹ – que, agora na 8ª Turma e diante de situação processual distinta, manifestou então seu entendimento pelo reconhecimento do vínculo de emprego entre a Uber e um motorista da empresa; da 6ª Turma, de setembro de 2023, sob a relatoria da ministra Kátia Magalhães Arruda (AIRR - 1000488-92.2022.5.02.0063),⁹² em caso que envolvia trabalhador da Rappi; e da 2ª Turma,

⁹¹ O acórdão foi proferido por maioria. A ministra Delaíde Miranda Arantes seguiu o relator, ao passo que o ministro Alexandre Luiz Ramos apresentou divergência. Ementa: A UBER [...] NÃO É EMPRESA DE APLICATIVOS PORQUE NÃO VIVE DE VENDER TECNOLOGIA DIGITAL PARA TERCEIROS. O QUE ELA VENDE É TRANSPORTE, EM TROCA DE PERCENTUAL SOBRE AS CORRIDAS E POR MEIO DE APLICATIVO DESENVOLVIDO PARA ELA PRÓPRIA. CABELEIREIROS E MANICURES, QUANDO MUDAM DE SALÃO, A CLIENTELA VAI ATRÁS. OS MOTORISTAS DE TÁXI BUSCAM PASSAGEIROS E FORMAM CLIENTELA. MOTORISTAS DE UBER TÊM SEUS VEÍCULOS POR ELA CLASSIFICADOS, SEGUEM REGRAS RÍGIDAS, NÃO FORMAM CLIENTELA, NÃO FIXAM PREÇO, TÊM SUA LOCALIZAÇÃO, TRAJETOS E COMPORTAMENTO CONTROLADOS E, QUANDO SÃO EXCLUÍDOS DO APLICATIVO SOBRE O QUAL NÃO TÊM QUALQUER INGERÊNCIA, FICAM SEM TRABALHO. O PODER DE LOGAR, DESLOGAR, CLASSIFICAR, PONTUAR, ESCOLHER O MAIS PONTUADO (O MAIS PRODUTIVO PARA A EMPRESA) É EXCLUSIVAMENTE DA UBER. A SUBORDINAÇÃO CLÁSSICA, HISTÓRICA OU ADMINISTRATIVA A QUE SE REFERE A CLT NO ART. 3º É A DEPENDÊNCIA ECONÔMICA DERIVADA DA IMPOSSIBILIDADE OBREIRA DE CONTROLE DOS MEIOS PRODUTIVOS. A SUBORDINAÇÃO A QUE ALUDE O ART. 2º É A SUBORDINAÇÃO EXECUTIVA, QUE CONFERE MAIOR OU MENOR AUTONOMIA AO TRABALHADOR CONFORME A ATIVIDADE DESENVOLVIDA OU AS CARACTERÍSTICAS DA PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS. NOS TERMOS DO PARÁGRAFO ÚNICO DO ART. 6º, DA CLT "OS MEIOS TELEMÁTICOS E INFORMATIZADOS DE COMANDO, CONTROLE E SUPERVISÃO SE EQUIPARAM, PARA FINS DE SUBORDINAÇÃO JURÍDICA, AOS MEIOS PESSOAIS E DIRETOS DE COMANDO, CONTROLE E SUPERVISÃO DO TRABALHO ALHEIO" E O FATO DO TRABALHADOR NÃO TER HORÁRIO DE TRABALHO CONSTA DA CLT EM RELAÇÃO AO TELETRABALHADOR EMPREGADO, EXATAMENTE QUANDO REMUNERADO POR PRODUÇÃO. [...] (TST - RRAg: 01008539420195010067, Relator: Alexandre De Souza Agra Belmonte, Data de Julgamento: 19/12/2022, 8ª Turma, Data de Publicação: 03/02/2023).

⁹²O acórdão foi proferido por unanimidade. Além da relatora, participaram do julgamento o ministro Augusto César Leite e o Desembargador Convocado José Pedro de Camargo Rodrigues de Souza Ementa: I - AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. LEI Nº 13.467/2017 . RECLAMANTE. TRANSCENDÊNCIA. VÍNCULO DE EMPREGO. CARACTERIZAÇÃO . MOTOFRETISTA. ENTREGA DE MERCADORIAS VIA APLICATIVO. PLATAFORMA DIGITAL. SUBORDINAÇÃO JURÍDICA POR MEIOS TELEMÁTICOS OU INFORMATIZADOS (ALGORITMOS) . I - AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. LEI Nº 13.467/2017 . RECLAMANTE. TRANSCENDÊNCIA. VÍNCULO DE EMPREGO. CARACTERIZAÇÃO . MOTOFRETISTA. ENTREGA DE MERCADORIAS VIA APLICATIVO. PLATAFORMA DIGITAL. SUBORDINAÇÃO JURÍDICA POR MEIOS TELEMÁTICOS OU INFORMATIZADOS (ALGORITMOS) . [...]. 3 - Para que o labor por meio de plataformas digitais seja considerado eventual - logo, sem habitualidade - , é imprescindível que o trabalho seja prestado como consequência de circunstâncias incertas ou imprevistas. Se, ao contrário, o trabalho é prestado como resultado de cenários previstos contratualmente pelas partes, que previamente acordaram a prestação do serviço sem expectativa de que ela cesse definitivamente, conclui-se que tal trabalho é exercido de forma não eventual. Afinal, a habitualidade não é definida somente pelo tempo de duração do trabalho ou pela quantidade de dias laborados ao longo da vigência do contrato, mas, sim, pela causa do trabalho, a qual resulta do interesse das partes pactuantes . Nessa linha, o art. 452-A, §§ 1º e 2º, da CLT faculta ao empregador definir os períodos de atividade do empregado intermitente, o que lhe outorga flexibilidade para organizar os fatores de produção de sua atividade empresária, sem que isso lhe enquadre como trabalhador eventual. 4 - Já no que diz respeito à subordinação, a relação de emprego é caracterizada pela contraposição entre o poder de comando do empregador (para organizar, dirigir e disciplinar a prestação dos serviços) e a subordinação do empregado (que deve observar as instruções do empregador quanto à forma como lhe presta serviços). Essa contraposição

também de setembro de 2023, sob a relatoria da desembargadora convocada Margareth Rodrigues Costa (RR nº 0000536-45.2021.5.09.0892)⁹³ – este, prolatado em processo

origina a espécie denominada subordinação jurídica. 5 - Ressalta-se que é irrelevante, para a configuração da subordinação jurídica, que o trabalho realizado seja controlado ou supervisionado pela pessoa física do empregador ou de seus prepostos. Com a evolução tecnológica e a possibilidade de realização do trabalho fora da sede do empregador, a CLT passou a prever expressamente a subordinação jurídica verificada por meio de meios telemáticos ou informatizados de controle e supervisão (art. 6º, parágrafo único, da CLT). 6 - Nessa linha, tem-se o algoritmo, que é um meio informatizado, definido pelo art. 3º, I, da Resolução n. 332/2020 do CNJ, como "sequência finita de instruções executadas por um programa de computador, com o objetivo de processar informações para um fim específico". [...]. 7 - Como os algoritmos de aplicativos de entrega de mercadorias destinam-se, por natureza e finalidade próprias, a atender a instruções previamente definidas pelo gestor do modelo de inteligência artificial que os processará, é inequívoco o exercício, das empresas que realizam a gestão de trabalho por meio de plataformas digitais, do poder de organização, já que predefine as variáveis relevantes à execução dos serviços de entrega de mercadorias. [...] 9 - Cabe ressaltar que a subordinação clássica e a "subordinação algorítmica", embora cumuláveis, não se confundem. Esta última consiste em classificação moderna do instituto da subordinação que não se deve ao fundamento da existência da subordinação (o contrato, na subordinação jurídica; o patrimônio, na econômica; o conhecimento, na técnica), mas, sim, à forma de exercício do poder de comando pelo empregador. 10 - Não afasta a subordinação jurídica a possibilidade de o empregado recusar determinadas entregas, ou cancelar entregas inicialmente aceitas por ele por meio da plataforma digital. Afinal, o ordenamento jurídico vigente contém previsão expressa, direcionada ao trabalho intermitente (que é formalizado mediante relação de emprego), no art. 452-A, § 3º, da CLT, de que a recusa de determinado serviço não descaracteriza, por si só, a subordinação. Logo, se a recusa de uma oferta diretamente oriunda do empregador não é suficiente a descaracterizar o requisito da subordinação, de acordo com a lei, no caso da recusa se direcionar à plataforma digital tampouco afasta a subordinação, especialmente quando os algoritmos programados pelo próprio empregador já admitem e preveem a possibilidade de recusa ou cancelamento de um serviço pelo entregador [...]. Ademais, como a reclamada exigia do reclamante, como entregador, a obediência a determinadas diretrizes para a prestação dos serviços de entregas, é caracterizado, de plano, o exercício do poder de direção. Ainda, depreende-se do contexto fático consignado pelo Regional (procedimentos adotados pela reclamada como forma de "coordenação necessária das atividades") que a ausência de observância das diretrizes e dos procedimentos (regulamentos) estabelecidos pela reclamada acarretava a aplicação de sanções aos entregadores, como o reclamante. Logo, é patente que a reclamada tinha a faculdade contratualmente prevista de aplicar sanções em face do reclamante, o que denota o pleno exercício do poder disciplinar. 22 - Recurso de revista de que se conhece e a que se dá provimento. (TST - RR: 1000488-92.2022.5.02.0063, Relatora: Kátia Magalhães Arruda, Data de Julgamento: 13/09/2023, 6ª Turma, Data de Publicação: 15/09/2023).

⁹³ O acórdão foi proferido por unanimidade. Além da relatora, participaram do julgamento as ministras Maria Helena Mallmann e Liana Chaib. RECURSO DE REVISTA DO RECLAMANTE - PROCESSO SOB A VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.467/2017 - RITO SUMARÍSSIMO - CICLISTA ENTREGADOR DE ALIMENTOS - EMPRESA-PLATAFORMA DE ENTREGAS (UBER EATS) - RELAÇÃO EMPREGATÍCIA - CONFIGURAÇÃO - MODELO DE GESTÃO POR GAMIFICAÇÃO - SUBORDINAÇÃO PELO ALGORITMO. [...] 8. Ademais, o fato de que, em tese, há liberdade do trabalhador de se desconectar quando quiser esvazia-se diante do fato, também corroborado pela moldura fática inscrita no acórdão, que o menor tempo de conexão (quando o reclamante desligava o aparelho) e a recusa de entregas implicavam a restrição do fluxo de demandas atribuídas ao trabalhador, como constatado nesses autos e em inúmeras pesquisas científicas. 9. Verifica-se, no âmbito da programação inscrita no software do aplicativo, que o modelo de gestão do trabalho das referidas empresas orienta-se, em um processo denominado de gamificação, pela dinâmica dos "sticks and carrots", na qual os trabalhadores são estimulados e desestimulados a praticarem condutas, conforme os interesses da empresa-plataforma, a partir da possibilidade de melhorar seus ganhos e de punições indiretas, que respectivamente reforçam condutas consideradas positivas e reprimem condutas supostas negativas para a empresa, em um repaginado exercício de subordinação jurídica (Empresas de transporte, plataformas digitais e a relação de emprego: um estudo do trabalho subordinado sob aplicativos/ Juliana Carreiro Corbal Oitaven, Rodrigo de Lacerda Carelli, Cássio Luiz Casagrande. Brasília: MPT, 2018, p. 33). Surge, assim, uma nova forma de subordinação pelo algoritmo, que é construído e alimentado pela própria empresa em favor do exercício do seu poder diretivo. 10. Para trabalhar, o reclamante tinha de ficar conectado à plataforma, sendo avaliado e recebendo o volume de corridas por preços e critérios estipulados unilateralmente, por meio de algoritmos. Ou seja, a empresa, de forma totalmente discricionária, decidia sobre a oferta de trabalho, o rendimento e até pela manutenção ou não do reclamante na plataforma, o que evidencia o seu poder diretivo. 11. Saliente-se que o Direito do Trabalho e seus princípios protetores devem abranger os entregadores de

ajuizado por entregador da Uber Eats. Todas essas decisões reconheceram a natureza empregatícia da relação estabelecida entre trabalhador(a) e respectiva empresa-plataforma digital. É digno de nota que a fundamentação da decisão da 8ª Turma mobilizou o pressuposto da dependência econômica, de forma conjugada à análise das diversas dimensões da subordinação, para decidir pela natureza empregatícia da relação posta à análise.

Estes acórdãos enquadram as empresas-plataforma como pertencentes ao ramo do transporte, e não como empresas de tecnologia, como usualmente se autointitulam. No caso da decisão da 2ª Turma, adota-se a compreensão de que as plataformas digitais são meios de produção e estão inseridas nas “dinâmicas econômicas das mais diversas empresas e setores, sem o condão de qualificar-se como um nicho diferenciado de trabalho somente pelo uso da tecnologia, ou mesmo furtar-se às dinâmicas de regulação jurídica” (Brasil, 2023a, p. 36).

Retomamos, porém, a observação já feita quanto ao fato de a composição das Turmas do TST não ser fixa: os(as) ministros(as) são periodicamente realocados(as) entre elas, o que pode influenciar a formação de maiorias e a consolidação de entendimentos em determinados períodos. Por isso, a 8ª Turma que, em 2018, negou o caráter empregatício da relação de trabalho com a Uber não é a mesma que, em 2022, reconheceu esse vínculo, sob a relatoria de Alexandre Agra Belmonte. De fato, o posicionamento da 8ª Turma tem oscilado justamente em razão das alterações em sua composição. Para tornar o cenário ainda mais nebuloso, nossa pesquisa identificou decisões posteriores da própria 8ª Turma, de 2024, nas quais se volta a negar o reconhecimento do vínculo para a mesma situação.⁹⁴

Por outro lado, o ministro Alexandre Agra Belmonte, que relatou a decisão favorável ao reconhecimento do vínculo na 8ª Turma em 2022, passou posteriormente a compor a 7ª Turma e, em dezembro de 2023, foi relator de outro acórdão nesse novo colegiado, também envolvendo a natureza jurídica do vínculo entre a Uber e um motorista (AIRR nº 0011183-11.2020.5.15.0135)⁹⁵. Nesta decisão, contudo, que foi prolatada por

aplicativos, visto que nada há de incongruente entre os seus pressupostos e o modelo de negócios das empresas que prestam serviços e que controlam trabalhadores por meio de plataformas digitais, cabendo ao Poder Judiciário a constante releitura das normas trabalhistas, em face dos novos arranjos produtivos, mas sempre em compasso com o horizonte constitucional da dignidade humana e do trabalho protegido por um sistema público de proteção social. 13. Ao afastar-se desse horizonte, em face de uma concepção jurídica equivocada a respeito da relação social estabelecida pelas empresas que utilizam plataformas para contratar trabalho, a Corte regional recusou ao reclamante as garantias mínimas previstas nos arts. 1º, III, 6º e 7º da Constituição Federal. Recurso de revista conhecido e provido. (TST - RR: 0000536-45.2021.5.09.0892, Relatora: Margareth Rodrigues Costa, Data de Julgamento: 13/09/2023, 2ª Turma, Data de Publicação: 29/09/2023).

⁹⁴ Citamos, ilustrativamente, as seguintes decisões: AIRR nº 00004787520225120002; AIRR - 1000873-18.2022.5.02.0038; AIRR: 00004787520225120002; AIRR - 0001185-73.2023.5.13.0004.

⁹⁵ O acórdão foi proferido por unanimidade. Participaram do julgamento também os ministros Cláudio Mascarenhas Brandão e Evandro Pereira Valadão Lopes. AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO NA VIGÊNCIA DA LEI 13.467/17. VÍNCULO EMPREGATÍCIO COM A UBER DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA. CONFIGURAÇÃO . TRANSCENDÊNCIA JURÍDICA. [...] A Uber não

unanimidade, o caráter empregatício da relação não foi reconhecido. Porém, esse desfecho não decorreu, ao menos de forma declarada, do entendimento dos ministros acerca da relação jurídica entre motorista e plataforma em abstrato, mas de matéria processual. Ao longo da fundamentação, a 7ª Turma manifestou seu posicionamento favorável à existência de vínculo empregatício entre a Uber e seus motoristas, mas, quanto ao caso concreto, optou por manter o acórdão da segunda instância, do TRT da 15ª Região, que afastara tal condição. Isso porque

fabrica tecnologia e aplicativo não é atividade. A atividade dessa empresa é, exclusivamente, propiciar o transporte, cujo aplicativo tecnológico de que se serve é o meio de conexão entre ela, o motorista "parceiro" e o usuário para efetivá-lo. É, enfim, uma transportadora que utiliza veículos de motoristas contratados para realizar o transporte de passageiros. Considerar a UBER (que no país de onde se origina é classificada como empresa de transporte por aplicativo e que inicialmente se autodenominava UBERTAXI) como empresa de tecnologia ou de aplicativo, uma vez que não produz nenhum dos dois, corresponderia a fazer do quadrado redondo e isentá-la de qualquer responsabilidade no trânsito quanto à sua efetiva atividade, o transporte que organiza e oferece, e para o qual o motorista é apenas o longa manus ou prestador contratado. Se fosse apenas uma plataforma digital não estipularia preço de corridas; não receberia valores e os repassaria aos motoristas; não classificaria o tipo de transporte fornecido e o preço correspondente; não estabeleceria padrões; não receberia reclamações sobre os motoristas e não os pontuaria. Enfim, como empresa de aplicativo e não como empresa de transporte que é, estaria atuando no mercado em desvio de finalidade. [...] Atenta a esse aspecto, em adequação às novas conformações do mercado, há mais de 10 (dez) anos a CLT estabelece, no parágrafo único do art. 6º, com redação dada pela Lei 12.551/11, que os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio. Assim, o fato do trabalhador não ter horário de trabalho consta da CLT em relação ao teletrabalhador empregado, exatamente quando remunerado por produção. 12. O mundo dá voltas e a história termina se repetindo, com outros contornos. E nessa repetição verifica-se que estamos diante de situação que nos traz de volta ao nascedouro do Direito do Trabalho, ou seja, da razão de ser da proteção trabalhista: a impossibilidade do trabalhador ter acesso ou controle dos meios produtivos. Em outras palavras, frente à UBER, estamos diante da dependência econômica clássica que remete aos primórdios do Direito do Trabalho e que propiciou o seu nascedouro. O trabalhador da UBER não controla os meios de produção porque não tem nenhuma ingerência sobre a dinâmica da atividade, a formação própria de clientela, o preço da corrida, a forma de prestação do trabalho, o percentual do repasse, a classificação do seu automóvel em relação ao preço a ser cobrado, o próprio credenciamento ou descredenciamento na plataforma digital. [...] A regência trabalhista das plataformas digitais já deveria ter sido objeto de apreciação pelo Parlamento. A ele cabe decidir, auscultando a sociedade como um todo, pela melhor opção para a regulação dos motoristas de aplicativos, ou seja, decretando o vínculo total de emprego ou a concessão apenas parcial de direitos, na condição de trabalhadores economicamente dependentes, mas semiautônomos. Na falta de regulação pelo Congresso, cabe ao Poder Judiciário decidir a questão de fato, de acordo com a situação jurídica apresentada e ela, como apresentada, remete, nos termos dos artigos 2º e 3º da CLT, ao reconhecimento do vínculo empregatício, tal como vem sendo decidido no direito comparado. [...] No caso em concreto, diante da fundamentação posta no v. acórdão recorrido, não há como reformá-lo. Ora, a Corte Regional, com lastro na prova testemunhal, concluiu de forma peremptória que não houve o preenchimento de dois dos requisitos necessários para a configuração do liame empregatício, notadamente a subordinação e a pessoalidade. Assim, deu provimento ao recurso ordinário da empresa para afastar o vínculo empregatício reconhecido pela r. sentença. Logo, para se chegar a entendimento em sentido contrário seria necessário o reexame do acervo probatório dos autos. Logo, aplicável na espécie a Súmula 126/TST, o que torna inviável o processamento do recurso de revista por eventual afronta aos arts. 2º e 3º da CLT, bem como por divergência jurisprudencial e, portanto, eventual acolhimento da pretensão recursal. Ademais, a matéria foi dirimida com base na prova carreada aos autos, não havendo que se falar também em eventual afronta aos arts. 373, I, do CPC e 818 da CLT, que disciplinam o critério de repartição do ônus da prova, diretriz que se pauta o julgador apenas na ausência de elementos probantes juntados aos autos em questão para solucionar a controvérsia. Destaque-se ainda quanto ao art. 7º da CR que referido preceito constitucional é composto de 34 (trinta e quatro) incisos e 1 (um) parágrafo único e o autor não indicou expressamente qual deles supõe violados, ônus processual a seu encargo, consoante se depreende dos termos da Súmula 221/TST. [...]. Agravo de instrumento conhecido e desprovido. (TST - AIRR: 0011183-11.2020 .5.15.0135, Relator.: Alexandre De Souza Agra Belmonte, Data de Julgamento: 21/11/2023, 7ª Turma, Data de Publicação: 01/12/2023)

o TRT-15 entendeu, a partir da produção de prova testemunhal, que não estavam presentes dois pressupostos da relação empregatícia – a subordinação e a pessoalidade. Por essa razão, a 7ª Turma concluiu que não poderia reanalisar o conjunto fático-probatório dos autos, diante da vedação imposta pela Súmula 126 do TST, que impede o reexame de fatos e provas no julgamento de recursos de revista. Há decisões posteriores da 7ª Turma na qual o órgão colegiado evita adentrar ao mérito da questão, novamente sob a justificativa de impossibilidade de revolvimento de fatos e provas, ou, ainda, sob a justificativa de não preenchimento de algum dos pressupostos do recurso de revista.⁹⁶

Disso decorre a necessidade de uma interpretação cuidadosa dos dados aqui expostos: nem sempre o resultado de uma decisão judicial expressa o entendimento de determinada Corte ou de seus ministros acerca da matéria debatida em abstrato, tendo em vista os diversos fatores, sobretudo processuais, que podem impactar a análise do caso. Assim, os julgados da 7ª Turma nos permitem afirmar que existe, neste colegiado, uma tendência à compreensão de que as relações estabelecidas entre empresas-plataforma e motoristas e entregadores são subordinadas, ainda que tal entendimento, por razões diversas, não tenha se refletido, até o momento, no resultado das decisões.

Em razão da divergência entre as turmas, a situação dos motoristas que trabalham em plataformas digitais, autores da maior parte das ações submetidas a julgamento do TST até o momento, passou a ser analisada pela Subseção I Especializada em Dissídios Individuais (SDI-1), responsável pela uniformização da jurisprudência da Corte. A matéria chegou a esse colegiado por meio de embargos opostos pela Uber no processo já analisado anteriormente, o RR-100353-02.2017.5.01.0066, no qual a 3ª Turma, em abril de 2022, sob relatoria do ministro Maurício Godinho Delgado, reconheceu o vínculo empregatício entre um motorista e a referida empresa.

O julgamento dos embargos teve início em 6 de outubro de 2022, mas foi suspenso por pedido de vista do ministro Cláudio Brandão. Na mesma sessão, o ministro Aloysio Corrêa da Veiga sugeriu a remessa da matéria ao Tribunal Pleno, para julgamento sob a sistemática do Incidente de Resolução de Recursos Repetitivos. Em 2023, o processo chegou a ser novamente incluído em pauta; contudo, a sessão não foi realizada, e o feito foi retirado de pauta em 17 de agosto de 2023 – data de sua última movimentação até o momento.

⁹⁶ A título de exemplo, citamos os seguintes julgados recentes (os dois primeiros de março e dezembro de 2024, respectivamente, e o último de março de 2025): AIRR - 1000790-40.2020.5.02.0048; AIRR - 0000086-89.2023.5.23.0004; AIRR - 1001307-09.2022.5.02.0005.

Em suma, a questão não está pacificada no TST. Contudo, as ações analisadas indicam que há, de fato, uma tendência favorável ao reconhecimento do vínculo empregatício no caso de motoristas e entregadores de aplicativos, mais precisamente na 2ª, 3ª, 6ª e na 7ª Turmas, sendo a situação da 8ª Turma marcada pela dubiedade, dados os posicionamentos distintos ao longo do tempo e sua frequente reestruturação.

Ainda assim, a situação dos trabalhadores e das trabalhadoras uberizadas perante o Poder Judiciário brasileiro lhes é, em geral, desfavorável. Isso porque, apesar dos precedentes recentes do TST, o STF vem intensificando seu ativismo nas questões trabalhistas, inclusive em temas relacionados ao trabalho em plataformas digitais. Mais especificamente, a Corte tem se utilizado do julgamento das reclamações constitucionais para reformar, sistematicamente, decisões da Justiça do Trabalho que reconhecem o vínculo empregatício entre trabalhadores e empresas-plataforma – conduta que é retroalimentada pelas empresas que, ao perceberem que o STF pode modificar as decisões, recorrem em massa à Suprema Corte. Essa situação levou Casagrande (2025) a caracterizar o Supremo Tribunal Federal como “a maior vara do trabalho do Brasil”, na medida em que o tribunal tem exercido sua jurisdição para decidir inclusive sobre casos individuais que, no entendimento do autor, com o qual concordamos, não apresentam relevância constitucional.

Nos termos do art. 102, I, da Constituição, a reclamação constitucional é um tipo de ação julgada pelo STF “para a preservação de sua competência e garantia da autoridade de suas decisões”. Ainda, dispõe o art. 103-A da Constituição que a reclamação também é cabível diante de ato administrativo ou decisão judicial que contrariar súmula ou que indevidamente a aplicar. O Código de Processo Civil, no art. 998, também trata desta ação, estabelecendo ser ela cabível para preservar a competência do Tribunal; para garantir a autoridade das suas decisões e, também, para assegurar a observância de enunciado de súmula vinculante e de decisão do STF em controle concentrado de constitucionalidade.

A partir deste arcabouço normativo, as empresas-plataforma têm recorrido ao STF argumentando que as decisões da Justiça do Trabalho violam a jurisprudência da Suprema Corte em matéria trabalhista. Suscita-se frequentemente o descumprimento da ADPF 324 e do Tema 725, ambos julgados em agosto de 2018, pelos quais o STF validou a terceirização ampla e irrestrita;⁹⁷ bem como a inobservância à jurisprudência da Corte consolidada na ADC

⁹⁷ No julgamento da ADPF 324, o Supremo fixou, sob relatoria de Luís Roberto Barroso, a seguinte tese: “1. É lícita a terceirização de toda e qualquer atividade, meio ou fim, não se configurando relação de emprego entre a contratante e o empregado da contratada. 2. Na terceirização, compete à contratante: i) verificar a idoneidade e a capacidade econômica da terceirizada; e ii) responder subsidiariamente pelo descumprimento das normas trabalhistas, bem como por obrigações previdenciárias, na forma do art. 31 da Lei 8.212/1993” (Brasil, 2018b, s/p). Já no julgamento do tema Tema 725 da Repercussão Geral - RE 958.252, fixou-se a tese com a seguinte

48⁹⁸, a partir da qual foi fixada a tese de constitucionalidade da Lei nº 11.442/2007, que regulamentou a contratação de transportadores autônomos de carga por proprietários de carga e por empresas transportadoras de carga.

Exemplo disso se deu no julgamento da Reclamação nº 59.795/MG. Nesta ação, a empresa-plataforma Cabify⁹⁹ se insurgiu contra decisão do TRT da 3ª Região, proferida nos autos do processo nº 0010140-79.2022.5.03.0110, que reconheceu a natureza empregatícia da relação estabelecida pelo autor da ação com a empresa. A Cabify alegou, na Reclamação que apresentou ao STF, o descumprimento, por parte do TRT, dos precedentes fixados na ADC 48, na ADPF 324, no Tema 725, na ADI 5835 MC/DF¹⁰⁰ e no RE 688.223 (Tema 590-RG).¹⁰¹

A reclamação foi apreciada em decisão monocrática de Alexandre de Moraes, em 19 de maio de 2023, que determinou a remessa dos autos à Justiça Comum, por entender que a relação estabelecida entre os motoristas da Cabify e a plataforma é de natureza civil, aproximando-se daquela disciplinada pela Lei 11.442/2007, que regula o trabalho dos transportadores autônomos de carga. Vejamos os fundamentos da decisão de Moraes, bastante elucidativos acerca do entendimento do STF, ou, mais precisamente, da ala liberal da Corte,¹⁰² sobre a matéria trabalhista e também sobre o trabalho em plataformas:

Na ADC 48 (Rel. Min. ROBERTO BARROSO, Tribunal Pleno, julgado em 15/4/2020), constou da ementa:

[...] 2. É legítima a terceirização das atividades-fim de uma empresa. Como já foi decidido pelo Supremo Tribunal Federal, a Constituição não impõe uma única forma de estruturar a produção. Ao contrário, o princípio constitucional da livre

redação: “É lícita a terceirização ou qualquer outra forma de divisão do trabalho entre pessoas jurídicas distintas, independentemente do objeto social das empresas envolvidas, mantida a responsabilidade subsidiária da empresa contratante” (Brasil, 2018c, p. 8).

⁹⁸ Eis a tese fixada pelo STF no julgamento da ADC 48: “1 A Lei 11.442/2007 é constitucional, uma vez que a Constituição não veda a terceirização, de atividade-meio ou fim. 2 O prazo prescricional estabelecido no art. 18 da Lei 11.442/2007 é válido porque não se trata de créditos resultantes de relação de trabalho, mas de relação comercial, não incidindo na hipótese o art. 7º, XXIX, CF. 3 Uma vez preenchidos os requisitos dispostos na Lei nº 11.442/2007, estará configurada a relação comercial de natureza civil e afastada a configuração de vínculo trabalhista.”

⁹⁹ A Cabify é uma empresa-plataforma de transporte que foi concorrente da Uber e da 99 em diversas cidades do Brasil, deixando de operar no país a partir de 2021 (Prado, 2021)

¹⁰⁰ No julgamento desta ADI, o STF tratou do ISS a ser recolhido nos municípios que sediam as empresas-plataforma, determinando o pagamento do referido tributo, e não do tributo correspondente às empresas de transporte, o ICMS. Para a Cabify, ao proferir tal entendimento, o STF teria fixado que empresas-plataforma são empresas de tecnologia, e não de transporte (Brasil, 2018d).

¹⁰¹ Também na análise de matéria tributária, no julgamento do RE 688.223, sob a relatoria de Dias Toffoli, em 6 de dezembro de 2021 o STF fixou a seguinte tese do Tema 590 de Repercussão Geral: “É constitucional a incidência do ISS no licenciamento ou na cessão de direito de uso de programas de computação desenvolvidos para clientes de forma personalizada, nos termos do subitem 1.05 da lista anexa à LC nº 116/03”. (Brasil, 2021b).

¹⁰² Como apontam Carelli e Casagrande (2025), a partir da análise às decisões dos ministros em matéria trabalhista e de legislação social, a ala liberal do STF é atualmente formada por Gilmar Mendes, Luiz Fux, Luís Roberto Barroso, Cármen Lúcia e Alexandre de Moraes.

iniciativa garante aos agentes econômicos liberdade para eleger suas estratégias empresariais dentro do marco vigente (CF/1988, art. 170). A proteção constitucional ao trabalho não impõe que toda e qualquer prestação remunerada de serviços configure relação de emprego (CF/1988, art. 7º). Precedente: ADPF 524, Rel. Min. Luís Roberto Barroso. [...]

A interpretação conjunta dos precedentes permite o reconhecimento da licitude de outras formas de relação de trabalho que não a relação de emprego regida pela CLT, como na própria terceirização ou em casos específicos, como a previsão da natureza civil da relação decorrente de contratos firmados nos termos da Lei 11.442/2007 (ADC 48 e ADI 3.961), ou a previsão da natureza civil para contratos de parceria entre salões de beleza e profissionais do setor, nos termos da Lei 13.352/2016 (ADI 5.625, Red. para o Acórdão Min. NUNES MARQUES). [...]

Verifica-se, assim, a posição reiterada da CORTE no sentido da permissão constitucional de formas alternativas da relação de emprego, conforme também já se reconheceu em casos de afastamento da ilicitude de terceirizações por meio da contratação de pessoas jurídicas constituídas para prestação de serviços na atividade fim da entidade contratante: Rcl 39.351 AgR (Rel. Min. ROSA WEBER, Red. p/ Acórdão Min. ALEXANDRE DE MORAES, Primeira Turma, julgado em 11/5/2020) e da Rcl 47.843 AgR (Rel. Min. CÁRMEN LÚCIA, Red. p/ Acórdão Min. ALEXANDRE DE MORAES, Primeira Turma, DJe de 7/4/2022) [...] (Brasil, 2023b, p. 6-7).

Decisão semelhante foi proferida por Alexandre de Moraes em outra reclamação constitucional ajuizada pela Cabify (RCL 60.347), na qual se questionava um outro julgado do TRT da 3ª Região (Processo nº 0010231-76.2021.5.03.0023). A decisão de Moraes foi posteriormente confirmada, de forma unânime, pelo colegiado da 1ª Turma do STF, com a participação dos ministros Cristiano Zanin, Luiz Fux e Cármen Lúcia.¹⁰³

Para além dessas decisões monocráticas, o tema do trabalho uberizado vem sendo analisado pelo plenário do STF desde fevereiro de 2023, no Recurso Extraordinário (RE) 1.446.336 (Tema 1.291 – Reconhecimento de vínculo empregatício entre motorista de aplicativo e empresa administradora de plataforma digital), sob relatoria do ministro Edson Fachin. O RE foi interposto pela Uber contra o acórdão da 8ª Turma do TST anteriormente analisado, relatado pelo ministro Alexandre Agra Belmonte, de fevereiro de 2023, pelo qual o órgão reconheceu a existência de vínculo empregatício entre uma motorista e a referida empresa (RRAg-100853-94.2019.5.01.0067).

Inconformada, a Uber recorreu ao STF, sustentando, em síntese, que a decisão do TST violaria os princípios da livre iniciativa e da livre concorrência, bem como os artigos 1º,

¹⁰³ Ementa da decisão: Ementa: CONSTITUCIONAL. TRABALHISTA E PROCESSUAL CIVIL. RECLAMAÇÃO. OFENSA AO QUE DECIDIDO POR ESTE TRIBUNAL NA ADC 48, NA ADPF 324 E NA ADI 5.835-MC. OCORRÊNCIA. RECLAMAÇÃO JULGADA PROCEDENTE. 1. O reconhecimento de vínculo de emprego entre motorista parceiro e as plataformas de mobilidade desconsidera as conclusões do SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL no julgamento da ADC 48, da ADPF 324 e da ADI 5835 MC, que permitem diversos tipos de contratos distintos da estrutura tradicional do contrato de emprego regido pela CLT. 2. Reclamação julgada procedente. (STF - Rcl: 60347 MG, Relator.: Min. ALEXANDRE DE MORAES, Data de Julgamento: 05/12/2023, Primeira Turma, Data de Publicação: PROCESSO ELETRÔNICO DJe-s/n DIVULG 18-03-2024 PUBLIC 19-03-2024).

IV; 5º, II e XIII; e 170, IV, da Constituição Federal. Em Sessão Virtual realizada entre 23 de fevereiro e 1º de março de 2024, a Corte reconheceu, por unanimidade, a existência de repercussão geral da questão suscitada. Assim, a decisão a ser proferida nesse julgamento terá aplicação obrigatória a todas as ações sobre o tema no país.

Na condução do citado RE, o ministro Edson Fachin determinou a realização de uma audiência pública para melhor discussão do tema, a qual ocorreu nos dias 9 e 10 de dezembro de 2024 e contou com a participação de dezenas de representantes de trabalhadores(as), entidades da sociedade civil, empresas, sindicatos, organizações de motoristas e entregadores(as) de aplicativo, além de acadêmicos(as), entres outros atores sociais (Brasil, 2024). Até o momento, o processo permanece pendente de julgamento.

Em síntese, o que tem prevalecido no STF, sobretudo a partir de decisões de ministros como Gilmar Mendes, Luiz Fux, Luís Roberto Barroso, Cármen Lúcia e Alexandre de Moraes, é o entendimento de que a Constituição “não impõe uma única forma de estruturar a produção” (Brasil, 2020c, p. 1) e de que “o princípio da livre iniciativa garante aos agentes econômicos liberdade para elevar seus estratégias empresariais dentro do marco vigente” (Brasil, 2020c, p. 1-2), como expresso por Luís Roberto Barroso no julgamento da já citada ADC 48, referente ao caso dos motoristas de transporte de cargas.

A ala liberal do Supremo vem utilizando de uma interpretação expansiva dos entendimentos firmados em casos como a terceirização, o transporte rodoviário de cargas e o contrato de parceria entre salões de beleza e profissionais do setor (ADI 5625)¹⁰⁴ para legitimar todas as formas de precarização trabalhista. Com isso, aprofunda-se a Reforma Trabalhista de 2017, transformando os direitos sociais constitucionais em meras opções a serem seguidas, ou não, pelo capital, conforme sua necessidade de reprodução.

A partir do conteúdo dessas decisões, a interpretação mais razoável é a de que, para parte dos ministros do STF, basta que as empresas deixem de nomear o vínculo como empregatício para se verem desobrigadas de cumprir a legislação trabalhista, afinal, como afirmou Luís Roberto Barroso, *a Constituição não impõe uma única forma de organizar a produção*. Assim, se a empresa não quiser contratar via CLT, basta escolher outra nomenclatura contratual – mesmo que, na prática, continue explorando trabalho subordinado.

¹⁰⁴ Eis a tese fixada pelo STF em 28 de outubro de 2021, no julgamento da ADI 5625: “É constitucional a celebração de contrato civil de parceria entre salões de beleza e profissionais do setor, nos termos da Lei 13.352/2016. É nulo o contrato civil de parceria referido quando utilizado para dissimular relação de emprego de fato existente, a ser reconhecida sempre que se fizer presente seus elementos caracterizadores” (Brasil, 2021c).

Essa lógica ficou ainda mais evidente a partir dos julgamentos sobre a constitucionalidade da pejetização¹⁰⁵ e de outras formas fraudulentas de contratação de trabalhadores ditos “autônomos”, debate que se intensificou no primeiro semestre de 2025. O marco desse aprofundamento foi a decisão monocrática proferida pelo ministro Gilmar Mendes, em 14 de abril, no Recurso Extraordinário com Agravo 1.532.603 – Tema 1389, no qual será analisada a competência e o ônus da prova nos processos que discutem a existência de fraude no contrato de prestação de serviços, bem como a licitude de contratação de pessoa jurídica ou trabalhador autônomo para essa finalidade. Nesta decisão, Gilmar Mendes decretou a suspensão nacional de todas as ações que tratem do assunto, e foi enfático ao atribuir como razão para a suspensão uma suposta insubordinação da Justiça do Trabalho, ao reiteradamente não seguir a jurisprudência do STF na matéria.¹⁰⁶

A decisão tem repercussões diretas sobre a situação dos trabalhadores e das trabalhadoras uberizadas, já que o STF vem ampliando o conceito de pejetização para incluir toda e qualquer forma de contratação de supostos autônomos – inclusive trabalhadores(as) plataformados(as), que atuam por meio de contratos de adesão padronizados. Há, inclusive, decisão monocrática de 4 de junho de 2025, proferida nos autos da RCL 80.339, na qual Luiz Fux chega ao extremo de considerar, como parte do debate sobre a pejetização, até mesmo contratos verbais, determinando a suspensão de uma reclamação trabalhista ajuizada por uma trabalhadora que alegou ter sido contratada verbalmente por um escritório de advocacia para prestar serviços como assistente jurídica e, posteriormente, como advogada, laborando para o

¹⁰⁵ O termo pejetização surgiu para tratar de um artifício ilegal bastante comum praticado no meio empresarial: o de contratar, via pessoa jurídica, uma pessoa física, exigindo dela, contudo, a prestação de serviços pessoais, onerosos, não eventuais e subordinados, isto é, tratando-a como uma empregada comum – tudo isso como estratégia para redução de custos via ocultação de relações de assalariamento. Ao contratar um(a) trabalhador(a) como se pessoa jurídica fosse, o empregador deixa de observar toda a legislação trabalhista aplicável ao caso, e, portanto, se vê liberto da obrigação de pagamento de férias, 13º salário, FGTS, contribuições sociais, entre outras parcelas vinculadas à relação de emprego. Aos olhos da disciplina trabalhista, portanto, discutir a legalidade da pejetização é uma contradição em termos, visto que a expressão surgiu para denunciar uma situação de fraude.

¹⁰⁶ Disse Gilmar Mendes na fundamentação da decisão: “Como já destaquei na manifestação sobre a existência de repercussão geral, parcela significativa das reclamações em tramitação nesta Corte foram ajuizadas contra decisões da Justiça do Trabalho que, em maior ou menor grau, restringiam a liberdade de organização produtiva. Esse fato se deve, em grande parte, à reiterada recusa da Justiça trabalhista em aplicar a orientação desta Suprema Corte sobre o tema. Conforme evidenciado, o descumprimento sistemático da orientação do Supremo Tribunal Federal pela Justiça do Trabalho tem contribuído para um cenário de grande insegurança jurídica, resultando na multiplicação de demandas que chegam ao STF, transformando-o, na prática, em instância revisora de decisões trabalhistas. Essa situação não apenas sobrecarrega o Tribunal, mas também perpetua a incerteza entre as partes envolvidas, afetando diretamente a estabilidade do ordenamento jurídico. Feitas essas considerações, entendo necessária e adequada a aplicação do disposto no art. 1.035, § 5º, do CPC, ao caso dos autos, para suspender o processamento de todas as ações que tramitem no território nacional e versem sobre os assuntos discutidos nestes autos. (Brasil, 2025, p. 3).

escritório entre setembro de 2017 e janeiro de 2025 sem a formalização de qualquer contrato escrito.¹⁰⁷

Esse entendimento, se prevalecer, tende a inviabilizar por completo as ações de reconhecimento de vínculo empregatício na Justiça do Trabalho, representando um ataque sem precedentes ao Direito do Trabalho – mais grave, inclusive, do que a própria Reforma de 2017, pois converte em facultativa a aplicação da CLT e de todo o ordenamento jurídico trabalhista. Em termos práticos, essa posição pode conduzir a um estado de completa anomia jurídica, na medida em que a Corte Constitucional sepulta, de forma deliberada e sem precedentes históricos, um ramo inteiro do Direito. Isso porque, se for dada ao empregador a opção de contratar ou não seus empregados via CLT, é evidente que se optará pelo regime menos oneroso. A Justiça do Trabalho, diante disso, se vê em uma encruzilhada: ou aceita se tornar institucionalmente incapaz de cumprir sua função constitucional e, conseqüentemente, aguarda sua extinção por completa inanição, dada a tendência ao desaparecimento da contratação celetista; ou descumpre, por impossibilidade lógica de aplicação, a orientação do Supremo, o que implica na perda da autoridade da Corte Constitucional brasileira. Abre-se, assim, uma fissura no próprio pacto constitucional de 1988, a ponto de a democracia burguesa perder suas bases mínimas de sustentação jurídica, institucional e ideológica.

Para a teoria da relatividade, os buracos negros são estruturas astronômicas densas e massivas, dotadas de um horizonte de eventos: um limite a partir do qual nada escapa, nem mesmo a luz. Em analogia, podemos afirmar que o Tema 1389 opera como um buraco negro jurídico: um ponto de colapso do Direito do Trabalho, com força gravitacional suficiente para atrair para si todas as formas de precarização fundadas na negação do vínculo de emprego, até esmagar e desintegrar por completo esse ramo jurídico. As relações de trabalho uberizadas, nesse contexto, já ultrapassaram ao horizonte de eventos do Tema 1389. Prova disso é que, nos autos do RE 1.446.336 (Tema 1.291), a Uber peticionou, em maio de 2025, requerendo a suspensão do processo com base, precisamente, na decisão de Gilmar Mendes proferida no âmbito do Tema 1389. Até o momento, o pedido ainda não foi apreciado.

O que a Corte escolhe não enfrentar é o fato de que as decisões proferidas pela Justiça do Trabalho, via de regra, partem da análise das condições concretas de trabalho, verificadas a partir da produção probatória e à luz do artigo 9º da CLT, que considera nulos os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação das normas trabalhistas. Não compete a uma Corte Constitucional revolver fatos e provas para alcançar

¹⁰⁷ Processo nº 000047-56.2025.5.02.0015, ajuizado na 15ª Vara do Trabalho de São Paulo.

conclusão diversa daquela obtida pelas instâncias ordinárias, sobretudo diante da constitucionalidade e da plena vigência do dispositivo legal que autoriza o Poder Judiciário a desconsiderar cláusulas contratuais que não correspondam à realidade da prestação laborativa submetida à sua apreciação. Para agir dessa forma e anular decisões da Justiça do Trabalho baseadas em matéria fática, o Supremo precisaria, antes, declarar a inconstitucionalidade do art. 9º da CLT, o que seria logicamente impossível, dada sua plena compatibilidade com o arcabouço principiológico constitucional trabalhista.

O que se observa, até o momento, é o aprofundamento de um tensionamento do STF com a Justiça do Trabalho que já se delineava há mais de uma década.¹⁰⁸ O STF, reiteradamente, tem afirmado a natureza civil da relação entre motoristas e entregadores(as) e empresas-plataforma, anulando decisões favoráveis aos(às) trabalhadores(as) proferidas pela Justiça do Trabalho e, em alguns casos, declinando a competência para julgamento dessas ações à Justiça Comum. Tais decisões desconsideram princípios estruturantes do Direito do Trabalho, bem como normas constitucionais e infraconstitucionais em vigor, além de sepultarem o princípio da primazia da realidade sobre a forma. A fundamentação central adotada nesses julgados é a invocação dos princípios da livre iniciativa e da livre concorrência, já mobilizados em decisões envolvendo motoristas autônomos de carga, terceirização, trabalhadoras “parceiras” em salões de beleza e, mais recentemente, nos casos que tratam da pejotização.

Ao ser negado, o Direito do Trabalho é instrumentalizado para permitir a extração ampliada de mais-valor. A relação jurídica de compra e venda da força de trabalho reflete, como já apontava Marx na citação utilizada como epígrafe deste capítulo, a própria relação econômica subjacente.

3.4 Há Direito do Trabalho para os(as) microtrabalhadores(as)? Apontamentos sobre invisibilização de uma categoria

Ao longo desta dissertação, buscamos abordar o processo de uberização do trabalho de forma ampla, evidenciando que ele abarca distintas ocupações e possui potencial de generalização para diversos setores da economia. Contudo, no terceiro capítulo, dedicado à análise da recepção jurídica do tema no Brasil, o debate sobre o microtrabalho ocupou um lugar secundário. Essa situação não decorreu de uma escolha metodológica deliberada; ao contrário, reflete o vácuo existente na literatura jurídica quanto à regulação de outras

¹⁰⁸ Cf. Coutinho (2020) e Dutra e Machado (2021).

modalidades de trabalho uberizado – em especial, o silêncio quase absoluto da doutrina e da jurisprudência trabalhista em relação à situação dos(as) microtrabalhadores(as).

De fato, a análise da produção acadêmica no campo do Direito do Trabalho acerca do fenômeno da uberização nos permite constatar que a atenção dispensada ao tema privilegia, quase exclusivamente, os casos de trabalhadores(as) geograficamente localizados(as), em detrimento de uma análise mais aprofundada sobre o microtrabalho.

Se, historicamente, o objeto de proteção do Direito do Trabalho é a pessoa que, despossuída dos meios de produção, vende sua força de trabalho em troca de um salário, o silêncio desse ramo jurídico especializado diante de uma fração crescente da classe trabalhadora, e mesmo na contramão de uma tendência internacional de reconhecimento e regulamentação dessas relações, é motivo de séria preocupação.

Assim, para concluir este terceiro capítulo, propomos a investigação de uma última hipótese, formulada a partir do contato com as pesquisas produzidas sobre o processo de uberização do trabalho no campo jurídico: os(as) microtrabalhadores(as) constituem uma parcela da população ainda invisibilizada pelo Direito do Trabalho brasileiro. Para isso, apresentamos os resultados obtidos em uma revisão de literatura realizada com base na consulta a duas importantes plataformas de pesquisa acadêmica: a Scientific Electronic Library Online (SciELO) e o Portal de Periódicos da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES); à qual somamos a análise de outros textos acadêmicos relevantes encontrados fora dessa busca sistematizada, bem como de uma das raras decisões judiciais proferidas sobre o tema. Esses dados compõem o próximo item, em que buscamos examinar mais de perto o lugar ocupado pelo microtrabalho na produção jurídica nacional.

3.4.1 O olhar jurídico sobre o microtrabalho: uma investigação preliminar

No que se refere à nossa principal técnica de pesquisa, a revisão bibliográfica, destacamos que ela foi realizada a partir da utilização dos seguintes descritores, entre aspas, nos buscadores da SciELO e do Portal de Periódicos da CAPES: microtrabalho; microtrabalhadores; microtrabalhadoras; microtarefas; trabalhadores de dados; trabalhadoras de dados; proletários de dados; proletárias de dados; trabalhadores do clic; trabalhadoras do clic; infoproletariado. A escolha desses termos teve como objetivo abarcar os principais conceitos e expressões associados ao microtrabalho, ampliando as chances de identificação de estudos relevantes sobre o tema. Optamos por não incluir os descritores uberização, trabalho em plataformas ou trabalho digital, dado que tais termos são amplamente utilizados

em pesquisas no país, normalmente sem foco específico no microtrabalho. A consulta foi realizada em 20 de junho de 2025, estando os resultados limitados até essa data.

No Portal de Periódicos da CAPES, as buscas foram divididas em três etapas, considerando que a plataforma permite o uso simultâneo de apenas cinco descritores e que nossa pesquisa utilizou onze. Na primeira busca, foram utilizados: (*microtrabalho*) OR (*microtrabalhadores*) OR (*microtrabalhadoras*) OR (*microtarefas*) OR (*trabalhadores de dados*). Na segunda, os termos foram: (*trabalhadoras de dados*) OR (*proletários de dados*) OR (*proletárias de dados*) OR (*trabalhadores do clic*) OR (*trabalhadoras do clic*). Por fim, a terceira etapa consistiu na busca pelo descritor (*infoproletariado*). Na SciELO, foi realizada uma única pesquisa com os onze descritores, combinados com a opção “OR”, de modo a incluir todos os artigos que contivessem ao menos um dos termos.

Não foram delimitados campos específicos para a ocorrência dos termos (como título, resumo ou palavras-chave), mas, dado o nosso objetivo de identificar o estado da arte das pesquisas jurídicas no Brasil, optamos por restringir os resultados apenas a artigos publicados em revistas nacionais. Não foi selecionado nenhum filtro temporal, a fim de abranger a totalidade dos artigos já publicados que contivessem as expressões pesquisadas.

Do conjunto de trabalhos obtidos a partir da busca, selecionamos apenas os que, conforme análise de títulos e resumos, atendiam aos critérios previamente estabelecidos. Assim, incluímos os artigos que efetivamente tratam do tema do microtrabalho, e descartamos os que, embora contivessem alguma das palavras-chave indicadas, abordavam temáticas diversas. Descartamos, também, outras modalidades de publicação que não o artigo científico. Os textos selecionados foram sistematizados no Quadro 2.

Quadro 2 - artigos obtidos por meio da revisão de literatura

Procedência	Título do artigo	Ano	Autoria	Enfoque jurídico-trabalhista
CAPES e SCIELO	Trabalho decente no capitalismo contemporâneo: dignidade e reconhecimento no microtrabalho por plataformas	2020	Cinara Rosenfield; Thays Mossi	SIM
CAPES e SCIELO	Heteromação e microtrabalho no Brasil	2021	Matheus Viana Braz	NÃO
CAPES	Turkerização e gestão algorítmica do trabalho em plataformas de microtarefas	2021	Matheus Viana Braz; Carolina Vianna; Vitória Bertolaccini;	NÃO

			Paula Ramos; Ana Clara Silva.	
CAPES	Microtrabalho e inteligência artificial: desafios à fruição da dignidade humana em meio à aprendizagem de máquina	2021	Denise Fincato; Julise Lemonje	SIM
CAPES	O trabalho em plataformas digitais: uma análise das condições laborais dos brasileiros em plataformas de microtarefas	2023	Ana Carolina dos Santos; João Pamplona; Maria Cacciamali.	NÃO
CAPES	Regulamentação do trabalho em plataformas digitais: uma análise com a perspectiva dos trabalhadores “taskers” brasileiros	2022	Ana Carolina dos Santos; João Pamplona; Maria Cacciamali.	SIM
CAPES	Ideologia gerencialista e plataformas de treinamentos de dados para Inteligência Artificial (IA): condições de trabalho e saúde dos trabalhadores no Brasil	2022	Matheus Viana Braz, Thiago Mendes; Yasmin Ferreira	NÃO
CAPES	Sociedade do Cansaço e a Invisibilidade do infoproletariado: as fronteiras éticas que as novas tecnologias impõem a classe trabalhadora	2023	Leonardo Maika	NÃO
CAPES	Amazon Mechanical Turk (AMT) e os turkers brasileiros: a precarização do trabalho em plataformas digitais	2023	Samia Cirino; Jéssy Ferracioli	SIM
SCIELO	Waiting for robots: the ever-elusive myth of automation and the global exploitation of digital labor	2023	Antonio Casilli	NÃO

Fonte: autora.

Por meio da execução das etapas narradas, localizamos dez artigos sobre microtrabalho, o que demonstra, primeiramente, que a escassez de pesquisas sobre o tema não se restringe ao nosso campo. A partir desse conjunto, procedemos à leitura dos resumos e, quando necessário, do texto completo, com o objetivo de identificar a presença ou não de um enfoque jurídico-trabalhista. Nessa análise, constatamos que, entre os dez artigos identificados, quatro tratam do microtrabalho sob a perspectiva do Direito do Trabalho,

conforme indicado no Quadro 2. O critério utilizado para classificar os textos dessa maneira foi a ênfase conferida à discussão sobre os direitos trabalhistas dos(as) microtrabalhadores(as) ou sobre a regulamentação dessas atividades. Os quatro textos selecionados foram analisados integralmente.

No artigo *Trabalho decente no capitalismo contemporâneo: dignidade e reconhecimento no microtrabalho por plataformas*, Cinara Rosenfield e Thays Mossi (2020) analisam o conteúdo das 18 recomendações para tornar o microtrabalho mais justo, presentes no relatório *As plataformas de trabalho digital e o futuro do trabalho: por um trabalho decente no mundo on-line*, produzido pela OIT e publicado em 2018, e sobre o qual já tecemos comentários no item 1.1.2 desta dissertação.

Segundo o relatório, especialmente no item 6.3, intitulado *O que podemos fazer? 18 recomendações para tornar o microtrabalho mais justo*, os(as) microtrabalhadores(as) devem ser submetidos às normas trabalhistas internas de cada país, inclusive com o reconhecimento do vínculo empregatício nos casos em que houver indícios de subordinação. Devem, também, gozar dos direitos à sindicalização e à negociação coletiva; receber o salário mínimo vigente no país em que se encontram, em dinheiro; ter informações claras quanto às condições contratuais; ter a possibilidade de recusar tarefas, sem que isso lhes gere qualquer penalidade; ter rigorosamente regulamentadas as hipóteses de não pagamento das tarefas; entre outros direitos e garantias (BIT, 2018).

Malgrado a ausência de força vinculante, destacamos que as recomendações funcionam como fontes materiais do Direito do Trabalho interno, a servir, portanto, de inspiração e modelo para atividade legislativa (Süssekind, 1990). Nesse sentido, a análise do documento da OIT revela que sua diretriz é pautada pela primazia da realidade e pela noção de trabalho decente, com o incentivo para que os Estados-Membros adotem as medidas, inclusive legislativas e judiciais, necessárias à implementação das ações nele previstas.

Ao analisar as *18 Recomendações* instituídas pela OIT, contudo, Rosenfield e Mossi (2020) não adentram aos detalhes da regulação do tema no Brasil. O objetivo central das autoras é propor, a partir do estudo sobre o microtrabalho e à luz da teoria da justiça de Axel Honneth (2009, 2015), uma reformulação do conceito de trabalho decente, incorporando também uma dimensão moral de reconhecimento da dignidade do(a) microtrabalhador(a). Em sua perspectiva, “o conceito de trabalho decente pode ser pensado como forma de operacionalização do princípio normativo de colocar a economia à serviço da justiça social e da dignidade humana, desde que a ele seja acrescida uma dimensão moral anterior às demais” (Rosenfield; Mossi, 2020, p. 761).

Também abordando o tema a partir da noção de dignidade humana, no artigo intitulado *Microtrabalho e inteligência artificial: desafios à fruição da dignidade humana em meio à aprendizagem de máquina*, Denise Fincato e Julise Lemonje (2021) argumentam que diversas características do microtrabalho contribuem para que os(as) microtrabalhadores(as) se sintam desvinculados do valor social do próprio trabalho. Entre esses fatores, destacam-se a gestão das microtarefas por uma lógica algorítmica, a invisibilização dessas atividades e o desconhecimento, por parte da pessoa trabalhadora, quanto à finalidade das tarefas que realiza (Fincato; Lemonje, 2021).

Ao se debruçarem sobre o trabalho voltado à construção, aprimoramento e teste de sistemas de inteligência artificial, as autoras identificam múltiplas violações ao princípio da dignidade humana, sobretudo em razão da invisibilização desses(as) trabalhadores(as) e da já mencionada opacidade quanto aos objetivos das atividades desempenhadas. Por essa razão, defendem a adoção de medidas que deem visibilidade ao microtrabalho e aos(as) microtrabalhadores(as), e que “viabilizem que o trabalhador perceba a realização de suas tarefas enquanto atividades laborativas dotadas de sentido, que alimentam a indústria da inteligência artificial” (Fincato; Lemonje, 2021, p. 422).

As autoras compreendem que a noção de dignidade está necessariamente vinculada ao reconhecimento do aspecto humano das microtarefas, e, por isso, defendem a formulação de políticas públicas que promovam a visibilidade e o reconhecimento social do microtrabalho (Fincato; Lemonje, 2021, p. 420). Porém, assim como no artigo de Rosenfield e Mossi (2020), não há, no texto de Fincato e Lemonje (2021) uma discussão aprofundada sobre a natureza jurídica do vínculo estabelecido entre empresas e microtrabalhadores(as), tampouco sobre os direitos trabalhistas titularizados pelos segundos.

O artigo *Regulamentação do trabalho em plataformas digitais: uma análise com a perspectiva dos trabalhadores “taskers” brasileiros*, publicado por Ana Carolina dos Santos, João Pamplona e Maria Cacciamali, traz resultados de uma pesquisa empírica que teve como objetivo examinar as condições laborais em plataformas de microtrabalho e identificar a percepção dos(as) trabalhadores(as) sobre a regulamentação de sua ocupação. A pesquisa envolveu a aplicação de questionários a 34 microtrabalhadores(as) brasileiros(as), sendo 17 homens e 17 mulheres, e revelou que 52,9% dos respondentes consideram que a inclusão de direitos trabalhistas no microtrabalho é “muito importante” (44,1%) ou “importante” (8,8%) (Santos et al., 2022, p. 211).

Dentre os(as) trabalhadores(as) que atribuem importância à regulamentação – somando-se aqueles(as) que a consideram “importante” e “muito importante” –, 72,2%

afirmaram ser os principais responsáveis pela renda familiar, e 55,6% declararam ter no microtrabalho sua principal fonte de sustento (Santos et al., 2022, p. 211). Por outro lado, 47,1% dos respondentes declararam não considerar importante a instituição de direitos trabalhistas no contexto do microtrabalho (23,5%) ou se mostraram indiferentes a essa discussão (23,5%). Entre esses(as) últimos(as), mais da metade (62,5%) não depende do microtrabalho como principal fonte de renda e não são os principais responsáveis pelo sustento familiar (Santos et al., 2022, p. 211).

A partir dos dados coletados, Santos, Pamplona e Cacciamali (2022) concluem que as pessoas que têm no microtrabalho sua principal fonte de renda tendem a ser mais favoráveis à regulamentação. Observam, porém, que existe uma preocupação dos trabalhadores e das trabalhadoras de que a regulamentação possa comprometer a atratividade dessas atividades como alternativa de trabalho. Diante disso, reconhecem que permanecem em aberto as investigações sobre até que ponto uma regulamentação mais rigorosa em determinado país pode levar à retirada ou à não atuação dessas empresas nesse território, bem como sobre a viabilidade de uma regulamentação mais específica para as plataformas, que considere, inclusive, as diferenças existentes entre elas (Santos et al., 2022).

Ainda que a pesquisa realizada por Santos et. al. não permita generalizações, ela traz elementos importantes para o debate regulatório, a serem investigados em estudos empíricos mais amplos. Os questionamentos feitos pelas autoras e pelo autor seguem ecoando, sem a formulação de uma resposta robusta por parte da comunidade jurídica até o momento; o que apenas reforça nosso entendimento de que a discussão acerca da regulação do microtrabalho ainda não foi amadurecida no campo do Direito do Trabalho.

Por fim, no artigo *Amazon Mechanical Turk (AMT) e os turkers brasileiros: a precarização do trabalho em plataformas digitais*, Samia Cirino e Jéssy Ferracioli analisam especificamente o trabalho realizado na AMT, defendendo que este tipo de relação impõe condições desfavoráveis aos microtrabalhadores(as), como a remuneração através de créditos e a inobservância a direitos trabalhistas basilares. Mesmo sem entrar nos meandros da discussão regulatória, pois a proposta do artigo é outra (verificar as condições de trabalho observadas na citada empresa-plataforma), as pesquisadoras se posicionam no sentido de que é necessário que o microtrabalho seja regulamentado a partir do reconhecimento da relação de emprego, ante à presença de todos os elementos fático-jurídicos da relação empregatícia (Cirino, Ferracioli, 2023).

Para além dos artigos obtidos na revisão de literatura, destacam-se, também, as investigações conduzidas por Renan Bernardi Kalil e Vanessa Patriota da Fonseca, em suas

respectivas teses de doutorado, defendidas nos programas de pós-graduação em Direito da Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo (USP) e da Universidade Federal de Pernambuco (UFPE), respectivamente, ambas abordando, entre outras modalidades de trabalho plataformizado, a temática da regulamentação do microtrabalho. No que se refere às formulações de Kalil, destacamos que, a partir do estudo de caso da AMT, o autor conclui que o modelo de trabalho adotado por essa plataforma se diferencia parcialmente do conceito de emprego previsto na legislação nacional. Por essa razão, defende a criação de uma nova figura jurídica para disciplinar tais relações, a partir da qual os trabalhadores seriam classificados em três categorias: autônomos, dependentes ou subordinados, sendo aplicável a cada grupo um conjunto distinto de direitos (Kalil, 2019). O autor pontua, contudo, que sua proposta não se confunde com a criação de uma categoria intermediária. Para ele, a figura do(a) trabalhador(a) dependente seria *categoria com definição própria* e que se afastaria do critério da subordinação, sanando aquilo que o autor entende como insuficiências da estrutura celetista para regulação do trabalho em plataformas:

É importante destacar que não se trata de uma nova categoria intermediária, como descrito na seção 3.2.1 desse capítulo, uma vez que não se pretende reunir na caracterização do trabalho dependente elementos do trabalho subordinado e do trabalho autônomo. Trata-se de uma categoria com definição própria e que, na proposta analisada, conforma-se a partir da situação de vulnerabilidade do trabalhador e da inexistência de meios ou de capacidade de decisão para executar uma atividade. (Kalil, 2019, p. 290).

Na proposta realizada por Kalil, portanto, a norma celetista aplicar-se-ia subsidiariamente, ao passo que:

No trabalho dependente, o poder empregatício da plataforma é mitigado. O poder de organização não é completo em razão de os trabalhadores determinarem a sua carga horária. O poder disciplinar não pode abranger situações em que os trabalhadores se recusam a executarem tarefas. Ademais, o poder regulamentar e de controle devem observar a flexibilidade dos horários dos trabalhadores. Para os casos que não fossem regulados, aplica-se a CLT, levando em consideração as peculiaridades dessa categoria. (Kalil, 2019, p. 298).

Já na tese de doutorado defendida por Vanessa Patriota da Fonseca, ao analisar a possibilidade de inserção do *crowdwork online* no arcabouço protetivo do Direito do Trabalho, a autora, primeiramente, denuncia a insuficiência da proposta da OIT, constante no já citado relatório de 2018 (*As plataformas de trabalho digital e o futuro do trabalho...*), na medida que a entidade de direito internacional sugere o tratamento do tema por meio de regulamentação positivada no âmbito de cada Estado-Membro. Para Fonseca (2024), diferentemente do trabalho uberizado prestado presencialmente, no caso do microtrabalho, a

concorrência ocorre em escala mundial, dado que as empresas que se beneficiam desse tipo de atividade são frequentemente globais e muitas vezes sequer possuem sede ou representante no território em que operam. Aponta a autora:

A proposta da OIT de regulamentação no âmbito de cada Estado-Membro não resolve o problema da concorrência desleal em abrangência mundial. A não regulamentação por um dado Estado pode provocar a concorrência desleal em relação a trabalhadores/as de outros Estados cuja regulamentação se fez presente. A OIT sugere, por exemplo, que o Estado-Membro deve estabelecer regulamentação que garanta o pagamento do salário mínimo do local onde se encontra o/a trabalhador/a. Mas o salário mínimo do Brasil é diferente do salário mínimo da Inglaterra ou da Namíbia. Então acabarão sendo contratadas pessoas de países onde a remuneração se faz mais baixa. Isto porque não há fronteiras para as grandes corporações, especialmente para aquelas que atuam por meio de plataformas digitais, mas ainda há fronteiras para a regulamentação e para a representação dos/as trabalhadores/as.” (Fonseca, 2024, p. 289-290)

A pesquisadora percebe, também, que, no caso do *crowdwork online* – que aqui chamamos microtrabalho –, a interferência das empresas-plataforma nas condições em que o trabalho é prestado é mais diluída do que aquela observada no caso de motoristas e entregadores de aplicativos. Assim, ao analisar a presença do elemento da subordinação nessas relações, destaca que as empresas de microtrabalho são muito diferentes entre si, tanto no que diz respeito às tarefas que podem ser desenvolvidas em suas plataformas quanto à forma de execução do trabalho, de modo que, dentro de uma mesma plataforma, em algumas tarefas não há qualquer liberdade por parte da pessoa trabalhadora na organização e execução do serviço, enquanto, em outras, há um maior grau de autonomia na sua realização. As atividades de levantamento de dados solicitados por clientes, categorização de informações, promoção de produtos ou aumento de visibilidade de determinados perfis (como nas fazendas de cliques), verificação e validação de dados, entre outras, de fato contam com baixa margem de liberdade da pessoa trabalhadora; ao passo que as atividades relacionadas à edição e criação de conteúdo, ilustrativamente, envolvem maior autonomia (Fonseca, 2024).

Além disso, para Fonseca (2024), a questão deve ser examinada também à luz do critério da não eventualidade, que precisa, contudo, ser aferido a partir da perspectiva da empresa contratante do serviço; ao passo que a subordinação, elemento fático-jurídico central no deslinde da controvérsia, pode se fazer presente nessas relações mesmo em sua acepção clássica, apesar de normalmente aferível nas dimensões estrutural, integrativa e reticular:

Se uma rede social como a Facebook, por exemplo, necessita continuamente de moderadores/as de conteúdo para identificarem conteúdos impróprios em sua página, é porque a atividade de moderação é essencial ao seu objeto social. E, na Facebook, esse número é bastante elevado, como revelado anteriormente, na medida

em que a empresa, em 2017, informou que iria gerar mais 3.000 novos postos de trabalho de moderadores/as.

Assiste razão à OIT, portanto, quando recomenda em seu relatório o não afastamento, a priori, do vínculo empregatício no *crowdwork online*, pois ele pode estar presente. Índícios de vínculo de emprego podem ser vistos, por exemplo, no caso dos/as moderadores/as de conteúdo que trabalham de forma não eventual, realizando a moderação para contratantes específicos/as. A subordinação pode inclusive se manifestar, nestes casos, na sua vertente clássica, quando se tratar de ordens intensas, vinculantes e diretamente emitidas pelos/as requisitantes dos serviços, ainda que por meio da plataforma digital, mas tende a se manifestar principalmente nas suas vertentes estrutural, integrativa e reticular” (Fonseca, 2024, p. 294-295).

A autora prossegue afirmando, ainda, que não há diferença, em termos de presença ou não de autonomia, do fato de os(as) trabalhadores(as) serem contratados(as) diretamente por uma empresa para realizar moderação de seu conteúdo ou de serem contratados por uma empresa especializada em ofertar microtarefas para realização do mesmo serviço. “A autonomia não se faz presente em nenhum dos dois casos, ainda que se observem, eventualmente, vertentes diferentes da subordinação em um e em outro” (Fonseca, 2024, p. 294). Nesse segundo caso, de modo geral, o vínculo de emprego existe e pode ser firmado com a própria empresa de *crowdwork online*. Todavia, o problema central é desvelar como se daria, na perspectiva normativa, tal reconhecimento, tendo em vista o fato de que tais empresas frequentemente são estrangeiras, sem regularização no Brasil (Fonseca, 2024).

A pesquisadora da UFPE reconhece, contudo, que há situações em que, de fato, não se verifica a subordinação, e a plataforma atua como um *marketplace*. Trata-se de casos em que uma pessoa física ou jurídica solicita a execução de um serviço pontual por parte de um(a) prestador(a), que negocia diretamente o valor, o prazo e todas as demais condições contratuais, cabendo à plataforma apenas intermediar a contratação do trabalho verdadeiramente autônomo (Fonseca, 2024). Nesses contextos, caso se constate a existência de dependência econômica, Fonseca (2024) defende a necessidade de uma regulação específica, com enfoque na categoria do trabalho autônomo economicamente dependente.

Concordamos com a autora quanto à pertinência de uma regulamentação específica para essa situação particular, a ser efetuada no bojo do Direito do Trabalho, e não do Direito Civil. Diferentemente do que criticamos em linhas anteriores – ou seja, o uso da categoria intermediária para abarcar relações que, a nosso ver, são subordinadas e, portanto, deveriam ser reconhecidas como relações de emprego –, nessas situações, nas quais a pessoa trabalhadora de fato têm agência acerca do valor do serviço, dos prazos de entrega, da aceitação ou não de tarefas – sem que a recusa implique em qualquer penalidade ou consequência negativa –, entre outras condições de trabalho, de fato, inexistente subordinação.

Ainda assim, subsiste a necessidade de proteção trabalhista. Isso porque, mesmo o(a) trabalhador(a) autônomo(a) é merecedor(a) de proteção diante da empresa-plataforma que intermedeia sua atividade, sobretudo considerando que, ainda fora da lógica tradicional do assalariamento, é possível haver extração de mais-valor a partir do trabalho realizado. O cuidado a ser tomado, contudo, é o de identificar aqueles(as) que realmente possuem autonomia – em nosso entendimento, uma minoria –, escapando do processo de obliteração das relações de emprego promovido pelas empresas-plataforma.

Embora as discussões teóricas sobre a regulação do microtrabalho ainda sejam incipientes, no âmbito das decisões judiciais o debate é ainda mais escasso, havendo pouquíssimas ações ajuizadas sobre o tema. Uma das raras decisões que enfrentaram a questão no Brasil foi proferida pelo Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região, nos autos da Ação Civil Pública (ACP) ajuizada pelo Ministério Público do Trabalho (MPT) contra a empresa-plataforma Ixia Gerenciamento de Negócios LTDA (Processo nº 1000272-17.2020.5.02.0059). Na petição inicial, o MPT expressamente categorizou o empreendimento como *plataforma digital de trabalho multi terceirizado online (crowdwork ou crowdsourcing)*, detalhando da seguinte maneira modo de funcionamento da empresa reclamada:

No caso concreto, a IXIA presta serviço de teleatendimento (*contact center* ou *call center*) e análise e classificação de dados para as empresas SKY e LIBERTY SEGUROS. O trabalho prestado pelos teleatendentes e operacionais da IXIA consiste em (a) *acompanhar* o passo-a-passo do atendimento automático por um robô – um programa de voz de computador – aos clientes da SKY ou da LIBERTY; (b) caso o robô falhe em solucionar o problema ou dê respostas incoerentes aos clientes da SKY ou da LIBERTY; (c) o teleatendente e/ou o operacional da IXIA corrige o erro e seleciona a solução adequada ou a resposta correta; (d) para que o robô não mais incorra no mesmo erro no futuro, aperfeiçoando a automação e preenchendo lacunas e intervalos sem informação deixados pela Inteligência Artificial. (Brasil, 2020c, p. 3).

Pleiteou-se, assim, a declaração da relação de emprego entre a Ixia e todos os seus trabalhadores e trabalhadoras que realizam teleatendimento, análise e classificação de dados, suporte técnica e informática, pesquisas de satisfação, entre outras microtarefas descritas na petição inicial; a condenação da empresa a se abster de contratar trabalhadores(as) como autônomos(as) ou microempreendedores(as) individuais, por meio de contratos de prestação de serviços, e também ao pagamento de danos morais coletivos no valor de R\$ 130 mil (Brasil, 2020c).

Na primeira instância, a ação foi julgada procedente, com o reconhecimento do vínculo empregatício entre a reclamada e todos os seus trabalhadores e trabalhadoras erroneamente enquadrados como prestadores de serviços; o impedimento de que a empresa contratasse e mantivesse trabalhadores(as) como autônomos ou MEIs quando presentes os elementos fático-jurídicos da relação de emprego; e, ainda, com a sua condenação à indenização por danos morais coletivos no valor de R\$ 130 mil (Brasil, 2022).

A sentença, proferida em 10 de maio de 2022 pela magistrada Camila Costa Koerich, fundamentou-se nos depoimentos prestados por trabalhadores(as) da reclamada em juízo, nos dados partilhados no já comentado relatório da OIT (BIT, 2018) e também em provas documentais, como o contrato de prestação de serviços firmado entre a empresa e seus trabalhadores(as), para demonstrar, então, a presença de todos os pressupostos da relação empregatícia no caso em análise. Quanto à subordinação, o juízo identificou sua presença com base no art. 6º, parágrafo único da CLT e também na regulamentação sobre o trabalho intermitente, tendo em vista que, com a instituição dessa modalidade laboral, por meio da Lei 13.467/2017, foi instituído na CLT o art. 452-A, que, em seu § 3º, determina que a recusa do chamado não descaracteriza a subordinação para fins do contrato de trabalho intermitente. Assim, argumentou-se que desde 2017 o ordenamento trabalhista considera, expressamente, que o fato de a pessoa trabalhadora poder recusar a atividade não descaracteriza a subordinação. Para a magistrada, “manter a compreensão de que a subordinação jurídica somente existe em relação às formas de trabalho que conhecemos há décadas é fechar os olhos para uma nova realidade que se impõe” (Brasil, 2022, p. 681).

A decisão foi confirmada na segunda instância, quando o TRT da 2ª Região negou provimento ao recurso da reclamada, para fins de manter a sentença condenatória em sua integralidade.¹⁰⁹ Os fundamentos adotados pelo Tribunal foram os de que a subordinação se

¹⁰⁹ O acórdão foi proferido por maioria. A relatora, desembargadora Thais Verrastro de Almeida, que havia entendido pelo provimento do recurso, teve o voto vencido. Prevaleceu o entendimento dos desembargadores Catarina Von Zuben (revisora) e Homero Batista Mateus da Silva (3º votante). Ementa: Ação Civil Pública ajuizada pelo Ministério Público do Trabalho. Trabalho em regime de Crowdfunding ("Terceirização online"). Multiplicidade de trabalhadores executando microtarefas de baixa complexidade. Ausência de autonomia. Diretrizes traçadas pela empregadora. Presença de elementos da subordinação clássica e também das subordinações objetiva, estrutural e algorítmica. Constatação de fraude à legislação trabalhista. Pedido de reconhecimento de vínculo de emprego. Direitos individuais homogêneos. Pedido de tutela inibitória concernente à obrigação de não contratar trabalhadores sob modalidade diversa da relação empregatícia quando estiverem presentes os requisitos do vínculo de emprego. Direito difuso. Empresa que contrata indivíduos para trabalhar em regime de crowdfunding ("Terceirização online"). Labor consistente na execução de microtarefas de baixa complexidade a partir da internet em benefício de uma terceira empresa cliente da contratante, a exemplo do serviço de acompanhamento de "atendimento virtual ao cliente" realizado por robô e correção de falhas de respostas fornecidas pelo sistema de inteligência artificial. Trabalho sem autonomia e desenvolvido a partir de diretrizes traçadas pela empresa contratante. Trabalhadores que se candidatam ao emprego através do envio de currículos. Exigência patronal de abertura de microempresa individual como condição para contratação (burla ao requisito da prestação de serviço por pessoa física - art. 9º, da CLT). Previsão contratual de

verifica em sua forma algorítmica ou telemática, tratando-se de situação de evidente terceirização em ambiente virtual, na medida em que os trabalhadores e trabalhadoras realizavam suas atividades de acordo com as estritas orientações da empresa, sob pena de ter o contrato cancelado; realizavam treinamento oferecido pela reclamada; não poderiam delegar os serviços; eram obrigados a prestar serviços via MEI e seguiam escaladas fixas de trabalho, com necessidade da empresa para alteração (Brasil, 2023).

O acórdão foi objeto de Recurso de Revista, ao qual foi negado seguimento pelo TRT-2, o que levou a reclamada a apresentar Agravo de Instrumento em Recurso de Revista, visando o destrancamento e a análise do mérito do recurso por parte do TST. Contudo, até o momento, o processo, que foi distribuído à 8ª Turma, sob a relatoria de Sérgio Pinto Martins, encontra-se pendente de julgamento naquele tribunal.

Feito esse percurso analítico, concluímos este terceiro capítulo demonstrando que, enquanto no trabalho sob demanda exercido em ocupações tradicionais ou pré-existentes o debate regulatório trabalhista já vem sendo travado há algum tempo (ainda que marcado por uma situação de indefinição, diante do impasse regulatório gerado pela tramitação de diversos projetos de lei não aprovados e por decisões judiciais conflitantes), no caso do microtrabalho prevalecem a invisibilização e o silêncio, tanto na jurisprudência quanto na doutrina. O primeiro artigo encontrado sobre o tema na revisão de literatura foi de 2020. Os anos seguintes contaram com poucas publicações sobre a matéria.

A ausência de discussão juslaboral da questão, ora diagnosticada, deve ser motivo de preocupação, dada a tendência de crescimento desse tipo de atividade, sobretudo em um contexto de expansão cotidiana do uso de sistemas de inteligência artificial generativa e de todo o mercado vinculado à internet e às microtarefas. É necessário romper com essa invisibilização e debater a regulamentação dessa nova modalidade de trabalho, essencial a tantos setores econômicos e que é realizada, em regra, por conta alheia.

impossibilidade de delegação dos serviços (pessoalidade). Estabelecimento de escalas fixas de trabalho (não eventualidade). Elementos que evidenciam a presença da subordinação clássica e também das subordinações objetiva, estrutural e algorítmica. Onerosidade incontroversa. Procedência dos pedidos com natureza individual homogênea (reconhecimento do vínculo de emprego) e difusa (tutela inibitória de abstenção de contratação sob modalidade diversa da relação empregatícia quando estiverem presentes os requisitos do vínculo de emprego). Recurso Ordinário da reclamada ao qual se nega provimento. (TRT-2 - ROT: 10002721720205020059, Relator revisora: CATARINA VON ZUBEN, 17ª Turma, j. 20 mar. 2023).

CONSIDERAÇÕES FINAIS: NEGAÇÃO DE DIREITOS OU RECUSA À EXPLORAÇÃO? OS DILEMAS DO DIREITO DO TRABALHO EM TEMPOS DE UBERIZAÇÃO

Inicialmente, ao concebermos o projeto desta dissertação, nosso objetivo era compreender as limitações e potencialidades do manejo do Direito do Trabalho diante da realidade de exploração da classe trabalhadora uberizada no Brasil. Essa escolha decorreu de nosso interesse nas formulações teóricas situadas no campo da crítica marxista ao direito, sobretudo a partir da obra *Teoria Geral do Direito e Marxismo*, de Evgeni Pachukanis (2017). Evidentemente, nossas leituras incluíram, também, contribuições de Marx e Engels sobre a juridicidade,¹¹⁰ e de outros(as) importantes expoentes do marxismo que abordaram a relação entre o direito, a institucionalidade e o terreno revolucionário.¹¹¹ Também tivemos contato com a recepção hegemônica desse debate no Brasil, de base althusseriana, a partir da leitura realizada por Márcio Naves (2000) – não por coincidência, a primeira vertente com a qual nos deparamos – e, posteriormente, com autores que, embora reconheçam as contribuições de Pachukanis, se afastam dessa tradição à sua maneira, como Pazello (2014), Seferian (2020), Soares (2024), Sartori (2024), entre tantos outros e outras que têm contribuído para o desenvolvimento dos estudos marxistas acerca do fenômeno jurídico no Brasil.

Nesse sentido, o percurso de pesquisa inicialmente planejado visava explorar as ambiguidades das lutas dos(as) trabalhadores(as) uberizados(as) por direitos. Buscávamos demonstrar a insuficiência das abordagens que tratam tais enfrentamentos como fins em si mesmos, ao mesmo tempo em que pretendíamos sinalizar que as reivindicações jurídicas podem produzir saldos políticos e organizativos capazes de ampliar a consciência deste novo proletariado sobre os mecanismos de exploração praticados pelas empresas-plataforma – inserindo-nos, assim, no debate sobre os usos táticos (Seferian, 2020) e/ou políticos (Pazello, 2014, 2018) do Direito do Trabalho.

Contudo, ao aprofundarmos nossos estudos, principalmente a partir da Teoria Marxista da Dependência, a investigação tornou-se mais específica. Passamos a nos concentrar em como o Direito do Trabalho tem se articulado diretamente às estratégias de valorização do capital empreendidas pelas empresas-plataforma digitais. A partir dessa chave analítica, percebemos que, no contexto uberizado, a ocultação da forma jurídica do contrato de trabalho é a alavanca utilizada pelos diferentes setores das classes proprietárias e por seus apologistas para viabilizar a extração ampliada de mais-valor em território nacional.

¹¹⁰ Ilustrativamente, citamos Marx (2023, 2014; 2017) e Engels e Kautsky (2023).

¹¹¹ Cf., neste sentido, Luxemburgo (2024).

Não revimos nossa compreensão anterior sobre os limites e potenciais do Direito do Trabalho. Ao contrário, fortalecemos essa visão. No entanto, a pesquisa nos conduziu à percepção de que, levantado o véu da discussão teórica acerca da natureza da relação estabelecida entre empresas-plataforma e trabalhadores(as), o que se revela é, em essência, a velha luta de classes, juntamente com a ambição imperialista de manter e expandir, por meio de instrumentos jurídicos – ou de nossas relações jurídicas dependentes (Pazello, 2014; 2016) –, a superexploração da força de trabalho.

Dito de outro modo, no caso brasileiro, o debate sobre a regulação do trabalho uberizado tem obscurecido a discussão sobre a superexploração, sobretudo do componente estagnado da superpopulação relativa brasileira. Assim, sem prejuízo à compreensão de que o Direito do Trabalho pressupõe o assalariamento e, por isso, possui uma essencialidade burguesa, no atual contexto brasileiro, sua funcionalidade capitalista tem se manifestado majoritariamente por meio de sua negação, a partir da adoção de entendimentos tendentes a reduzir paulatinamente o seu espectro de incidência e limitá-lo à regulação das relações de padrão fordista-taylorista. É por meio da obliteração da forma jurídica do contrato de trabalho – ainda vigente e presente no plano fático, quer as empresas-plataforma o admitam ou não – que o capital estrangeiro têm explorado, em grau ampliado, um imenso e crescente contingente de trabalhadores e de trabalhadoras.

Não se trata, portanto, de uma realidade completamente nova a ser enfrentada pelo direito. Trata-se da velha exploração, típica de um sistema fundado na separação da pessoa trabalhadora dos meios de produção e na conseqüente compra e venda de sua força de trabalho – agora, porém, sob nova roupagem.

Para alcançarmos tais resultados, nos propusemos a analisar o processo de uberização do trabalho pela perspectiva da totalidade. Assim, assumindo o materialismo histórico como fio condutor de nossas investigações, tomamos o concreto como ponto de partida para, somente após, alcançarmos o abstrato e adentrarmos aos meandros das discussões jurídicas empreendidas sobre o tema. Feito este percurso, retornamos, nestas conclusões, novamente ao concreto.

Assim, investigamos, primeiramente, as relações de produção e de trabalho na lógica uberizada, a partir das categorias da crítica da economia política. Dessa maneira, constatamos, no capítulo inaugural desta dissertação, que os saltos tecnológicos observados nos últimos cinquenta anos – como o desenvolvimento da internet na segunda metade do século XX e da assim chamada Indústria 4.0, já na década de 2010 – possibilitaram, em um cenário financeirizado, neoliberal e de crise estrutural do capital, uma rearticulação do

sistema, no sentido de conferir maior protagonismo ao setor de serviços, os quais passaram a ser produzidos sob a lógica da forma mercadoria.

As empresas-plataforma surgem, então, como uma resposta do capital à queda das taxas de lucro observada em escala global, viabilizando, progressivamente, uma reconfiguração do mundo do trabalho. E nesse novo cenário, em que serviços são produzidos e comercializados como mercadorias, seja para outras pessoas jurídicas, seja para consumidores(as) finais, os processos de produção tornam-se profundamente diluídos.

Já não é necessário instalar fisicamente uma empresa em determinado território para apropriar-se do mais-valor produzido pela força de trabalho ali localizada; basta operar na região por meio de uma plataforma digital. Com isso, frações da classe trabalhadora que compõem a superpopulação relativa estagnada e que, conforme Lélia Gonzalez (2020), eram anteriormente absorvidas por empreendimentos vinculados aos capitais comercial e industrial competitivo, passaram a ser diretamente exploradas por grandes conglomerados internacionais. Como percebemos através dos estudos de Renata Falavina (2024), tal componente estagnado representa a maior parte da superpopulação relativa brasileira, sendo numericamente superior, inclusive, ao contingente de trabalhadores e de trabalhadoras em atividade. Inaugura-se, então, uma dinâmica de criação e extração de mais-valor a partir do trabalho realizado por pessoas que, antes, encontravam-se relativamente inativas no interior do capitalismo monopolista.

Todos esses fenômenos produzem rebatimentos específicos na periferia do sistema. Foi à compreensão dessas particularidades que nos dedicamos no Capítulo 2. Nele, constatamos que, enquanto em países europeus tem sido possível arrancar das empresas-plataforma conquistas institucionais, como a aprovação de uma Diretiva que garante aos trabalhadores e às trabalhadoras uberizadas uma presunção de laboralidade, além de impor diversas limitações à dominação algorítmica exercida por tais empreendimentos, no Brasil essas empresas seguem descumprindo normas elementares do Direito do Trabalho. De fato, a implementação da Diretiva (UE) 2024/2831 ainda é um desafio a ser acompanhado em estudos futuros. Como vimos, a norma está em vigor desde 2 de dezembro de 2024, mas confere o prazo de dois anos para que os Estados-membros adotem as disposições legislativas, regulamentares e administrativas necessárias ao cumprimento dos objetivos lá previstos. Trata-se de um processo em curso e cujo desfecho ainda não conhecemos. Mesmo assim, sua aprovação já é uma vitória das classes trabalhadoras europeias e demonstra um enorme avanço da discussão quando em comparação ao Brasil.

A partir da confrontação destes achados de pesquisa com as formulações da Teoria Marxista da Dependência, com ênfase nas categorias de dependência e superexploração da força de trabalho, conforme concebidas por Ruy Mauro Marini (2017), foi possível demonstrar que as empresas-plataforma têm atuado no Brasil de maneira a acentuar tanto a nossa condição de dependência em relação aos centros hegemônicos do sistema quanto a superexploração de nossas classes trabalhadoras. Isso porque é graças à manobra discursiva adotada por elas, segundo a qual o vínculo estabelecido com seus trabalhadores e trabalhadoras teria natureza civil, que se tornou possível romper de vez com os limites exploratórios fixados ao longo do último século e cristalizados em normas de Direito do Trabalho. É por meio da obliteração da forma jurídica do contrato de trabalho que as empresas-plataforma se veem livres para ampliar e intensificar jornadas, além de se apropriar da parcela do trabalho necessário à reprodução da força de trabalho, pois os grilhões da regulamentação trabalhista já não as restringem.

Vimos, ainda no Capítulo 2, que a superexploração deve ser compreendida como uma categoria relacional, uma vez que expressa a extração de trabalho excedente a partir das transferências de valor observadas do Sul para o Norte Global. Dessa forma, ainda que tais mecanismos estejam presentes também nos países de capitalismo central, nos países dependentes eles são adotados de forma ampliada. Nesse sentido, os dados analisados demonstram que, no caso brasileiro, graças ao descumprimento generalizado de normas trabalhistas, as empresas-plataforma combinam os três métodos de extração de mais-valor identificados por Marini (2017) para (super)explorar sem limites. Com isso, podem: (i) remunerar muito abaixo do valor da força de trabalho; (ii) ampliar jornadas para além dos limites constitucionais – não de maneira impositiva, mas graças à adoção do modelo de assalariamento por peça e aos métodos de *gamificação* do trabalho; e (iii) intensificá-las, de diferentes formas, a depender da natureza do trabalho realizado.

No caso do setor de entregas, por exemplo, a intensificação das jornadas se dá por meio do desgaste físico experienciado pelos trabalhadores, que já são as principais vítimas de acidentes de trânsito no Brasil e certamente já representam boa parte dos acidentes de trabalho que ocorrem no país. Como vimos, apenas no Hospital das Clínicas da USP, eles representam 80% dos pacientes atendidos por esse tipo de ocorrência (Ribeiro, 2024). Já no microtrabalho, o desgaste é majoritariamente mental. Em determinadas funções, como às de moderação de conteúdo, os(as) trabalhadores(as) se vêem obrigados(as) a lidar com dados sensíveis, envolvendo violência, mortes, discursos de ódio, entre outros, o que se soma à exaustão decorrente sobreposição de múltiplas jornadas de trabalho. Essa sobrecarga se

acentua ainda mais no caso das mulheres, que frequentemente conciliam as microtarefas com o trabalho de cuidado não remunerado.

Observamos, ainda, alterações qualitativas no processo de superexploração, na medida em que esta passa a ser praticada por meio de elementos que distinguem o trabalho uberizado de outras formas de gerenciamento laboral, como a própria negação da condição de assalariamento, o modelo de remuneração por peça, o controle e a discriminação algorítmica, a ocultação da engenharia constitutiva dos algoritmos e a *gamificação*.

Finalmente, foi possível verificar que a uberização do trabalho representa uma transformação subjetiva no que se refere ao processo de superexploração, além de uma intensificação da dependência em sua dimensão tecnológica. A ampla maioria das empresas que gerenciam o trabalho uberizado no Brasil é de origem estrangeira, e mesmo aquelas originalmente nacionais foram incorporadas por grupos internacionais – como a 99 Tecnologia e a iFood, atualmente pertencentes, respectivamente, à Didi Chuxing (empresa chinesa do setor de transportes) e à Prosus (multinacional holandesa). No que se refere às empresas de microtrabalho, uma parcela expressiva delas é estadunidense, e muitas sequer possuem representante legal no Brasil, o que contraria o ordenamento jurídico nacional e dificulta sua responsabilização na esfera trabalhista.

Mas não apenas as multinacionais estrangeiras contribuem para o aprofundamento da situação de dependência. No contexto de um trabalho prestado com a mediação algorítmica, mesmo as empresas-plataforma nacionais participam do processo de transferência de valor ao centro do sistema, já que todas dependem de *data centers* para operar – infraestruturas que, em sua maioria, pertencem a corporações do Norte Global. Vimos, assim, que os principais provedores de serviços de *data center* no Brasil são a IBM, Microsoft, Amazon Web Services (AWS), Scala Data Centers, Matrix e Embratel – as quatro primeiras de origem estadunidense e as duas últimas originalmente brasileiras, mas posteriormente adquiridas por empresas estrangeiras, o que reforça a subordinação de nossa infraestrutura digital à lógica do capital internacional.

O processo de uberização tem, portanto, ampliado tendências estruturantes de nossa formação econômico-social, como a superexploração da força de trabalho e também a nossa condição de dependência, principalmente na esfera tecnológica, conduzindo-nos a um cenário de ainda maior sujeição aos centros hegemônicos do sistema.

Somente após termos trilhado todo o caminho acima narrado pudemos passar à análise da discussão propriamente jurídica acerca do nosso objeto de estudo, oportunidade na qual nos debruçamos sobre a recepção conferida pelo campo do Direito do Trabalho ao

fenômeno da uberização, mais especificamente na esfera doutrinária, legislativa e jurisdicional, além de analisarmos – e confirmarmos – uma última hipótese construída ao longo desta pesquisa, segundo a qual o microtrabalho é uma modalidade laboral ainda invisibilizada nos estudos trabalhistas realizados no Brasil.

Assim, iniciamos o Capítulo 3 a partir da análise dos primeiros olhares jurídicos acerca do processo de uberização do trabalho, momento no qual tivemos a oportunidade de destacar que antes mesmo do início das atividades de empresas como Uber, 99 e iFood no país, nossa legislação já equiparava os meios automatizados de subordinação e controle do trabalho aos meios pessoais e diretos, de modo que o vazio normativo alegado por tais empresas e por seus apologistas na verdade nunca existiu.

Revisitando o debate inaugural empreendido no âmbito do Direito do Trabalho acerca do tema, verificamos que a discussão sobre os elementos fático-jurídicos da relação de emprego, extraídos dos arts. 2º e 3º da CLT, se desenvolveu de forma a conferir maior destaque à análise da presença, ou não, do pressuposto da subordinação jurídica nestes tipos de relação. Nesse cenário, enfatizando principalmente o caso de motoristas e entregadores, o debate se desenvolveu a partir de dois polos: de um lado, juristas e pesquisadores(as) que apontaram, desde o início, que as relações estabelecidas entre trabalhadores e empresas-plataforma são subordinadas e/ou dependentes; e, do outro, juristas que defendiam estarmos diante de novas relações de trabalho, que não se enquadram na dinâmica da CLT.

O primeiro grupo apontou o caráter empregatício de tais relações a partir de diversos argumentos. Seja por força do parágrafo único do art. 6º da CLT, que foi instituído em 2011 por meio da Lei nº 12.551, equiparando os meios telemáticos e informatizados de controle do trabalho aos meios pessoais e diretos (Muradas; Corassa, 2017; Carelli, 2017; Oliveira; Carelli; Grillo, 2020; Delgado, 2023); seja diante de uma necessidade de compreensão da subordinação em sua dimensão algorítmica (Gaia, 2019; Neves Delgado; Carvalho, 2020; Coutinho, 2022; Castilho, 2021; Barzotto; Miskulin; Breda, 2020; Fincato; Wünsch, 2020); ou por meio da incorporação da dependência econômica como elemento fático-jurídico da relação de emprego, observando-se assim a literalidade do art. 3º da CLT, que fala em trabalho prestado *sob dependência* (Oliveira, 2020, 2021; Chaves Júnior; Oliveira; Oliveira Neto, 2020; Chaves Júnior; Mendes; Oliveira, 2017).

Adicionalmente, ao longo da última década, pesquisadores(as) situados neste campo dedicaram-se a investigar a dinâmica concreta das relações de trabalho plataformizadas. Para isso, utilizaram-se de etnografias, análises documentais e processuais, entrevistas, aplicação de *surveys*, entre diversas outras técnicas de pesquisa, a partir das quais foi possível constatar

o intenso controle exercido pelas empresas-plataforma sobre a força de trabalho e sobre todo o processo produtivo, evidenciando a completa submissão dos(as) trabalhadores(as) à lógica algorítmica. Sem o controle sobre a atividade que realiza, os critérios de distribuição de tarefas ou a forma de execução do trabalho, o(a) trabalhador(a) uberizado(a) é mero apêndice da plataforma para a qual trabalha. Vislumbramos, então, e um grau ainda mais acentuado de sujeição do trabalho ao capital, representando o que Mészáros (2002) compreende por uma subsunção de caráter totalizante (Muradas, 2023). Ou seja, a subordinação – jurídica e também real do trabalho ao capital – não só persiste, mas é muito mais profunda. Só a partir deste ponto de vista é possível concordar com o discurso segundo o qual estaríamos diante de “novas” relações de trabalho. São novas relações na medida em que instituem um grau mais profundo de subsunção real do trabalho ao capital.

Por outro lado, o segundo grupo de juristas, que compreende que o trabalho plataformizado não deve ser objeto da proteção celetista, detém grande influência política e também econômica. Trata-se de uma corrente composta por pessoas que, apesar de não conduzirem investigações teóricas ou empíricas expressivas sobre a dinâmica de trabalho uberizado, ocupam posições de prestígio no Poder Judiciário. É o caso de figuras como Ives Gandra, Sérgio Pinto Martins, Breno Medeiros e Alexandre Sousa Ramos, ministros do TST; Alexandre de Moraes, Gilmar Mendes, Luiz Fux, Luís Roberto Barroso e Cármen Lúcia, ministros do STF; do advogado patronal e professor titular da Faculdade de Direito da USP Nelson Mannrich; bem como de magistrados como Otávio Torres Calvet, autor de artigos e obras jurídicas que têm como tese central a fragmentação do Direito do Trabalho a partir do discurso de garantia da liberdade econômica.¹¹² Em linhas gerais, tais juristas defendem que o Direito do Trabalho e a relação de emprego não são aplicáveis aos “novos” modelos de contratação e não podem significar um óbice à livre iniciativa.

Esse debate se expressou tanto em proposições legislativas quanto em decisões judiciais. No que se refere ao debate legislativo, tivemos a oportunidade de analisar em maior profundidade o conteúdo do PLP 12/2024, que visa regulamentar o trabalho da categoria dos motoristas de aplicativos, e constatamos que a proposição visa instituir a principal exigência das empresas-plataforma: a permissão para que continuem a atuar à revelia do reconhecimento da relação de emprego e da observância dos direitos atrelados a essa condição. Assim, por meio do PLP 12, propôs-se um Direito do Trabalho mínimo aplicável à fração uberizada da classe trabalhadora. Nos termos da proposição, motoristas de aplicativo

¹¹² Cf. Calvet (2020; 2023a; 2023b; 2024).

não são considerados empregados, mas *autônomos com direitos*, sendo tais direitos os seguintes: pagamento de remuneração mínima equivalente ao salário mínimo nacional – a qual, contudo, é inferior ao valor médio que a categoria já auferia; limitação de jornada ao patamar inconstitucional de 12 horas diárias por plataforma, contabilizando-se como tempo de trabalho apenas o tempo de efetivo atendimento a chamadas e não todo o tempo à disposição da empresa; possibilidade de negociação coletiva e organização em sindicatos, mediante a criação da categoria “motorista de aplicativo de veículo de quatro rodas”; instituição de contribuição social na alíquota de 7,5% para os trabalhadores e de 20% para as empresas; autorização para que as empresas-plataforma adotem medidas de controle e gerenciamento algorítmico sem que isso caracterize subordinação jurídica. Evidentemente, sua aprovação significaria um retrocesso histórico. Passado mais de um ano desde a propositura do projeto, até o momento ele não foi votado.

Dado esse desfecho amargo, abordamos, sucintamente, o mais recente projeto de lei a tratar do tema,¹¹³ o qual busca regulamentar, desta vez, a atividade dos entregadores de aplicativo: o PL 2.479/2025. Entendemos que tal proposição foi elaborada com a participação da categoria e lhes oferece benefícios concretos. Entre as garantias previstas, destacamos: um valor mínimo de R\$ 10,00 por entrega de até 4 km, com adicional de R\$ 2,50 por quilômetro excedente; seguro acidente com cobertura mínima de R\$ 150 mil para acidentes pessoais e de R\$ 50 mil para danos materiais; a criação de pontos de apoio para entregadores; a obrigatoriedade de as empresas informarem, antes da aceitação da corrida, o seu valor, o tempo e a distância total. Todavia, ao não enfrentar a discussão sobre a natureza jurídica empregatícia da relação estabelecida entre empresas-plataforma e trabalhadores(as), o projeto, ainda que não inviabilize esse debate, permanece aquém do necessário para uma efetiva tutela dos direitos trabalhistas desse contingente de trabalhadores. Trata-se de uma proposta de caráter mínimo, que contempla reivindicações imediatas e de natureza econômica, capazes de proporcionar alguma melhoria nas condições financeiras à categoria. Ainda assim, permanece inserida no cenário de superexploração, sustentada pela negação da incidência do Direito do Trabalho sobre essa fração da classe trabalhadora.

Quanto ao debate judicial, concentramos nossas análises nos tribunais superiores, mais especificamente na jurisprudência do TST e do STF. Foi possível observar, então, um deslocamento da jurisprudência do TST quanto ao trabalho uberizado, com a publicação, a

¹¹³ Posteriormente à conclusão da primeira versão desta dissertação, foi protocolado o Projeto de Lei Complementar 152/2025, visando regulamentar a categoria dos entregadores, considerando-os autônomos. Em razão do recorte temporal adotado nesta pesquisa, ele não será objeto de nossa análise.

partir de 2022, de decisões de suas turmas que reconhecem o status empregatício da relação estabelecida entre motoristas e entregadores e respectivas empresas-plataforma. Verificamos, ainda, um aprofundamento das tensões entre as duas cortes superiores quanto ao entendimento não somente sobre o trabalho uberizado, mas, de modo geral, quanto ao papel e a centralidade a ser conferida ao Direito do Trabalho na atual quadra histórica – tensionamento que fica ainda mais claro quando analisamos as discussões em torno no julgamento do Tema nº 1389 de Repercussão Geral, que versa sobre a “pejotização”.

Por um lado, há uma parcela expressiva do Poder Judiciário que reconhece que a subordinação jurídica deve ser compreendida em sentido amplo, ou mesmo que, na avaliação dos elementos fático-jurídicos da relação empregatícia, deve ser levado em consideração o elemento da dependência econômica. Esses entendimentos decorrem da compreensão de que o Direito do Trabalho possui o condão de regulamentar as relações de contratação laboral do sistema capitalista de produção, atenuando, assim, desigualdades socioeconômicas e impondo limites ao poder diretivo patronal.

Por outro, há um grupo de magistrados e de magistradas que compreende o Direito do Trabalho e suas normas como entraves ao desenvolvimento econômico e à efetivação do princípio constitucional da livre iniciativa. Esse argumento aparece nos acórdãos que reconhecem a autonomia da relação estabelecida entre trabalhador(a) e empresa-plataforma, tanto no âmbito do TST quanto no STF.

Frisamos: não somos nós, ao interpretarmos as decisões judiciais a partir de nossa perspectiva marxista, que presumimos motivações econômicas subjetivas por parte dos(as) magistrados(as). Nas decisões que analisamos, foram os ministros do TST e do STF – aqueles que, na concepção positivista predominante no ensino jurídico tradicional, seriam responsáveis por “dizer o Direito” – que adotaram, como teses centrais, uma racionalidade assentada na valorização da livre iniciativa, da livre concorrência e do desenvolvimento econômico-produtivo do país.

Cabe ressaltar, nesse sentido, que, embora a livre iniciativa seja um dos fundamentos da República, o valor social do trabalho também o é. Este último, inclusive, precede a livre iniciativa na ordem estabelecida pelo inciso IV do artigo 1º da Constituição Federal, o qual elenca como fundamentos da República Federativa do Brasil “os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa”. Contudo, nas decisões analisadas – que negaram o reconhecimento do vínculo de emprego a motoristas e entregadores plataformizados e, no caso do STF, também em julgados sobre temas como terceirização e transportadores autônomos de carga, que vêm sendo utilizados como precedentes nas Reclamações Constitucionais envolvendo

trabalhadores(as) em plataformas – os ministros optaram por adotar uma fundamentação que privilegia a livre iniciativa, em detrimento do valor social do trabalho.

Reexaminemos, assim, a título ilustrativo, os fundamentos adotados nos acórdãos relatados por Ives Gandra no julgamento do RR-10555-54.2019.5.03.0179, por Alexandre de Moraes na Reclamação nº 59.795/MG e por Luís Roberto Barroso na ADC 48 – esta última amplamente utilizada no STF para negar o vínculo empregatício entre motoristas, entregadores e as empresas-plataforma digitais –, respectivamente:

Aliás, o estabelecimento de regras e sanções, ainda que sob a forma de adesão de uma das partes às cláusulas contratuais instituídas pela outra, além de ser inerente às negociações jurídicas – sem que se caracterize, necessariamente, a subordinação –, **encontra respaldo nos princípios constitucionais da livre-iniciativa e da livre concorrência** (art. 1º, IV, c/c art. 170, III, da CF), que garantem o desenvolvimento econômico-produtivo livre. [...] Não cabe ao Poder Judiciário ampliar conceitos jurídicos a fim de reconhecer o vínculo empregatício de profissionais que não atuam enquadrados no conceito legal de subordinação, **devendo ser respeitada a modernização das formas de trabalho, emergentes da dinâmica do mercado concorrencial atual e, principalmente, de desenvolvimentos tecnológicos**, nas situações em que não se constata nenhuma fraude. (Brasil, 2021a, p. 9-10). (Grifo nosso).

Na ADC 48 (Rel. Min. ROBERTO BARROSO, Tribunal Pleno, julgado em 15/4/2020), constou da ementa:

[...] 2. É legítima a terceirização das atividades-fim de uma empresa. Como já foi decidido pelo Supremo Tribunal Federal, a Constituição não impõe uma única forma de estruturar a produção. Ao contrário, **o princípio constitucional da livre iniciativa garante aos agentes econômicos liberdade para eleger suas estratégias empresariais dentro do marco vigente** (CF/1988, art. 170). A proteção constitucional ao trabalho não impõe que toda e qualquer prestação remunerada de serviços configure relação de emprego (CF/1988, art. 7º). Precedente: ADPF 524, Rel. Min. Luís Roberto Barroso. [...]

Verifica-se, assim, a posição reiterada da CORTE no sentido da permissão constitucional de formas alternativas da relação de emprego, conforme também já se reconheceu em casos de afastamento da ilicitude de terceirizações por meio da contratação de pessoas jurídicas constituídas para prestação de serviços na atividade fim da entidade contratante: Rcl 39.351 AgR (Rel. Min. ROSA WEBER, Red. p/ Acórdão Min. ALEXANDRE DE MORAES, Primeira Turma, julgado em 11/5/2020) e da Rcl 47.843 AgR (Rel. Min. CÁRMEN LÚCIA, Red. p/ Acórdão Min. ALEXANDRE DE MORAES, Primeira Turma, DJe de 7/4/2022) [...] (Brasil, 2023b, p. 6-7). (Grifo nosso).

[...] **o princípio constitucional da livre iniciativa garante aos agentes econômicos liberdade para eleger suas estratégias empresariais dentro do marco vigente** (CF/1988, art. 170). A proteção constitucional ao trabalho não impõe que toda e qualquer prestação remunerada de serviços configure relação de emprego (CF/1988, art. 7º). (Brasil, 2020c). (Grifo nosso).

Pensamos, então, termos logrado êxito em demonstrar que a discussão jurídica acerca da natureza da relação trabalhista assumida entre empresas-plataforma e trabalhadores(as) obscurece o conflito econômico sobre os limites exploratórios impostos ao

capital, sobretudo às multinacionais estrangeiras, no século XXI; e, no Brasil, oculta o embate acerca da manutenção e ampliação da superexploração e da condição de dependência.

Se o Direito do Trabalho possui limites e potencialidades, como informam os estudos pertinentes à crítica marxista ao direito, o que temos observado até o momento é a predominância de seu uso político por parte das classes proprietárias e de seus representantes, com o objetivo de acentuar, por meio da obliteração da forma jurídica do contrato de emprego, a superexploração. A partir da análise da materialidade dessas relações, bem como das teses jurídicas adotadas nas decisões judiciais aqui estudadas, pudemos constatar que, quando juristas decidem, por exemplo, que não há vínculo de emprego entre um motorista de aplicativo e a respectiva empresa-plataforma proprietária do *software*, mesmo diante de todos os pressupostos dessa relação, optam pela manutenção e ampliação da exploração. E, para decidir de tal forma, adotam, como tese, a impossibilidade de o Direito do Trabalho representar um obstáculo à livre iniciativa e ao desenvolvimento econômico nacional.

Percebemos, então, que um dos principais objetivos assumidos pelo capital no contexto atual é precisamente aniquilar o Direito do Trabalho ou, em outras palavras, instituir um Direito do Trabalho mínimo, restrito às relações de trabalho pautadas no padrão fordista-taylorista – e, mesmo nesse âmbito residual, desidratá-lo ao máximo, como vimos a partir das Lei nº 13.467/2017 e Lei nº 13.429/2017.

Portanto, como resposta a esse processo, o movimento a ser adotado pela classe-que-vive-do-trabalho (Antunes, 2009) na atual quadra histórica passa pela reivindicação de um Direito do Trabalho forte e protetivo; do reconhecimento das relações nas quais há pessoalidade, onerosidade, não eventualidade e subordinação jurídica – e/ou dependência econômica –, mesmo sem a presença de um empregador de carne e osso, como aquilo que de fato são: empregatícias; da regulamentação e limitação do uso dos sistemas automatizados de controle e monitoramento do trabalho por parte das empresas-plataforma, de modo que os(as) trabalhadores(as) possam de fato exercer o controle sobre seus dados pessoais; bem como de inúmeras outras demandas assumidas como prioritárias por parte dos trabalhadores e das trabalhadoras que, em organização coletiva, têm construído enfrentamentos importantes a tais corporações.

Nesse contexto, antes de finalizarmos esta dissertação, pedimos licença para desmistificar algumas premissas equivocadas nas quais esse debate tem se desenvolvido, algumas delas, inclusive, assumidas por setores progressistas. A primeira é a conclusão errônea – do ponto de vista técnico-jurídico e também político – de que o devido

reconhecimento dos(as) trabalhadores(as) uberizados(as) como empregados(as) implicará na completa inviabilização da atividade.

Tornou-se comum associar o trabalho subordinado e celetista à ausência de agência por parte da pessoa trabalhadora quanto aos seus horários de trabalho. Contudo, a CLT não exige, como requisito para o reconhecimento da relação de emprego, a fixação prévia e inflexível da jornada. Ao contrário, admite diversas hipóteses em que a subordinação jurídica se manifesta independentemente de controle de jornada ou de comparecimento diário ao local de trabalho. O artigo 62 da CLT exclui do regime geral de duração do trabalho os(as) trabalhadores(as) externos(as), quando a atividade exercida é incompatível com a fixação de horário de trabalho, os(as) ocupantes de cargos de gestão e os(as) teletrabalhadores(as) que prestam serviço por produção ou tarefa. Tais figuras jurídicas demonstram que a subordinação pode coexistir com a autonomia na organização do tempo de trabalho.

A Reforma Trabalhista de 2017 aprofundou essa lógica ao introduzir a modalidade de trabalho intermitente, na qual a prestação de serviços ocorre de forma descontínua e a pessoa trabalhadora pode inclusive recusar o chamado do empregador sem que isso descaracterize a subordinação jurídica (art. 443, §3º, da CLT). Situação semelhante ocorre com os trabalhadores avulsos, regulamentados pelas Leis nº 9.719/1998 (avulsos portuários) e nº 12.023/2009 (avulsos não portuários), cuja prestação de serviços se dá de forma eventual ou sob demanda, sem vínculo permanente com tomadores específicos.

Essas previsões legais evidenciam que a subordinação não pressupõe necessariamente o controle direto e contínuo da jornada. A regulação trabalhista comporta distintas formas de gerenciamento e flexibilidade temporal, sem afastar, por isso, a aplicação da CLT ou o reconhecimento de direitos decorrentes da condição de empregado(a).

O modelo de negócios da maior parte das empresas-plataforma em atividade é baseado na existência de uma multidão de trabalhadores e trabalhadoras à disposição e na gamificação, de modo que é possível garantir a oferta constante de serviços mesmo sem fixação de jornadas rígidas. A legislação não impede que as empresas organizem a força de trabalho dessa forma, contudo, fixa diretrizes básicas a serem observadas por todo empregador no Brasil: pagamento de salário mínimo, horas extras, no caso em que as jornadas ultrapassem a oitava hora diária ou a 44ª semanal, 13º salário, férias remuneradas, acrescidas de um terço, Fundo de Garantia por Tempo de Serviço, normas de saúde e segurança do trabalho, proibição de alterações contratuais lesivas, entre outras.

A segunda premissa equivocada assumida nesta discussão é de que a garantia de direitos trabalhistas é incompatível com os desejos dos(as) trabalhadores(as) uberizados(as) e

da sociedade como um todo. Primeiramente, há que se levar em consideração que esse debate permeia não apenas as categorias atualmente uberizadas, mas o mundo do trabalho como um todo, dada a tendência ao espraiamento do modo de gestão uberizado às mais diversas profissões. Assumir a desregulamentação como padrão para o trabalho sob demanda em plataformas digitais é abrir as portas para um futuro no qual o trabalho desprotegido, principalmente no setor de serviços, passa a ser a norma, e as conquistas históricas das classes trabalhadoras, cristalizadas em regras trabalhistas, são aniquiladas. E a sociedade brasileira parece caminhar para tal percepção. Nesse sentido, pesquisa recente demonstra que 85% dos brasileiros(as) entendem que o governo deve estabelecer regras para trabalho uberizado e 61% defendem que as plataformas devem garantir todos os direitos trabalhistas aos trabalhadores e às trabalhadoras (IPEC; ITS, 2025).

Já no que se refere às perspectivas assumidas por trabalhadores(as) uberizados(as) sobre a regulamentação de suas atividades, os dados disponíveis devem ser analisados com cautela. Não afirmamos que as categorias de motoristas e entregadores têm, como principal ou imediata reivindicação, o reconhecimento do vínculo empregatício. Contudo, afirmar simplesmente que os(as) trabalhadores(as) “não querem a CLT”, como fez o presidente Lula ao tratar do debate regulatório (Trevor, 2024) e como fazem tantos e tantas, é um equívoco.

A análise de pesquisas realizadas com trabalhadores e trabalhadoras em plataformas revela que diversas concepções ideológicas permeiam sua compreensão sobre o que significa ter um trabalho com “carteira assinada”. Em outras palavras, o que esses(as) trabalhadores(as) frequentemente rejeitam não é a melhoria das condições de trabalho, mas certos elementos acidentais da relação empregatícia – frequentemente observados na sociedade brasileira e decorrentes de nossa herança colonial e escravocrata – entendidos por eles(as) como características inerentes ao regime celetista.

Debrucemo-nos, então, sobre os resultados de algumas pesquisas que tiveram como objetivo analisar a percepção das classes uberizadas quanto à questão.

Visando analisar as perspectivas dos motoristas de aplicativo, o Grupo de Pesquisa Trabalho e Teoria Social (GPTTS), da UnB, conduziu uma pesquisa entre 2023 e 2024, por meio da aplicação de *survey* a motoristas do Distrito Federal e cidades vizinhas. A pesquisa continha 12 perguntas fechadas e contou com 215 respostas. Uma das questões centrais era: "Qual a melhor forma de regulamentar a categoria?", com as seguintes opções de resposta: 1) CLT (Contrato por tempo indeterminado, com salário mínimo ou piso da categoria e jornada de 8 horas); 2) CLT (Contrato intermitente) - Nesta modalidade o empregado contratado presta serviço somente quando chamado pela empresa e recebe apenas pelas horas

trabalhadas; 3) MEI; 4) Autônomo/Conta própria; 5) Regulação própria; 6) Outra. Os resultados mostraram que 47,4% dos motoristas marcaram a opção de trabalhar como autônomos ou por conta própria. Em seguida, 28,2% marcaram o regime MEI, 9,4% marcaram a opção de regulação própria, 7% marcaram a opção do regime CLT tradicional e 5,2% marcaram a opção de outras formas de regulamentação. A opção de contrato intermitente foi a menos selecionada, com apenas 2,8% das respostas (Festi et. al., 2025).

O GPTTS realizou pesquisa semelhante com os entregadores de aplicativo, com a mesma pergunta, por meio de questionário aplicado entre 13 de abril e 21 de junho de 2023. Igualmente, uma minoria dos trabalhadores respondeu preferir a CLT, predominando a opção dos respondentes pelos modelos autônomo e MEI. Detalhadamente, 59,9% dos respondentes escolheram a opção autônomo ou por conta própria, 23,1% MEI, 7,3% CLT, 3,2% intermitente e 6,4% regulação própria ou outra forma de regulação (Festi et. al., 2024).

Já no que se refere aos(as) microtrabalhadores(as), pesquisa realizada com a aplicação de questionários e entrevistas a um grupo amostral reduzido, composto por 34 microtrabalhadores(as) – a qual já comentamos no Capítulo 3 desta dissertação – indicou que 52,9% dos respondentes consideram que a inclusão de direitos trabalhistas no microtrabalho é “muito importante” (44,1%) ou “importante” (8,8%). Por outro lado, 47,1% afirmaram não considerar importante a instituição de direitos trabalhistas nesse contexto (23,5%) ou se mostraram indiferentes à discussão (23,5%). Contudo, de forma paradoxal, 81,25% desse mesmo grupo – composto por trabalhadores(as) que não valorizam a regulação trabalhista ou são indiferentes a ela – declararam estar insatisfeitos com o trabalho desempenhado nas plataformas, além de não considerarem justa a remuneração recebida.

Em primeiro lugar, os dados aqui apresentados não podem ser interpretados de forma dissociada da ideologia neoliberal que permeia a sociabilidade brasileira. O crescente reconhecimento dos abusos por parte das empresas-plataforma por um número cada vez maior de trabalhadores e trabalhadoras, concomitantemente à sua autopercepção como autônomos(as) ou empresários(as), é, sem dúvidas, um sintoma do espírito de nossa época. Vivemos um tempo em que o neoliberalismo predomina como ideologia que valoriza a capacidade empreendedora individual em detrimento do fortalecimento da consciência de classe e das lutas coletivas. Essa visão de mundo, reforçada pela propaganda maciça das empresas-plataforma ao longo de mais de uma década – sem contraponto eficaz por parte do Estado ou de outras forças sociais –, influencia diretamente a maneira como esses(as) trabalhadores(as) se percebem.

Contudo, “o caráter ideológico de um conceito não elimina aquelas relações reais e materiais que este exprime” (Pachukanis, 2017, p. 89). Não podemos atribuir exclusivamente à ideologia neoliberal a relutância manifestada por parte dos trabalhadores(as) quanto à regulamentação de suas atividades. Precisamos levar em conta o que tem sido majoritariamente o trabalho celetista no Brasil, pois essa é a base material que sustenta as percepções aqui analisadas.

Em 2025, o salário mínimo nacional é de R\$ 1.518,00 (Brasil, 2024). Já segundo dados do CAGED, o salário médio de admissão em março de 2025 foi de R\$ 2.225,17 (MTE, 2025). No entanto, conforme cálculo do DIEESE (2025), o salário mínimo necessário para suprir de forma digna as necessidades de uma família composta por dois adultos e duas crianças, no mesmo mês, seria de R\$ 7.398,94.

Os trabalhadores e as trabalhadoras que recebem o salário mínimo ou valores próximos a ele integram, majoritariamente, a fração estagnada da superpopulação relativa – isto é, pessoas com baixa qualificação formal ou que, por diferentes razões estruturais, enfrentam obstáculos para acessar ocupações mais bem remuneradas. Para muitas delas, as formas de ocupação ofertadas pelas empresas-plataforma surgem como alternativas viáveis diante das restritas opções disponíveis. Tal dinâmica ajuda a compreender, ao menos em parte, a ampla adesão da força de trabalho nacional ao trabalho uberizado.

Quanto à jornada, respeitada a carga horária de 44 horas semanais e a obrigatoriedade de apenas um dia de descanso por semana, grande parte das pessoas com emprego formal no Brasil está submetida à chamada “escala 6x1”, termo popularizado a partir da efervescência do movimento Vida Além do Trabalho (VAT) em 2024 para designar a situação na qual se trabalha por seis dias na semana. De acordo com a Relação Anual de Informações Sociais (RAIS) divulgada em 2023, 33,5 milhões de brasileiros(as) trabalham entre 41 e 44 horas semanais, de modo que podemos deduzir que boa parte dessas pessoas está submetida a tal jornada (Brambila, 2025). Em suma: trabalhadores e trabalhadoras brasileiras de carteira assinada costumam ganhar pouco e trabalhar muito, com rigidez de horários e seis dias por semana.

Nosso mercado de trabalho é, também, marcado por práticas recorrentes de assédio moral e por demais abusos no exercício do poder diretivo patronal. Conforme dados do CNJ, entre 2020 e 2024, a Justiça do Trabalho recebeu 458 mil novas ações envolvendo pedidos de indenização por dano moral decorrente de assédio moral no trabalho (CNJ, 2025). São comuns, também, situações de assédio tratadas pelo Poder Judiciário como meros dissabores

ou que, quando reconhecidas, resultam em indenizações desproporcionais à gravidade da conduta praticada.¹¹⁴

Além disso, seguem comuns os casos em que trabalhadores(as), mesmo exercendo todas as características da relação de emprego, incluindo a subordinação e a total sujeição aos ditames empregatícios, não têm suas carteiras de trabalho assinadas. Em 2023, foram ajuizadas 349.557 ações sobre reconhecimento de vínculo de emprego e 258.976 ações sobre anotação, baixa e retificação na CTPS (Muradas; Orsini; Boson, 2024). Em geral, tratam-se de situações em que o(a) trabalhador(a) só consegue receber parcelas básicas da relação laboral – como FGTS, 13º salário, férias ou verbas rescisórias – após a rescisão do contrato e o ajuizamento da ação, meses ou anos depois de encerrado o contrato de trabalho.

Toda essa realidade repercute diretamente na saúde psíquica dos(as) trabalhadores(as). O ano de 2024 foi marcado por um recorde nos afastamentos do trabalho motivados por transtornos mentais, como ansiedade e depressão, com mais de 470 mil solicitações registradas (Casemiro; Moura, 2025).

A esse cenário soma-se o avanço da pejetização e a legitimação dessa forma de fraude por parte do Supremo Tribunal Federal – uma tendência em curso, que vem sendo amplamente denunciada por setores vinculados à Justiça do Trabalho e pelas centrais sindicais e movimentos sociais, sobre a qual já nos debruçamos no Capítulo 3.

Percebemos, assim, a prevalência de uma cultura de desrespeito à legislação trabalhista, de modo que mesmo com carteira assinada ou em ocupações tradicionais, muitas vezes trabalhadores e trabalhadoras enfrentam um itinerário tortuoso para que possam ter efetivados os seus direitos. As taxas de procedência total e parcial dos pedidos e de acordos realizados e ações judiciais demonstram isso, e perfazem 75% dos processos ajuizados na Justiça do Trabalho (Muradas; Orsini; Boson, 2024).

Tudo isso nos leva a compreender que a insatisfação manifestada por trabalhadores(as) uberizados(as) não se dirige, propriamente, ao conjunto de direitos garantidos pela CLT, mas sim às condições concretas de trabalho historicamente associadas ao trabalho formal no Brasil. A aparente “recusa”, portanto, não se dá em relação aos direitos trabalhistas em si, mas à perspectiva de receber uma remuneração insuficiente, de ter seu

¹¹⁴ A título ilustrativo, recentemente foi amplamente noticiado o caso de uma trabalhadora da empresa BRF que entrou em trabalho de parto dentro da empresa e foi impedida de sair das instalações mesmo após repetidos pedidos. Depois de deixar o setor já em trabalho de parto, deu à luz enquanto aguardava no ponto de ônibus, sem qualquer assistência empresarial ou médica. Os dois bebês morreram minutos após o parto. A indenização arbitrada foi de R\$ 150 mil (G1, 2025) – valor que está longe de refletir a gravidade da violência sofrida, marcada por omissão, humilhação e pela morte de dois recém-nascidos, além do sofrimento irreparável imposto à mãe, tornada órfã de seus próprios filhos.

tempo inteiramente capturado por outrem – seis dias por semana, oito horas ou mais por dia –, de não ter tempo para estar com a família, para desenvolver atividades culturais, de lazer, de cuidado com a saúde ou voltadas à espiritualidade. Em suma, trata-se de uma rejeição às formas de superexploração capitalista típicas da realidade de um país periférico. Essa percepção é retratada didaticamente na fala de Renato Assad, entregador, fundador do coletivo Entregador Unidos pela Base, e também pesquisador do tema:

Ser "autônomo" nesse imaginário é, por um lado, não ter que lidar com o patrão e, por outro, a paúra de ganhar o atual salário mínimo, que não garante condições à subsistência, tendo que trabalhar oito horas diárias sujeitas a uma vigilância humana e não algorítmica, mesmo que por trás do maquinismo digital exista uma "mão humana" e por trás dela o interesse do capital.

E o que seria essa opção de escapar do gerenciamento humano do trabalho, do patrão que buzina na orelha, senão a expressão da própria condição social e um ódio de classe?

[...]

Ou seja, para além da permissibilidade jurídica para o trabalho plataformizado de caráter intermitente, informal e sem direitos básicos garantidos pela Constituição, a exploração da força de trabalho regulamentada pelas atuais diretrizes da CLT contribui para a construção desse imaginário de "autonomia" que se afirma não pela positiva, mas pela negativa; pelo profundo rechaço objetivo em relação às ocupações de piso salarial mínimo e suas atribuições. Nessa perspectiva, é infinitamente melhor se submeter a 70 horas de trabalho semanal e garantir uma renda bruta de R\$5.000,00 ao mês do que se submeter ao patrão de carne e osso durante 8 horas diárias para receber R\$1.412,00 mensais, mesmo que, no final das contas, a relação valor/hora seja, na maioria dos casos, inferior a do piso nacional mínimo (Assad, 2024, p. 104-105).

A recusa não é à CLT, mas ao que os(as) trabalhadores(as) associam a ela; no limite, trata-se de uma recusa à exploração. É uma rejeição à cultura de desrespeito à legislação, ao seu ranço escravocrata, ao modelo de sindicalismo burocratizado e de Estado, às humilhações, aos assédios e a toda sorte de violências típicas de uma sociabilidade e de uma juridicidade marcadas pela superexploração – uma lógica que perpetua o racismo, o sexismo e outras formas estruturais de opressão.

Para além disso, a suposta rejeição dos(as) trabalhadores(as) à regulamentação de suas atividades também decorre de um lugar de medo: o receio de perder o trabalho. Isso porque as empresas-plataforma e seus defensores difundem amplamente que, caso sua atuação seja limitada por normas legais, poderão deixar o país. Assim, os(as) trabalhadores(as) que veem nesse tipo de ocupação uma possibilidade de geração de renda temem ficar sem alternativa, sendo forçados(as) a retornar a condições de trabalho ainda mais precárias, ou mesmo ao desemprego.¹¹⁵

¹¹⁵ Essa percepção de medo foi identificada por Ana Carolina Paes Leme em diversas de suas pesquisas sobre o tema, entre as quais destacamos: Leme (2018, 2022, 2024).

O papel da pesquisa desenvolvida no campo do Direito do Trabalho, portanto, é justamente o de desmistificar essa realidade e enfrentar tais pré-concepções. A CLT não é incompatível com o pagamento por produção ou por peça, tampouco com a flexibilidade de horários ou de formas de organização do trabalho. Ao contrário: o que se pretende é garantir que esses(as) trabalhadores(as) tenham acesso ao conjunto de direitos historicamente conquistados por meio da formalização, fruto de lutas travadas ao longo do último século.

A crítica deve ser direcionada ao seu verdadeiro alvo: não à CLT, mas às condições degradantes oferecidas pelo mercado de trabalho brasileiro – à lógica da exploração capitalista, que, sem as limitações impostas pelo Direito do Trabalho, somente se intensifica. Além disso, é preciso destacar que, mesmo em nível internacional, têm sido possível alcançar avanços regulatórios significativos sem que isso tenha implicado a saída das empresas dos países, como demonstram os estudos sobre a experiência de nações europeias. Essa é a contribuição a ser ofertada no campo do Direito do Trabalho.

Apontamos, ainda, que cabe também ao Direito do Trabalho enfrentar o desafio da regulamentação do microtrabalho – tema que, como procuramos demonstrar ao longo desta dissertação, especialmente ao final do Capítulo 3, permanece amplamente invisibilizado nos debates juslaborais. A tendência é de que o uso de sistemas de IA generativa se intensifique, projetando a humanidade em direção a um cenário distópico.¹¹⁶ Do mesmo modo, a adesão massiva às redes sociais e a outros serviços plataformizados que dependem da realização de microtarefas humanas para seu funcionamento também tende à expansão, em razão da crescente virtualização de todos os espaços da vida observada na última década e intensificada a partir da pandemia da Covid-19.

É preciso dar visibilidade ao trabalho humano oculto por trás dessas atividades e trazer ao debate público se esse nível de virtualização é, de fato, desejável e sustentável – não apenas sob a perspectiva trabalhista, mas também ambiental. Pensamos que não. É urgente explicitar esse debate, e essa também deve ser uma reivindicação assumida pelo Direito do Trabalho.

Se as questões aqui propostas não forem levadas a sério, continuará a prevalecer o trabalho realizado à margem da proteção jurídica trabalhista, e seremos conduzidos a um

¹¹⁶ Cotidianamente são noticiados avanços nas tecnologias vinculadas à indústria da Inteligência Artificial, cujo crescimento ocorre sem que sua regulação seja tratada de maneira consistente pelos Estados-nação. Assistimos, atônitos, à disrupção. Recentemente, foram divulgados os planos de Sam Altman, fundador da OpenAI, e de Jony Ive, ex-designer da Apple, para a criação de uma interface capaz de substituir as telas atualmente utilizadas e os próprios *smartphones*, com potencial para reconfigurar profundamente a relação entre seres humanos e máquinas (Eadicco, 2025) – em um cenário que evoca o imaginário distópico de produções como a série *Years and Years* (2019), na qual seres humanos chegam a implantar dispositivos digitais em seus corpos, na tentativa de tornarem-se, *transhumanos*, fundindo-se às tecnologias que os cercam.

cenário extremo: um mundo em que corporações massivas e transnacionais, movidas pela lógica da produção e reprodução ampliada do capital, seguem crescendo de forma predatória. Nesse ritmo, o que se anuncia é um colapso – humanitário, trabalhista e ambiental.

Compreender a realidade como ela é, superando o discurso das empresas-plataforma, enfrentando as narrativas do “fim do trabalho” e removendo o véu que encobre a verdadeira natureza das atuais relações laborais, é o primeiro passo para a construção de um Direito do Trabalho que, livre de ilusões jurídicas, possa continuar a cumprir sua função histórica: limitar a exploração das classes trabalhadoras e garantir-lhes melhores condições de existência e reprodução, dentro de um sistema que transforma não apenas a força de trabalho, mas tudo o que nos cerca em mercadoria.

REFERÊNCIAS

- ABÍLIO, Ludmila Costhek. Uberização do trabalho: subsunção real da viração. **Passa Palavra**, 2017a. Disponível em: <https://passapalavra.info/2017/02/110685/>. Acesso em: 20 mar. 2024.
- ABÍLIO, Ludmila Costhek. Uberização e viração: mulheres periféricas no centro da acumulação capitalista. **Margem Esquerda**, v. 31, p. 54-61, 2018.
- ABÍLIO, Ludmila Costhek. Uberização traz ao debate a relação entre precarização do trabalho e tecnologia. Entrevista concedida a Ricardo Machado. **Revista do Instituto Humanitas Unisinos (IHU ON-LINE)**, v. 01, p. 20-28, 2017b.
- ABÍLIO, Ludmila Costhek. Uberização: a era do trabalhador just-in-time?. **Estudos Avançados**, [S.L.], v. 34, n. 98, p. 111-126, abr. 2020. FapUNIFESP (SciELO). <http://dx.doi.org/10.1590/s0103-4014.2020.3498.008>.
- ABÍLIO, Ludmila Costhek. Uberização: gerenciamento e controle do trabalho just-in-time. In: ANTUNES, Ricardo (org.). **Uberização, trabalho digital e indústria 4.0**. São Paulo: Boitempo, 2020. p. 166-186.
- ABÍLIO, Ludmila Costhek. Empreendedorismo, autogerenciamento subordinado ou viração? Uberização e o trabalhador just-in-time na periferia. **Contemporânea - Revista de Sociologia da UFscar**, [S.L.], v. 11, n. 3, p. 933-955, 2021. FAI-UFSCar. <http://dx.doi.org/10.4322/2316-1329.2021023>.
- ABÍLIO, Ludmila Costhek; AMORIM, Henrique; GROHMANN, Rafael. Uberização e plataformização do trabalho no Brasil: conceitos, processos e formas. **Sociologias**, Porto Alegre, ano 23, n. 57, p. 26-56, mai-ago 2021. DOI <https://doi.org/10.1590/15174522-116484>. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/soc/a/XDh9FZw9Bcy5GkYGzngPxB/>. Acesso em: 27 jul. 2022.
- AGRELA, Lucas. **América Móvil vai manter separadas marcas Claro, Embratel e Nextel**. Exame, 18 jul. 2018. Atualizado em: 19 jul. 2018. Disponível em: <https://classic.exame.com/tecnologia/america-movil-vai-manter-separadas-marcas-claro-embratel-e-nextel/>. Acesso em: 11 maio 2025.
- ALVES, Amauri Cesar. **Novo contrato de emprego**: parassubordinação trabalhista. São Paulo: LTr, 2005.
- ANDRADE, Everaldo Gaspar Lopes. **O Direito do Trabalho na Filosofia e na Teoria Social Crítica**: os sentidos do trabalho subordinado na cultura e no poder das organizações. São Paulo: LTr, 2014.
- ANTUNES, Diogo de Carvalho. O grupo tripartite brasileiro e os desafios de compor uma proposta de regulação do trabalho coordenado por plataformas digitais. In: IPEA – INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA. **Mercado de Trabalho**: conjuntura e análise. Brasília: IPEA, 2024. Disponível em: https://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/13810/1/BMT_77_PDRT_A1.pdf. Acesso em 30 mai 2024.

ANTUNES, Ricardo (org.). **Icebergs à deriva**: o trabalho nas plataformas digitais. São Paulo: Boitempo, 2023.

ANTUNES, Ricardo (org.). **Uberização, trabalho digital e indústria 4.0**. São Paulo: Boitempo, 2020.

ANTUNES, Ricardo (coord.). **Trabalho em plataformas: Regulamentação ou desregulamentação?** O exemplo da Europa. São Paulo: Boitempo, 2024. p. 9-18.

ANTUNES, Ricardo. “Destruição e agressividade do capitalismo crescem com novas tecnologias”, diz Ricardo Antunes. Entrevista concedida a André Lobão. **Revista Fórum**, janeiro, 2025. Disponível em: <https://revistaforum.com.br/opiniaio/2025/1/22/destruio-agressividade-do-capitalismo-cresce-m-com-novas-tecnologias-diz-ricardo-antunes-172879.html>. Acesso em 7 mar. 2025.

ANTUNES, Ricardo. O Brasil na contramão da regulamentação do trabalho em plataformas. In: ANTUNES, Ricardo (coord.). **Trabalho em plataformas: Regulamentação ou desregulamentação?** O exemplo da Europa. São Paulo: Boitempo, 2024. p. 9-18.

ANTUNES, Ricardo. **O privilégio da servidão**: o novo proletariado de serviços na era digital. 2. ed. São Paulo: Boitempo, 2020a. Edição Kindle.

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

ANTUNES, Ricardo. **Os sentidos do trabalho**: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho. 3ª ed. São Paulo: Boitempo, 2025. 264 p.

ANTUNES, RICARDO. **Os Sentidos do Trabalho**: Ensaio sobre a Afirmação e a Negação do Trabalho. São Paulo: Boitempo, 2009.

ANTUNES, Ricardo. Trabalho e (des)valor no capitalismo de plataforma: três teses sobre a nova era de desantropomorfização do trabalho. In: ANTUNES, Ricardo (org.). **Icebergs à deriva**, 1 ed. São Paulo: Boitempo, 2023, p. 163-172.

ANTUNES, Ricardo. Trabalho intermitente e uberização do trabalho no limiar da Indústria 4.0. In: ANTUNES, Ricardo (org.). **Uberização, trabalho digital e indústria 4.0**. São Paulo: Boitempo, 2020b. p. 13-30.

ANTUNES, Ricardo; FILGUEIRAS, Vitor. Plataformas Digitais, Uberização Do Trabalho E Regulação No Capitalismo Contemporâneo. **Contracampo**, Niterói, v. 39, n. 1, p. 27-43, abr./jul. 2020.

AMÂNCIO, Adriana; ROSETTI, Mariana. Os ‘microtrabalhos’ exaustivos na internet que atraem mulheres com promessa de renda sem sair de casa. **BBC**. 2 jun. 2025. Disponível em: <https://www.bbc.com/portuguese/articles/cr781dv8m9mo>. Acesso em: 4 jun. 2025.

ARBEX, Pedro. **CEO do iFood vai comandar a Prosus, a gigante holandesa de tecnologia**. 2024. Disponível em: <https://braziljournal.com/ceo-do-ifood-vai-comandar-a-prosus-a-gigante-holandesa-de-tecnologia/>. Acesso em: 10 dez. 2024.

ARIAS, Alexandre; PINTO, Geraldo Augusto. Indústria 4.0: a agenda industrial alemã pós-crise de 2008. In: ANTUNES, Ricardo (org.). **Icebergs à deriva**, 1 ed. São Paulo: Boitempo, 2023, p. 131-148.

ASSAD, Renato. **Entregadores de aplicativos: a luta de um novo proletariado**. Rio de Janeiro: Multifoco, 2024.

ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE MOBILIDADE E TECNOLOGIA (AMOBITEC) (BRASIL). **Nota oficial da Amobitec sobre o Projeto de Lei acordado entre representantes do governo, trabalhadores e empresas**. 2024. Disponível em: <https://amobitec.org/nota-oficial-da-amobitec-sobre-o-projeto-de-lei-acordado-entre-representantes-do-governo-trabalhadores-e-empresas/>. Acesso em: 20 mar. 2024.

ASSOCIAÇÃO NACIONAL DAS MAGISTRADAS E DOS MAGISTRADOS DA JUSTIÇA DO TRABALHO (ANAMATRA). **STF tira da Justiça do Trabalho 21% dos casos de terceirização e uberização**. 2024. Disponível em: <https://www.anamatra.org.br/imprensa/anamatra-na-midia/34913-stf-tira-da-justica-do-trabalho-21-dos-casos-de-terceirizacao-e-uberizacao>. Acesso em: 26 set. 2025.

ASSIS, Mariana; CLAVERY, Elisa; SOARES, Gabriela. **Doze estados apresentam potencial para presença de terras raras segundo Serviço Geológico do Brasil; veja lista**. 2025. Disponível em: <https://g1.globo.com/economia/noticia/2025/07/26/doze-estados-apresentam-potencial-para-presenca-de-terras-raras-segundo-servico-geologico-do-brasil-veja-lista.ghtml>. Acesso em: 22 set. 2025.

AZEVEDO, André Freire. Contra a constituição da “democracia protegida”: a emergência do processo constituinte chileno 2021-2022. **(Des)troços: Revista de Pensamento Radical**, Belo Horizonte, v. 2, n. 2, jul./dez. 2021.

BAMBILA, Bárbara. **Governo levanta dados sobre brasileiros que trabalham na escala 6x1**. Disponível em: <https://www.cnnbrasil.com.br/politica/governo-levanta-dados-sobre-brasileiros-que-trabalham-na-escala-6x1/>. Acesso em: 20 jul. 2025.

BAMBIRRA, Vânia. **O capitalismo dependente latino-americano**. Florianópolis: Insular, 2019.

BARBOSA, Xênia de Castro. BEZERRA, Ruth Ferreira. Breve introdução à história da Inteligência Artificial. **Jamaxi**, v. 4, n. 1, 2020. Disponível em: <https://link.ufms.br/meG61>. Acesso em: 10 mar. 2025.

BARZOTTO, Luciane Cardoso; MISKULIN, Ana Paula Silva Campos; BREDÁ, Lucieli. Condições transparentes de trabalho, informação e subordinação algorítmica nas relações de trabalho. 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, pp. 212-213.

BIELSKIS, Júlia. **A renda básica universal como direito de trabalhadoras do cuidado**. Orientador: Pedro Augusto Gravatá Nicoli. 2025. 228 f. Dissertação (Mestrado em Direito) - Faculdade de Direito e Ciências do Estado da Universidade Federal de Minas Gerais, Minas Gerais, 2025.

BRAGADO, Louise. **Unicórnios brasileiros**: como a 99 se tornou a primeira startup do país a alcançar a marca de US\$ 1 bilhão em valor de mercado. 2023. Disponível em: <https://epocanegocios.globo.com/tudo-sobre/noticia/2023/10/unicornios-brasileiros-como-a-99-se-tornou-a-primeira-startup-do-pais-a-alcancar-a-marca-de-us-1-bilhao.ghtml>. Acesso em: 01 maio 2024.

BRASIL. **Decreto-lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940**. Código Penal. Diário Oficial da República do Brasil. Rio de Janeiro, 7 de dezembro de 1940; 119º da Independência e 52º da República. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del2848compilado.htm. Acesso em: 27 mar. 2025.

BRASIL. Decreto no 11.513, de 1º de maio de 2023. Institui Grupo de Trabalho com a finalidade de elaborar proposta de regulamentação das atividades de prestação de serviços, transporte de bens, transporte de pessoas e outras atividades executadas por intermédio de plataformas tecnológicas. **Diário Oficial da União**, Brasília, 1º maio 2023.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Agravo de Instrumento em Recurso de Revista**. 2018a. Agravante: Ronildo Alves dos Santos. Agravada: Uber do Brasil Tecnologia LTDA. Rel. Min. Dora Maria da Costa, Dejt 31/01/2019). Relatora: Ministra Dora Maria da Costa, 8ª Turma, Processo nº 11199-47.2017.5.03.0185. Brasília, 31 jan. 2019.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Recurso de Revista**. Recorrentes: Uber do Brasil Tecnologia LTDA. e Outros; Recorrido: Marcio Vieira Jacob. Relator: Ministro Breno Medeiros, 5ª Turma, Processo nº 1000123-89.2017.5.02.0038. Brasília, 07 fev. 2020a.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Agravo de Instrumento em Recurso de Revista**. Recorrente: Ricardo Ramos de Sá. Recorrido: Uber do Brasil Tecnologia LTDA. Relator: Ministro Alexandre Luiz Ramos, 4ª Turma, Processo nº 10575-88.2019.5.03.0003. Brasília, 11 set. 2020b.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Recurso de Revista**. Recorrente: Neder Henrique Gomes Correa. Recorrida: Uber do Brasil Tecnologia LTDA. Relator: Ministro Ives Gandra, 4ª Turma, Processo nº 10555-54.2019.5.03.0179. Brasília, 05 mar. 2021a.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Agravo de Instrumento em Recurso de Revista**. Agravante: Flávio Bacaro. Agravada: 99 Tecnologia LTDA. Relator: Ministro Ives Gandra, 4ª Turma, Processo nº 1000031-71.2021.5.02.0006. Brasília, 18 fev. 2022.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Agravo de Instrumento em Recurso de Revista**. Agravante: Pedro Marcelo Lima Pilar. Agravada: 99 Tecnologia LTDA. Relator: Ministro Ives Gandra, 4ª Turma, Processo nº 687-68.2020.5.06.0006. Brasília, 30 mar. 2022.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Agravo de Instrumento em Recurso de Revista**. Agravante: Thalerley Celson de Assis. Agravada: Uber do Brasil Tecnologia LTDA. Relator: Ministro Ives Gandra, 4ª Turma, Processo nº 10556-05.2021.5.03.0006. Brasília, 30 mar. 2022.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Agravo de Instrumento em Recurso de Revista**. Agravante: Rafael Ribeiro Lacerda. Agravada: 99 Tecnologia LTDA. Relator: Ministro Ives Gandra, 4ª Turma, Processo nº 10618-21.2021.5.03.0111. Brasília, 08 abr. 2022.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Agravo de Instrumento em Recurso de Revista. Agravante: Luiz Antonio Celestrim. Agravada: 99 Tecnologia LTDA. Relator: Ministro Ives Gandra, 4ª Turma, Processo nº 1000605-23.2021.5.02.0062. Brasília, 08 abr. 2022.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Recurso de Revista. Recorrente: Fabi Lopes Mota Trindade. Recorrida: Uber do Brasil Tecnologia LTDA. Relator: Ministro Ives Gandra, 4ª Turma, Processo nº 1001195-39.2023.5.02.0382. Brasília, 13 jun. 2025.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Recurso de Revista. Recorrente: Elias do Nascimento Santos. Recorrida: Uber do Brasil Tecnologia LTDA e Outros. Relator: Ministro Maurício Godinho Delgado, 3ª Turma, Processo nº 100353-02.2017.5.01.0066. Brasília, 11 abr. 2022.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. **Ministério Público do Trabalho vs. Ixia Gerenciamento de Negócios Ltda.** Petição inicial no processo nº 1000272-17.2020.5.02.0059, protocolada em 6 mar. 2020. 2020c. Processo eletrônico.

BRASIL. Poder Judiciário. Justiça do Trabalho. 59ª Vara do Trabalho de São Paulo. **Ministério Público do Trabalho vs. Ixia Gerenciamento de Negócios Ltda.** Sentença proferida em 10 maio 2022 pela juíza Camila Costa Koerich. Processo nº 1000272-17.2020.5.02.0059. Processo eletrônico.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. **Ixia Gerenciamento de Negócios Ltda. vs. Ministério Público do Trabalho.** Recurso Ordinário Trabalhista nº 1000272-17.2020.5.02.0059, julgado em 20 mar. 2023. Recorrente: IXIA GERENCIAMENTO DE NEGÓCIOS LTDA. Recorrido: MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. Relatora: Des. Catarina von Zuben. Processo eletrônico.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Acórdão nº 10502-34.2021.5.03.0137. Relator: Ministro Augusto Cesar Leite de Carvalho. Brasília, DF, 12 de abril de 2023. **Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho (DEJT)**. Brasília, 12 maio 2023.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Agravo de Instrumento em Recurso de Revista. Agravante: Pedro Squillace. Agravada: UBER DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA. Relator: Ministro Alexandre Agra Belmonte, 7ª Turma, Processo nº 0011183-11.2020.5.15.0135. Brasília, 21 nov. 2023.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Recurso de Revista**. Recorrente: UBER DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA. Recorrida: VIVIANE PACHECO CÂMARA. Relator:

Alexandre Agra Belmonte, 8ª Turma, Processo nº 100853-94.2019.5.01.0067. Brasília, 3 de fevereiro de 2023.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Agravo de Instrumento em Recurso de Revista**. Recorrido: RAPPI BRASIL INTERMEDIÇÃO DE NEGÓCIOS LTDA. Relatora: Kátia Magalhães Arruda, 6ª Turma, Processo nº 1000488-92.2022.5.02.0063. Brasília, 15 de setembro de 2023.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Recurso de Revista**. 2023a. Agravante: MAURICIO MAIO RABICO. Agravada: UBER DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA. Relatora: Margareth Rodrigues Costa, 2ª Turma, Processo nº 0000536-45.2021.5.09.0892. Brasília, 29 de setembro de 2023.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Decisão monocrática**. Reclamação 59.795 Minas Gerais.2023b. Reclamante: CABIFY AGENCIA DE SERVICOS DE TRANSPORTE DE PASSAGEIROS LTDA. Reclamado: TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 3ª REGIÃO. Relator: Ministro Alexandre de Moraes. Brasília, 29 de maio de 2023.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Medida cautelar da Reclamação 60.347 Minas Gerais**. 2023c. Reclamante: CABIFY AGENCIA DE SERVICOS DE TRANSPORTE DE PASSAGEIROS LTDA. Reclamado: TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 3ª REGIÃO. Relator: Ministro Alexandre de Moraes. Brasília, 20 de junho de 2023.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **RE 1446336**. 2023d. Polo ativo: UBER DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA. Polo passivo: Viviane Pacheco Câmara. Protocolado em 29 jun. 2023.

BRASIL Supremo Tribunal Federal. **Tema 590 - Incidência de ISS sobre contratos de licenciamento ou de cessão de programas de computador (software) desenvolvidos para clientes de forma personalizada**. Tese: É constitucional a incidência do ISS no licenciamento ou na cessão de direito de uso de programas de computação desenvolvidos para clientes de forma personalizada, nos termos do subitem 1.05 da lista anexa à LC nº 116/03. Brasília, 3 de dezembro de 2021.

BRASIL Supremo Tribunal Federal. **Ação Direta de Inconstitucionalidade 5.835 Distrito Federal**. 2018d. Requerente: Confederação Nacional das Empresas de Seguros Gerais, Previdência Privada e Vida, Saúde Suplementar e Capitalização - CNSEG. Relator: Alexandre de Moraes. Brasília, 23 de março de 2018.

BRASIL Supremo Tribunal Federal. **Arguição de descumprimento de preceito fundamental 324 Distrito Federal**. Plenário. 2018b. Requerente: Associação Brasileira do Agronegócio - ABAG. Relator: Ministro Luís Roberto Barroso. Brasília, 30 de agosto de 2018.

BRASIL Supremo Tribunal Federal. **Ação Declaratória de Constitucionalidade 48 Distrito Federal**. Plenário. 2020c. Requerente: Confederação Nacional do Transporte. Relator: Ministro Luís Roberto Barroso. Brasília, 3 a 14 de abril de 2020.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Tema 725 - Terceirização de serviços para a consecução da atividade-fim da empresa**. Plenário. 2018v. Tese: É lícita a terceirização ou

qualquer outra forma de divisão do trabalho entre pessoas jurídicas distintas, independentemente do objeto social das empresas envolvidas, mantida a responsabilidade subsidiária da empresa contratante. Brasília, 30 de agosto de 2018.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Ação Direta de Inconstitucionalidade 5.625 Distrito Federal**. Plenário. 2021c. Relator: Ministro Edson Fachin. Redator do Acórdão: Ministro Nunes Marques. Brasília, 28 de outubro de 2021.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **STF divulga cronograma de audiência pública sobre relação entre motoristas e plataformas digitais**. 2024. Disponível em: <https://noticias.stf.jus.br/postsnoticias/stf-divulga-cronograma-de-audiencia-publica-sobre-relacao-entre-motoristas-e-plataformas-digitais/>. Acesso em: 28 jun. 2025.

BRASIL. Congresso. Câmara dos Deputados. Brasília: Senado Federal, 2021. **Projeto de Lei nº 3748, de 10 de julho de 2020**. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2257468>. Acesso em 07 abr. 2022.

BRASIL. Congresso. Senado. Brasília: Senado Federal, 2021. **Projeto de Lei nº 974, de 19 de março de 2021**. Disponível em: <https://legis.senado.leg.br/sdleg-getter/documento?dm=8942454&ts=1630419639382&disposition=inline>. Acesso em 05 abr. 2022.

BRASIL. **Decreto Nº 11.513, de 1º de Maio de 2023**. Brasília, 1 maio 2023. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2023-2026/2023/decreto/D11513.htm. Acesso em: 30 set. 2023.

BRASIL. **DECRETO-LEI Nº 5.452, DE 1º DE MAIO DE 1943**. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em 3 ago. 2024.

BRASIL. **Projeto de Lei nº 12/2024**. Brasília, DF: Câmara dos Deputados, 2024. Disponível em: https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=2391423&filename=PLP%2012/2024. Acesso em: 19 mar. 2024.

BRASIL. **PL 2479/2025**. Brasília, DF: Câmara dos Deputados, 2025. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2515591>. Acesso em: 1 jun. 2025.

BRASIL. **DECRETO Nº 12.342, DE 30 DE DEZEMBRO DE 2024**. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2023-2026/2024/decreto/d12342.htm. Brasília, 30 de dezembro de 2024. Acesso em: 20 jul. 2025.

BRAUN, Daniela. **Quem é a empresa avaliada em 132,1 bilhões de euros que é dona do iFood?**. 2022. Disponível em: <https://valor.globo.com/empresas/noticia/2022/08/19/quem-e-a-empresa-avaliada-em-132-1-bilhoes-de-euros-que-e-dona-do-ifood.ghtml>. Acesso em: 9 nov. 2024.

BRESSER-PEREIRA, Luiz Carlos. O Brasil e o novo desenvolvimentismo. **Revista Eletrônica Interesse Nacional**, 4(13), 76-85. 2011. Disponível em:

https://gvpesquisa.fgv.br/sites/gvpesquisa.fgv.br/files/arquivos/bresser_-_brasil_novo-desenvolvimentismo_interessenacional_0.pdf. Acesso em 8 mar. 2025.

BUREAU INTERNACIONAL DO TRABALHO (BIT). **As plataformas digitais e o futuro do trabalho**: Promover o trabalho digno no mundo digital. Genebra: BIT, 2018. Disponível em:

https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40europe/%40ro-geneva/%40ilo-lisbon/documents/publication/wcms_752654.pdf. Acesso em: 20 nov. 2024.

CALVET, Otávio Torres. **O STF e o fim da presunção de relação de emprego**. 2020.

Conjur. Disponível em:

<https://www.conjur.com.br/2020-dez-29/trabalho-contemporaneo-stf-fim-presuncao-relacao-emprego/>. Acesso em: 18 jun. 2025.

CALVET, Otávio Torres. **A pergunta de R\$ 1 bilhão: Direito do Trabalho, da empresa ou do trabalhador?** 2023a. Conjur. Disponível em:

<https://www.conjur.com.br/2023-set-19/trabalho-contemporaneo-direito-trabalho-empresa-ou-trabalhador/>. Acesso em: 2 ago. 2024.

CALVET, Otávio Torres. **A Justiça do Trabalho precisa pedir perdão**. E mudar. 2023b.

Conjur. Disponível em:

<https://www.conjur.com.br/2023-jun-06/trabalho-contemporaneo-justica-trabalho-pedir-perdao-mudar/>. Acesso em: 2 ago. 2024.

CALVET, Otávio Torres. **Ilusionismo Trabalhista**. Brasília: Venturoli, 2024.

CARCANHOLO, Marcelo Dias. Origens e atualidade da teoria marxista da dependência. **Serviço Social & Sociedade**, v. 146, n. 3, p. e6628332, 2023.

CARDOSO, Fernando Henrique. **O modelo político brasileiro - E Outros Ensaios**. 2^a edição. São Paulo: Difusão Européia do Livro (DIFEL), 1973.

CARELLI, Rodrigo de Lacerda. **O caso Uber e o Controle por Programação**: de carona para o Século XIX. In: LEME, Ana Carolina Reis Paes; RODRIGUES, Bruno Alves; CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende. **Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano**: a intermediação de mão de obra a partir das plataformas eletrônicas e seus efeitos jurídicos e sociais. Belo Horizonte: LTr, 2017. p. 130-147.

CARELLI, Rodrigo de Lacerda. **O enviesamento de conceitos básicos sobre a uberização**: o poder judiciário brasileiro mais uma vez na contramão. o Poder Judiciário Brasileiro mais uma vez na contramão. 2021. Disponível em:

<https://jornalggn.com.br/trabalho/o-enviesamento-de-conceitos-basicos-sobre-a-uberizacao-por-rodrigo-de-lacerda-carelli/>. Acesso em: 03 mar. 2022.

CARELLI, Rodrigo de Lacerda; OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio. **As Plataformas Digitais e o Direito do Trabalho**: como entender a tecnologia e proteger as relações de trabalho no Século XXI. Editora Dialética, 2021.

CARELLI, Rodrigo; PEREIRA, Carolline Vasconcellos; Sousa, Maria Júlia Costa Leite e. **Geração de oportunidades remuneradas ou superexploração?** uma análise da empresa-plataforma digital IWOFF. In: INDL-7 conference: Digital Labor and Power

Dynamics: Present and Future of Work Scenarios. 2024, Santiago.

CARELLI, Rodrigo de Lacerda; PEREIRA, Carolline Vasconcellos; SOUZA JÚNIOR, Nael Neri de. Data centers: uma abordagem sobre as suas implicações trabalhistas e ambientais no Brasil. **Revista Jurídica Trabalho e Desenvolvimento Humano**, [S. l.], v. 7, 2024. DOI: 10.33239/rjtdh.v7.253. Disponível em:

<https://rjtdh-prt15.mpt.mp.br/Revista-TDH/article/view/253>. Acesso em: 21 dez. 2025.

CARELLI, Rodrigo. **Os motoristas da Uber são empregados na Alemanha. E os da Cabify, na Espanha**. 2024. Disponível em:

<https://trab21.org/2024/02/05/os-motoristas-da-uber-sao-empregados-na-alemanha-e-os-da-cabify-na-espanha/>. Acesso em: 2 mar. 2025.

CARVALHO, Sandro Sacchet de; NOGUEIRA, Mauro Oddo. Plataformização e precarização do trabalho de motoristas e entregadores no Brasil. In: IPEA – INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA. **Mercado de Trabalho: conjuntura e análise**. Brasília: IPEA, 2024. Disponível em:

https://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/13810/1/BMT_77_PDRT_A1.pdf. Acesso em 30 mai 2024.

CASAGRANDE, Cássio. STF amplia Reforma Trabalhista de maneira arbitrária: Por meio de “reclamações”, tribunal elastece precedente de terceirização para usurpar competência da Justiça do Trabalho. In: **A Suprema Corte contra os trabalhadores: como o STF está destruindo o Direito do Trabalho para proteger as grandes corporações**. Brasília: Venturoli, 2025, p. 51-54.

CASILLI, Antonio A. Waiting for robots: the ever-elusive myth of automation and the global exploitation of digital labor. **Sociologias**, v. 23, n. 57, p. 112–133, 2021.

CASILLI, Antonio. **En attendant les robots**: enquête sur le travail du clic. Paris: Seuil, 2019.

CASILLI, Antonio; POSADA, Julian. The Platformization of Labor and Society. GRAHAM, Mark; DUTTON, William. **Society and the Internet**. How Networks of Information and Communication are Changing Our Lives (second edition), Oxford University Press, pp.293-306, 2019.

CASTELLS, Manuel. **A galáxia da Internet**: reflexões sobre a Internet, os negócios e a sociedade. Rio de Janeiro: Jorge Zahar Editor, 2003.

Central Única dos Trabalhadores (CUT). **Com Bolsonaro, salário mínimo perde poder de compra pela primeira vez desde 1994**: bolsonaro é o 1º presidente a deixar o salário mínimo valendo menos do que quando entrou. corretora calcula perda de 1,7% no poder de compra e queda no piso de R\$ 1.213,84 para R\$ 1.193,37 até dezembro de 2022. Bolsonaro é o 1º presidente a deixar o salário mínimo valendo menos do que quando entrou. Corretora calcula perda de 1,7% no poder de compra e queda no piso de R\$ 1.213,84 para R\$ 1.193,37 até dezembro de 2022. 2022. Disponível em:

<https://www.cut.org.br/noticias/com-bolsonaro-salario-minimo-perde-poder-de-compra-pela-primeira-vez-desde-1994-bc47/>. Acesso em: 03 maio 2023.

CASEMIRO, Poliana; MOURA, Rayane. **Crise de saúde mental: Brasil tem maior número de afastamentos por ansiedade e depressão em 10 anos.** 2025. Disponível em: <https://g1.globo.com/trabalho-e-carreira/noticia/2025/03/10/crise-de-saude-mental-brasil-tem-maior-numero-de-afastamentos-por-ansiedade-e-depressao-em-10-anos.ghtml>. Acesso em: 20 jul. 2025.

CASTRO, Lorena Cris Ferreira de; SOUSA, Patrícia Lima de; VASCONCELOS, Vivânia Sampaio da Silva Fidanza. A Previdência Social no PLP 12/2024: benefícios aos trabalhadores ou às operadoras de aplicativos?. In: LIMA, Francisco Gérson Marques de (org.). **Motoristas de empresas de aplicativos: estudos da proposta de regulamentação do governo.** Produção do GRUPE-Grupo de Estudos em Direito do Trabalho, Universidade Federal do Ceará. Fortaleza: Excola Social, 2024. 252p.

CNN BRASIL. **Veja o que aconteceu nas 48h após o “efeito DeepSeek” no mundo das IAs.** 29 jan. 2025. Disponível em: <https://www.cnnbrasil.com.br/economia/negocios/veja-o-que-aconteceu-nas-48h-apos-o-efeito-deepseek-no-mundo-das-ias/>. Acesso em: 11 maio 2025.

CONGRESSO EM FOCO. **Dilma corta R\$ 69,9 bi, dos quais R\$ 27,9 bi do PAC.** 2015. Disponível em: <https://www.congressoemfoco.com.br/noticia/57232/dilma-corta-r-699-bi-dos-quaes-r-279-bi-do-pac>. Acesso em: 15 mar. 2025.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA (CNJ). Em cinco anos, Justiça do Trabalho julgou mais de 450 mil casos de assédio moral. 2025. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/em-cinco-anos-justica-do-trabalho-julgou-mais-de-450-mil-casos-de-assedio-moral/>. Acesso em: 20 jul. 2025.

COUTINHO, Grijalbo Fernandes. **O STF como justiça política do capital: A desconstrução do Direito do Trabalho por intermédio de decisões judiciais sintonizadas com os ímpetos do mercado neoliberal (2007-2020).** 2020. Tese (Doutorado em Direito) - Faculdade de Direito e Ciências do Estado da UFMG, Minas Gerais, 2020.

COUTINHO, Raianne Liberal. **A subordinação algorítmica do arquétipo Uber: desafios para a incorporação de um sistema de proteção constitucional trabalhista.** 2021. 243 f. Dissertação (Mestrado) - Curso de Direito, Universidade de Brasília, Brasília, 2021. Disponível em: <https://repositorio.unb.br/handle/10482/41484?locale=fr>. Acesso em: 10 fev. 2022.

CASTILHO, Paulo César Baria de. **Subordinação por Algoritmo.** São Paulo: Ltr, 2021.

CHAVES JÚNIOR, José; MENDES, Marcus; OLIVEIRA, Murilo. Subordinação, Dependência e Alienação no Trânsito do Capitalismo Tecnológico. In: Ana Leme; Bruno Rodrigues; José Chaves Júnior. (Org.). **Tecnologias Disruptivas e a Exploração do Trabalho Humano.** 1 ed. São Paulo: LTr, 2017, v. 1, p. 166-178.

CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende; OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio; OLIVEIRA NETO, Raimundo Dias de. Plataformas digitais e vínculo empregatício? a cartografia dos indícios de autonomia, subordinação e dependência. 2020. Disponível em: <https://trab21.blog/2020/08/26/plataformas-digitais-e-vinculo-empregaticio-a-cartografia-dos>

-indicios-de-autonomia-subordinacao-e-dependencia-artigo-de-jose-eduardo-de-resende-chaves-junior-murilo-carvalho-sampaio-oliveira-e-r/. Acesso em: 20 mar. 2022.

CIRINO, Samia Moda; FERRACIOLI, Jéssy Borges. Amazon Mechanical Turk (AMT) E Os Turkers Brasileiros: A Precarização Do Trabalho Em Plataformas Digitais. **Revista do Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho**, v. 9, n. 1, 2023. Disponível em: <https://indexlaw.org/index.php/revistadtmat/article/view/9697>. Acesso em: 20 jun. 2025.

DAL ROSSO, Sadi; SEABRA, Raphael Lana. A teoria marxista da dependência: papel e lugar das ciências sociais da Universidade de Brasília. **Sociedade e Estado**, [S. l.], v. 31, p. 1029–1050, 2016. Disponível em: <https://periodicos.unb.br/index.php/sociedade/article/view/6229>. Acesso em: 30 maio. 2024.

DARDOT, Pierre; LAVAL, Christian. **A nova razão do mundo**: ensaio sobre a sociedade neoliberal. São Paulo. Editora Boitempo, 402 p, 2016.

DELGADO, Gabriela Neves; CARVALHO, Bruna. **Breque dos Apps**: direito de resistência na era digital. São Paulo: Le Monde Diplomatique, 2020. Disponível em: <https://diplomatique.org.br/breque-apps-direito-de-resistencia-na-era-digital/>. Acesso em: 20 maio 2025.

DELGADO, Maurício Godinho. **Apresentação**. In: LEME, Ana Carolina Reis Paes; RODRIGUES, Bruno Alves; CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende. **Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano**: a intermediação de mão de obra a partir das plataformas eletrônicas e seus efeitos jurídicos e sociais. Belo Horizonte: LTr, 2017. p. 9-11.

DELGADO, Maurício Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. O Direito do Trabalho na Contemporaneidade: clássicas funções e novos desafios. In: LEME, Ana Carolina Reis Paes; RODRIGUES, Bruno Alves; CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende. **Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano**: a intermediação de mão de obra a partir das plataformas eletrônicas e seus efeitos jurídicos e sociais. Belo Horizonte: LTr, 2017. p. 17-28.

DELGADO, M. G. Direitos fundamentais na relação de trabalho. **Revista de Direitos e Garantias Fundamentais**, [S. l.], n. 2, p. 11–40, 2007. DOI: 10.18759/rdgf.v0i2.40. Disponível em: <https://sisbib.emnuvens.com.br/direitosegarantias/article/view/40>. Acesso em: 20 maio. 2025.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. LTr: Belo Horizonte, 2023. 21ª ed.

DELGADO, Maurício Godinho. Relação de emprego e relações de trabalho: a retomada do expansionismo do direito trabalhista. In: SENA, Adriana Goulart; DELGADO, Gabriela Neves; NUNES, Raquel Portugal (Coord.). **Dignidade Humana e Inclusão Social**: caminhos para a efetividade do Direito do Trabalho no Brasil. São Paulo: LTr, 2010.

DEMIER, Felipe Abranches. A lei do desenvolvimento desigual e combinado de Trotsky e a revolução russa. In: Jorge Fontes, António Paço, João Louçã e miguel Pérez. (Org.). **Entre**

Outubro e Abril: estudos sobre trabalho, revoluções e movimentos sociais no século XX. 1ed.: , 2017, v. 1, p. 115-142.

DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICA E ESTUDOS SOCIOECONÔMICOS (DIEESE). **Pesquisa nacional da Cesta Básica de Alimentos.** 2025. Disponível em: <https://www.dieese.org.br/analisecestabasica/salarioMinimo.html#2022>. Acesso em: 4 maio. 2025.

DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICA E ESTUDOS SOCIOECONÔMICOS (DIEESE). **Metodologia da Pesquisa Nacional da Cesta Básica de Alimentos.** 2016. Disponível em: <https://www.dieese.org.br/metodologia/metodologiaCestaBasica2016.pdf>. Acesso em: 4 maio. 2025.

DINIZ, Diana Melissa Ferreira Alves. **Entre o jurídico-institucional e a estratégia de acumulação capitalista:** uma análise materialista da emenda constitucional nº 95/2016. Rio de Janeiro: CEEJ, 2022. 162 p.

DOS SANTOS, Theotônio. A estrutura da dependência. **Revista da Sociedade Brasileira de Economia Política**, São Paulo, v. 1, n. 30, p. 5-18, out. 2011.

DOS SANTOS, Eneida Maria; CARELLI, Rodrigo de Lacerda. As plataformas digitais de transporte e o lugar do negro no mercado de trabalho. **Revista Jurídica Trabalho e Desenvolvimento Humano**, v. 5, p. 1, 2022.

DUARTE, Barbara Almeida. **Carregando nas costas:** a constituição racial do direito do trabalho brasileiro e a movimentação de corpos negros, 2024. Orientador: Pedro Augusto Gravatá Nicoli. 2024. 253 f. Tese (Doutorado em Direito) - Faculdade de Direito da Universidade Federal de Minas Gerais, Minas Gerais, 2024.

DUTRA, Renata Queiroz, MACHADO, Sidnei (org.). **O Supremo e a Reforma Trabalhista:** a construção jurisprudencial da reforma trabalhista de 2017 pelo Supremo Tribunal Federal. 1. ed. Porto Alegre, RS: Editora Fi, 2021.

EADICICCO, Lisa. Ex-designer da Apple, Jony Ive, se une à OpenAI em acordo de US\$ 6,5 bi. CNN. Disponível em: <https://www.cnnbrasil.com.br/economia/negocios/ex-designer-da-apple-jony-ive-se-une-a-openai-em-acordo-de-us-65-bi/>. Acesso em: 20 jul. 2025.

EICHENGREEN, Barry. **Globalizing capital:** a history of the international monetary system. Princeton: Princeton University Press, 2008. 276 p.

ESPAÑA. PODER JUDICIAL. **Sentencia núm. 805. 25/09/20.** Disponível em <https://www.poderjudicial.es/search/openDocument/05986cd385feff03>. Acesso em 08 maio 2024.

ESPAÑA. **Real Decreto-Ley 9/2021.** Madrid, 12 de maio de 2021. Disponível em: <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2021-7840>. Acesso em: 08 maio 2024.

ESPAÑA. **Ley 12/2021**. Madrid, 29 de setembro de 2021. Disponível em: https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2021-15767#:~:text=A%2D2021%2D15767-.Ley%2012%2F2021%2C%20de%2028%20de%20septiembre%2C%20por%20la,el%20%2C%20A%20mbito%20de%20plataformas%20digitales. Acesso em: 08 maio 2024.

ESTADÃO. **Ações trabalhistas que pedem vínculo com apps aumentaram 14 vezes desde 2019**. Disponível em: <https://economia.uol.com.br/noticias/estadao-conteudo/2024/07/13/acoes-trabalhistas-que-pedem-vinculo-com-apps-aumentaram-14-vezes-desde-2019.htm?cmpid=copiaecola>. Acesso em: 8 jun. 2025.

EXAME. **Top 10 empresas mais valiosas do mundo [2024]**: Consideramos as 10 maiores empresas do mundo conforme a Fortune Global 500, que avalia as receitas totais, lucros e balanços patrimoniais. 2024. Disponível em: <https://exame.com/invest/guia/as-10-maiores-empresas-do-mundo-2022/>. Acesso em: 15 mar. 2025.

FABRO, Clara. **O que é Privacy? Entenda como funciona o OnlyFans do Brasil**: Rede social similar ao OnlyFans é para 18+ e funciona com modelo de assinatura e permite ganhar dinheiro com a publicação de conteúdo adulto; veja como é a monetização. Disponível em: <https://www.techtudo.com.br/listas/2021/12/privacy-entenda-como-funciona-a-onlyfans-brasileira.ghtml>. Acesso em: 3 abr. 2025.

FAIRWORK (2022). **Fairwork Brazil Ratings 2021**: Towards Decent Work in the Platform Economy. Porto Alegre, Brazil; Oxford, United Kingdom, Berlin, Germany

FALAVINA, Renata. **A espiral do capital e a superpopulação relativa no Brasil**: 2012 a 2022. Orientador: Ricardo Antunes. 2024. Instituto de Filosofia e Ciências Humanas da Universidade Estadual de Campinas, São Paulo, 2024.

FALAVINA, Renata; ULBRICHT, Gabriel. **Labor Informality and Unemployment in Brazil**: Insights from the Perspective of the Relative Surplus Population. Monthly Review, Nova York, vol. 76, mar. 2025.

FESTI, Ricardo. **O controle algorítmico e a corrosão do trabalho**: o caso dos entregadores por aplicativos no Distrito Federal. In: ANTUNES, Ricardo (org.). **Icebergs à deriva**, 1 ed. São Paulo: Boitempo, 2023, p. 73-88.

FESTI, Ricardo Colturato; PELEJA, João Pedro; SANTOS, Kethury Magalhães dos; GONTIJO, Laura Valle. O que pensam os entregadores sobre o debate da regulação do trabalho por aplicativos? Resultados de survey aplicada em 2023. **Carta de conjuntura**: painel da gig economy no setor de transportes do Brasil: quem, onde, quantos e quanto ganham., 2024. 12 p. Disponível em: https://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/13644/13/BMT_77_PDRT_A2.pdf. Acesso em: 24 maio 2024.

FESTI, Ricardo Colturato; BERG, Tábata; DOS SANTOS, Kethury Magalhães; GONÇALVES, Nicolle Wagner da Silva; PELEJA, João Pedro Inácio; VILANOVA, Brenna de Araújo. O que pensam os motoristas sobre o debate da regulamentação do trabalho por

aplicativos? **Revista Jurídica Trabalho e Desenvolvimento Humano**, Campinas, v.8, p. 1-30, 2025. DOI: <https://doi.org/10.33239/rjtdh.v8.221>.

PELEJA, João Pedro; SANTOS, Kethury Magalhães dos; GONTIJO, Laura Valle. O que pensam os entregadores sobre o debate da regulação do trabalho por aplicativos? Resultados de survey aplicada em 2023. **Carta de conjuntura**: painel da gig economy no setor de transportes do brasil: quem, onde, quantos e quanto ganham., 2024. 12 p. Disponível em: https://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/13644/13/BMT_77_PDRT_A2.pdf. Acesso em: 24 maio 2024.

FINCATO, Denise Pires; WÜNSCH, Guilherme. **Subordinação algorítmica**: caminho para o direito do trabalho na encruzilhada tecnológica? *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, São Paulo, v. 86, n. 3, p. 40-56, jul./set. 2020. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/181114>. Acesso em 05 mar. 2022.

FINCATO, Denise Pires; LEMONJE, Julise Carolina. Microtrabalho e inteligência artificial: desafios à fruição da dignidade humana em meio à aprendizagem de máquina. **Direito Público**, v. 18, n. 100, 2021. Disponível em: <https://www.portaldeperiodicos.idp.edu.br/direitopublico/article/view/5987>. Acesso em: 15 dez. 2024.

FONSECA, Vanessa Patriota Da. **DÉJÀ-VU**: A precarização no trabalho plataformizado e a importância de uma hermenêutica estruturante que garanta a efetividade dos direitos trabalhistas. Orientador: Carlo Benito Cosentino Filho; Coorientador: Ricardo Luiz Coltro Antunes. 2024. 378 f. Tese (Doutorado em Direito) - Faculdade de Direito da Universidade Federal de Pernambuco, Pernambuco, 2024.

FONTES, Virginia. Capitalismo em tempos de uberização: do emprego ao trabalho. **Marx e o Marxismo**, v. 5, n. 8, p. 45-67, 2017.

FONTES, Virgínia. Crise do capital, financeirização e educação. **Germinal: marxismo e educação em debate**, [S. l.], v. 11, n. 3, p. 328–347, 2020. DOI: 10.9771/gmed.v11i3.36453. Disponível em: <https://periodicos.ufba.br/index.php/revistagerminal/article/view/36453>. Acesso em: 7 mar. 2025.

FOSTER, John Bellamy. A ecologia da economia política marxista. **Lutas Sociais**, São Paulo, n.28, p. 87-104, 1º sem. 2012.

FRANCO, David Silva. **Uberização do trabalho**: A materialização do valor entre plataformas digitais, gestão algorítmica e trabalhadores nas redes do capital. Orientadora: Deise Luiza da Silva Ferraz. 2020. 267 f. Tese (Doutorado em Administração) - Faculdade de Ciências Econômicas, Minas Gerais, 2020.

FUCHS, Christian. **Digital labour and Karl Marx**. Nova York: Routledge, 2014.

FUDGE, Judy. The future of the standard employment relationship: Labour law, new institutional economics and old power resource theory. **Journal of Industrial Relations**. 2017;59(3):374-392.

FURTADO, Celso. **A pré-revolução brasileira**. Rio de Janeiro: Fundo de Cultura, 1962.

G1. Frigorífico é condenado após funcionária entrar em trabalho de parto e perder filhas gêmeas durante expediente em MT. 2025. Disponível em: <https://g1.globo.com/mt/mato-grosso/noticia/2025/06/26/frigorifico-e-condenado-apos-funcionaria-entrar-em-trabalho-de-parto-perder-filhas-gemeas-durante-expediente-em-mt.ghtml>. Acesso em: 20 jul. 2025.

GENÉ, Josep Moreno. Presunción legal de laboralidad del trabajo en plataformas digitales de reparto: ¿Y ahora qué? **Revista de Estudios Jurídico Laborales y de Seguridad Social (REJLSS)**, n. 4, p. 159–207, 2022.

GAIA, Fausto Siqueira. Uberização do trabalho: aspectos da subordinação jurídica disruptiva. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2019.

GIG - A Uberização do Trabalho. Direção: Carlos Juliano Barros; Caue Angeli; Maurício Monteiro Filho. Roteiro: Carlos Juliano Barros; Maurício Monteiro Filho. Produção: Repórter Brasil. Brasil: Repórter Brasil, 2019.

GOLDFARB, Brent D.; KIRSCH, David; MILLER, David A.. Was There Too Little Entry During the Dot Com Era? **Ssrn Electronic Journal**, [S.L.], v. 27, n. 6, p. 1-52, out. 2006. Elsevier BV. <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.899100>.

GOLDFARB, Brent D.; PFARRER, Michael D.; KIRSCH, David. Searching for Ghosts: Business Survival, Unmeasured Entrepreneurial Activity and Private Equity Investment in the Dot-Com Era. **SSRN Electronic Journal**, 2005. Disponível em: <http://www.ssrn.com/abstract=825687>. Acesso em: 7 mar. 2025.

GOMES, Orlando; GOTTSCHALK, Élson. **Curso de Direito do Trabalho**. 17. ed. Atualizada por José Augusto Rodrigues Pinto e Otávio Augusto Reis de Sousa. Rio de Janeiro: Forense, 2005.

GONSALES, Marco; RONCATO, Mariana Shinohara; VAN DER LAAN, Murillo. Plataformização do trabalho, o cenário internacional e o Brasil. In: ANTUNES, Ricardo (coord.). **Trabalho em plataformas: Regulamentação ou desregulamentação? O exemplo da Europa**. São Paulo: Boitempo, 2024. p. 19-32.

GONTIJO, Laura Valle. O trabalho em plataformas digitais e o salário por peça. **Laborare**, São Paulo, Brasil, v. 6, n. 10, p. 128–149, 2023. DOI: 10.33637/2595-847x.2023-165. Disponível em: <https://revistalaborare.org/index.php/laborare/article/view/165>. Acesso em: 1 abr. 2025.

GONZALEZ, Lélia. Cultura, etnicidade e trabalho: efeitos linguísticos e políticos da exploração da mulher. In: GONZALEZ, Lélia. **Por um feminismo Afro Latino Americano**. São Paulo: Zahar, 2020, p. 25-45.

GORZ, André. **Adeus ao proletariado: para além do socialismo**. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 1987.

GROHMANN, Rafael. Plataformas controladas por trabalhadores. In: ANTUNES, Ricardo (org.). **Icebergs à deriva**, 1 ed. São Paulo: Boitempo, 2023, p. 447-467.

GROHMANN, Rafael. Plataformização do trabalho: características e alternativas. In: **Uberização, trabalho digital e indústria 4.0**. São Paulo: Boitempo, 2020. p. 140-165.

GROHMANN, Rafael; FERNANDES ARAÚJO, Willian. O chão de fábrica (brasileiro) da inteligência artificial: a produção de dados e o papel da comunicação entre trabalhadores de Appen e Lionbridge. **Palavra Clave**, v. 24, n. 3, p. 1–30, 2021.

GUERREIRO, Sérgio. **OnlyFans: que impostos pagam os criadores de conteúdo?** Parece existir um vazio fiscalmente relevante que, para quem tem dois ou mais empregos para se poder sustentar e pagar as suas contas, pode ser de uma alguma forma revoltante. <https://www.publico.pt/2023/06/12/p3/cronica/onlyfans-impostos-pagam-criadores-conteudo-2052756>. Acesso em: 3 abr. 2025.

GUSTIN, Miracy Barbosa de Sousa; DIAS, Maria Tereza Fonseca; NICÁCIO, Camila Silva. **(Re)pensando a Pesquisa Jurídica: Teoria e Prática**. Belo Horizonte: Almedina Brasil, 2020.

HALL, Jonathan V.; KRUEGER, Alan B. An Analysis of the Labor Market for Uber’s Driver-Partners in the United States. **ILR Review**, v. 71, n. 3, p. 705–732, 2018.

HARVEY, David. **Breve historia del Neoliberalismo**. Akal, 2005. 256 p.

HARVEY, David. **O Neoliberalismo: história e implicações**. São Paulo: Edições Loyola, 2008.

HISSL, Christina. Jurisprudência sobre a classificação de trabalhadores de plataforma: análise comparativa entre países europeus e conclusões provisórias. In: ANTUNES, Ricardo (coord.). **Trabalho em plataformas: Regulamentação ou desregulamentação?** O exemplo da Europa. São Paulo: Boitempo, 2024. p. 39-212.

HOENIG, Henry. **The History of Uber: How the Controversial Ride-Sharing Company Came to Dominate Its Market Worldwide**. 2025. Disponível em: <https://www.investopedia.com/articles/personal-finance/111015/story-uber.asp#citation-1>. Acesso em: 22 mar. 2025.

HONNETH, Axel. **O direito da liberdade**. São Paulo: Martins Fontes, 2015.

HONNETH, Axel. **A textura da justiça: sobre os limites do procedimentalismo contemporâneo**. Civitas, v. 9, n. 3, p. 345-368, Porto Alegre, 2009.

HUWS, Ursula. **Labor in the Global Digital Economy: the cybertariat comes of age**. Nova York: Monthly Review Press, 2014.

HUWS, Ursula; SPENCER, Neil; SYRDAL, Dag; HOLTS, Kaire. **Work in the European Gig Economy: research results from the UK, Sweden, Germany, Austria, the Netherlands, Switzerland and Italy**. Hatfield: University Of Hertfordshire, 2017. 60 p.

IBELLI, Luana. DeepSeek fortalece a China em corrida tecnológica com os EUA, afirma especialista. Brasil de Fato, São Paulo, 14 jan. 2025. Disponível em:

<https://www.brasildefato.com.br/2025/01/14/deepseek-fortalece-a-china-em-corrída-tecnológica-com-os-eua-afirma-especialista/>. Acesso em: 11 maio 2025.

IBGE. **Em 2022, 1,5 milhão de pessoas trabalharam por meio de aplicativos de serviços no país.** 2023. Disponível em:

<https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/38160-em-2022-1-5-milhao-de-pessoas-trabalharam-por-meio-de-aplicativos-de-servicos-no-pais>. Acesso em: 1 jun. 2025.

IPEC – INTELIGÊNCIA E PESQUISA EM CONSULTORIA; INSTITUTO DE TECNOLOGIA E SOCIEDADE DO RIO (ITS). **PERCEPÇÃO SOBRE TRABALHO POR APLICATIVO: Rodada 2 - Relatório de análise.** 2025. Disponível em: https://itsrio.org/wp-content/uploads/2017/01/SURVEY-NACIONAL-TRABALHO-POR-APLICATIVO-2025_Relatorio-analitico.pdf. Acesso em: 18 jul. 2025.

KALIL, Renan Bernardi. **A regulação do trabalho via plataformas digitais.** São Paulo: Blucher, 2020. 380 p.

KALIL, Renan Bernardi. Trabalho via plataformas digitais: para onde o mundo está indo? In: LIMA, Francisco Gérson Marques de (org.). **Motoristas de empresas de aplicativos: estudos da proposta de regulamentação do governo.** Produção do GRUPE-Grupo de Estudos em Direito do Trabalho, Universidade Federal do Ceará. Fortaleza : Excola Social, 2024. 252p. p. 71-84.

KALIL, Renan Bernardi. **Capitalismo de plataforma e Direito do Trabalho: crowdwork e trabalho sob demanda por meio de aplicativos.** Orientador: Otavio Pinta e Silva. Tese (Doutorado em Direito) - Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo, São Paulo, 2019.

KELSEN, Hans. **Teoria pura do direito.** São Paulo: Martins Fontes, 2009.

KURZ, Robert. **O pós-Marxismo e o fetiche do trabalho: sobre a contradição histórica na teoria de Marx.** 2003. Disponível em: <https://www.marxists.org/portugues/kurz/2003/09/fetiche.htm>. Acesso em 02 dez. 2024.

LANZA, Isaura; OLIVEIRA, Murilo; SOUTO MAIOR, Nívea. O giro do TST sobre o trabalho plataformizado: processo histórico, mudança de posição e defesa da justiça social. 2024. In: LIMA, Francisco Gérson Marques de (org.). **Motoristas de empresas de aplicativos: estudos da proposta de regulamentação do governo.** Produção do GRUPE-Grupo de Estudos em Direito do Trabalho, Universidade Federal do Ceará. Fortaleza: Excola Social, 2024. 252p.

LEME, Ana Carolina Paes. **Da máquina à nuvem: caminhos para o acesso à justiça pela via dos direitos dos motoristas da Uber.** Orientadora: Adriana Goulart de Sena Orsini. 2018. 211 f. Dissertação (Mestrado em Direito) - Faculdade de Direito e Ciências do Estado da Universidade Federal de Minas Gerais, Minas Gerais, 2018.

LEME, Ana Carolina Reis Paes. Neuromarketing e sedução dos trabalhadores: o caso Uber. 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, pp. 139-157.

LEME, Ana Carolina Reis Paes; RODRIGUES, Bruno Alves; CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende. **Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano**: a intermediação de mão de obra a partir das plataformas eletrônicas e seus efeitos jurídicos e sociais. Belo Horizonte: LTr, 2017.

LEME, Ana Carolina Reis Paes; ORSINI, Adriana Goulart de Sena. Litigância manipulativa da jurisprudência e plataformas digitais de transporte: levantando o véu do procedimento conciliatório estratégico. **REVISTA ELETRÔNICA DO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 5ª REGIÃO**, v. 1, p. 238, 2021.

LEME, Ana Carolina Reis Paes. **De vidas e vínculos**: as lutas dos motoristas plataformizados por reconhecimento, redistribuição e representação. 307 f. 2022. Tese (Doutorado em Direito). Faculdade de Direito. Universidade Federal de Minas Gerais/MG, 2022. Disponível no Repositório de Teses da Biblioteca da UFMG: <https://repositorio.ufmg.br/handle/1843/45117>.

LEME, Ana Carolina Paes. Os motoristas não querem o vínculo de emprego: a visão de sindicalistas a partir do discurso ideológico e a compreensão da realidade baseada em pesquisa científica. In: LIMA, Francisco Gérson Marques de (org.). **Motoristas de empresas de aplicativos**: estudos da proposta de regulamentação do governo. Produção do GRUPE-Grupo de Estudos em Direito do Trabalho, Universidade Federal do Ceará. Fortaleza: Excola Social, 2024. 252p.

LIMA, Francisco Gérson Marques de (org.). **Motoristas de empresas de aplicativos**: estudos da proposta de regulamentação do governo. Produção do GRUPE-Grupo de Estudos em Direito do Trabalho, Universidade Federal do Ceará. Fortaleza : Excola Social, 2024. 252p.

LÖWY, Michael. Crise ecológica, crise capitalista, crise de civilização: a alternativa ecossocialista. **Caderno Crh**, [S.L.], v. 26, n. 67, p. 79-86, abr. 2013. FapUNIFESP (SciELO). <http://dx.doi.org/10.1590/s0103-49792013000100006>.

MACHADO, Sidnei. Direitos. In: 165-221. MACHADO, Sidnei; ZANONI, Alexandre Pilan (Org.). **O trabalho controlado por plataformas digitais: dimensões, perfis e direitos**. Curitiba: Ed. UFPR, 2022.

MACHADO, Sidnei; ZANONI, Alexandre Pilan (Org.). **O trabalho controlado por plataformas digitais no Brasil**: dimensões, perfis e direitos. Curitiba: Ed. UFPR, 2022.

MACHADO, Sidnei; ZANONI, Alexandre Pilan (Org.). **O trabalho controlado por plataformas digitais no Brasil**: dimensões, perfis e direitos. 2ª Edição. Curitiba: Ed. UFPR, 2025.

MATRIX. **Matrix agora faz parte da SBA Edge, uma subsidiária integral da SBA Communications Corporation**. *PR Newswire*, 26 set. 2023. Disponível em: <https://bluestudio.estadao.com.br/agencia-de-comunicacao/prnewswire/prnewseconomia/matr>

[ix-agora-faz-parte-da-sba-edge-uma-subsidiaria-integral-da-sba-communications-corporation-3/](#). Acesso em: 11 maio 2025.

MANZONI JR., Ralphe. **O bilionário plano da Scala para se tornar o “data center dos data centers”**. *NeoFeed*, 8 set. 2022. Disponível em: <https://neofeed.com.br/negocios/o-bilionario-plano-da-scala-para-se-tornar-o-data-center-dos-data-centers/>. Acesso em: 11 maio 2025.

MARINI, Ruy Mauro. Dialética da Dependência. **Germinal: marxismo e educação em debate**, [S. l.], v. 9, n. 3, p. 325–356, 2017. DOI: 10.9771/gmed.v9i3.24648. Disponível em: <https://periodicos.ufba.br/index.php/revistagerminal/article/view/24648>. Acesso em: 12 nov. 2023.

MARTINS, Sérgio Pinto. Motorista do Uber e relação de emprego. **Repertório IOB de Jurisprudência: trabalhista e previdenciário**, São Paulo, n. 7, 2018.

MARX, Karl. **O Capital: crítica da economia política**, Livro I: O processo de produção do capital (trad. Rubens Enderle). 3ª ed. São Paulo, Boitempo, 2023, coleção Marx-Engels).

MARX, Karl, **O Capital: crítica da economia política**, Livro II: O processo de circulação do capital (trad. Rubens Enderle). São Paulo, Boitempo, 2014, coleção Marx-Engels.

MARX, Karl, **O Capital: crítica da economia política**, Livro III: O Processo Global da Produção Capitalista (trad. Rubens Enderle). São Paulo, Boitempo, 2017, coleção Marx-Engels.

MARX, Karl. **Capítulo VI (inédito):** manuscritos de 1863-1867. O capital, Livro I (Coleção Marx-Engels). Tradução de Ronaldo Vielmi Fortes. 1. ed. São Paulo: Boitempo Editorial, 2022. eBook Kindle.

Marx, Karl. **Manuscritos econômico-filosóficos** (trad. Jesus Ranieri). São Paulo, Boitempo, 2021, coleção Marx-Engels. 285 p. eBook Kindle.

MARX, Karl. **O 18 de Brumário de Luís Bonaparte**. São Paulo: Boitempo, 2011.

MARX, Karl; ENGELS, Friedrich. **Manifesto comunista**. São Paulo: Boitempo, 2010.

MARX, Paris (Trad. Editora Elefante). **Jeff Bezos: seu legado é exploração**. 2021. Disponível em: https://editoraelefante.com.br/jeff-bezos-seu-legado-e-exploracao/?srsltid=AfmBOopuYMxYXyq34OITwX_0GveM_v8pdF0esbeDSz53DH7DxlG94xc. Acesso em: 15 mar. 2025.

MATTOS, Marcelo Badaró. **A classe trabalhadora: de Marx ao nosso tempo**. São Paulo: Boitempo, 2019, 156 p. 1 ed.

MENDES, Marcus Menezes Barberino; CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende. Subordinação Estrutural-Reticular e Alienação. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região**, n. 32, jan./jun. 2008. p. 142-144.

MÉSZÁROS, István. **A crise estrutural do capital**. 2 ed. São Paulo: Boitempo, 2011. 158 p.

MÉSZÁROS, István. **Para Além do Capital**: rumo a uma teoria da transição. 3ª ed. São Paulo: Boitempo, 2002. 1104 p.

MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO (MTE). **Novo CAGED**: Estatísticas Mensais do Emprego Formal. Referência: março de 2025. Disponível em: https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/assuntos/estatisticas-trabalho/novo-caged/2025/marco/sumario-executivo_marco-de-2025.pdf. Acesso em: 20 jul. 2025

MURADAS, Daniela. BOSON, Victor Hugo Criscuolo. Acumulação flexível do capital, passagem ao toyotismo e o lugar do direito: ou da fábrica de criar novos tempos para o trabalhador. In: MURADAS, Daniela. (Org.). **Manipulações capitalistas e o Direito do Trabalho**. 1ed. Belo Horizonte: RTM, 2017, v. 1, p. 281-294.

MURADAS, Daniela. Inteligência artificial: o direito e o avesso. In: ANTUNES, Ricardo (org). **Icebergs à deriva**, 1 ed. São Paulo: Boitempo, 2023, p. 163-172.

MURADAS, Daniela. **O princípio da vedação do retrocesso no Direito do trabalho**. 1. ed. São Paulo: Ltr, 2010. 167p .

MURADAS, Daniela; CORASSA, Eugênio. **Aplicativos de Transporte e Plataforma de Controle**: o mito da tecnologia disruptiva do emprego e a subordinação por algoritmos. In: LEME, Ana Carolina Reis Paes; RODRIGUES, Bruno Alves; CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende. **Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano: a intermediação de mão de obra a partir das plataformas eletrônicas e seus efeitos jurídicos e sociais**. Belo Horizonte: LTr, 2017. p. 157-166.

MURADAS, Daniela; PEREIRA, Flávia Souza Máximo. Decolonialidade do saber e direito do trabalho brasileiro: sujeições interseccionais contemporâneas. **Revista Direito e Práxis**, [S.L.], v. 9, n. 4, p. 2117-2142, out. 2018. FapUNIFESP (SciELO). <http://dx.doi.org/10.1590/2179-8966/2018/30370>.

MURADAS, Daniela (Coord.); ORSINI, Adriana Goulart de Sena; BOSON, Victor Hugo Criscuolo. **Litigiosidade Trabalhista**: diagnósticos e contribuições iniciais para sua reconfiguração. Belo Horizonte: UFMG, 2024. 179 p.

MURPHY, Kevin. **Machine Learning - A Probabilistic Perspective**. Cambridge: MIT Press, 2014. (Adaptive Computation and Machine Learning).

NAVES, Márcio. **Marxismo e direito**: um estudo sobre Pachukanis. Boitempo: São Paulo, 2000.

O GLOBO. **A guinada do Uber**: grupo vale quase US\$ 150 bi, após divulgar 1º lucro anual, diz 'FT'. Disponível em: <https://oglobo.globo.com/economia/negocios/noticia/2024/02/08/a-guinada-da-uber-empresa-vale-quase-us-150-bi-apos-divulgar-1o-lucro-anual-diz-ft.ghtml>. Acesso em: 2 dez. 2024.

OFFE, Claus. **Capitalismo desorganizado**: transformações contemporâneas do trabalho e da política. São Paulo: Brasiliense, 1989. 194 p.

OLIVEIRA, Francisco de. **Crítica à razão dualista/ O ornitorrinco**. São Paulo: Boitempo, 2004.

OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio; CARELLI, Rodrigo de Lacerda; GRILLO, Sayonara. Conceito e crítica das plataformas digitais de trabalho. **Revista Direito e Práxis**, [S.L.], v. 11, n. 4, p. 2609-2634, dez. 2020. FapUNIFESP (SciELO). <http://dx.doi.org/10.1590/2179-8966/2020/50080>.

OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio. Uberização do trabalho, subordinação jurídica e dependência econômica. **Revista Acadêmica da Faculdade de Direito do Recife** - ISSN: 2448-2307, v. 93, n.1, p.152-175 Abr. 2021. ISSN 2448-2307. Disponível em: <https://periodicos.ufpe.br/revistas/ACADEMICA/article/view/249085>.

OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio. A dependência econômica nas plataformas digitais: novas estratégias de direção e controle. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região**, Belo Horizonte, v. 66, n. 102, p. 53-71, jul. 2020. Disponível em: <https://as1.trt3.jus.br/bd-trt3/bitstream/handle/11103/70492/Revista%20TRT-3%2C%20v.%2066%2C%20n.%20102-53-71.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em: 20 mar. 2022.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Recomendação n.º 198: relativa à relação de trabalho**. Genebra: OIT, 2006. Disponível em: <https://www.legistrab.com.br/recomendacao-oit-198-relativa-a-relacao-de-trabalho/>. Acesso em: 11 maio 2025.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Declaração de Filadélfia**. Genebra: OIT, 1944. Disponível em: <https://www.dgert.gov.pt/declaracao-de-filadelfia>. Acesso em: 5 abr. 2025.

ORSINI, Adriana Goulart de Sena; LEME, Ana Carolina Reis Paes. Litigância manipulativa da jurisprudência e plataformas digitais de transporte: levantando o véu do procedimento conciliatório estratégico. **Revista eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**, Curitiba, PR, v. 10, n. 95, p. 24-44, jan. 2021. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/182394/2021_orsini_adriana_litigancia_manipulativa.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em: 5 jun. 2025.

OVIEDO, Francisco José Iturraspe; SILVA, Wanise Cabral; SANTOS, Maria Luisa Cunha. Jurimetria. **Direito Público**, [S.L.], v. 20, n. 107, p. 1-27, 31 out. 2023. Instituto Brasileiro de Direito Público. <http://dx.doi.org/10.11117/rdp.v20i107.7270>.

PACHUKANIS, Evguiéni B. **Teoria Geral do Direito e Marxismo**. São Paulo: Boitempo, 2017. 222 p. Tradução de Paula Vaz de Almeida.

PAZELLO, Ricardo Prestes. **Direito insurgente e movimentos populares: o giro descolonial do poder e a crítica marxista ao direito**. Curitiba: Programa de Pós-Graduação (Doutorado) em Direito da Universidade Federal do Paraná, 2014.

PAZELLO, Ricardo Prestes. Contribuições metodológicas da teoria marxista da dependência para a crítica marxista ao direito / Methodological Contributions of Marxist Dependency Theory to Marxist Critique of Law. **Revista Direito e Práxis**, [S. l.], v. 7, n. 1, p. 540–574, 2016. DOI: 10.12957/dep.2016.21633. Disponível em: <https://www.e-publicacoes.uerj.br/revistaceaju/article/view/21633>. Acesso em: 10 jun. 2025.

PEREIRA, Carolline Vasconcelos. **A gestão gamificada nas plataformas digitais e os seus impactos no mundo do trabalho**. Dissertação (Mestrado em Direito) – Universidade Federal do Rio de Janeiro, 2024.

PINTO, José Augusto Rodrigues. **Tratado de direito material do trabalho**. São Paulo: LTr, 2007, p. 122.

PORTO, Lorena Vasconcelos. **A Subordinação no Contrato de Trabalho: uma releitura necessária**. São Paulo: LTr, 2009.

PORTUGAL. **Código do Trabalho - CT - Artigo 12.º-A**. Presunção de contrato de trabalho no âmbito de plataforma digital. Disponível em: <https://diariodarepublica.pt/dr/legislacao-consolidada/lei/2009-34546475-213560865>. Acesso em: 4 abr. 2025.

PORTUGAL. **Lei n.º 13/2023, de 03 de Abril**. 2023. Disponível em: https://www.pgdlisboa.pt/leis/lei_mostra_articulado.php?artigo_id=3628A0007&nid=3628&abela=leis&pagina=1&ficha=1&so_miolo=&nversao=. Acesso em: 4 abr. 2025.

POZZI, Sandro. **Uber estreia na Bolsa com valor de mercado de 82,4 bilhões de dólares**: aplicativo de transporte opta por oferta conservadora com ações a 45 dólares. Disponível em: https://brasil.elpais.com/brasil/2019/05/09/economia/1557399108_045920.html. Acesso em: 24 maio 2022.

PRADO, Matheus. **App de mobilidade Cabify encerra operação no Brasil**: A empresa afirma que a atual situação sanitária do país pesou na decisão. CNN. 2021 Disponível em: <https://www.cnnbrasil.com.br/tecnologia/app-de-mobilidade-cabify-encerra-operacao-no-brasil/>. Acesso em: 12 jun. 2025.

PREBISCH, Raúl. O desenvolvimento econômico da América Latina e alguns de seus problemas principais. In: CEPAL. **Boletín económico de América Latina**. Vol. VII, n.º 1, Santiago do Chile, 1962.

RAMOS FILHO, Wilson. **Direito capitalista do trabalho**: história, mitos e perspectivas no Brasil. São Paulo: LTr, 2012.

RAPOSO, Clarissa Tenório Maranhão. A Escravidão Digital e a superexploração do trabalho: consequências para a classe trabalhadora. **Revista Katálysis**, v. 23, n. 3, p. 510–518, 2020.

RIBEIRO, Paulo Victor. **Motociclistas são 70% dos internados no Instituto de Ortopedia e Traumatologia do Hospital das Clínicas, diz médica na CPI dos Aplicativos**. The Intercept Brasil, Rio de Janeiro, 12 dez. 2022 Disponível em: <https://theintercept.com/2022/12/12/entregadores-de-apps-sao-70-dos-internados-no-instituto-de-ortopedia-e-traumatologia-do-hospital-das-clinicas-diz-medica/>. Acesso em: 24 maio 2025.

RIFKIN, Jeremy. **La Fin du travail**. Paris: La Découverte, 1996.

RIZEK, Cibele. Viração e trabalho: algumas reflexões sobre dados de pesquisa. **Estudos de Sociologia**, Araraquara, v.11, n. 21, p. 49-58, 2006.

ROBORTELLA, Luiz Carlos Amorim. A reconstrução do conceito de subordinação. In MANNRICH, Nelson et al (Coord.). **Atualidades do direito do trabalho: anais da Academia Nacional de Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2012. p. 268-286

ROSENFELD, Cinara; MOSSI, Thays Wolfarth. Trabalho decente no capitalismo contemporâneo: dignidade e reconhecimento no microtrabalho por plataformas. **Sociedade e Estado**, v. 35, n. 3, p. 741–764, 2020.

RYNGELBLUM, Ivan. **Didi Chuxing, dona da 99, “cancela viagem” e decide sair da bolsa de Nova York**. 2022. Disponível em: <https://neofeed.com.br/blog/home/didi-chuxing-cancela-viagem-e-decide-sair-da-bolsa-de-nova-york/>. Acesso em: 8 maio. 2025.

RUBIN, Isaak Illich. **A teoria marxista do valor**. Tradução de José Bonifácio de S. Amaral Filho. 1. ed. São Paulo: Polis, 1987.

SALOMÃO, Karin. **Chinesa DiDi compra a 99, o primeiro unicórnio brasileiro: Valorizada em 1 bilhão de dólares ao ter seu controle adquirido pela DiDi Chuxing, a 99 torna-se o primeiro unicórnio brasileiro**. 2018. Disponível em: <https://exame.com/negocios/rival-da-uber-compra-a-99-1-unicornio-brasileiro/>. Acesso em: 22 mar. 2025.

SANTOS, Ana Carolina Gimenes dos; PAMPLONA, João Batista; CACCIAMALI, Maria Cristina. Regulamentação do trabalho em plataformas digitais: uma análise com a perspectiva dos trabalhadores “taskers” brasileiros. **Revista de Políticas Públicas**, v. 26, n. 1, p. 199–216, 2022.

SCHOLZ, Trebor. **Digital labor: the internet as playground and factory**. New York: Routledge, 2012.

SADER, Emir. (Org.). **Dialética da dependência: uma antologia da obra de Ruy Mauro Marini**. Petrópolis: Vozes/CLACSO/Laboratório de Políticas Públicas, 2000. pp. 105-165. (Coleção A Outra Margem).

SEFERIAN, Gustavo. Sobre o uso da miséria historiográfica e a relevância da investigação histórica na aplicação do Direito do Trabalho. **Revista da Faculdade de Direito da UFG**, n. 43, 2019.

SEFERIAN, Gustavo. Entre crises de civilização: ascenso e ocaso das funções capitalistas do Direito do Trabalho e as novas tarefas tático-ambientais da proteção jurídica das trabalhadoras e trabalhadores. **RBEP**, v. 124, 2022.

SEFERIAN, Gustavo. **Direito do Trabalho como barricada: sobre o uso tático da proteção jurídica das trabalhadoras e trabalhadores**. Belo Horizonte: RTM, 2021.

SEFERIAN, Gustavo; SOUTO MAIOR, Jorge Luiz; SEVERO, Valdete. **Regulação meio-termo para os explorados por empresas proprietárias de aplicativos: a invenção da roda**. 2023. Disponível em: <https://www.jorgesoutomaiorm.com/blog/regulacao-meio-termo-para-os-explorados-por-empresas-proprietarias-de-aplicativos-a-invencao-da-roda>. Acesso em: jan. 2023.

SILVA, Tamara Naiz Da. Financeirização contemporânea e precarização do trabalho. **Princípios**, v. 1, n. 159, p. 58–75, 2020.

SILVEIRA, Sérgio Amadeu da. **Big techs no Brasil: o retrocesso veste máscara de “solução”**. Outras Palavras, 6 maio 2025. Disponível em: <https://www.outraspalavras.net/tecnologiaemdisputa/big-techs-no-brasil-o-retrocesso-veste-mascara-de-solucao/>. Acesso em: 11 maio 2025.

SLEE, Tom. **Uberização: A nova onda do trabalho precarizado**. São Paulo: Editora Elefante, 2017.

SARTORI, Vitor. Marx e o Direito do trabalho: a luta de classes, o terreno jurídico e a revolução. **Revista Katálysis**, [S.L.], v. 22, n. 2, p. 293-308, maio de 2019. FapUNIFESP (SciELO). <http://dx.doi.org/10.1590/1982-02592019v22n2p293>. p. 299.

SEVERANCE. Criação de Dan Erickson. Direção de Ben Stiller e Aoife McArdle. Estados Unidos: AppleTV+, 2022-. Série exibida pela Amazon Prime. Acesso em: 1 jul. 2022.

SUNDAY TIMES. **Margaret Thatcher: Interview for Sunday Times**. 1981. Disponível em: <https://www.margarethatcher.org/document/104475>. Acesso em: 5 mar. 2025.

YEARS AND YEARS. Criação de Russell Davies. Direção de Simon Cellan Jones e Lisa Mulcahy. Reino Unido: 2019. Série exibida pela HBO. Acesso em: 2 abr. 2020.

SOARES, Moisés Alves. Por um Pachukanis Insurgente: um ensaio sobre uma outra recepção de Teoria Geral do Direito e Marxismo no Brasil. **Insurgência: Revista de direitos e movimentos sociais**, v. 10, p. 77-88, 2024.

SOUSA, Maria Júlia Costa Leite e. Novas configurações da dependência: uberização do trabalho e o aprofundamento da superexploração no Brasil. In: MEDEIROS, Magno; GERALDES, Elen Cristina; SOUSA, Janara; SANTOS, Marcelo Fonseca (org.). **Governança digital: Plataformas de internet, soberania digital e inteligência artificial**. Florianópolis: Habitus, 2025, p. 336-352.

SOUSA, Maria Júlia Costa Leite e. **Uberização do trabalho, regulamentação legal e tendências judiciais: uma análise marxista**. 2022b. 102 f. TCC (Graduação) - Curso de Direito, Departamento de Ciências Sociais Aplicadas - Dcsa, Universidade Federal Rural do Semi-Árido (UFERSA), Mossoró, 2022. Disponível em: <https://repositorio.ufersa.edu.br/handle/prefix/7905>. Acesso em: 4 ago. 2024.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. A supersubordinação: invertendo a lógica do jogo. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região**, Belo Horizonte, v. 48, n. 78, p. 157-193, jul./dez. 2008.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. **Sobre “pejotização” e perguntas que não se deveriam fazer**. 2025. Disponível em: <https://www.jorgesoutomaior.com/blog/sobre-pejotizacao-e-perguntas-que-nao-se-deveriam-fazer>. Acesso em: 6 abr. 2025.

SOUZA, Matheus Silveira de. **Uberização da advocacia**: avanço das plataformas digitais no mundo do trabalho. 2025. Disponível em:

<https://www.conjur.com.br/2025-fev-03/uberizacao-da-advocacia-avanca-das-plataformas-digitais-no-mundo-do-trabalho/>. Acesso em: 21 mar. 2025.

SÜSSEKIND, Arnaldo. **Comentários à constituição**. Rio de Janeiro: Freitas Bastos, 1990.

SRNICEK, Nick. **Platform Capitalism**. Cambridge/Malden, Polity, 2016.

STANDING, Guy. **A Revolt Is Coming for Cloud Labor**. The Huffington Post. Nova York. 27 out. 2015. Disponível em: https://www.huffpost.com/entry/cloud-labor-revolt_b_8392452. Acesso em: 11 mar. 2025.

STANDING, Guy. **O precariado**: a nova classe perigosa. 1. ed. Belo Horizonte: Autêntica, 2017.

STONE, Brad. **The upstarts**: how uber, airbnb, and the killer companies of the now silicon valley are changing the world. New York: Hachette Book Group, 2017.

SUPIOT, Alain. El mandato de la OIT al cumplirse su centenario. **Revista Internacional del Trabajo**, ISSN 0378-5548, v. 139, n. 1, 2020, p. 125-145.

NEHA, Svst; YADAV, Yogesh; GOYAL, Yashika. Introduction to Machine Learning. **International Journal of Advanced Research in Science, Communication and Technology**, p. 100–105, 2024.

TECNOCRACIA: **Memento**: O começo do setor de apps de transporte no Brasil. Locução: Guilherme Felitti. São Paulo: 18 jul. 2024. Disponível em:

<https://open.spotify.com/episode/38gvLtVyXnjzWHarbZHOgV?si=6978ee2fef6c4185>.

Acesso em: 22 mar. 2025.

CALMA URGENTE. **Bets, Fatal Model e a uberização do sexo**. Locução: Gregório Duvivier; Alessandra Orofino; Bruno Torturra. Rio de Janeiro: 2 out. 2024. Disponível em:

<https://open.spotify.com/episode/2EIrxbzCaRwG51DZrb9VtE?si=5102a2233de84b87>.

Acesso em: 10 out. 2024.

TAVARES, Maria da Conceição. **Da substituição de importações ao capitalismo financeiro** – Ensaio sobre economia brasileira. 3a. ed. Rio de Janeiro: Zahar, 1974.

TRASPADINI, Roberta; AMARAL, Marisa. **Uber e a superexploração do trabalho**. 2021. Disponível em:

<https://www.ihu.unisinos.br/sobre-o-ihu/78-noticias/606555-uber-e-a-superexploracao-do-trabalho>. Acesso em: 2 abr. 2025.

TREVOR, Daniel. “Trabalhadores não querem mais CLT”, diz Lula. 2024. Disponível em:

<https://www.cnnbrasil.com.br/politica/trabalhadores-nao-querem-mais-clt-diz-lula/>. Acesso em: 4 ago. 2024.

TUBARO, Paola; CASILLI, Antonio. Micro-work, artificial intelligence and the automotive industry. **Journal Of Industrial And Business Economics**, [S.L.], v. 46, n. 3, p. 333-345, 5

jun. 2019. Springer Science and Business Media LLC.
<http://dx.doi.org/10.1007/s40812-019-00121-1>.

UBER (Brasil). **Posicionamento sobre o Projeto de Lei que regulamenta o trabalho intermediado por plataformas**. 2024. Disponível em:
<https://www.uber.com/pt-BR/newsroom/posicionamento-sobre-o-projeto-de-lei-que-regulamenta-o-trabalho-intermediado-por-plataformas/>. Acesso em: 20 mar. 2024.

UNIÃO EUROPEIA. **Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia: versão consolidada**. Jornal Oficial da União Europeia, C 202, 7 de junho de 2016. Disponível em:
https://eur-lex.europa.eu/resource.html?uri=cellar:9e8d52e1-2c70-11e6-b497-01aa75ed71a1.0019.01/DOC_3&format=PDF. Acesso em: 11 maio 2025.

UNIÃO EUROPEIA. **Diretiva (UE) 2024/2831 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 23 de outubro de 2024, relativa à melhoria das condições de trabalho em plataformas digitais** (Texto relevante para efeitos do EEE). Jornal Oficial da União Europeia, L 2024/2831, 11 nov. 2024. Disponível em:
<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/?uri=CELEX:32024L2831>. Acesso em: 11 maio 2025.

VALENTE, Jonas C. L.; GROHMANN, Rafael. Critical data studies with Latin America: theorizing beyond data colonialism. **Big Data & Society**, [S.L.], v. 11, n. 1, p. 1-13, 25 fev. 2024.

VAROUFAKIS, Yanis. **Technofeudalism: What Killed Capitalism**. Nova York: Melville House Publishing, 2024.

VIANA BRAZ, Matheus. Heteromação e microtrabalho no Brasil. **Sociologias**, v. 23, n. 57, p. 134–172, 2021.

VIANA BRAZ, Matheus; TUBARO, Paola; CASILLI, Antonio. Microtrabalho no Brasil. Quem são os trabalhadores por trás da Inteligência Artificial? **Relatório de Pesquisa DiPLab & LATRAPs**, 2023.

VIDIGAL, Viviane. **Capitalismo de plataforma: as facetas e as falácias**. 1. ed. São Paulo: Mizuno, 2023.

VILHENA, Paulo Emílio Ribeiro de. **Relação de emprego: estrutura legal e supostos**. São Paulo: Saraiva, 1975.

WACQUANT, Loïc. Três etapas para uma antropologia histórica do neoliberalismo realmente existente. **Caderno Crh**, [S.L.], v. 25, n. 66, p. 505-518, dez. 2012. FapUNIFESP (SciELO).
<http://dx.doi.org/10.1590/s0103-49792012000300008>.