



CENTRO UNIVERSITÁRIO UNIFACIG

**UBERIZAÇÃO: A LUTA PELO RECONHECIMENTO DOS
TRABALHADORES DE APLICATIVOS SOB A PERSPECTIVA DE
AXEL HONNETH**

Luana Ribeiro Oliveira

MANHUAÇU

2020

LUANA RIBEIRO OLIVEIRA

**UBERIZAÇÃO: A LUTA PELO RECONHECIMENTO DOS
TRABALHADORES DE APLICATIVOS SOB A PERSPECTIVA DE
AXEL HONNETH**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado no
Curso de Direito do Centro Universitário UNIFACIG,
como requisito parcial à obtenção do título de
Bacharel em Direito.

Área de Concentração: Direito do Trabalho

Orientador: Giselle Leite Franklin Von Randow

LUANA RIBEIRO OLIVEIRA

**UBERIZAÇÃO: A LUTA PELO RECONHECIMENTO DOS
TRABALHADORES DE APLICATIVOS SOB A PERSPECTIVA DE
AXEL HONNETH**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado no
Curso de Direito do Centro Universitário UNIFACIG,
como requisito parcial à obtenção do título de
Bacharel em Direito.

Área de Concentração: Direito do Trabalho
Orientador: Giselle Leite Franklin Von Randow

Banca Examinadora

Data de Aprovação: 07 de dezembro de 2020,

Prof. MSc. Giselle Leite Franklin Von Randow, Centro Universitário UNIFACIG

Prof. MSc. Thaysa Kassis Faria Alvim, Centro Universitário UNIFACIG

Prof. MSc. Camila Braga Correa, Centro Universitário UNIFACIG

MANHUAÇU
2020

Aos ninguéns:
“Os ninguéns: os filhos de ninguém, os dono de nada.
Os ninguéns: os nenhuns, correndo soltos, morrendo a vida, fodidos e mal pagos:
Que não são embora sejam.
Que não falam idiomas, falam dialetos.
Que não praticam religiões, praticam superstições.
Que não fazem arte, fazem artesanato.
Que não são seres humanos, são recursos humanos.
Que não tem cultura, têm folclore.
Que não têm cara, têm braços.
Que não têm nome, têm número.
Que não aparecem na história universal, aparecem nas páginas policiais da imprensa local.
Os ninguéns, que custam menos do que a bala que os mata” (Eduardo Galeano, O Livro dos
Abraços)

RESUMO

A uberização é um fenômeno que vem se fortalecendo devido aos avanços da tecnologia trazidos pela globalização. Trata-se de uma modalidade de trabalho na qual os entregadores e motoristas trabalham para grandes empresas de aplicativos tais como Uber, Rappi, IFood e outras, podendo traçar suas jornadas de trabalho, sendo por isto denominado trabalho “flexível. Todavia, não existe vínculo empregatício entre os entregadores e as empresas de aplicativos e, conseqüentemente, nenhum direito trabalhista assegurado. Por ausência de legislação para regulamentar o trabalho uberizado, além do conflito entre os tribunais do trabalho sobre o reconhecimento ou não do vínculo empregatício nesta modalidade de prestação de serviços, se faz necessária a presente pesquisa. Os resultados da pesquisa evidenciaram a importância do reconhecimento do vínculo empregatício para assegurar os direitos trabalhistas aos uberizados e, conseqüentemente, o princípio constitucional da dignidade da pessoa humana. Para alcançar tal reconhecimento, a pesquisa se embasou na teoria do reconhecimento de Axel Honneth, cujo processo intersubjetivo de luta por reconhecimento se dá em três esferas: amor, solidariedade e direito, sendo esta última esfera cerne do presente trabalho.

Palavras-Chave: Uberização; Luta por reconhecimento; Axel Honneth; Direito do Trabalho.

ABSTRACT

Uberization is a phenomenon that has been strengthening due to the advances in technology brought by globalization. It is a modality of work in which deliverers and drivers work for large apps companies such as Uber, Rappi, IFood and others, being able to trace their working days, being therefore called "flexible" work. However, there is no employment link between the delivery and application companies and, consequently, no labor rights ensured. Due to the absence of legislation to regulate uberized labor, besides the conflict between labor courts over the recognition or not of the employment relationship in this modality of rendering services, the present research is necessary. The results of the research highlighted the importance of recognizing the employment relationship to ensure the labor rights of the uberized and, consequently, the constitutional principle of human dignity. To achieve such recognition, the research was based on the recognition theory of Axel Honneth, whose intersubjective process of struggle for recognition takes place in three spheres: love, solidarity and law, the latter being the core sphere of this work.

Keywords: Uberization; Fight for recognition; Axel Honneth; Labor Law.

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO	7
2. A LUTA PELO RECONHECIMENTO SEGUNDO A TEORIA DE AXEL HONNETH	9
3. A FORMAÇÃO HISTÓRICA E OS PRINCÍPIOS NORTEADORES DO DIREITO DO TRABALHO	15
3.1 PRINCÍPIO DA PROTEÇÃO	17
3.1.1. Princípio da aplicação da norma mais favorável	18
3.1.2. Princípio da condição mais benéfica	19
3.1.3. Princípio do <i>in dubio pro operário</i>	19
3.2. PRINCÍPIO DA PRIMAZIA DA REALIDADE	20
3.3. PRINCÍPIO DA INDISPONIBILIDADE DE DIREITOS	20
3.4. PRINCÍPIO DA CONTINUIDADE DA RELAÇÃO DE EMPREGO	21
3.5. REQUISITOS DA RELAÇÃO DE EMPREGO	22
3.5.1. Pessoalidade	23
3.5.2. Subordinação	23
3.5.3. Onerosidade	24
3.5.4. Natureza não eventual	24
3.5.5. Não assunção dos riscos da atividade patronal.....	25
4. UBERIZAÇÃO E PRECARIZAÇÃO DAS RELAÇÕES DE TRABALHO	26
5. A LUTA DOS ENTREGADORES DE APLICATIVOS PELO RECONHECIMENTO SOB A ÓTICA DA TEORIA DE AXEL HONNETH	30
6. CONCLUSÃO	38
7. REFERÊNCIAS	40

1 INTRODUÇÃO

O fenômeno da uberização consiste em uma modalidade de trabalho denominada “flexível” na qual a inexistência de vínculo empregatício entre os entregadores de aplicativos e as plataformas digitais permite que o trabalhador trace sua jornada de trabalho de acordo com sua disponibilidade, ao passo em que não possuem nenhum direito trabalhista.

Todavia, o que é visto como flexibilização, é na verdade precarização do trabalho maquiada de modernização. A ausência de vínculo empregatício faz com que o risco do negócio seja todo por conta do trabalhador, que tem que arcar com os gastos inerentes à profissão. Tal modalidade de trabalho permite jornadas exaustivas (Oliveira, 2019) para que o uberizado consiga obter uma renda mínima capaz de manter sua sobrevivência.

Dado as duas faces da moeda da uberização (flexibilização x precarização), a presente monografia tem como objetivo analisar o trabalho dos entregadores de aplicativos usando como referencial a teoria da “Luta pelo Reconhecimento” do filósofo alemão Axel Honneth.

Para Honneth, a identidade dos indivíduos e grupos sociais se forma a partir de uma luta intersubjetiva por reconhecimento. As formas de reconhecimento são: o amor, o direito e a solidariedade. De tal forma, a luta pelo reconhecimento sempre surge pela experiência do desrespeito a essas três formas citadas, o que leva o indivíduo a buscar a auto-realização que só será alcançada quando há na experiência do amor a possibilidade da autoconfiança, na experiência do direito o auto-respeito e, por fim, na experiência da solidariedade a autoestima.

A negação dos direitos a uma pessoa corresponde a uma ‘morte social’, como instrui Honneth, uma vez que diminui a sua auto-estima no tocante à capacidade que ela tem de se relacionar com os outros de igual para igual (Franklin, Andrade, 2015).

Sendo assim, os indivíduos e grupos sociais poderão formar sua identidade somente quando alcançarem intersubjetivamente as formas de reconhecimento trazidas por Axel Honneth.

De tal forma, o presente trabalho justifica-se em investigar e compreender a uberização sob a ótica da teoria do reconhecimento de Axel Honneth, na qual os entregadores de aplicativos lutam pelo reconhecimento na dimensão do direito. Para tanto, será utilizado a metodologia descritiva e técnica explicativa, onde será feita

uma análise bibliográfica para analisar a situação de exploração dos uberizados na luta pelo reconhecimento jurídico. Ainda, para que se possa atingir o objetivo da pesquisa de estudar a uberização com base na teoria de Honneth, será utilizado o método bibliográfico.

O primeiro capítulo, utilizando a método bibliográfico, expõe a teoria do reconhecimento de Axel Honneth, analisando a luta intersubjetiva do sujeito na busca pelo reconhecimento nas dimensões do amor, do direito e da solidariedade.

O segundo capítulo traz uma análise histórica da formação do direito do trabalho e consequentemente dos seus princípios norteadores, que será um vínculo necessário para tratar a respeito da luta dos entregadores de aplicativos.

No terceiro capítulo, é feita uma análise da atual conjuntura social e política, que levou ao surgimento e popularização da uberização, que terá seus lados investigados neste capítulo.

Por fim, o quarto capítulo tem o objetivo de estudar como a luta dos trabalhadores uberizados pode encontrar na teoria de Axel Honneth o caminho para o reconhecimento buscado.

2 A LUTA PELO RECONHECIMENTO SEGUNDO A TEORIA DE AXEL HONNETH

A conquista dos direitos fundamentais são frutos de decorrentes conflitos sociais e intersubjetivos em uma busca por reconhecimento.

Para Axel Honneth (2003), é através desses conflitos sociais que o indivíduo passa por uma etapa de luta intersubjetiva em busca do reconhecimento. Honneth coloca o conflito social como objeto central da Teoria Crítica, de modo que possa extrair dela critérios normativos (Nobre, 2003).

O nexo existente entre a experiência de reconhecimento e a relação consigo próprio resulta da estrutura intersubjetiva da identidade pessoal: os indivíduos se constituem como pessoas unicamente porque, da perspectiva dos outros que assentem ou encorajam, aprendem a se referir a si mesmos como seres a que cabem determinadas propriedades e capacidades. A extensão dessas propriedades e, por conseguinte, o grau da autorrealização positiva crescem com cada nova forma de reconhecimento, a qual o indivíduo poderia referir a si mesmo como sujeito. (HONNETH, 2003, p. 272).

Inicialmente, a luta por reconhecimento como instrumento para a compreensão dos conflitos sociais, foi traçada pelo jovem Hegel (Honneth, 2003), sendo, posteriormente aperfeiçoada por Mead. Os dois autores foram fundamentais para discorrer sobre os aspectos da luta intersubjetiva por reconhecimento no campo do amor (principalmente o aperfeiçoamento dado por Mead) e no campo do reconhecimento jurídico. Todavia, “[...] não atingiram o objetivo estabelecido por eles mesmos, de determinar um horizonte abstrato de valores éticos [...] sem perder a força solidarizante da formação coletiva da identidade” (HONNETH, 2003, p. 280).

Os dois séculos que separam Axel Honneth de Hegel e Mead foram fundamentais para distinguir lutas históricas, tornando o autor capaz de aperfeiçoar a Teoria da Luta por Reconhecimento, abarcando também a dimensão da solidariedade, pertencente a um critério normativo que permite marcar uma direção evolutiva na busca pelo reconhecimento.

A luta pelo reconhecimento de acordo com a teoria de Axel Honneth se dá em três dimensões: amor, reconhecimento jurídico e solidariedade.

Nesse sentido, a Teoria do Reconhecimento de Honneth (2003) dispõe que está inscrita na experiência do amor a possibilidade da autoconfiança, na experiência

do reconhecimento jurídico, o autorrespeito e, na experiência da solidariedade, a autoestima.

As formas de reconhecimento do amor, do direito e da solidariedade formam dispositivos de proteção intersubjetivos que asseguram as condições de liberdade externa e interna, das quais depende o processo de uma articulação e de uma realização espontânea de metas individuais de vida (HONNETH, 2003, p. 274).

Toda a etapa enfrentada no campo da luta permanente por reconhecimento, pode ser traduzida como não somente a busca do indivíduo pela conservação de sua identidade física, como pensavam Maquiavel e Hobbes (Honneth, 2003), mas como uma luta moral, dado que a organização das sociedades são pautadas por obrigações intersubjetivas (Franklin, Andrade, 2015).

George H. Mea através do estudo da psicologia social, atualizou o significado de “reconhecimento” utilizado por Hegel. Tal atualização foi fundamental para que Honneth modernizasse a teoria da luta por reconhecimento.

A ideia hegeliana é a de que os indivíduos se inserem em diversos embates através dos quais não apenas constroem uma imagem coerente de si mesmos, mas também possibilitam a instauração de um processo em que as relações éticas da sociedade seriam liberadas de unilateralizações e particularismos. Esses embates dar-se-iam, na visão de Hegel, nos âmbitos da 1) família; 2) direito (identificado como a sociedade civil) e 3) eticidade (representada pelo Estado, que é definido por Hegel como o espírito do povo). (FRANKLIN, ANDRADE *apud* ARAÚJO NETO, 2015, p. 102).

Todavia, para Mead (*apud* Honneth, 2003), o processo de reconhecimento passa por três tipos de relação: as primárias, guiadas pelo amor; as jurídicas, pautadas por leis e por fim, a divisão do trabalho, onde o indivíduo poderia mostrar seu valor para a sociedade.

A fim de alcançar uma melhor compreensão da teoria de Honneth, é importante traçar o conceito de ‘reconhecimento’. “O conceito de ‘reconhecimento’ representa para isso um meio especialmente apropriado porque torna distinguíveis de modo sistemático as formas de interação social, como vista ao modelo de respeito para com a outra pessoa nele contida” (HONNETH, 2003, p. 108). Assy e Feres Júnior (2006), citados por Franklin e Andrade (2015), trazem o seguinte conceito de reconhecimento:

Podemos dizer que o conceito filosófico de reconhecimento não significa simplesmente a identificação cognitiva de uma pessoa, mas sim, tendo esse ato como premissa, a atribuição de um valor positivo a essa pessoa, algo próximo do que entendemos por respeito (FRANKLIN, ANDRADE *apud* ASSY, FERES JUNIOR, 2015, p. 102).

Assim sendo, a luta por reconhecimento (Honneth, 2003) é um processo social que tem como impacto o aumento da comunitarização, descentralizando as formas individuais da consciência. De tal forma, a etapa do reconhecimento se dá a partir da atitude do outro para com o sujeito, sendo tal atitude positiva que irá gerar no indivíduo o reconhecimento que ele busca intersubjetivamente nas três esferas citadas: amor, jurídico e solidariedade.

Entretanto, o processo responsável por desencadear a luta intersubjetiva do indivíduo pelo reconhecimento é justamente a atitude negativa do outro para com ele, isto é, o desrespeito de uma determinada forma de reconhecimento buscada pelo sujeito.

Para melhor explicar esse processo de negação que irá desencadear no sujeito a busca pelo reconhecimento, Honneth (2003) elaborou um quadro sobre a estrutura das relações sociais de reconhecimento.

Inicialmente, no modo de reconhecimento fruto das relações primárias, qual seja, o amor, que abrange a natureza carencial e afetiva do indivíduo, é a violação de sua integridade física, através de formas de desrespeito como maus-tratos físicos, por exemplo, que será a força motriz responsável por fazer com que o indivíduo busque no amor o reconhecimento, reconhecimento este que trará como consequência à autorrelação prática de autoconfiança (Honneth, 2003).

Para Hegel (*apud* Honneth, 2003), o amor representa a primeira etapa de reconhecimento recíproco, pois é através desta etapa que os sujeitos se confirmam mutuamente na natureza concreta de suas carências, reconhecendo-se assim como seres carentes. Hegel formula o amor como uma relação concebida em um “ser-si-mesmo em um outro”.

George H. Mead o foi responsável por atualizar o significado de “respeito” na dimensão do amor. Para Mead (*apud* Honneth, 2003), a busca pelo reconhecimento no amor encontram-se nas relações primárias, como entre mãe e filho, no amor romântico e também na amizade. Tal forma de reconhecimento prepara o caminho para a autorrelação na qual os sujeitos alcançam mutuamente uma confiança elementar em si mesmos, precedendo toda outra forma de reconhecimento recíproco.

Aquela camada fundamental de uma segurança emotiva não apenas na experiência, mas também na manifestação das próprias carências e sentimentos, propiciada pela experiência intersubjetiva do amor, constitui o pressuposto psíquico do desenvolvimento de todas as outras atitudes de autorrespeito (HONNETH, 2003, p. 177).

Já na experiência de desrespeito jurídico, cerne do presente trabalho, cujo modo de reconhecimento é o respeito cognitivo, é através da privação e exclusão de direitos, por exemplo (Honneth, 2003), que ameaça o componente da personalidade de integridade social, é que o indivíduo entrará num processo de luta por reconhecimento cujo resultado em sua autorrelação prática será o sentimento de autorrespeito.

Hegel fez do reconhecimento jurídico a estrutura central de sua teoria da eticidade, pois para ele, “só a ligação simbioticamente alimentada, que surge da delimitação reciprocamente querida, cria a medida de autoconfiança individual que é a base indispensável para a participação autônoma na vida pública” (HONNETH, 2003, p. 178).

Hegel e Mead (*apud* Honneth, 2003) chegaram à conclusão de que só é possível o indivíduo chegar a uma compreensão de si mesmo como portador de direitos quando possuir, inversamente, um saber sobre quais obrigações ele tem que observar em face do outro. Apenas através da perspectiva normativa de um “outro generalizado” responsável por fazer o indivíduo reconhecer os outros membros da coletividade como portadores de direitos, é que o sujeito pode se entender também como uma pessoa de direito.

De tal forma, torna-se claro para Honneth que a forma de reciprocidade do reconhecimento jurídico, diferentemente do amor, só pôde se constituir graças à evolução histórica.

É no reconhecimento jurídico, onde todo ser humano, sem distinção, deve ser considerado um fim em si mesmo, que o respeito social salienta o valor do indivíduo, ao passo que este se mede intersubjetivamente pelos critérios da relevância social.

É através do reconhecimento jurídico que o indivíduo conquista a proteção social para sua dignidade humana (Honneth, 2003). Todavia, para que o direito à dignidade humana seja assegurado de forma eficaz, o sistema jurídico precisa ser entendido como uma expressão dos interesses universalizáveis de todos os membros da sociedade, não permitindo mais nenhuma espécie de exceções e privilégios.

Reconhecer-se mutuamente como pessoa de direito dignifica hoje, nesse aspecto, mais do que podia significar no começo do desenvolvimento do direito moderno: entretanto, um sujeito é respeitado se encontra reconhecimento jurídico não só na capacidade abstrata de poder orientar-se por normas morais, mas também na propriedade concreta de merecer o nível de vida necessário para isso [...] o reconhecimento jurídico se encontra com a conquista do autorrespeito (HONNETH, 2003, p. 193, 195).

Finalmente, é na experiência de desrespeito da estima social, isto é, da comunidade de valores (solidariedade), através de atitudes como degradação e ofensa (Honneth, 2003), ameaçando a honra e a dignidade do indivíduo, que será desencadeado o processo se luta por reconhecimento capaz de trazer ao indivíduo o sentimento de autoestima.

Para Honneth (2003, p. 198), para que os sujeitos possam chegar a uma autorrelação infrangível, os sujeitos humanos precisam, além da experiência de reconhecimento no campo do amor e o reconhecimento jurídico, desenvolvidas por Hegel e Mead, do reconhecimento no campo da solidariedade, através de uma estima social que lhes permitam referir-se positivamente a suas propriedades e capacidades concretas.

A medida da reputação de uma pessoa é definida nos termos da honra social: a eticidade convencional dessa coletividade permite estratificar verticalmente os campos das tarefas sociais de acordo com suas suposta contribuição para a realização dos valores centrais, de modo que lhes podem ser atribuídas formas específicas de conduta de vida, cuja observância faz com que o indivíduo alcance a “honra” apropriada a seu estamento (HONNETH, 2003, p. 201).

Posto isto, o valor do indivíduo no campo da estima social (Honneth, 2003) é resultante da medida socialmente definida de sua contribuição coletiva para a realização das finalidades sociais, que também é o meio utilizado para medir o valor social de cada membro daquela comunidade. De tal forma, o comportamento “honroso” é a realização suplementar que cada um deve apresentar, com a finalidade de adquirir de fato a medida de reputação social atribuída de modo coletivo.

Toda essa dimensão de luta cotidiana por honra está integrada no quadro de uma ordem de reconhecimento estamental que é marcada pela autocompreensão cultural das sociedades tradicionais.

A busca do indivíduo pelo “prestígio” ou a “reputação” no campo da solidariedade, estão ligados ao grau de reconhecimento social que o indivíduo merece para sua forma autorrealização (Honneth, 2003), haja vista que, contribui com ela à implementação prática dos objetivos da sociedade. De tal forma, as formas distintas de autorrealização devem poder servir também como um sistema predominantemente de estima.

Por fim, somente quando ocorrer o reconhecimento nas três esferas identificadas (amor, reconhecimento jurídico e solidariedade), é capaz de proporcionar ao indivíduo a experiência de uma vida plena, conforme traz Honneth (2003).

Pois a tentativa de partir das condições intersubjetivas da integridade pessoal para atingir os universais normativos de uma vida bem-sucedida acaba, afinal, incluindo também o padrão de reconhecimento de uma solidariedade social, que só pode nascer das finalidades partilhadas em comum; que estas, por sua parte, estão submetidas às limitações normativas postas com a autonomia juridicamente garantida de todos os sujeitos, é o que resulta de sua posição num tecido de relações, no qual devem coexistir com os outros dois padrões de reconhecimento do amor e do direito (HONNETH, 2003, p. 279).

3 A FORMAÇÃO HISTÓRICA E OS PRINCÍPIOS NORTEADORES DO DIREITO DO TRABALHO

Impossível tratar sobre a luta pelo reconhecimento dos entregadores de aplicativos sem tratar da formação histórica dos princípios norteadores do direito trabalhista e, conseqüentemente, dos requisitos do vínculo de emprego, cerne da luta dos uberizados.

Desde os primórdios, o trabalho possui em si a ideia de pena¹, ainda quando era realizado para fins de subsistência. Quando o trabalho era realizado para terceiros, o significado de punição era ainda maior, configurando o que Marx (2013) definiu como “a exploração do homem pelo homem”.

Nas mais variadas línguas, a expressão trabalho trouxe acorrentado o significado da dor. [...] Por denotação, do seu emprego na forma verbal – tripaliare –, passa a representar qualquer ato que represente dor e sofrimento. De outro lado, a expressão italiana lavoro e a inglesa labour derivam de labor, que em latim significava dor, sofrimento, esforço, fadiga, atividade penosa. Seu correspondente grego era ponos, que deu origem à palavra pena. (COUTINHO, 1999, p. 7).

Um fator importante para a reconstrução do significado de trabalho como atributo de dignificação do homem, tal como se tem hoje, foi a publicação da Encíclica Rerum Novarum pela Igreja Católica, que se deu como resposta à publicação do Manifesto do Partido Comunista (Martinez, 2017), que também é um importante documento para a formação histórica dos direitos trabalhistas.

A Igreja, pressionada pela burguesia temendo a conscientização da classe trabalhadora e conseqüentemente uma revolta incentivada pela publicação do Manifesto do Partido Comunista, se viu forçada a dar uma resposta que apaziguasse a crescente revolta dos movimentos operários no contexto da revolução industrial, trazendo na Encíclica Rerum Novarum o ideal de que “o trabalho dignifica o homem”, e de tal forma, cortar seus impulsos revolucionários da classe operária.

Os homens que nos séculos 17 e 18 haviam trabalhado para criar a máquina a vapor não suspeitavam de que estavam criando um

¹ Em diversas línguas, a palavra “trabalho” traz consigo o significado de dor. No português, francês e espanhol, “trabalho” se origina da palavra em latim “*trepalium*” ou “*tripalium*”, instrumento de tortura composto por três paus ferrados ou, ainda, um aparelho que servia para prender grandes animais enquanto eram ferrados. Já a palavra italiana “*lavoro*” e a inglesa “*labour*” derivam de *labor*, que em latim significava dor, sofrimento, esforço, fadiga e atividade penosa (Coutinho, 1999).

instrumento que, mais do que nenhum outro, haveria de subverter as condições sociais em todo o mundo. (ANTUNES, 2004, p. 31)

O cenário pós-revolução francesa, no qual os direitos fundamentais de primeira dimensão (direitos civis e políticos) começaram a surgir e, também o contexto da revolução industrial onde a mão de obra do trabalhador era superexplorada, não havendo regulamentação das jornadas de trabalho exercidas, remuneração mínima, férias, intervalo para descanso e refeição, etc, foi o cenário ideal para que o direito do trabalho começasse a emergir como uma necessidade para assegurar direitos e garantias fundamentais para o trabalhador, promovendo a dignidade da pessoa humana (Brasil, 1988).

Através de engenho jurídico, surgiram os direitos fundamentais de segunda dimensão, os direitos sociais. Ao contrário dos direitos individuais, os direitos sociais não existiam por si mesmos, sendo necessário ação distributiva por parte do Estado para que pudessem acontecer (VIEIRA, OLIVEIRA, 2018, p. 7).

No pensamento kantiano, a dignidade é o valor que se reveste tudo aquilo que não tem preço, que não é passível de ser substituído por um equivalente. De tal modo, a dignidade é inerente ao ser humano enquanto ente moral, inseparável da autonomia para o exercício da razão prática. “Aquilo, porém, que constitui a condição só graças à qual qualquer coisa pode ser um fim em si mesma, não tem somente um valor relativo, isto é um preço, mas um valor íntimo, isto é dignidade”. (KANT, 2009, p. 77).

Todavia, conforme traz Sarlet (2001), para que a dignidade humana possa ser promovida, é necessário assegurar condições materiais mínimas para a sobrevivência.

O processo de construção do direito do trabalho é originário do conflito de classes, de tal forma que o direito trabalhista foi o primeiro dos direitos fundamentais de segunda dimensão (direitos sociais) a emergir e, como consequência de sua força expansiva, foi essencial para a construção de tantos outros direitos sociais.

No Brasil, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) em 1943, foi o documento responsável por unificar a luta da classe trabalhadora, garantindo a esta direitos e garantias reais, além de regulamentar a prestação de trabalho (Vieira, Oliveira, 2018).

Com a criação de um diploma legal para regulamentar as relações trabalhistas, a exploração da mão de obra foi freada e o trabalhador passou a ter direitos e deveres que estão em conformidade com o princípio constitucional da dignidade da pessoa humana e não podem ser violados, sendo assegurado ao trabalhador, de tal forma, as condições mínimas necessárias previstas por Sarlet (2001) para que o princípio da dignidade humana tenha eficácia.

Entretanto, para que o referido diploma legal tenha eficácia em sua aplicabilidade, se fez necessário um conjunto de princípios norteadores do direito do trabalho.

Os princípios e as regras são espécies do gênero “norma jurídica”. Ambos, portanto, desde que positivados (explícita ou implicitamente, têm força normativa. Os princípios prescrevem diretrizes, produzindo verdadeiros mandamentos de otimização que, em última análise, visam à potencialização da própria justiça (MARTINEZ, 2017, p. 117).

Os princípios, que são dotados de estrutura valorativa, além de otimizarem a justiça, são necessários para oferecer compreensão e interpretação do direito. Conforme leciona Celso Antônio Bandeira de Mello, os princípios são:

[...] mandamento nuclear de um sistema, verdadeiro alicerce dele, disposição fundamental que se irradia sobre diferentes normas, compondo-lhe o espírito e servindo de critério para a sua exata compreensão e inteligência, exatamente porque define a lógica e a racionalidade do sistema normativo conferindo-lhe a tônica que lhe dá sentido harmônico (MELLO, 2001, p. 771-772).

Sendo assim, o direito do trabalho é formado por um conjunto de regras e princípios norteadores e garantidores da eficácia do direito trabalhista. Em função da construção histórica do direito do trabalho (Martinez, 2017) os princípios ocupam espaço central, trazendo uma lógica protecionista ao trabalhador contra suas próprias fraquezas.

Os princípios a serem analisados no presente trabalho que irão possibilitar uma melhor compreensão do próximo capítulo são: princípio da proteção e seus subprincípios (aplicação da norma mais favorável, manutenção da condição mais benéfica e *in dubio pro operario*), princípio da primazia da realidade, princípio da indisponibilidade de direitos e princípio da continuidade da relação de emprego.

3.1 PRINCÍPIO DA PROTEÇÃO

Analisando a formação histórica do direito do trabalho, é evidente que tal direito surgiu como a necessidade de proteção do trabalhador face às explorações mercantilistas, sendo necessária a presença estatal (Vieira, Oliveira, 2018) para prover à parte hipossuficiente, que é o operário, a isonomia necessária nas relações de contratos trabalhistas.

É notória a hipossuficiência do trabalhador nas relações contratuais de trabalho, sendo necessário o Estado criar mecanismos de proteção aos vulneráveis a fim de não compactuar com a exploração do mais forte sobre o mais fraco (Martinez, 2017), limitando, de tal forma, o exercício da autonomia privada.

Tal intervenção estatal é ainda justificável porque, na relação jurídica empregado-empregador, não está presente o princípio constitucional da isonomia (Brasil, 1988, art. 5º, caput, CRFB/88), não existindo igualdade entre as partes do contrato de trabalho, pressuposto essencial nas relações contratuais. O trabalhador, na maioria das vezes, é a parte frágil.

O motivo dessa proteção é a inferioridade do contratante amparado em face do outro, cuja superioridade lhe permite, ou a um organismo que o represente, impor unilateralmente as cláusulas do contrato, que o primeiro não tem a possibilidade de discutir, cabendo-lhe aceitá-las ou recusá-las em bloco (PEDREIRA, 1996, p. 19).

De tal forma, o princípio da proteção surge com a finalidade de equilibrar relações materialmente desequilibradas (Martinez, 2017), sendo tal propósito alcançado através da interpretação do aplicador da fonte jurídica no caso concreto. O princípio da proteção, então, pode ser definido como a somática de seus três subprincípios, conforme dito anteriormente: princípio da aplicação da norma mais favorável, princípio da condição mais benéfica e princípio do *in dubio pro operario*.

3.1.1 Princípio da aplicação da norma mais favorável

O princípio da aplicação da norma mais favorável, segundo Maurício Godinho Delgado (2017), traz que, no caso concreto, o interprete escolha a norma que seja mais favorável ao trabalhador, caso esteja diante de duas ou mais consistentes alternativas de interpretação em face de uma regra jurídica enfocada.

Tal princípio traz que, no processo de aplicação e interpretação do direito, o operador jurídico, situado perante um conflito de regras e interpretações (Delgado, 2017), deverá sempre escolher aquela que for mais favorável para o trabalhador, a que melhor realize o sentido teleológico essencial do direito trabalhista, qual seja, a proteção do trabalhador.

3.1.2 *Princípio da condição mais benéfica*

O princípio da condição mais benéfica, ao contrário do princípio anterior, não se trata da aplicação de normas ou regras, mas sim de cláusulas contratuais.

Este princípio importa na garantia de preservação, ao longo do contrato, da cláusula contratual mais vantajosa ao trabalhador, que se reveste do caráter de direito adquirido (art. 5º, XXXVI, CF/88). Ademais, para o princípio, no contraponto entre dispositivos contratuais concorrentes, há de prevalecer aquele mais favorável ao empregado. (DELGADO, 2017, p. 217).

Pra Vólia Bomfim Cassar (2018), o princípio da condição mais benéfica determina que toda circunstância mais vantajosa na qual o trabalhador se encontrar habitualmente, deverá prevalecer sobre a situação anterior, bem como deverá também prevalecer todo tratamento favorável ao trabalhador, concedido de forma tácita ou expressa (devendo estar presente o requisito da habitualidade), não podendo ser suprimido, haja vista que está incorporado ao patrimônio do empregado como cláusula contratual ajustada (art. 468, CLT), sob o corolário do princípio constitucional do direito adquirido.

3.1.3 *Princípio do in dubio pro operario*

Por fim, o último subprincípio integrante do princípio da proteção, o *in dubio pro operario* ou *in dubio pro misero*, constitui método de interpretação e integração da lei (Cassar, 2018).

Tal princípio baseia-se no mandamento nuclear protetivo, segundo o qual, diante de uma única disposição, suscetível de interpretações diversas e que possa causar dúvidas, deverá ser aplicada aquela interpretação que for mais favorável ao trabalhador (Martinez, 2017).

Segundo leciona Martinez (2017), este princípio não é exclusividade do direito do trabalho, estando previsto também no Código Civil, em especial na parte que trata sobre os contratos de adesão, no seu art. 423.

Este princípio se aplica predominantemente à interpretação de negócios jurídicos, isto é, para o direito do trabalho, em contratos trabalhistas, conforme traz Martinez (2017). Todavia, excepcionalmente, poderá haver sua incidência na interpretação de textos legais, sendo essencial a existência do requisito de estar diante de uma situação de dúvida (Cassar, 2018) para sua aplicação. Se não houver dúvida, não há que se falar na aplicação do princípio *in dubio pro operario*.

3.2 PRINCÍPIO DA PRIMAZIA DA REALIDADE

Também chamado de princípio do contrato realidade (Delgado, 2017), baseia-se no mandamento nuclear protetivo (Martinez, 2017), segundo o qual a realidade dos fatos prevalecerá sobre meras cláusulas contratuais ou registros documentais.

Apesar de ser um princípio que poderá ser aplicado tanto a favor quanto contra o empregado, como leciona Martinez (2017), o princípio da primazia da realidade, para Vólia Bomfim Cassar (2018) destina-se a proteger o trabalhador, vez que seu empregador, parte hiperssuficiente, poderia facilmente obrigá-lo a assinar documentos contrários aos fatos e aos seus interesses.

No Direito do Trabalho deve-se pesquisar, preferentemente, a prática concreta efetivada ao longo da prestação de serviços, independentemente da vontade eventualmente manifestada pelas partes na respectiva relação jurídica. A prática habitual — na qualidade de uso — altera o contrato pactuado, gerando direitos e obrigações novos às partes contratantes, respeitada a fronteira da inalterabilidade contratual lesiva (DELGADO, 2017, p. 223).

Assim, para o direito do trabalho, prevalecerá os fatos reais sobre as formas, importando o que realmente ocorreu em face de meras cláusulas contratuais.

3.3 PRINCÍPIO DA INDISPONIBILIDADE DE DIREITOS

O princípio da indisponibilidade de direitos trata-se de um princípio protetivo ao trabalhador (Martinez, 2017), segundo o qual é impossível o empregado dispor

(renunciar ou transacionar) dos seus direitos trabalhistas, tornando nulo, de tal forma, qualquer ato jurídico praticado contra essa disposição.

Para Vólia Bomfim Cassar (2018), o impedimento tem como fundamento a natureza dos direitos previstos nas normas trabalhistas, que são de ordem pública, cogentes e imperativas, portanto, irrenunciáveis e intransacionáveis.

É o que se infere do art. 9º da CLT, o qual dispõe "Serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na presente Consolidação" (BRASIL, 1943, on-line).

De tal forma, o princípio da indisponibilidade de direitos protege o trabalhador de atos arbitrário que possa sofrer do empregador, haja vista que, independente de disposições contratuais que possam ser impostas, os direitos trabalhistas, por serem de ordem pública, são irrenunciáveis, devendo prevalecer o princípio em questão.

3.4 PRINCÍPIO DA CONTINUIDADE DA RELAÇÃO DE EMPREGO

Por fim, se faz importante tratar do princípio da continuidade da relação de emprego. Para Maurício Godinho Delgado (2017), é de interesse do direito do trabalho a permanência do vínculo empregatício, com a integração do trabalhador nas estruturas e dinâmicas empresariais.

Apenas mediante tal permanência e integração é que a ordem justralhista poderia cumprir satisfatoriamente o objetivo teleológico do Direito do Trabalho, de assegurar melhores condições, sob a ótica obreira, de pactuação e gerenciamento da força de trabalho em determinada sociedade (DELGADO, 2017, p. 224).

Vólia Bomfim Cassar (2018) leciona que a relação de emprego, como regra, tende a ser duradoura, haja vista que o empregado quando aceita um emprego, pretende permanecer neste por tempo indefinido, dada a própria natureza humana que impulsiona o homem na busca do equilíbrio.

Em virtude do princípio da continuidade (Martinez, 2017), a repetibilidade da prestação de serviço ou o simples reconhecimento da existência desse, gera a presunção da ocorrência de uma relação de emprego, cabendo ao tomador dos serviços prestados o ônus da formulação de um contrato de trabalho em sentido lato.

É deste princípio que decorre o ônus do empregador de provar a data e o motivo do término do contrato de trabalho, conforme traz a Súmula 212 do TST.

Súmula 212 do TST. DESPEDIMENTO. ÔNUS DA PROVA. O ônus de provar o término do contrato de trabalho, quando negados a prestação de serviço e o despedimento, é do empregador, pois o princípio da continuidade da relação de emprego constitui presunção favorável ao empregado (BRASIL, 1985, on-line).

Tal princípio tem como escopo a proteção do trabalhador e o interesse estatal na continuidade da relação empregatícia, a fim de que o trabalhador consiga conquistar a estabilidade almejada por todo homem médio (Cassar, 2017).

3.5 REQUISITOS DA RELAÇÃO DE EMPREGO

O trabalho é um gênero que, entre suas múltiplas espécies, contém a relação de emprego. De tal forma, é possível afirmar que toda relação de emprego será sempre uma forma de trabalho (Martinez, 2017), embora nem todo trabalho possua um vínculo empregatício.

Na presente monografia, o objeto de estudo é a luta por reconhecimento dos uberizados, utilizando como base a teoria do reconhecimento de Axel Honneth. Tal modalidade de trabalho, qual seja, a uberização, sofre o que Ricardo Antunes (2018) denomina como “precarização estrutural do trabalho”, haja vista que os entregadores de aplicativos preenchem os requisitos do vínculo empregatício que serão analisados a seguir, porém, não possuem o reconhecimento jurídico do vínculo empregatício, o que resulta numa condição precária de trabalho devido à ausência de direitos trabalhistas.

Vólia Bomfim Cassar (2018) leciona que a relação de emprego se assemelha à prestação de serviços, se distinguindo pelos requisitos previstos nos arts. 2º e 3º da CLT.

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

Art. 3º - Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário (BRASIL, 1943, on-line).

Analisando os arts. 2º e 3º da CLT, é possível extrair que os requisitos de uma relação de emprego são: pessoalidade, subordinação, onerosidade, natureza não eventual e o empregado não correr o risco do empreendimento (Delgado, 2017).

3.5.1 Pessoalidade

O requisito da pessoalidade determina que o serviço só poderá ser prestado por pessoa física.

A contratação de um empregado leva em consideração todas as suas qualidades e aptidões pessoais. Por conta dessas características é que o empregador espera ver o empregado, e não outra pessoa por ele designada, realizando o serviço contratado. No conceito de “pessoalidade” existe, portanto, a ideia de intransferibilidade (MARTINEZ, 2017, p. 172).

Implica dizer que aquele indivíduo foi escolhido para realizar o trabalho devido às suas qualificações pessoais e/ou virtudes, tais como formação técnica, acadêmica, perfil profissional, personalidade, grau de confiança que é depositado nele, etc (Cassar, 2018) e por isso, somente aquela pessoa específica e nenhuma outra em seu lugar, poderá prestar o serviço que lhe foi designado.

3.5.2 Subordinação

“A expressão subordinação deriva do termo *subordinare* (sub – baixo; ordinare – ordenar), isto quer dizer imposição da ordem, submissão, dependência, subalternidade hierárquica” (CASSAR, 2018, p. 49).

Na ideia de subordinação, requisito que prevalece na jurisprudência dominante para a caracterização do vínculo de emprego, está embutida a ideia de hierarquia, ou seja, o empregado tem o dever de obedecer às ordens designadas a ele, não tendo autonomia no exercício de sua função.

Para Godinho (2018), a subordinação jurídica pode ser traduzida como subordinação estrutural, alegando que o empregado depende da estrutura do ambiente de trabalho e não do empregador, propriamente dito.

De tal forma, o empregador é dotado de poder de direção para comandar, escolher e controlar os fatores de produção de sua empresa (Cassar, 2018). O poder

de direção do empregador se desdobra em: poder diretivo, poder disciplinar e poder hierárquico.

Assim, cabe ao empregado obedecer e se sujeitar às regras, orientações e normas estabelecidas pelo empregador, desde que legais e não abusivas.

3.5.3 Onerosidade

Toda prestação de trabalho corresponde a uma contraprestação em pecúnia (Cassar, 2018). Isso implica dizer que o requisito da onerosidade significa vantagens recíprocas, haja vista que, o patrão recebe o serviço prestado pelo trabalhador e o trabalhador o respectivo salário.

Preferencialmente, de acordo com a CLT, a contraprestação de serviço deverá ser paga em moeda corrente nacional. Todavia, existem outras formas de pagamento, como o exemplo trazido por Vólia Bomfim (2018) de um trabalhador que vende sua força de trabalho em troca de moradia e caracteriza a forma onerosa da mesma maneira.

Ainda, devido a natureza de subsistência do trabalho, é também direito do trabalhador o pagamento de salário mínimo, conforme dispõe a CLT.

Art. 76 - Salário mínimo é a contraprestação mínima devida e paga diretamente pelo empregador a todo trabalhador, inclusive ao trabalhador rural, sem distinção de sexo, por dia normal de serviço, e capaz de satisfazer, em determinada época e região do País, as suas necessidades normais de alimentação, habitação, vestuário, higiene e transporte (BRASIL, 1943, on-line).

3.5.4 Natureza não eventual

Conforme leciona Vólia Bomfim Cassar (2018), o requisito da não eventualidade deve ser interpretada sob a ótica do empregador, que deverá determinar se a necessidade do serviço prestado pelo empregado será permanente ou acidental.

Martinez (2017), a fim de facilitar a compreensão do requisito não eventualidade, traz em sua obra o significado de “eventual”, como sendo aquilo que pode ocorrer ou não, se tratando de um acontecimento ocasional.

De tal forma, a não eventualidade traz a ideia de permanência (Delgado, 2017), ou seja, da prestação contínua de serviços, com horários e datas designados. Para o autor, tal requisito está ainda relacionado com o princípio da continuidade da relação de emprego.

3.5.5 Não assunção dos riscos da atividade patronal

Por fim, o requisito da não assunção dos riscos da atividade patronal, determina que o empregado não assumirá os riscos da atividade que desenvolve para o empregador (Martinez, 2017), estando alheio a qualquer dificuldade financeira ou econômica de seu serviço prestado.

Assim, quem corre o risco do negócio é sempre o empregador (Cassar, 2018).

Tal requisito recebe também o nome de “alteridade”, sendo que o significado de *alter* (latim) é “outro”, “alheio” (Martinez, 2017), determinando assim, que o risco da profissão é do outro, nesse caso, do empregador.

O requisito da alteridade está relacionada com a hipossuficiência do empregador, parte fraca na relação de trabalho e que não teria condições de arcar com o risco do negócio de seu empregador.

4 UBERIZAÇÃO E PRECARIZAÇÃO DAS RELAÇÕES DE TRABALHO

Desvendar os mistérios da globalização constitui um desafio para os estudiosos do século XXI. Caracterizado como um processo ainda em continuidade (Ferrer, 2018), ainda não se conhece todas as consequências desse processo, embora a humanidade já vivencie grande parte dos seus efeitos. Como um dos principais resultados da rápida, crescente e contínua globalização, tem-se os avanços tecnológicos como um dos principais resultados da reestruturação produtiva do capital.

Com o avanço das tecnologias da informação e comunicação (TICs) não foram poucos os que acreditaram que uma nova era de felicidade se iniciava: trabalho on-line, digital, era informacional, finalmente adentrávamos no reino da felicidade. O capital global só precisava de um novo maquinário, então descoberto (ANTUNES, 2018, p. 21).

O fenômeno da uberização caracteriza uma nova modalidade de trabalho informal, denominado “flexível”, no qual não há vínculo empregatício entre os entregadores de aplicativos e as empresas, deixando os trabalhadores dessa modalidade desprotegidos dos direitos trabalhistas existentes nas relações de empregos formais.

Trata-se do fenômeno da Uberização das relações de trabalho, através da qual, há uma exploração da mão de obra, por parte de poucas e grandes empresas que concentram o mercado mundial dos aplicativos e plataformas digitais, que tem como principal característica, a ausência de qualquer tipo de responsabilidade ou obrigação em relação aos “parceiros cadastrados”, como são chamados os prestadores de serviços. Isto porque deixam claro que têm como objeto, a prestação de serviços de tecnologia, contratados pelos “parceiros” (OLIVEIRA, 2019, on-line).

Em um contexto social de fragilidade econômica enfrentada pelo país, com uma taxa elevada de milhares de desempregados e ausência de empregos formais (Mendes, 2019), a uberização passou a ser uma das únicas possibilidades de ganhar o próprio sustento ou uma renda extra.

Entretanto, o que é vendido como modernização e flexibilização, é, na verdade, precarização do trabalho maquiada de modernização. A ausência de vínculo empregatício faz com que o risco do negócio seja por conta do trabalhador, que acaba

arcando com os gastos inerentes à profissão, tais como gasolina, internet e manutenção de veículos, além de exercerem jornadas exaustivas, podendo ultrapassar o limite de doze horas diárias para se obter uma renda mínima para sobreviver (Oliveira, 2019). Ainda, cerca de 20% a 30% dos valores recebidos no trabalho são repassados às plataformas digitais.

De tal forma, o modelo da uberização permite que o mercado sugue as forças do trabalhador, que vende sua força de trabalho em troca de sobrevivência, banalizando a precarização das relações de trabalho. Conforme traz Ricardo Antunes (2018), trata-se de uma espécie de trabalho no qual inexistente contrato, não há previsões de horas a serem cumpridas e muito menos direitos assegurados.

Veio um tempo, enfim, em que tudo aquilo que os homens consideravam inalienável se tornou objeto de troca, de tráfico, e podia alienar-se. Foi o tempo em que as coisas que até então eram transmitidas, mas jamais trocadas, dadas, mas jamais vendidas, adquiridas, mas jamais compradas – virtude, amor, opinião, ciência, consciência etc. -, o tempo em que tudo passava pelo comércio. Esse tempo foi o da corrupção geral, da venalidade universal ou, para falar em termos de economia política, o tempo em que todas as coisas, morais ou físicas, tornando-se valores venais, são levadas ao mercado para que sejam apreciadas em seu mais justo valor (MARX, 2017, p. 47).

Para Ricardo Antunes (2018), a instabilidade e a insegurança são traços constitutivos da uberização, deixando “o novo proletariado de serviços”, conforme denominação dada pelo sociólogo do trabalho, descrente em relação ao futuro e ao mesmo tempo descontente quanto ao presente, sendo o pessimismo um traço que aflora na vida dos trabalhadores desta modalidade, devido à ausência de direitos trabalhistas unida a exploração e precarização desta modalidade de trabalho.

Todavia, todas os reflexos negativos da uberização são inerentes ao atual processo da globalização, leciona Antunes (2018), na qual a informalidade, precarização, materialidade e imaterialidade são mecanismos vitais no contexto do capitalismo atual.

O processo de globalização que resultou na uberização apresenta pontos contraditórios ainda para Antunes (2018), haja vista que ao mesmo tempo em que se ampliou o contingente de trabalhadores e trabalhadoras em escala global, houve uma drástica redução de empregos. Assim, aqueles que se encontram inseridos nas

relações de trabalhos, presenciam a corrosão dos seus direitos trabalhistas e a erosão de suas conquistas históricas, como acontece com os entregadores de aplicativos.

Neste sentido, “as corporações se aproveitam: expande-se a “uberização, amplia-se a pejetização², florescendo uma nova modalidade de trabalho: o escravo digital. Tudo isso para disfarçar o assalariamento” (ANTUNES, 2018, p. 25).

O atual contexto de expansão dos trabalhos da era digital impulsionados pelas TICs (tecnologias de informações e comunicações), cujo resultado são trabalhos intermitentes e constantes, dão origem ao que o autor chama de “escravidão digital” (Antunes, 2018).

Tal denominação de “escravidão digital” se dá devido à submissão dos entregadores de aplicativos à modalidades de trabalhos com contratos zerados, uberizados, pejetizados, intermitentes e flexíveis (Antunes, 2018), no qual, além de inexistirem direitos trabalhistas, os trabalhadores ainda são obrigados a cumprir metas impostas pelas empresas como a Uber, assédio moral capaz de gerar adoecimentos, depressões e suicídios.

No que tange ao funcionamento da Uber, principal empresa responsável por popularizar o termo “uberização”, apesar de modalidades de trabalho como Ifood e Rappi também fazerem parte da categoria uberizada, Ricardo Antunes leciona:

Trabalhadores e trabalhadoras com seus automóveis, isto é, com seus instrumentos de trabalho, arcam com suas despesas de seguridade, com os gastos de manutenção dos veículos, de alimentação, limpeza, etc., enquanto o “aplicativo” [...] uma empresa privada global de assalariamento disfarçado sob a forma de trabalho desregulamentado – apropria-se do mais-valor gerado pelo serviço dos motoristas, sem preocupações com deveres trabalhistas historicamente conquistados pela classe trabalhadora. Em pouco tempo, essa empresa se tornou global, com um número espetacularmente grande de motoristas que vivenciam as vicissitudes dessa modalidade de trabalho instável [...] No sistema Uber os motoristas não podem recusar as solicitações. Quando o fazem, sofrem represálias por parte da empresa, que podem resultar no seu “desligamento” (ANTUNES, 2018, p. 37).

Essa modalidade de trabalho é tão precária que até a justiça britânica, em primeira instância, reconheceu a burla existente entre as empresas e os uberizados,

² A pejetização consiste na contratação de empregados por meio da constituição de pessoa jurídica para prestar serviços, maquiando, assim, uma relação de emprego, marcada essencialmente pela presença da subordinação e com a finalidade específica de afastar os direitos trabalhistas de tais empregados

obrigando as empresas a estenderem aos motoristas/entregadores de aplicativos os direitos trabalhistas vigentes.

Um tribunal trabalhista na Inglaterra decidiu que os motoristas da Uber não são autônomos, mas funcionários do aplicativo. Por isso, devem receber salário mínimo, aposentadoria e férias remuneradas [...] o julgamento se deu num processo movido por um grupo de motoristas. Embora atinja diretamente só esse grupo, os cerca de 40 mil motoristas do aplicativo na Inglaterra podem se valer do entendimento e pedir seus direitos trabalhistas na Justiça (PINHEIRO, 2016, on-line).

A Uber recorreu da decisão que estendeu aos motoristas os direitos trabalhistas, mas a justiça britânica em 2018 (Antunes, 2018) reafirmou o vínculo existente entre motoristas e Uber.

Todavia, a realidade da justiça brasileira não é a mesma e os direitos trabalhistas não são assegurados aos uberizados.

5 A LUTA DOS ENTREGADORES DE APLICATIVOS PELO RECONHECIMENTO SOB A ÓTICA DA TEORIA DE AXEL HONNETH

Conforme demonstrado no capítulo anterior, a realidade no direito brasileiro se difere da realidade de outros países como os do Reino Unido, no qual há o reconhecimento do vínculo empregatício entre uberizados e empresas de aplicativos de entregas.

A decisão sobre estender os direitos trabalhistas aos entregadores de aplicativos não é pacificada nos juízos de primeira instância e o entendimento predominante do Tribunal Superior do Trabalho, apesar de não ser vinculante, é de que não existe vínculo entre uberizados e empresas de aplicativos digitais.

PROCESSO Nº TST-AIRR-10575-88.2019.5.03. A C Ó R D Ã O AGRADO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO PELA RECLAMANTE. ACÓRDÃO REGIONAL PUBLICADO NA VIGÊNCIA DAS LEIS Nºs 13.015/2014 E 13.467/2017. PROCEDIMENTO SUMARÍSSIMO. RELAÇÃO DE EMPREGO. RECONHECIMENTO DE VÍNCULO. TRABALHADOR AUTÔNOMO. MOTORISTA. APLICATIVO. UBER. IMPOSSIBILIDADE. TRANSCENDÊNCIA JURÍDICA RECONHECIDA. NÃO PROVIMENTO (BRASIL, 2020, on-line).

Muitos juízos de primeira instância reconhecem o vínculo entre entregadores e aplicativos, todavia, quando as empresas recorrem e os processos chegam ao TST, a tendência das decisões é de não manter o reconhecimento do vínculo empregatício.

Entretanto, conforme dito anteriormente, a decisão de reconhecimento de vínculo empregatício não é pacificada. Apesar de muitos juízos de primeira instância reconhecerem o vínculo entre uberizados e aplicativos, outros entendem que não há relação trabalhista. É o caso da ação civil pública movida pelo Ministério Público do Trabalho em face da IFood na justiça trabalhista de São Paulo, cujo o vínculo foi negado nos autos de nº 1000100-78.2019.5.02.0037.

Observado o contrato de emprego sem romantismo, é de se esperar que haja uma parcela significativa da população com habilidades, capacidades e ânimo para o trabalho de outra forma que não em contrato de emprego e, existindo mecanismos capazes de gerar tais oportunidades de trabalho, devem ser regulados com o objetivo de cumprirem sua função social, conforme previsto no art. 170, III da CF/88 [...] Nessa esteira restam IMPROCEDENTES os pedidos de

declaração de existência de vínculo de emprego entre entregadores e a requerida e a respectiva multa por obrigação de fazer e todos os demais pedidos uma vez que esses decorriam da declaração de existência de vínculo de emprego (BRASIL, 2020, on-line).

Os trabalhadores da Uber, Rappi, Ifood e demais empresas uberizadas, preenchem diversos requisitos do vínculo empregatício previstos na CLT, todavia, não possuem qualquer direito trabalhista como férias remuneradas, 13º salário, repouso remunerado, carteira de trabalho assinada (que é uma garantia na hora de se aposentar), seguro desemprego, FGTS, jornada de trabalho e remuneração por horas extras.

No que tange aos requisitos, os uberizados preenchem o requisito da pessoalidade, haja vista que seu trabalho demanda ser realizado por pessoa física, devendo ser exercido por aquele trabalhador selecionado pelas empresas de aplicativos e não outra pessoa, sob pena de desligamento (Roesler, 2020).

Preenchem o requisito da onerosidade, haja vista que seu trabalho corresponde em uma contraprestação em pecúnia (Cassar, 2018), ainda que empresas como a Uber, IFood e Rappi fiquem com 20 a 30% dos ganhos dos uberizados (Oliveira, 2019).

No que tange aos requisitos da não eventualidade e da subordinação, há controvérsia. Para o juiz Átila da Rold Roesler, da 28ª Vara do Trabalho de Porto Alegre, que declarou a existência de vínculo entre motorista e Uber nos autos de nº 0021864-81.2017.5.04.0028, deve haver uma evolução das formas de analisar as diversas facetas que o trabalho humano assume, tal qual houve uma evolução das relação de trabalho, devendo tal análise estar pautada nos próprios princípios do direito do trabalho (Roesler *apud* Netto, 2020).

Portanto, resta imperioso reconhecer a relação de emprego entre o reclamante e a reclamada UBER, na função de "motorista", no período de 25/04/2016 a 17/05/2017, já incluído o aviso-prévio projetado, mediante pagamento de uma média de remuneração mensal por comissões ora arbitrada em R\$ 3.000,00, conforme informações da exordial, que foram corroboradas pelos demais elementos dos autos conforme fundamentação acima. Como consequência do reconhecimento do vínculo empregatício, são devidos os seguintes direitos: Modalidade de dispensa. Verbas rescisórias devidas. FGTS e multa rescisória de 40% do FGTS (BRASIL, 2020, on-line).

Especificamente tratando da não eventualidade, a possibilidade da empresa poder controlar através de GPS a frequência do trabalhador no aplicativo, além da não receber nenhuma renda caso não haja solicitação de corrida, faz jus ao requisito (Roesler, 2020).

Nesse sentido, baseando-se no art. 4º da CLT³, deve ser levado em conta todo o período que o trabalhador passa esperando por alguma chamada de serviço nos aplicativos digitais, necessária para promover a própria subsistência.

Já em se tratando da subordinação, Roesler traz (*apud* Netto, 2020) na decisão em que declarou o vínculo existente entre Uber e motorista que, a mera inexistência de uma jornada fixa de horas não é suficiente para afastar a ausência de subordinação, haja vista que a Uber define quais carros são permitidos na plataforma, fixa valores de corridas e exige contratação de seguro.

Ainda, lembrou sobre a ferramenta de avaliação dentro do aplicativo, capaz de desligar os motoristas que não atingem as metas impostas pela plataforma e também o envio de e-mails pela Uber para o trabalhador que deixe de usar o aplicativo por determinado tempo.

De tal forma, se faz necessário ressignificar os requisitos da subordinação e não eventualidade com a atualidade (Roesler *apud* Netto, 2020), a fim de que não haja exploração desenfreada da mão de obra sem a mínima proteção legal.

Outra decisão no sentido de reconhecer o vínculo entre empresas de aplicativos digitais e entregadores, dessa vez em segunda instância, ocorreu no próprio Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região.

A decisão se deu em acórdão nos autos de nº 0010761-96.2019.5.03.0008, onde houve uma reforma da decisão de primeiro grau pela primeira turma do TRT-MG, reconhecendo a relação de emprego entre um motoboy entregador e a empresa IFood:

O Tribunal Regional do Trabalho da Terceira Região, em Sessão Ordinária Virtual da Primeira Turma, preliminarmente, à unanimidade, conheceu do recurso ordinário do reclamante (Id 6f56325), porquanto presentes os pressupostos de admissibilidade; no mérito, sem divergência, conferiu-lhe provimento para reconhecer

³ “Art. 4º - Considera-se como de serviço efetivo o período em que o empregado esteja à disposição do empregador, aguardando ou executando ordens, salvo disposição especial expressamente consignada” (BRASIL, 2020, on-line).

o vínculo de emprego entre as partes, na função de motoboy, com data de admissão em 05.01.2019, determinando o retorno dos autos à origem para o julgamento dos demais pedidos formulados na inicial, como entender de direito (BRASIL, 2020, on-line).

De acordo com o voto da desembargadora Marília Cecília Alves Pinto, relatora do processo, a IFood tem se esforçado em tentar mascarar os traços característico da relação subordinada de trabalho (Portal TRT3, 2020), denominado pela magistrada como “uberização das relações de emprego”, todavia, os requisitos do vínculo empregatício presentes nos arts. 2º e 3º da CLT foram provados.

O litígio foi resolvido utilizando o princípio da primazia da realidade sobre a forma. De acordo com Pinto (2020), as disposições contidas no manual do entregador que prevêem a inexistência de vínculo empregatício, não determina a regularidade da relação jurídica estabelecida entre as partes, haja vista que deverá prevalecer a realidade dos fatos, onde estão presentes os requisitos do vínculo de emprego, conforme traz a decisão. Ainda, para a magistrada, existe fraude por parte da IFood, se enquadrando no já citado artigo 9º da CLT.

No que tange aos requisitos do vínculo de emprego, Pinto (2020) destaca na decisão que, os cadastros são realizados diretamente pelos entregadores e a remuneração realizada pela IFood em conta bancária do prestador de serviços, o que deixa em evidência o vínculo personalíssimo entre entregadores e a empresa e também o requisito da onerosidade, pois, além do pagamento ser realizado pela própria IFood através de *software*, é a empresa que conduz de forma exclusiva a política de pagamentos, tal como preço da entrega contratada e modalidades de pagamentos.

Para a relatora, o cadastramento dos motociclistas revela uma individualização do trabalho, não tendo a iFood provado que outro motoboy poderia substituir o autor na prestação de serviço, quando estivesse on-line, utilizando a plataforma com acesso permitido por meio de seu contrato individual com a empresa. Conforme o manual: a utilização do perfil do entregador por terceiros poderá implicar desativação imediata e definitiva da sua conta (DOMTOTAL, 2020, on-line).

Com relação ao tão polêmico requisito da subordinação, utilizado para afastar o reconhecimento de vínculo empregatício entre uberizados e empresas de aplicativos, após análise do manual e política de privacidades da IFood (Portal TRT3,

2020), restou claro para a magistrada Marília Cecília Alves Pinto a existência de subordinação entre motociclistas e IFood, haja vista que os entregadores podem sofrer punição se não realizarem *login* e ficarem fora de área. Pinto (2020) também chama a atenção para o que dispõe a cláusula oitava do manual do entregador, onde a IFood prevê a possibilidade de realizar descontos ou reter o pagamento futuros devidos ao entregador, montantes destinados ao ressarcimento de danos à empresa, clientes finais ou aos estabelecimentos parceiros.

Para Pinto (2020), é inegável a presença de subordinação clássica ou estrutural por parte da empresa, haja vista a fiscalização e controle de atividades realizados pela IFood, que estabelece um padrão de qualidade e a fiscalização do serviço prestado se dá através da ferramenta de avaliação por parte dos clientes.

Os entregadores de aplicativos se tornam reféns dessas ferramentas de avaliação (Oliveira, 2019), em uma luta constante por reconhecimento e fim do trabalho precário, explorado, uberizado e modernizado, que não garante a essa categoria de trabalhadores condições mínimas para desfrutar de uma vida digna.

A exploração mutila o trabalhador, fazendo dele um ser parcial, degradam-no à condição de um apêndice da máquina, aniquilam o conteúdo de seu trabalho ao transformá-lo num suplício, aliena ao trabalhador as potências espirituais do processo de trabalho na mesma medida em que a tal processo se incorpora a ciência como potência autônoma, desfiguram as condições nas quais ele trabalha, submetem-no, durante o processo de trabalho, ao despotismo mais mesquinho e odioso, transformam seu tempo de vida em tempo de trabalho, arrastam sua mulher e seu filho sob a roda do carro de Jagrená do capital (MARX, 2013, p. 876)

Esse processo de luta, apesar de muitas vezes alcançar o reconhecimento buscado em primeira instância, como nos casos demonstrados, possui pouca eficácia para a realidade de milhares de trabalhadores uberizados no Brasil enquanto a decisão predominante do TST, ainda que não vinculante, for de negar o vínculo trabalhista existente entre plataformas de aplicativos e uberizados.

No dia 11 de setembro de 2020, foi publicada decisão da Quarta Turma do Tribunal Superior do Trabalho, entendendo pela inexistência de vínculo de emprego entre motorista de aplicativo e a empresa Uber. A turma, ao analisar as violações à lei apontadas pelo trabalhador em seu recurso, entendeu que não estavam caracterizados os elementos configuradores do vínculo empregatício, constantes do art. 3º da CLT, e que a legislação teria como padrão a relação clássica de trabalho

industrial [...] A Quinta Turma do TST também já decidiu da mesma forma em fevereiro deste ano, reformando decisão favorável ao trabalhador, que reconhecia o vínculo empregatício entre motorista de aplicativo e a Uber, proferida pelo TRT da Segunda Região (DIAS, CARVALHO, CARNEIRO, 2020, on-line).

Esta baixa eficácia ocorre porque, apesar de em alguns casos os entregadores de aplicativos conseguirem o reconhecimento do vínculo empregatício, quando as empresas de plataformas digitais recorrem das decisões que reconheceram o vínculo, a decisão pode ser reformulada, devido ao posicionamento que o TST vem adotando de negar a existência do vínculo trabalhista aos uberizados.

Nessa etapa de luta por reconhecimento dos uberizados, a teoria de Axel Honneth, cujo processo de reconhecimento se dá em três dimensões: amor, direito e solidariedade, se torna um caminho para a emancipação dos trabalhadores e a conquista do reconhecimento no âmbito jurídico.

O reconhecimento na esfera do amor se faz necessário pois, é através da experiência intersubjetiva do amor que se constitui o pressuposto psíquico do desenvolvimento de todas as outras atitudes de autorrespeito, que surge a partir da luta intersubjetiva do indivíduo por reconhecimento jurídico, cerne do presente trabalho. Todavia, para alcançar o autorrespeito, isto é, o indivíduo ver a si mesmo como alguém de direitos e deveres, é fundamental vivenciar a experiência da autoconfiança individual, pois esta é a base indispensável para a participação autônoma na vida pública, segundo Honneth (2003).

Assim sendo, é através do reconhecimento na dimensão do amor que o trabalhador uberizado vai conquistar a autoconfiança necessária para sua participação ativa na vida pública, lhe permitindo lutar por seus direitos e ser visto como um sujeito de direitos no meio social, engajando-o no processo de luta por reconhecimento jurídico.

Um direito universalmente válido deve ser questionado, à luz das descrições empíricas da situação, no sentido de saber a que círculo de sujeitos ele deve se aplicar, visto que eles pertencem à classe das pessoas moralmente imputáveis. Nessa zona de interpretações as situações referidas à aplicação, as relações jurídicas modernas constituem, como veremos, um dos lugares em que pode suceder uma luta por reconhecimento (HONNETH, 2003, p. 186).

Para Honneth (2003), é através do reconhecimento jurídico que se pode conceder ao sujeito uma proteção de sua dignidade, haja vista que tal forma de reconhecimento o tornará membro de uma organização social definida pela divisão do trabalho, que trarão como resultado determinados direitos passíveis de serem reclamados na justiça, como forma do indivíduo apelar a um poder de sanção dotado de autoridade para confirmar seus direitos.

Todavia, para que tal reconhecimento no âmbito jurídico tenha eficácia (Honneth, 2003), é necessário que o sistema jurídico seja entendido como expressão dos interesses universalizáveis de todos os membros da sociedade, não podendo admitir, de forma alguma, exceções e privilégios.

Para tanto, no reconhecimento jurídico (Honneth, 2003), cada ser humano deve ser considerado, sem distinção, um “fim em si”, remetendo ao conceito kantiano de dignidade humana, ao passo que o respeito social salientará o valor de um indivíduo, na medida em que este é medido de forma intersubjetiva pelos critérios de relevância social.

É o reconhecimento jurídico que proporcionará ao uberizado a experiência do autorrespeito.

O sujeito adulto obtém a possibilidade de conceber sua ação como uma manifestação da própria autonomia, respeitada por todos os outros, mediante a experiência do reconhecimento jurídico. O autorrespeito é para a relação jurídica o que a autoconfiança era para a relação amorosa (HONNETH, 2003, p. 194).

Através da experiência do autorrespeito, conquistada com o reconhecimento jurídico, é que o trabalhador terá a oportunidade de enxergar a si mesmo como um sujeito de direitos (Honneth, 2003), entendimento necessário que irá fazê-lo enxergar a precariedade de seu trabalho uberizado, motivando-o para que lute por seus direitos trabalhistas.

Por fim, a última etapa de luta trazida pela teoria de Axel Honneth se dá na esfera da solidariedade.

Para poderem chegar a uma autorrelação infrangível, os sujeitos humanos precisam ainda, além da experiência da dedicação afetiva e do reconhecimento jurídico, de uma estima social que lhes permita referir-se positivamente a suas propriedades e capacidades concretas (HONNETH, 2003, p. 198).

É através da luta intersubjetiva do sujeito pelo reconhecimento na esfera da estima social que se formará a autoestima. Conforme traz Honneth (2003), a medida da reputação de uma pessoa é definida nos termos da honra social. A observância das tarefas sociais de acordo com sua suposta contribuição para a realização dos valores centrais, é responsável por fazer o indivíduo alcançar a “honra” perante a sociedade.

De tal forma, tendo conquistado a autoconfiança na luta por reconhecimento na esfera do amor, fundamental para o engajamento do indivíduo na luta pelo reconhecimento jurídico que tem como resultado o autorrespeito e, por fim, a autoestima, resultado do reconhecimento na esfera da solidariedade, o trabalhador uberizado conquista não apenas a autoconfiança e o reconhecimento jurídico, mas também o respeito social. Não é visto como um sujeito de deveres e direitos apenas no âmbito do direito, mas alcança este respeito também perante a sociedade.

No presente cenário de uberização das relações de trabalho, o reconhecimento jurídico deve se dar no sentido de haver novas formas de interpretar os requisitos dos arts. 2º e 3º da CLT, assim como há o reconhecimento de novas modalidades de trabalho, conforme dispõe Roesler (2020), a fim de trazer um entendimento vinculante que reconheça o vínculo empregatício e estenda os direitos trabalhistas aos uberizados, reduzindo em escala impactante a exploração e precarização do trabalho e conferindo a essa modalidade de trabalhadores a dignidade humana.

6 CONCLUSÃO

Ao longo da presente monografia foi possível perceber a luta dos entregadores de aplicativos por seu reconhecimento tanto pela sociedade quanto pela justiça.

Conforme se conclui da pesquisa, a modalidade de trabalho uberizado que explodiu nos últimos anos como consequência dos avanços da globalização e também de crises políticas e econômicas, permite que o trabalhador exerça uma jornada denominada “flexível”, ou seja, sem obrigação de jornada laboral a ser cumprida e também traz a falsa ilusão de que o uberizado é “parceiro” das empresas de aplicativo, fazendo o trabalhador acreditar que é ele quem gerencia o próprio negócio. Todavia, o que as empresas de aplicativos tentam imputar como “flexibilização do trabalho”, ficou claro e demonstrado que se trata de precarização do trabalho maquiada de flexibilização.

De tal forma, a presente pesquisa se faz totalmente relevante no atual contexto de alterações trabalhistas no qual novas formas de trabalho vêm surgindo e, em contrapartida, há cada vez menos empregos formais.

Frente a este cenário de inexistência de direitos trabalhistas, unido à controvérsia entre os tribunais do trabalho que, ora reconhecem o vínculo entre uberizados e aplicativos, ora negam, emerge a necessidade de levantar discussões acadêmicas para chegar a uma possível solução para o problema da luta dos entregadores de aplicativos pelo reconhecimento.

A solução encontrada para o problema da pesquisa se deu na teoria do reconhecimento de Axel Honneth, que dispõe que o nexo existente entre a experiência de reconhecimento e a relação do indivíduo com ele próprio resulta de uma estrutura intersubjetiva da identidade pessoal, na qual na experiência do amor está a possibilidade da autoconfiança, na experiência do reconhecimento jurídico, o autorrespeito e na experiência da solidariedade, a autoestima.

É na experiência do reconhecimento jurídico dos uberizados, através do vínculo empregatício reconhecido, que tal classe de trabalhadores poderá vivenciar a possibilidade do autorrespeito, isto é, se reconhecer e se afirmar como um sujeito de direitos e de deveres, processo essencial para Honneth (2003) que formará a identidade do indivíduo. O reconhecimento jurídico propórcionará aos trabalhadores de aplicativos a experiência de possuírem direitos trabalhistas assegurados, podendo

exercer suas funções com salário mínimo, férias, riscos do negócio por conta do empregador e tantos outros direitos tratados neste trabalho.

Finaliza-se a presente monografia, buscando através da teoria do reconhecimento de Honneth a construção de uma sociedade livre, justa e solidária, onde todos os trabalhadores, em especial os uberizados, objeto da presente pesquisa, possam vivenciar a experiência do reconhecimento jurídico, que irá assegurar a estes os direitos trabalhistas. Assim, faz-se da teoria de Axel Honneth um caminho eficaz para discussões e pesquisas que podem e necessitam ser aprimoradas no futuro no combate à hiperprecarização do trabalho maquiada de flexibilização.

“Os trabalhadores nada têm a perder, exceto seus grilhões. Têm um mundo a ganhar. Trabalhadores de todos os países, uni-vos”. (MARX; ENGELS, 2007, p. 84).

7 REFERÊNCIAS

ANTUNES, R. **A Dialética do Trabalho**. .1 ed. São Paulo: Expressão Popular, 2004.

ANTUNES, R. **O privilégio da servidão**. O novo proletariado de serviços na era digital. 2. ed. São Paulo: Boitempo, 2018.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 11 nov. 2020.

BRASIL. **Decreto-lei n. 5452 de 1 de maio de 1943**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 11 nov. 2020.

BRASIL. **Súmula da jurisprudência predominante do Tribunal Superior do Trabalho de 21 de novembro de 2003**. Disponível em: http://www.coad.com.br/busca/detalhe_16/1168/Sumulas. Acesso em: 11 nov. 2020.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (2 Região). **Sentença n. 10001007820195020037**. Autor: Ministério Público do Trabalho. Réu: Rapiddo Agência de Serviços de Entrega Rápida S.A., IFood.com Agente de Restaurantes Online S.A. Juíza: Shirley Aparecida de Souza Lobo Escobar. São Paulo, SP, 02 de março de 2020. Processo Judicial Eletrônico, 02 de março de 2020. Disponível em: <https://pje.trt2.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/10001007820195020037>. Acesso em: 25 nov. 2020.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho. (5 Região). **Acórdão n. 0010761-96.2019.5.03.0008**. Embargante: IFood.com Agência de Restaurantes Online. Relatora: Angela Castilho Rogedo Ribeiro. Belo Horizonte, MG, 13 de julho de 2020. Processo judicial Eletrônico, 13 de julho de 2020. Disponível em: <https://pje.trt3.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/00107619620195030008>. Acesso em: 19. out. 2020.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho. (4 Região). **Sentença n. 19061210545483600000067788171**. Reclamante: Alexandre Roberto de Oliveira. Reclamada: Uber do Brasil Tecnologia LTDA. Juiz: Atila da Rold Roesler. Porto Alegre, RS, 02 de março de 2020. Conjur, São Paulo, SP, 5 de março de 2020. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/dl/uber-decisao1.pdf>. Acesso em: 18. out. 2020.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Acórdão n. 10575-88.2019.5.03.0003**. Agravante: Ricardo Ramos de Sá. Agravada: Uber do Brasil Tecnologia LTDA. Relator: Ministro Alexandre Luiz Ramos. Brasília, DF, 11 de setembro de 2020. Conjur, São Paulo, SP, 11 de setembro de 2020. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/dl/processo10575-8820195030003.pdf>. Acesso em: 18 out. 2020.

CASSAR, V. B. **Resumo de direito do trabalho**. 6. Ed. São Paulo: Editora Forense LTDA, 2018.

COUTINHO, R. A. **Trabalho e Pena**. 32. ed. Curitiba: Revista da Faculdade de Direito da UFPR, 1999.

DELGADO, M. G. **Curso de direito do trabalho**. 16. ed. São Paulo: LTr, 2017.

DOMTOTAL. **Vínculo empregatício entre motoboy e iFood é reconhecido por Justiça do Trabalho**. Disponível em: <https://domtotal.com/noticia/1460355/2020/07/vinculo-empregaticio-entre-motoboy-e-ifood-e-reconhecido-por-justica-do-trabalho/>. Acesso em: 19 out. 2020.

FRANKLIN G. L., ANDRADE, D. R. Empregados domésticos: tratamento discriminatório sob a ótica da teoria do reconhecimento. **Revista Pensar Acadêmico**: Manhauçu, v. 13, n. 2, p. 101-109, 2015. Disponível em: <http://pensaracademico.facig.edu.br/index.php/pensaracademico/article/view/193>. Acesso em: 5 ago. 2020.

HONNETH, A. **Luta por reconhecimento**. A gramática moral dos conflitos sociais. 1 ed. São Paulo: Editora 34, 2003.

KANT, Immanuel. **A Fundamentação da Metafísica dos Costumes**. 1 ed. São Paulo: Edições 70, 2009.

MARTINEZ, L. **Curso de Direito do Trabalho**. 8. ed. São Paulo: Saraiva, 2017.

MARX, K.; ENGELS, F. **Manifesto do Partido Comunista**. 1 ed. Porto Alegre: L&PM Pocket, 2007.

MARX, K. **O Capital**: livro I. 1. ed. São Paulo: Boitempo Editorial, 2013.

MELLO, C. A. B. de. **Curso de direito administrativo**. 13. ed. São Paulo: Malheiros, 2001.

MENDES, T. **O que é a uberização do trabalho e qual o impacto dela?** Disponível em: <https://www.napratica.org.br/o-que-e-a-uberizacao-do-trabalho/>. Acesso em: 2 jul. 2020.

NETTO, P. R. **Juiz reconhece vínculo trabalhista e condena Uber a assinar carteira de motorista**. Disponível em: <https://politica.estadao.com.br/blogs/fausto-macedo/juiz-reconhece-vinculo-trabalhista-e-condena-uber-a-assinar-carteira-de-motorista/>. Acesso em: 18. out. 2020.

OLIVEIRA, T. M. R. **A uberização das relações de trabalho**. Disponível em: <https://www.cartacapital.com.br/justica/a-uberizacao-das-relacoes-de-trabalho/>. Acesso em: 2 jul. 2020.

PEDREIRA, L. P. **Principiologia de direito do trabalho**. 1. ed. Salvador: Gráfica Constraste, 1996.

PINHEIRO, A. **Justiça da Inglaterra reconhece vínculo trabalhista de motorista da Uber**. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2016-out-31/justica-inglaterra-reconhece-vinculo-motoristas-uber#:~:text=Justi%C3%A7a%20da%20Inglaterra%20reconhece%20v%C3%ADnculo%20trabalhista%20de%20motoristas%20da%20Uber&text=Um%20tribunal%20trabalhista%20na%20Inglaterra,m%C3%ADnimo%2C%20aposentadoria%20e%20f%C3%A9rias%20remuneradas>. Acesso em: 18 out. 2020

PORTALTRT3. **NJ - Justiça do Trabalho reconhece vínculo de emprego entre motoboy entregador e iFood**. Disponível em: <https://portal.trt3.jus.br/internet/conheca-o-trt/comunicacao/noticias-juridicas/nj-justica-do-trabalho-reconhece-vinculo-de-emprego-entre-motoboy-entregador-e-ifood>. Acesso em: 18 out. 2020.

SARLET, W. I. **Dignidade da pessoa humana e direitos fundamentais**. 1. ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2001.

VIEIRA, L. A. T. K., OLIVEIRA, L. R. **Anais do II Simpósio Nacional Educação, Marxismo e Socialismo**. Ascensão e queda do direito do trabalho: uma análise marxista sobre a precarização dos direitos humanos com a reforma trabalhista. V. 2. Belo Horizonte, 2018. Disponível em: https://docs.wixstatic.com/ugd/ac5263_a02fa0c6dfb84926916cd2201137b5eb.pdf. Acesso em: 10 out. 2020.