**UNIVERSIDADE FEDERAL DO PIAUÍ – UFPI**
**CENTRO DE CIÊNCIAS HUMANAS E LETRAS – CCHL**
**PRÓ-REITORIA DE ENSINO DE PÓS-GRADUAÇÃO**
**PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM DIREITO**

**POLLYANNA SOUSA COSTA TÔRRES**

# O VALOR SOCIAL DO TRABALHO NA CONSTITUIÇÃO FEDERAL DE 1988: SITUAÇÃO JURÍDICA DOS TRABALHADORES EM PLATAFORMAS DIGITAIS

**Teresina**
**2022**

**POLLYANNA SOUSA COSTA TÔRRES**

# O VALOR SOCIAL DO TRABALHO NA CONSTITUIÇÃO FEDERAL DE 1988: SITUAÇÃO JURÍDICA DOS TRABALHADORES EM PLATAFORMAS DIGITAIS

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Direito do Centro de Ciências Humanas e Letras (CCHL) da Universidade Federal do Piauí (UFPI) como requisito parcial à obtenção do título de Mestre em Direito.

Orientador: Prof. Dr. Francisco Meton Marques de Lima

**Teresina**

**2022**

FICHA CATALOGRÁFICA
Universidade Federal do Piauí
Biblioteca Setorial do Centro de Ciências Humanas e Letras
Serviço de Processos Técnicos

T693v Tôrres, Pollyanna Sousa Costa.
O valor social do trabalho na Constituição Federal de 1988 : situação jurídica dos trabalhadores em plataformas digitais / Pollyanna Sousa Costa Tôrres. -- 2022.
210 f.

Dissertação (Mestrado) – Universidade Federal do Piauí, Centro de Ciências Humanas e Letras, Programa de Pós-Graduação em Direito, Teresina, 2022.
"Orientador: Prof. Dr. Francisco Meton Marques de Lima."

1. Direito do Trabalho – Brasil – Aspectos sociais. 2. Uberização. I. Lima, Francisco Meton Marques de. II. Título.

CDD 344.810 1

Bibliotecária: Thais Vieira de Sousa Trindade - CRB3/1282

**POLLYANNA SOUSA COSTA TÔRRES**

# O VALOR SOCIAL DO TRABALHO NA CONSTITUIÇÃO FEDERAL DE 1988: SITUAÇÃO JURÍDICA DOS TRABALHADORES EM PLATAFORMAS DIGITAIS

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Direito do Centro de Ciências Humanas e Letras (CCHL) da Universidade Federal do Piauí (UFPI) como requisito parcial à obtenção do título de Mestre em Direito.

Aprovada em: ____/____/____

**BANCA EXAMINADORA**

_____

Prof. Dr. Francisco Meton Marques de Lima (UFPI)
Orientador

_____

Prof. Dr. Raul Lopes de Araújo Neto (UFPI)
Examinador Interno

_____

Prof. Dr. Samuel Pontes do Nascimento (UFPI)
Examinador Interno

_____

Prof. Dr. Marco Aurélio Lustosa Caminha (UFPI)
Examinador Externo

Aos meus pais, Gregório e Cristina, pelo amor incondicional e pelo incentivo para perseverar nos estudos, lembrando-me todos os dias que a maior riqueza do homem é o conhecimento.

Ao meu marido, Eanes, e aos meus filhos, Eanes Filho e Pedro Arthur, por fazerem-me acreditar no amor, na alegria e na luta incansável pela conquista dos sonhos.

Ao meu irmão, Gregório Júnior, ao meu sobrinho, Gregorinho, e à minha irmã, Isabelle, por ensinarem-me que nenhum obstáculo é grande o suficiente para nos fazer desistir.

## AGRADECIMENTOS

A Deus, pela minha vida e por proporcionar-me todas as oportunidades para que eu pudesse obter mais esta realização, e conhecer pessoas tão especiais ao longo desta jornada, a quem serei eternamente grata.

Especialmente ao professor doutor Francisco Meton Marques de Lima, pela generosidade e sabedoria com que conduziu a minha orientação. Minha admiração pelo professor Meton é de longa data, e durante esses dois anos, apenas confirmei que não poderia ter escolhido um mestre melhor. Mais do que um orientador, ganhei um amigo para a vida! Obrigada, professor, por acreditar mais em mim do que eu mesma no início desta caminhada.

Também aos doutores Raul Lopes de Araújo Neto e Samuel Pontes do Nascimento, por ajudarem-me ao longo do caminho e por me encantarem com seus ensinamentos. Foi muito bom constatar que a nossa UFPI, passados 27 anos da minha formatura, apesar de tantos percalços, só melhora ao longo do tempo, podendo contar com profissionais tão qualificados e comprometidos como os senhores.

Ao professor Marco Aurélio Lustosa Caminha, que prontamente aceitou ser membro externo de minha banca de mestrado. Quanta honra! Tenho muita admiração pela carreira que construiu e pelos ensinamentos que compartilha como professor.

Apesar do convívio de forma exclusivamente *on-line*, percebi que meus colegas de mestrado da Turma 2020/2 são pessoas muito especiais e prestativas. Só lamento a falta de interação física, de abraços, de conversas nos corredores da faculdade. Isso teria sido perfeito se a pandemia tivesse permitido. Fica para a próxima! Destaco aqui a presteza e a amizade da colega Letícia Pereira Lima, verdadeira parceira, com quem compartilho o tema eleito e alguns artigos escritos e publicados. Agradeço aos colegas da turma anterior, 2020/1, especialmente à Ana Ligyan de S. Lustosa Fortes do Rêgo e à Adalgisa Costa Melo, pela enorme generosidade nos conselhos, nas orientações e no empréstimo de material.

Sou grata à analista e bibliotecária do Tribunal Regional do Trabalho (TRT), Maria Creuza de Sales, por ter-me enviado com tamanha gentileza os primeiros artigos referentes ao meu tema, quando tudo ainda era escuridão. Ainda, à Francisca Gabriela Gomes de Oliveira e ao Caio Emmanuel da Silva Costa, da Secretaria do Programa de Pós-Graduação em Direito da UFPI, por serem sempre tão prestativos e atenciosos.

Por fim, sou grata a todos os anônimos trabalhadores por aplicativos que despertaram em mim a curiosidade pelo tema. Desejo que o importante trabalho que desempenham possa ser cada vez mais reconhecido e regulado como trabalho digno e valorizado!

*A esperança é ousada, sabe olhar para além das comodidades pessoais, das pequenas seguranças e compensações que reduzem o horizonte, para se abrir aos grandes ideais que tornam a vida mais bela e digna. Caminhemos na esperança!*
*Carta Encíclica Fratelli Tutti, do Santo Padre Francisco, sobre a fraternidade e a amizade social*

*Uber is just capitalism, in its most naked form*
*Uber é apenas capitalismo, em sua forma mais crua - tradução livre*
*Avi Asher-Schapiro*

*Uns anjos tronchos do Vale do Silício*
*Desses que vivem no escuro em plena luz*
*Disseram vai ser virtuoso no vício*
*Das telas dos azuis mais do que azuis*

*Agora a minha história é um denso algoritmo*
*Que vende venda a vendedores reais*
*Neurônios meus ganharam novo outro ritmo*
*E mais e mais e mais e mais e mais [...]*

*Palhaços líderes brotaram macabros*
*No império e nos seus vastos quintais*
*Ao que reveem impérios já milenares*
*Munidos de controles totais*

*Trecho de Anjos Tronchos - Caetano Veloso*

## RESUMO

A presente dissertação parte da centralidade que o trabalho humano ainda ocupa na sociedade contemporânea, apesar da profunda transformação em sua natureza e organização, em decorrência da utilização de novas tecnologias, da quarta revolução industrial e do capitalismo de plataforma, que têm contribuído para a fragmentação e precarização das relações laborais. Verifica-se que o que ocorre é um processo de realinhamento capitalista global guiado pela lógica neoliberal, ameaçando o emprego enquanto fórmula de trabalho regulada institucionalmente, acarretando o surgimento de formas inteiramente novas de trabalho, quase sempre flexibilizadas, desregulamentadas ou uberizadas, com trabalhadores enfraquecidos, sobretudo em razão do medo de desemprego, subemprego e perda de direitos sociais conquistados historicamente. Entrementes, aborda-se de forma mais detalhada uma dessas novas relações laborais: o trabalho em plataformas digitais para, na sequência, desvendar o tipo de proteção jurídica que se deve conferir aos trabalhadores de determinados tipos de empresas-plataforma, tendo como norte os princípios constitucionais do valor social do trabalho e da dignidade da pessoa humana. Parte-se, nesse ensejo, de uma imersão na doutrina, legislação e jurisprudência, em uma perspectiva dialética e de direito comparado, para concluir pela intensificação da precarização das relações de trabalho na contemporaneidade e consequente necessidade de controle civilizatório do processo de uberização pelo Direito do Trabalho. Dito isso, conclui-se que apesar de as megaplataformas que utilizam o modelo de trabalho sob demanda, a exemplo da Uber, propagarem que os seus trabalhadores são autônomos, constata-se que à luz do princípio da primazia da realidade, na maioria dos casos, eles são empregados e propugnam por proteção jurídica, sendo necessária uma releitura dos clássicos requisitos da relação de emprego, notadamente da subordinação jurídica, para adaptá-los às mudanças ocorridas no mundo do trabalho.



**Palavras-chave**: Valor social do trabalho. Capitalismo de plataforma. Trabalho sob demanda por meio de aplicativos. Uberização. Direito do Trabalho.

## ABSTRACT

This dissertation starts from the centrality that human work still occupies in contemporary society, despite the profound transformation in its nature and organization, as a result of the use of new technologies, the fourth industrial revolution and platform capitalism, which contribute to fragmentation and precariousness of labor relations. What happens is a global capitalist realignment process guided by neoliberal logic, threatening employment as an institutionally regulated work formula, leading to the emergence of entirely new forms of work, often made more flexible, deregulated or *'uberized'*, with weakened workers, mainly due to the fear of unemployment, underemployment and loss of social rights conquered historically. Meanwhile, one of these new labor relations is discussed in more detail: working on digital platforms, in order to, subsequently, unveil the type of legal protection that should be given to workers in certain types of platform-companies, with the orientation of the constitutional principles of the social value of work and the dignity of the human person. In this context, we start from an immersion in doctrine, legislation and jurisprudence, in a dialectical and comparative law perspective, to conclude for the intensification of the precariousness of contemporary labor relations and the consequent need for civilizing control of the process of *uberization* by right to work. That said, it is concluded that although megaplatforms that use the work-on-demand model, such as Uber, propagate that their workers are self-employed, it appears that, in the light of the principle of the primacy of reality, in most cases, they are employed and advocate for legal protection, requiring a re-reading of the classic requirements of the employment relationship, notably legal subordination, in order to adapt them to the changes that have occurred in the world of work.



**Keywords**: Social value of work. Platform capitalism. Work on demand through applications. Uberization. Labor Law.

## LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

| | |
|---|---|
| **ACP** | Ação Civil Pública |
| **ADC** | Ação Declaratória de Constitucionalidade |
| **ADIN** | Ação Direta de Inconstitucionalidade |
| **ADM** | Arma de Destruição Matemática |
| **AMT** | Amazon Mechanical Turk |
| **ANAMATRA** | Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho |
| **ANPT** | Associação Nacional dos Procuradores e das Procuradoras do Trabalho |
| **Apps** | Aplicativos |
| **Art.** | Artigo |
| **CC** | Código Civil |
| **CDC** | Código de Defesa do Consumidor |
| **CF/88** | Constituição Federal de 1988 |
| **CIDE** | Contribuição de Intervenção no Domínio Econômico |
| **CLT** | Consolidação das Leis do Trabalho |
| **CNAE** | Classificação Nacional de Atividades Econômicas |
| **CNPJ** | Cadastro Nacional da Pessoa Jurídica |
| **CP** | Código Penal |
| **CUT** | Central Única dos Trabalhadores |
| **DIAP** | Departamento Intersindical de Assessoria Parlamentar |
| **DIEESE** | Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos |
| **EPSR** | Pilar Europeu de Direitos Sociais |
| **EUA** | Estados Unidos da América |
| **FGTS** | Fundo de Garantia do Tempo de Serviço |
| **FMI** | Fundo Monetário Internacional |
| **FNV** | Federação do Movimento de Comércio Holandês |
| **GAET** | Grupo de Altos Estudos do Trabalho |
| **GPS** | Global Positioning System |
| **IBGE** | Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística |
| **IC** | Inquérito Civil |
| **INPI** | Instituto Nacional de Propriedade Industrial |
| **INSS** | Instituto Nacional do Seguro Social |

| | |
|---|---|
| **LETA** | Estatuto do Trabalhador Autônomo da Espanha |
| **LGPD** | Lei Geral de Proteção de Dados |
| **MEI** | Microempreendedor Individual |
| **MPT** | Ministério Público do Trabalho |
| **MTP** | Ministério do Trabalho e Previdência |
| **MTurk** | Amazon Mechanical Turk |
| **n.** | Número |
| **OCDE** | Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico |
| **ODS** | Objetivos de Desenvolvimento Sustentável |
| **OEA** | Organização dos Estados Americanos |
| **OIT** | Organização Internacional do Trabalho |
| **OL** | Operador Logístico |
| **ONU** | Organização das Nações Unidas |
| **PIDESC** | Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais |
| **PL** | Projeto de Lei |
| **PNAD** | Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios |
| **PT** | Partido dos Trabalhadores |
| **SAMR** | Administração Estatal de Regulação do Mercado |
| **Sebrae** | Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas |
| **Séc.** | Século |
| **STF** | Supremo Tribunal Federal |
| **STJ** | Superior Tribunal de Justiça |
| **TIC** | Tecnologias de Informação e Comunicação |
| **Trade** | Trabalhador Autônomo Economicamente Dependente |
| **TRT** | Tribunal Regional do Trabalho |
| **TST** | Tribunal Superior do Trabalho |
| **TVDE** | Transporte Individual de Passageiro em Veículo Descaracterizado |
| **UE** | União Europeia |

**SUMÁRIO**


**1 INTRODUÇÃO..... 12**

**2 HISTÓRIA DO TRABALHO HUMANO: TECNOLOGIA E LIBERDADE..... 18**

**2.1 A organização do trabalho e a dialética capital-trabalho nas três primeiras revoluções industriais..... 24**

**2.2 A globalização e a quarta revolução industrial: mudanças no mundo do trabalho..... 30**

**2.3 O capitalismo do século XXI e o fenômeno da uberização do trabalho..... 35**

2.3.1 A crise do capitalismo e a racionalidade neoliberal..... 42

2.3.2 O precarizado e o uberizado..... 49

2.3.3 Plataformas digitais e reorganização empresarial..... 57

2.3.3.1 *Gig economy*, *crowdsoursing*, *crowdwork* e trabalho *on demand*..... 62

**3 O VALOR SOCIAL DO TRABALHO E O SISTEMA JURÍDICO NORMATIVO..... 67**

**3.1 A proteção ao trabalho nos tratados internacionais de direitos humanos..... 67**

3.1.1 O pilar europeu de direitos sociais..... 71

3.1.2 A OIT e o futuro do trabalho..... 73

**3.2 O neoconstitucionalismo e a eficácia direta dos direitos fundamentais sociais..... 79**

3.2.1 O valor social do trabalho e a nova questão social..... 91

3.2.2 Como conciliar o valor social do trabalho com os princípios da livre iniciativa e da função social da propriedade?..... 100

**3.3 Direito do trabalho: princípios aplicáveis às novas relações de trabalho..... 104**

3.3.1 A fragmentação do trabalho subordinado: reforma trabalhista, terceirização e trabalho intemitente..... 114

3.3.2 Desregulamentação: O Direito do Trabalho tende a desaparecer como ramo autônomo?..... 126

**4 A NOVA ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO POR APLICATIVOS E ALGORITMOS E OS PRESSUPOSTOS DA RELAÇÃO DE EMPREGO..... 130**

**4.1 A necessária ressignificação dos requisitos da relação de emprego..... 130**
4.1.1 A subordinação e as novas formas de controle sobre os plataformizados..... 136
4.1.2 Subordinação disruptiva e subordinação algorítmica: novas modalidades de subordinação jurídica?..... 138
4.1.3 Caixa preta algorítmica..... 146
**4.2 A terceira via: os parassubordinados e os dependentes econômicos..... 151**
**4.3 A relação de trabalho autônomo e o mito do empreendedorismo..... 157**
**5 RELAÇÃO JURÍDICA ENTRE O TRABALHADOR E A PLATAFORMA DIGITAL: TÍPICA RELAÇÃO DE EMPREGO?..... 163**
**5.1 Os entregadores de mercadorias da *Loggi*: um exemplo prático..... 168**
**5.2 Legislação sobre o trabalho em plataformas digitais..... 173**
5.2.1 Por uma proposta legislativa nacional..... 177
**5.3 Jurisprudência relevante sobre a (in)existência de vínculo de emprego..... 182**
5.3.1 Decisões judiciais estrangeiras..... 182
5.3.2 Decisões judiciais brasileiras: jurimetria e *dumping* social..... 186
**6 CONSIDERAÇÕES FINAIS..... 190**
**REFERÊNCIAS..... 193**

# 1 INTRODUÇÃO

O trabalho humano historicamente acompanhou a evolução das complexas e dinâmicas transformações sociais e econômicas. Visto na Antiguidade clássica como castigo, o instituto evoluiu até a concepção atual, segundo a qual deve ser entendido como valor intrínseco à dignidade humana.

Desde a sua origem, a categoria fundamental do Direito do Trabalho é o labor livre e subordinado, existindo em torno da relação de emprego um conjunto de valores, normas e princípios próprios com a finalidade de assegurar um patamar civilizatório mínimo de proteção ao ser humano trabalhador.

No modelo do Estado Democrático de Direito, o mais evoluído na dinâmica dos direitos humanos, o homem é tido como centro convergente de direitos fundamentais, tendo por farol o valor-fonte da dignidade. Por consequência, é o trabalho digno que deve ser promovido e regulado.

Nessa toada, a Constituição Federal de 1988, centrada na pessoa humana, priorizou o coletivo e o social, ao reconhecer que não pode haver liberdade efetiva sem promoção de trabalho digno e valorizado. Assim, a Carta Magna absorveu valores reputados de extrema importância pela sociedade, positivando-os na forma de princípios, merecendo destaque o valor social do trabalho como um dos fundamentos da República, o que demonstra o compromisso da nova ordem constitucional com a valorização do trabalho, que é a base do bem-estar e da justiça social. Destaca-se, ademais, que os citados princípios devem incidir igualmente nas ordens social e econômica.

Com a elevação dos direitos sociais à categoria de direitos fundamentais, passou-se a entender que como tais, eles deveriam ser protegidos não apenas em face do Estado, mas também dos detentores do capital, principalmente do financeiro. Desse modo, no atual modelo de Estado brasileiro, o valor do trabalho deve ser compreendido como instrumento de realização da dignidade, de democratização da sociedade e de efetivação da justiça social, o que erige os princípios e as normas próprios do Direito do Trabalho, em parte integrante do núcleo essencial da atual Constituição, demonstrando-se a intrínseca relação entre esse ramo autônomo do direito e o constitucional.

Na contemporaneidade, contudo, o trabalho humano vem sofrendo uma profunda transformação em sua natureza e organização, decorrente da utilização de novas Tecnologias da Informação e Comunicação (TIC), adotadas pela chamada *indústria 4.0*, pela *sharing economy* ou economia de compartilhamento e pelas plataformas digitais, que ao lado da

globalização e das políticas ultraliberais e flexibilizadoras, têm alterado substancialmente o sistema de produção capitalista. A partir dessas mudanças, indaga-se se o Direito do Trabalho pátrio e sua justiça especializada ainda se encontram aptos à proteção desses novos trabalhadores.

A presente dissertação pretende demonstrar que apesar de todas essas transformações, o direito internacional do trabalho, bem como o direito constitucional e o Direito do Trabalho ainda são capazes de oferecer proteção a esses trabalhadores, cada vez mais precarizados no contexto das novas relações laborais. Outrossim, o Direito do Trabalho deve ser entendido como um direito de resistência, de cunho promocional, tornando-se necessário adaptar seus principais institutos, seus princípios e suas regras, inclusive de direito coletivo, às mudanças observadas no cenário mundial, no tocante ao trabalho.

No capitalismo de plataforma do séc. XXI, também chamado *capitalismo tecnológico* ou *de vigilância*, as relações entre capital e trabalho estão sendo estruturalmente impactadas e reconstruídas, uma vez que as novas atividades empresariais, estruturadas com base na filosofia da economia de compartilhamento e sob a forma de plataformas digitais, com uso da internet, têm modificado as relações de trabalho e de consumo em uma velocidade nunca antes imaginada. Assim, os consumidores passaram a poder escolher serviços e bens de forma quase instantânea, e a custos menores. Por outro lado, nunca houve tamanha precarização das relações laborais.

Desde o fim do século anterior, o mundo do trabalho vem passando por mudanças significativas, ocasionadas pela forte crise estrutural do capitalismo que em busca de sua recuperação, reorganizou as forças produtivas por meio de novos modelos científicos de produção e de organização da força laboral, causando enorme impacto na vida dos trabalhadores e de toda a sociedade.

O sistema de gestão, então denominado *Toyotismo*, ao introduzir as noções de produção flexível e de terceirização, estruturou-se como um paradigma adequado às novas exigências do capital global, funcionando como nascedouro de mudanças profundas no mundo do trabalho. A partir daí, a flexibilização crescente das relações laborais e do Direito do Trabalho tem propiciado o surgimento de novas formas de trabalho cada vez mais precárias.

O Toyotismo, portanto, demarca o início da flexibilização, terceirização e precarização do trabalho, desvelando situações que acabaram levando à chamada *uberização do trabalho*. A base do trabalho uberizado, então, foi constituída nas últimas quatro décadas, não podendo ser atribuída somente aos avanços tecnológicos recentes e aos novos modelos econômicos globais.

Os trabalhadores uberizados, no Brasil e em vários lugares do mundo, encontram-se, atualmente, em um limbo jurídico, trabalhista, tributário e previdenciário.

O termo *uberização* popularizou-se em virtude do trabalho prestado à Uber, uma das primeiras empresas de transporte individual de passageiros a adotar os novos modelos de negócios do capitalismo de plataforma. A Uber, que surgiu em 2009, na Califórnia, no entanto, apresenta-se como simples intermediadora de serviços de tecnologia entre os clientes e os motoristas, utilizando-se de um verdadeiro *neuromarketing* para propagar o falso discurso do empreendedorismo, contribuindo para obscurecer ainda mais as relações capital-trabalho e inverter toda a principiologia protetiva trabalhista.

Na prática, a Uber coordena e dirige uma das maiores frotas de veículos e respectivos motoristas do planeta, mantendo uma padronização universal na forma de prestação de serviços e, consequentemente, no modo como exerce o controle de seus trabalhadores. Os negócios da empresa vão além da prestação de serviços de transporte individual e envolvem, por exemplo, a viabilização de carros autônomos (sem motoristas).

Cumpre ressaltar que o termo *uberização* é utilizado pela socióloga Ludmila Abílio e pelo professor Rodrigo Carelli de forma mais ampla do que a abordada neste trabalho, quase como sinônimo de trabalho informal e precarizado. Contudo, a presente dissertação utiliza o referido termo para designar o trabalho prestado a determinados tipos de empresas-plataforma, que adotam a modalidade de trabalho sob demanda, por motoristas, motociclistas, ciclistas e pedestres que transportam mercadorias ou passageiros, fazendo uso de aplicativos, *smartphones* e internet, doravante denominados trabalhadores *uberizados* ou *plataformizados*.

Dentre as muitas plataformas existentes atualmente e que prestam distintos tipos de serviços, destacam-se: plataformas de transporte, como a 99, *Uber, Lyft e Cabify*; plataformas de entrega, a exemplo da Deliveroo, *Loggi, UberEats, iFood, Rappi;* plataformas de serviços domésticos, como a *Care.com e a Diaríssima*, entre outras.

Os novos modelos de negócios da economia de compartilhamento, adotados pelas grandes empresas detentoras das plataformas digitais, representam a face atual do capitalismo no sentido de buscar, de modo incessante, a reestruturação da organização produtiva como forma de reduzir os custos envolvidos na produção de bens e prestação de serviços, mesmo em face das exigências atuais de qualidade e rapidez, sem qualquer preocupação em lançar trabalhadores em condições de insegurança e vulnerabilidade econômica e social.

Por outro lado, observa-se que os altos índices de desemprego, subemprego, desalento, informalidade e desvalorização do trabalho humano, acentuados pelas inovações tecnológicas, pela incorporação de mão de obra feminina no mercado de trabalho, pelo prolongamento da vida

humana, pelos processos de reestruturação da nova economia, entre outros fatores decorrentes da contemporaneidade, aprofundados pela atual crise do capitalismo, têm contribuído para a precarização estrutural do trabalho, demonstrando que a *uberização*, como nova forma de organização e controle do trabalho de uma massa de falsos empreendedores, não surgiu de forma repentina na história e pode ser considerada uma tendência global no futuro.

A precarização da mão de obra, portanto, é capaz de causar prejuízos não só aos trabalhadores diretamente envolvidos, como também à sociedade quando, por exemplo, fragiliza os sistemas de garantia de proteção ao consumidor e propicia a falta de recolhimento de tributos que se deveriam reverter para o bem comum; além de enfraquecer os sistemas internos de seguridade social e exacerbar as desigualdades, o que acaba suscitando o acirramento da violência e dos conflitos sociais.

Em contrapartida, a pressão do capitalismo financeiro sobre os direitos sociais dos trabalhadores tem culminado com a chamada *flexibilização de desregulamentação*, que contribui para a ampliação da precarização e o surgimento das modernas formas de escravidão. Tal fato, aliado à insatisfação geral contra o desmonte de direitos fundamentais, representada pelos movimentos sociais que eclodem no mundo inteiro, a exemplo dos protestos ocorridos no Brasil, em junho de 2013, demonstram a necessidade urgente de intervenção estatal, por meio de legislação e políticas públicas regulatórias dessas novas formas de trabalho, com foco na efetividade dos direitos fundamentais sociais.

Como procedimento metodológico inicial, o presente trabalho partiu de uma revisão sistemática de literatura, intitulada *Relação jurídica entre o trabalhador por aplicativo e a plataforma digital: uma revisão sistemática da literatura* (SNEL; MORAIS, 2018).

As conclusões parciais do referido artigo espraiam-se pelos capítulos desta dissertação. De modo geral, constatou-se que a precarização, seja por meio da flexibilização ou da desregulamentação, envolvendo trabalhadores de plataformas digitais, é um dos temas mais discutidos atualmente na seara do Direito do Trabalho, questionando-se, inclusive, a sobrevivência desse ramo do direito, graças à fluidez das novas formas de trabalho, quase sempre tidas por "autônomas". Verificou-se, ainda, no tocante às relações que envolvem plataformas de trabalho sob demanda, que o que ocorre na prática, na maioria dos casos, é o mascaramento de uma relação de emprego subordinada.

Com relação ao recorte temporal, a pesquisa centra-se em análises efetuadas a partir do capitalismo de plataforma do século XXI e, no Brasil, a partir da Constituição de 1988. Desse modo, com o intuito de entender a dinâmica da nova organização do trabalho oriunda dessa fase do capitalismo, o estudo aborda as duas principais formas de trabalho existentes atualmente no

contexto da *sharing economy* (nova economia), a saber: o *crowdwork*1; e o trabalho sob demanda por meio de aplicativos (ou trabalho *on demand)*. Por oportuno, concentra-se nas relações de trabalho e de poder decorrentes do segundo modelo apontado.

Almeja-se demonstrar que a normatividade do valor social do trabalho, prevista constitucionalmente, justifica a necessidade de proteção jurídica dos trabalhadores uberizados, tendo em vista que a efetividade dos direitos sociais fundamentais em uma sociedade complexa passou a exigir dos operadores do direito uma releitura dos sistemas clássicos de proteção, a fim de evitar a precarização extrema, que chega ao ponto de transferir parte dos riscos do empreendimento econômico para o próprio sujeito hipossuficiente, deixando-o ainda mais desprotegido, em termos de riscos sociais.

Assim, visando a solucionar o problema apontado, adota-se a metodologia qualitativa e o método de abordagem dedutivo, em busca de um estatuto jurídico mínimo destinado à proteção dos trabalhadores em plataformas digitais, seja à luz do ordenamento jurídico já existente ou da sugestão de regulamentação específica. O estudo ainda se classifica como pesquisa dogmático-jurídica, de natureza bibliográfica, em razão da consulta a livros e artigos de autores nacionais e estrangeiros, além da legislação e jurisprudência, inclusive internacionais (GIL, 2002).

Aliás, considerando que se busca desvendar uma nova realidade, com ênfase nas contradições atuais entre capital e trabalho, emprega-se o método de abordagem dialético, por ser aquele que permite uma interpretação dinâmica e totalizante da realidade a partir de uma abordagem política, cultural, social e econômica do tema proposto (GIL, 2008).

Nesse ensejo, esta dissertação divide-se em seis partes, iniciando-se com esta introdução. No segundo capítulo, consideram-se as categorias teóricas necessárias ao embasamento da pesquisa. Assim, analisa-se a evolução do trabalho humano, contextualizando-o com a própria história do Direito do Trabalho, à luz das várias revoluções industriais, com foco na quarta e mais recente. Enfatizam-se, assim, as transformações tecnológicas do mundo globalizado que, ao lado da nova economia e da racionalidade neoliberal, contribuem para a flexibilização e fragmentação das relações de trabalho, alterando a própria estrutura da dinâmica capital-trabalho.

No terceiro capítulo, abordam-se, de modo interdisciplinar, os princípios constitucionais e os específicos do Direito do Trabalho, aplicáveis às novas relações de trabalho; além dos instrumentos internacionais de direitos humanos que regem as relações de trabalho do século

1 Trabalho em multidão ou colaboração coletiva, viabilizado por plataformas digitais.

XXI. Na perspectiva do direito constitucional, o estudo foca na noção de neoconstitucionalismo, a fim de demonstrar que o valor social do trabalho deve ser utilizado para fundamentar a necessidade de proteção jurídica e social dos uberizados, notadamente no contexto atual de completa desregulamentação. Destacam-se, igualmente, algumas alterações trazidas às dinâmicas laborais pela reforma trabalhista brasileira de 2017 e, ao final, questiona-se se o Direito do Trabalho tende a perecer.

Os pressupostos para a configuração da relação de emprego no Brasil, atualizados segundo as inovações tecnológicas que vêm alterando a morfologia da relação de emprego tradicional, são abordados no quarto capítulo deste estudo. Aí também se destaca a contraposição necessária entre o regime de emprego e o verdadeiro empreendedorismo ou autonomia, sobrelevando exemplos daquilo que se tem chamado de ‘terceira via’. Procura-se, adicionalmente, demonstrar a existência de um novo e forte método de controle do trabalho uberizado, viabilizado pelos algoritmos, denominado por alguns autores de *subordinação algorítmica*.

O quinto e último capítulo procura demonstrar que os trabalhadores de empresas-plataforma na modalidade sob demanda têm direito a uma relação de emprego subordinada, com ênfase na prática laboral de entregadores de uma dessas empresas-plataforma – a Loggi. Ademais, abordam-se as novidades legislativas, bem como as decisões judiciais emblemáticas, que discutem a existência de vínculo de emprego entre as partes. Quanto à análise das decisões judiciais, utiliza-se a técnica qualitativa, a fim de concentrar o estudo nas decisões nacionais e estrangeiras com maior impacto jurídico, devido ao grande volume de casos já julgados.

Por fim, apresenta-se uma síntese conclusiva de cada capítulo, onde se consolidam os resultados da pesquisa, enfatizando-se que não pode haver forma alternativa de exploração de mão de obra que fuja ao alcance do Direito do Trabalho.

## 2 HISTÓRIA DO TRABALHO HUMANO: TECNOLOGIA E LIBERDADE

Desde os primórdios da civilização, a noção de trabalho humano relaciona-se à satisfação das necessidades materiais e imateriais daquele que gasta sua energia física e mental por conta própria ou alheia. A ideia de trabalho subordinado e assalariado, tal qual conhecemos atualmente, foi gerada a partir do conhecimento e afirmação dos direitos fundamentais, especialmente os de primeira dimensão, como os de liberdade, sendo sua história coincidente com a própria história do Direito do Trabalho, enquanto ramo autônomo.

Logo, percebe-se que o trabalho, em decorrência de sua origem histórica ligada à escravidão, é campo propício para práticas agressoras aos direitos humanos, devendo ser protegido pelo Direito do Trabalho que, por sua vez, deve ser compreendido como direito fundamental de segunda dimensão e instrumento de garantia de um piso mínimo de dignidade ao homem trabalhador. Assim, "o trabalho constitui o instrumento primordial de toda organização social", sendo responsável pela formação de identidades e valores nacionais (LIMA, 2015, p. 45).

Aliás, Sena (2019) lembra que Adam Smith, reputado como o pai do liberalismo econômico, já em 1776, ao considerar o valor produtivo do trabalho e a importância deste para a sociedade, atribuía ao labor humano o papel de principal fonte de riquezas.

Bauman (2001, p. 176) destaca que, em conformidade com o Dicionário Oxford de inglês, o termo trabalho "no sentido de esforço físico dirigido a atender às necessidades materiais da comunidade foi registrado em 1776". Nos séculos seguintes, a palavra ganhou outros significados, inclusive de poder político, tendo passado no século XXI por outra "grande transformação", oposta àquela referida por Polanyi (2012), tendo em vista a descorporificação do trabalho humano que serve ao atual sistema capitalista. Temos, hoje, portanto, o trabalho sem corpo da era do *software* que não mais vincula o capital à mão de obra, como antes, deixando-o fluido, líquido e sem fronteiras (BAUMAN, 2001, p. 153-154).

Em 1940, Polanyi (2012) já denunciava o mito do livre mercado que atingiu sua plenitude a partir do século XIX e se baseou na crença de que a sociedade humana deve se subordinar aos mercados autorregulados, ao aduzir que "a redução do homem à mão de obra e da natureza à terra, sob o impulso da economia de mercado, transforma a história em um drama profundo", no qual quem tem que dar a última palavra é a sociedade.

Propõe que sejam buscadas alternativas capazes de reafirmar os valores essenciais da vida humana, antes que os "moinhos satânicos"2 destruam todas as necessidades do homem. Propugna, pois, pela criação de uma sociedade internacional que seja capaz de reconstituir o tecido institucional para suportar melhor o choque das mudanças, sem rompimento da coesão social (POLANYI, 2012, XI).

O trabalho primitivo, que ainda não podia ser considerado um trabalho produtivo, ligava-se à própria subsistência do homem, envolvendo atividades como coleta de alimentos, caça e produção de objetos e armas. Na sequência, na Grécia Antiga e no Império Romano, o trabalho passou a ser visto como castigo ou desonra, uma vez que competia apenas aos escravizados o desempenho de atividade laboral em proveito de outrem. Assim, os trabalhadores escravizados não eram sujeitos de direito e não podiam pactuar livremente sua contratação ou condições de trabalho. Logo, não se pode falar em autonomia da vontade ou liberdade nessa quadra da história, porquanto os escravos não passavam de objetos de direito.

Na Idade Média, a relação entre trabalho e liberdade assumiu novos contornos, tendo em vista que ao lado do trabalho escravo passaram a vigorar outras formas de labor, como a servidão e, em um segundo momento, as corporações de ofício, onde os trabalhadores já gozavam de um grau a mais de *status* social, embora ainda não fossem propriamente livres.

No sistema feudal, as técnicas de produção ainda eram pouco desenvolvidas, mas os servos já podiam ser considerados sujeitos de direito, embora não recebessem contraprestação em dinheiro. Havia vários graus de servidão e o trabalho era exercido em áreas rurais, em atividades ligadas à agricultura e à pecuária, em completa dependência dos senhores feudais, a quem incumbia fornecer os insumos de produção, além de proteção militar.

Assim, nos exórdios do feudalismo, a terra constituía a medida de riqueza do homem. Com a posterior expansão do comércio, após as Cruzadas e as formações das primeiras cidades em torno das grandes feiras, organizadas entre os séculos X a XV, surgiu um novo tipo de riqueza: o dinheiro, e com ele, formou-se também um novo grupo social, qual seja o da classe média, que passou a viver e a trabalhar de uma forma completamente nova (HUBERMAN, 1980).

No fim da Idade Média, com a migração do campo para a cidade, assistiu-se à ampliação e disseminação das atividades comerciais praticadas por comerciantes e artesãos. Nas cidades, os trabalhadores começaram a organizar-se profissionalmente em grupos para buscar proteção social e econômica, formando as chamadas *corporações de ofício*, hierarquicamente

2 Expressão criada por Polanyi (2012) na obra *A grande transformação: as origens de nossa época*.

organizadas em mestre artesão, companheiros ou jornaleiros e aprendizes. As corporações de ofício, assim, representaram um avanço, em termos de valorização do trabalho, atingindo seu apogeu no século XIII e decadência a partir do século XIV, por efeito do crescimento das rotas comerciais e óbices para que os trabalhadores pudessem evoluir de uma categoria para outra.

Na época, estabeleceram as corporações verdadeiras relações de subordinação entre seus membros, de forma que os mestres eram os donos dos meios de produção e da técnica, além de reguladores da disciplina e da execução do trabalho. Companheiros e aprendizes produziam para os mestres, mediante contraprestação. Nesse momento, também ainda não havia plena liberdade de contratação, embora as distâncias entre patrão e trabalhador não fossem tão grandes – pelo menos no início da formação dessas instituições, quando ainda era possível ao aprendiz ser promovido a mestre.

As corporações de ofício, no entanto, começaram a constituir obstáculos para a formação do Estado nacional e da incipiente burguesia comercial que se formava no início da Idade Moderna, já que as declarações de direitos do período pregavam o princípio da liberdade sob várias dimensões (também liberdade no trabalho), como essencial para o regime capitalista que nascia.

Por conseguinte, a Lei Le Chapelier, de 1791, promulgada após a Revolução Francesa, aboliu as corporações de ofício. Como explicitado por Gaia (2019, p. 17), "ao ascender ao poder, a classe social burguesa estabeleceu uma nova forma de organização da sociedade, fundada no liberalismo político-jurídico". Então, o modelo constitucional que fundou os modernos Estados assentou-se em um tripé de direitos fundamentais de primeira dimensão: liberdade, igualdade e propriedade, pregando a abstenção estatal na esfera particular como forma de incrementar o sistema capitalista de produção.

Em Nascimento (2010, p. 46-47), percebe-se que o mercantilismo foi o responsável pelo acúmulo de capitais necessário para a industrialização e para o incremento das atividades comerciais na Europa do século XVIII, contribuindo para a formação de um novo tipo de Estado e de sociedade. No Estado liberal, surgido como reflexo político e jurídico dessa nova sociedade centrada na razão, os poderes públicos passaram a ser limitados pelas leis e pelos direitos fundamentais previstos nas Constituições. Por outro lado, o indivíduo também carecia de proteção estatal para o pleno desenvolvimento de sua liberdade econômica. Desenvolveu-se, a partir daí, a noção de Estado mínimo, mas "mesmo nesse período, os poderes públicos não se quedam totalmente inativos do âmbito socioeconômico".

Destarte, o modelo liberal consagrava a regra básica de não intervenção do Estado no domínio econômico, além de não reconhecer os direitos sociais como prerrogativas

fundamentais passíveis de plena efetivação. Desse modo, o liberalismo econômico alterou profundamente as relações de trabalho e passou a permitir o entabulamento de contratos de trabalho pactuados livremente pelas partes. As tecnologias, que levaram às novas formas de produção, foram imprescindíveis para o crescimento da economia do período, substituindo, aos poucos, a atividade comercial pela industrial, e concorrendo para a formação do capitalismo do século XIX.

Daí em diante, três revoluções industriais mudaram substancialmente o mundo e transformaram a forma como os homens criam valor e relacionam-se entre si e com o meio ambiente. Como será abordado ao longo do trabalho, a tecnologia sempre foi um fator propulsor de todas as mudanças ocorridas nas relações capital-trabalho, embora não se possa perder a noção de que ela não é neutra e deve servir ao homem, e não o contrário.

A primeira revolução industrial, iniciada na indústria têxtil da Grã-Bretanha, em meados do século XVIII, representou um marco no desenvolvimento do sistema capitalista, alterando as relações de trabalho até então existentes. Nessa fase, o mundo presenciou avanços extraordinários, que vão além da indústria têxtil, tais como a manufatura do aço, o motor a vapor e as estradas de ferro, que originaram sistemas novos de produção, com foco na liberdade econômica de contratar e empreender, tornando o mundo moderno mais próspero.

Autores como Gaia (2019) lembram que ainda que firmadas sob o princípio da liberdade de trabalhar e de contratar, essas novas relações de trabalho assalariadas instauradas no início da industrialização foram incapazes de representar uma verdadeira forma de trabalho livre e independente dos proprietários dos meios de produção. É como se a liberdade passasse a existir apenas no aspecto formal, constituindo um instrumento de afirmação e dominação da embrionária burguesia industrial, que passou a estabelecer todas as condições em que o trabalho tinha que ser prestado no interior das fábricas, explorando o labor humano como se fosse uma mercadoria. Com tal característica, a relação de dependência do trabalhador com o capitalista foi ainda mais intensificada, ainda que sob o manto de uma falsa liberdade.

Em Polanyi (2012), extrai-se a ideia de que a economia não é autônoma – como prega a teoria econômica clássica –, mas subordinada à política, à religião, às relações sociais. Antes do século XIX, a economia humana sempre esteve embutida na sociedade, daí porque o propósito de uma economia de mercado desincrustada, plenamente autorregulada, é, para o autor, projeto utópico e impossível.

Para o susodito autor, é errado tratar a natureza e os seres humanos como objetos, cujos preços são determinados unicamente pelo mercado, uma vez que essa ideia viola princípios sagrados que governam as sociedades há séculos. À vista disso, propõe que o Estado continue

intervindo para ajustar a oferta de moeda e de crédito, assim como no âmbito do emprego, para manejar a demanda cambiante por trabalhadores, atenuando os períodos de desemprego, além de educar e treinar futuros trabalhadores para as mudanças naturais que ocorrem no mundo do trabalho. Verifica-se, assim, que já naquela época, Polanyi (2012) pregava a intervenção necessária do Estado nas esferas econômica e social, com fins de efetivação da justiça social.

Segundo Schwab e Davis (2018), no período entre 1870 e 1930, uma nova onda de tecnologias inter-relacionadas passou a compor as oportunidades que surgiram com a primeira revolução industrial. Assim, a segunda revolução marcou o início do mundo moderno, com o advento da energia elétrica, dos programas de saneamento e das viagens aéreas internacionais. Por volta de 1950, surgiram as principais tecnologias da terceira revolução industrial, como a da informação e da computação digital, com capacidade de armazenar, processar e transmitir informações em formato digital, o que deu nova forma a quase todas as indústrias existentes e mudou a vida das pessoas.

O impacto dessas três revoluções industriais provocou o aumento das riquezas do mundo, principalmente nos países do Norte. Contudo, por outro lado, vem precarizando as relações de trabalho, não só pela substituição pura e simples do homem pela máquina ou pela extinção de postos tradicionais de trabalho, mas também pela criação de novos modelos de relações laborais, flexibilizados e/ou desregulamentados, marcados pela lógica global do neoliberalismo, contribuindo para um dos maiores problemas atuais, especialmente em países periféricos como o Brasil: a desigualdade social crescente.

A propósito, Ribeiro (2019) afirma que o processo de globalização, responsável pela universalização da circulação de capital, pessoas, bens e ideias, juntamente com o avanço tecnológico observado em diversas áreas do conhecimento, romperam com uma premissa da era moderna: a da soberania dos Estados nacionais. Assim, os governantes veem-se hoje entre a cruz e a espada, sem saber se direcionam suas políticas para o bem-estar da população ou atendem aos desejos do mercado, particularmente o financeiro.

Desse modo, a tendência que se observa é de esvaziamento dos direitos dos cidadãos em prol de uma desregulamentação da economia e precarização do trabalho, além de uma regressividade da tributação, o que vem ocorrendo paulatinamente, desde o fim da década de 1970, com as políticas neoliberais que passaram a dominar todo o mundo, levando ao aumento da desigualdade e ao crescimento do poder econômico das multinacionais (RIBEIRO, 2019).

Impende destacar que a valorização do trabalho humano como atividade digna e não apenas necessária para a satisfação de necessidades imediatas dos trabalhadores representa, historicamente, um processo longo, mesmo sob a perspectiva do mundo europeu, tendo início

somente a partir da consolidação da sociedade industrial e de suas lutas políticas e sociais, coincidentes com as primeiras declarações internacionais de direitos, a exemplo da Declaração de Filadélfia, de 1944, e da Declaração Universal dos Direitos Humanos, de 1948; além das primeiras Constituições que inauguraram o novo paradigma do Estado Social, como a mexicana, de 1917, e a alemã, de 1919.

Supiot (2014) reflete que após a Segunda Guerra Mundial e os horrores verificados com o nazismo, tornou-se premente criar uma nova ordem internacional civilizada, fundada na justiça social, com a submissão de todos os Estados, em respeito aos direitos e às liberdades universalmente reconhecidos.

Deveras, a Declaração de Filadélfia de 1944 surgiu como um instrumento internacional capaz de exprimir "essa vontade de recolocar a força a serviço do direito e de estabelecer os princípios comuns a toda espécie de ordem jurídica" (SUPIOT, 2014, p. 18).

As experiências das revoluções industriais anteriores demonstram que para que os benefícios das novas tecnologias sejam plenamente obtidos na quarta revolução industrial, que estamos vivenciando no tempo presente, as instituições devem satisfazer três desafios importantes: garantir que os benefícios da quarta revolução sejam distribuídos de forma justa; gerenciar as externalidades negativas, no sentido de atenuar seus possíveis riscos e danos, principalmente em relação ao mercado de trabalho; e garantir que a quarta revolução seja liderada por humanos para benefício deles mesmos (SCHWAB; DAVIS, 2018).

Na atualidade, os trabalhadores uberizados3, mesmo exercendo atividades que a princípio os excluem da cidadania regulada pelo contrato de trabalho e protegida pelo Direito do Trabalho, atuam no mundo real como verdadeiros trabalhadores assalariados, compondo o que o professor Ricardo Antunes (2020a) denomina de *classe-que-vive-do-trabalho*, apesar do discurso neoliberal e do *marketing* do capital que fazem transparecer à sociedade que os plataformizados atuam livremente no mercado como empreendedores.

A partir dessa contextualização, analisam-se os modelos de produção desenvolvidos durante as várias revoluções industriais, principalmente relativos à quarta revolução industrial, enfatizando seus impactos na força de trabalho humana para demonstrar que apesar das formas precarizadas que prevalecem atualmente, o trabalho humano ainda deve ocupar posição central na vida dos indivíduos que compõem a sociedade.

Desse modo, é importante pontuar que as inovações tecnológicas não estão levando ao fim do trabalho humano (CASILLI, 2020), mas apenas ao fim das formas subordinadas e

3Motoristas, motociclistas, ciclistas e pedestres contratados por empresas de transporte de mercadorias ou de passageiros que atuam por meio de plataformas digitais, mediante o uso de aplicativos e algoritmos.

regulamentadas de trabalho, com a finalidade de transformar o trabalhador em um falso autônomo (DEGRYSE, 2019).

Impende destacar que os atuais uberizados veem suas atividades cotidianas como moralmente legítimas e dignas, além de necessárias para a boa convivência social e construção do bem-estar pleno dos cidadãos, e não apenas como mera forma de ganhar dinheiro para a satisfação de necessidades básicas imediatas, como deixa claro o senhor Paulo Lima, apelidado de *O Galo*, que se autoidentifica como representante dos entregadores antifascistas na cidade de São Paulo, em entrevista concedida ao DigiLabour4.

## 2.1 A organização do trabalho e a dialética capital-trabalho nas três primeiras revoluções industriais

A primeira revolução industrial consistiu em um processo de inovação tecnológica que mudou as técnicas de produção até então existentes e, consequentemente, as relações laborais, inaugurando um novo sistema de produção capitalista.

Em Gaia (2019), concebe-se que o grande período de desenvolvimento da indústria ocorreu a partir do século XVIII, com a invenção da máquina a vapor, em 1708, por Newcomen, e da primeira máquina de fiação promovida por cilindros de torção, pelos britânicos Lewis Paul e Wyatt, em 1738. A invenção dessas máquinas, entre outras, teve o papel de substituir o trabalho físico humano.

A partir do século XVIII, o trabalho tem seu *status* alterado pela racionalidade econômica que passa a separar o homem de sua força de trabalho, sujeitando-o aos ritmos intensos das indústrias, fazendo com que o trabalho sofra alteração em sua natureza, convertendo-se de atividade que fazia parte da vida para "modo de ganhar a vida". Desse modo, a força de trabalho humana passou a ser a medida de valor e de produção de riquezas. Porém, mesmo a serviço do capital, o trabalho concreto continuou a existir "como condição *sine qua non* para a reprodução social sob a forma capitalista" (ORGANISTA, 2006, p. 31).

Com o desenvolvimento urbano e o aumento do consumo interno e externo observados no período, emerge a necessidade de aumento da produção de bens, o que só foi possível devido à centralização do trabalho no interior das fábricas nascentes. Por conseguinte, surge a primordialidade de controle e organização da atividade produtiva para garantir o aumento da produtividade, assegurando, inclusive, a qualidade da produção. Para tanto, torna-se essencial

4 Disponível em https://digilabour.com.br/2020/07/02/e-luta-de-classes-mesmo-sem-conversinha-entrevista-com-galo-dos-entregadores-antifascistas/. Acesso em: 6 mar. 2021.

a vigilância e o controle da atividade dos trabalhadores por outros trabalhadores, por sua vez, controlados pelo proprietário, em um sistema de supervisão direta e hierárquica que levou à criação do instituto da subordinação jurídica.

Cumpre sobrelevar as dificuldades enfrentadas nesse processo de estabelecimento de novas atividades produtivas e contratação livre de mão de obra, tendo em vista que a maioria da força de trabalho concentrada nas cidades era originária do meio rural e as novas atividades exigiam um mínimo de conhecimento técnico para serem desempenhadas.

Como havia um excedente de mão de obra disponível nesse momento inicial do capitalismo, aproveitou-se a força de trabalho de mulheres e crianças, que representavam uma oportunidade de redução de custos, já que a eles se pagavam salários menores por uma jornada maior de trabalho, o que satisfazia plenamente a lógica do capitalismo que surgia.

A primeira revolução industrial, portanto, caracteriza-se pelo desenvolvimento de novas tecnologias, novas formas de organização da força de trabalho, com destaque para a alta rotatividade da mão de obra não qualificada e para a superexploração da força de trabalho, principalmente feminina e infantil, além da fraca resistência dos trabalhadores para se organizarem e protestarem contra esse estado de coisas.

Na acepção de Gaia (2019, p. 26), durante a primeira revolução industrial, "o trabalhador passou a ser, como aponta Marx, verdadeiro elemento acessório da máquina, contribuindo para o seu processo de alienação". E prossegue ratificando que a nova forma produtiva, impulsionada pela necessidade de velocidade do processo, passou a ser determinada pelo maquinismo, reduzindo o trabalhador a mero instrumento do detentor dos meios produtivos, sendo esse o primeiro passo em direção ao automatismo característico da terceira e quarta revoluções industriais, tendência que se alastra também para o setor de serviços.

A segunda revolução industrial, intensificada pelo uso de métodos científicos na produção, teve início no século XIX e perdurou até a metade do século XX, constituindo um processo contínuo de impacto também no tocante às relações de trabalho. Esse período destaca-se pela criação de novas fontes de energia, como a eletricidade, o motor de combustão interna, a fundição do aço e o início das tecnologias de comunicação e informação.

A concentração do trabalhador nas fábricas e a intensificação de sua subordinação ao capital, já no fim da primeira revolução, gerou um intenso desequilíbrio nas relações capital-trabalho. O excedente de mão de obra, associado ao ímpeto de lucro do modelo liberal econômico vigorante, começou a imprimir jornadas de trabalho cada vez maiores, sem o consequente aumento real de renda. Por outro lado, a degradação das condições laborais, aliada

às novas técnicas de produção que estavam gradativamente substituindo parte da mão de obra pelas máquinas, originaram o surgimento e a organização dos primeiros movimentos operários.

Nesse sentido, Gaia (2019, p. 29) esclarece que

> a insatisfação operária também foi fomentada pelo aumento do tempo de trabalho nas fábricas. Karl Marx constatou, ao analisar a "mais-valia absoluta' e a "mais-valia relativa', que a variável denominada duração da jornada de trabalho desempenhava importante papel para o incremento da mais-valia capitalista. Em um momento inicial - como na primeira revolução industrial e na primeira fase da segunda revolução industrial – o aumento do tempo de trabalho excedente era essencial para que o capitalista pudesse ampliar seus lucros.

A luta da classe operária acabou contribuindo para o surgimento das primeiras regras de proteção ao trabalho e para a criação do Direito do Trabalho como produto cultural do século XIX e das transformações econômico-sociais e políticas ocorridas no período. Nessa quadra da história, nota-se que a relação de trabalho subordinada era o motor do processo produtivo característico daquele tipo de sociedade.

Por sinal, Delgado (2019) lembra que em fins do século XVIII e durante o século XIX, criaram-se na Europa e nos Estados Unidos todas as condições fundamentais para a formação do trabalho livre, mas subordinado, que propiciaram o surgimento do Direito do Trabalho.

Nesse sentido, Supiot (2016, p. 119) menciona que "foi o contrato de trabalho a tempo completo e com duração indeterminada que desempenhou este papel de acto-condição capaz de dar aos trabalhadores uma verdadeira identidade profissional".

Assim, a chave da socialização do homem pelo trabalho é o contrato de duração indeterminada, que se integra a uma forma jurídica estável, uma espécie de estatuto do trabalhador assalariado (SUPIOT, 2016). Conclui-se, portanto, que as formas precárias e inseguras de labor atualmente existentes não servem para a verdadeira socialização do homem pelo trabalho.

A partir da segunda revolução industrial, surgem os modelos de organização do trabalho que ficaram conhecidos como *taylorista* e *fordista*. Em fins da primeira revolução, a mão de obra diretamente empregada no processo de produção passou a ser menos necessária conforme a tecnologia da época avançava, o que originou a necessidade de reorganização produtiva, com a segmentação do trabalho humano.

Nesse contexto, Gaia (2019) aduz que para entender as transformações desse período, torna-se necessário apresentar a distinção que Marx faz entre trabalho produtivo e improdutivo: aquele seria o que representa a força de trabalho capaz de gerar de modo direto a produção de

mais-valia, uma vez que é imediatamente consumido; este, por sua vez, é o caracterizado como trabalho imaterial, utilizado apenas indiretamente no processo produtivo.

Os sistemas de organização de trabalho taylorista e fordista basearam-se em um modelo de trabalho industrial produtivo. O Taylorismo representou uma profunda modificação no sistema de organização do trabalho humano, com foco na padronização e no aumento da produtividade, reproduzindo um verdadeiro "método científico de organização do trabalho fundado na disciplina obreira e na especialização das tarefas a serem executadas pelo trabalhador na produção industrial" (GAIA, 2019, p. 34).

Denota-se no cenário capitalista atual – em que grande parte dos ativos que dominam a economia orientada a dados são intangíveis, modificando estruturalmente a relação capital-trabalho – uma troca acentuada do trabalho produtivo pelo improdutivo, uma vez que o crescente setor de serviços e as novas formas de trabalho representam espécies de trabalho improdutivo, considerando-se a distinção marxiana já apontada (MARX, 2017).

Pensado inicialmente como forma de controlar os custos de produção, o modelo taylorista imprimiu mudanças significativas ao mundo do trabalho da época, ao segmentar as tarefas, simplificá-las e aumentar o poder disciplinar sobre o empregado, visando ao aumento da produtividade e do lucro.

O paradigma de organização fordista, desenvolvido no início do século XX, por Henry Ford, era muito parecido com o modelo anterior, daí porque alguns autores aglutinarem os dois como se fossem apenas um, denominando-o *taylorista-fordista*.

O modelo de Ford é reputado na organização científica do trabalho como centro do sistema produtivo. Baseou-se na rigidez da produção e na segmentação das tarefas executadas, com otimização do tempo de trabalho. Assim, os trabalhadores foram introduzidos, de maneira organizada e linear, na produção, com foco na redução de custos, embora com eficiência.

A visão macroeconômica desse modelo de produção capitalista prega que a produção em massa de bens acarreta a redução de seu custo unitário, ampliando o consumo e, consequentemente, aumentando o lucro das empresas. Outra providência do fordismo foi dar aos trabalhadores renda e tempo livre suficientes para também consumirem os produtos que fabricavam, havendo nesse período maior formalização das relações de trabalho, bem como maior estabilidade dos salários pagos aos trabalhadores.

Nessa lógica, Antunes (2015, p. 35) afirma que o fordismo se assentou nos seguintes elementos identificadores:

> produção em massa, através da linha de montagem e de produtos mais homogêneos; através do controle dos tempos e movimentos pelo cronômetro taylorista e da produção em série fordista; pela existência do trabalho parcelar e pela fragmentação das funções; pela separação entre elaboração e execução no processo de trabalho; pela existência de unidades fabris concentradas e verticalizadas e pela constituição/consolidação do operário-massa, do trabalhador coletivo fabril, entre outras dimensões.

Impende salientar que embora tenha havido a superação do fordismo nas relações de trabalho da era 4.0, ainda se encontram presentes alguns traços característicos do modelo de Ford, embora de forma disfarçada, como, por exemplo, o extremo controle exercido pelos algoritmos sobre o tempo de trabalho de entregadores e motoristas por aplicativos vinculados às plataformas digitais.

A terceira revolução industrial, marcada pelo desenvolvimento científico ocorrido após a Segunda Guerra Mundial – com o surgimento de tecnologias ligadas ao setor de informação, como o desenvolvimento de computadores, microeletrônica, telecomunicações –, aliada a um cenário de crise econômica, superprodução das indústrias existentes e retração do mercado consumidor, levaram à necessidade de reestruturação do modelo de produção taylorista-fordista, a partir da concepção de produção enxuta, o que impactou diretamente os postos de trabalho existentes. A situação agravou-se após a crise do petróleo e o aprofundamento das ideias liberais de forma global, a partir da década de 1970.

Diante desse cenário de crise, Antunes (2015, p. 35) atribui à Sabel e Piore (1984) a elaboração da tese da "especialização flexível", embora destaque que os autores receberam duras críticas em sua época, referentes à impossibilidade de generalização desse modelo como substituto do fordismo. Assim, especialização flexível seria

> a expressão de uma processualidade que, tendo especialmente a "Terceira Itália" como experiência concreta, teria possibilitado o advento de uma nova forma produtiva que articula, de um lado, um significativo desenvolvimento tecnológico e, de outro, uma desconcentração produtiva baseada em empresas médias e pequenas, "artesanais".

No mesmo período, no Japão, pensou-se em um novo modelo de reestruturação capitalista, denominado *Toyotismo*, caracterizado por produção enxuta, redução dos custos de produção, descentralização produtiva, eliminação do desperdício e flexibilização da força de trabalho. Trata-se de uma reestruturação profunda, tendo em vista que a antiga produção em massa é substituída pela *just in time*, ou seja, só se produz o que for encomendado antes pelo mercado consumidor. O aprofundamento desse modelo originou o fenômeno descrito hoje como *uberização* do trabalho.

O Toyotismo propõe a descentralização produtiva a fim de promover a elevação da produtividade com redução de custos, uma vez que os vários elementos constituintes do produto final são fragmentados por múltiplos fornecedores independentes, o que acaba gerando a natural diminuição do quadro de empregados da empresa. Por outro lado, o modelo também incentiva o aumento do desempenho do trabalhador, tanto individual quanto coletivo, fixando adicionais de produtividade por metas alcançadas. No plano subjetivo, o novo modelo passa a tratar o empregado como "parceiro" ou "colaborador".

Para Antunes (2015, p. 231), enquanto no modelo fordista, cerca de 75% da produção era desempenhada no interior da fábrica, no Toyotismo, "somente 25% é produzido no seu interior", horizontalizando-se o processo produtivo e transferindo para terceiros uma grande parte da produção.

A partir dos problemas originados pelo Toyotismo, como a criação de mão de obra excedente, os modelos subordinados clássicos de contratação de trabalho começaram a ser questionados no mundo todo, o que propiciou o surgimento, notadamente no cenário neoliberal, de novas formas de trabalho precárias: temporárias, terceirizadas ou intermitentes.

No plano político, a crise estrutural do capitalismo, responsável pela implantação e posterior recrudescimento do modelo toyotista nos países centrais, levou ao enfraquecimento do que restava do antigo Estado de Bem-Estar Social. Por outro lado, o problema agravou-se pela imposição (por parte do capital) da extensão do padrão neoliberal global, focado na competitividade e concorrência sem limites, aos países do Sul, que já contavam com um modelo mais fraco de Estado Social e com relações laborais já precarizadas.

No filme *Tempos modernos* (1936), Charles Chaplin apresenta uma visão do mundo do trabalho do século passado nos moldes da estrutura taylorista-fordista, onde o trabalhador, um verdadeiro proletário industrial típico, desenvolvia seu trabalho em série em uma grande fábrica verticalizada, sob a vigilância de uma pessoa humana que lhe transmitia comandos. Atualmente, é no filme *Você não estava aqui* (*Sorry, we missed you*, 2019), do cineasta britânico Ken Loach, que se pode perceber com perfeição a imagem do mundo do trabalho contemporâneo e do trabalhador uberizado, que labora sem o mínimo de segurança econômica ou jurídica, qualquer tipo de estabilidade ou mesmo dignidade5.

No modelo tradicional de contratação, os riscos do empreendimento correm por conta do empregador, diferentemente do que começou a ocorrer após o Toyotismo, onde se caminha para um modelo em que os riscos do empreendimento e os custos da produção são transferidos

5 Disponível em https://www.youtube.com/watch?v=ysjwg-MnZao. Acesso em: 9 mar. 2021.

para o próprio trabalhador, parte mais enfraquecida da relação laboral, gerando um desequilíbrio e uma precarização sem precedentes, já verificada no trabalho uberizado.

O próximo item procura apontar os motivos pelos quais as mudanças sofridas no mundo do trabalho, a partir da quarta revolução industrial, são ainda mais profundas do que as verificadas nas três revoluções anteriores, uma vez que hoje se pretende reinventar a própria relação capital-trabalho.

## 2.2 A globalização e a quarta revolução industrial: mudanças no mundo do trabalho

Esclarece Supiot (2007, p. 268) que a globalização não é um fenômeno radicalmente novo, mas a etapa final de um processo cujas origens remontam ao Renascimento e à conquista do Novo Mundo. Afirma, inclusive, que "só se poderá viver a globalização se ela for pensada não como um processo de uniformização dos povos e das culturas, mas como um processo de unificação que se nutre da diversidade deles".

Lembra o autor citado que, no contexto do que o Primeiro-Ministro britânico chamou de *global race* (corrida global ou corrida mortal), em que os mais fracos sucumbirão, "o Direito do Trabalho é denunciado em todos os países europeus como o único obstáculo à realização do direito ao trabalho" (SUPIOT, 2018, p. 28).

Emprega-se o termo *globalização* para designar o processo irreversível de integração econômica, social, política e cultural propiciado pelos avanços tecnológicos, responsável pela eliminação de fronteiras físicas e que tem contribuído para a liberalização do comércio internacional, privatizações, desregulamentação dos mercados, precarização da mão de obra, entre outras consequências positivas e negativas.

Para Ribeiro (2019, p. 11), o fenômeno da globalização gera o crescimento do poder das multinacionais, na medida que fragiliza os trabalhadores e os Estados nacionais, contribuindo para o aumento da desigualdade social e para a concentração da riqueza. Aliás,

> se por um lado, a globalização tornou possível a redução da desigualdade entre nações, alcançando várias centenas de milhões de pessoas dos países emergentes acima do limiar da pobreza absoluta, por outro lado, dentro delas, a globalização tem muitas vezes, direta ou indiretamente contribuído para o aumento da desigualdade.

Nessa esteira, é importante sublinhar que as consequências sociais da globalização não devem produzir retrocessos e rebaixamentos de direitos sociais conquistados. Em razão disso, tornou-se necessário, no plano internacional, a criação de normas e ações efetivas como reação

às condições indignas e injustas que vêm atingindo milhões de trabalhadores no mundo. Nesse sentido, a Organização Internacional do Trabalho (OIT) desenvolveu a noção de trabalho decente, com o intuito de minorar os efeitos nefastos da globalização que, em conjunto com as novas tecnologias, suscitam mudanças significativas no mundo do trabalho.

A expressão *indústria 4.0* foi utilizada pela primeira vez em 2011, na feira de Hannover, Alemanha, para descrever o fenômeno que está revolucionando a organização das cadeias globais de valor, mediante a criação de fábricas inteligentes que criam um mundo novo onde os sistemas humanos e virtuais cooperam de forma global e flexível (SCHWAB, 2016).

O termo *revolução* traz a ideia de ruptura com o paradigma anterior. Como afirma a professora da Faculdade de Lisboa, Nazaré Cabral, a quarta revolução industrial é a revolução da inteligência artificial e da robotização, que aproveita as potencialidades abertas pela revolução anterior, de modo que a inteligência artificial é construída e alimentada a partir da coleta e do tratamento de um grande volume de dados que depois são replicados, em um processo de constante aprendizagem, com vistas a resolver problemas mais ou menos complexos6.

Para o economista Schwab (2016), há autores que defendem que todas as inovações trazidas pela quarta revolução, tais como inteligência artificial, algoritmo, robótica, internet das coisas, impressão em 3D, nanotecnologia e afins, não passam de mais um aspecto da terceira revolução industrial, como se estivéssemos vivenciando hoje uma mera continuação do referido período histórico. No entanto, defende que a velocidade dessas mudanças, aliada à amplitude e à profundida delas, além do impacto sistêmico – já que estão transformando sistemas inteiros entre os países e dentro deles – apontam para um momento de ruptura capaz de justificar uma quarta e distinta revolução, marcada pelo surgimento de novos modelos de negócios, capazes de alterar substancialmente o modo como vivemos, informamo-nos, comunicamo-nos e trabalhamos.

Nesse cenário, é fácil perceber as alterações que as mudanças tecnológicas, ao lado da globalização e do receituário neoliberal, estão imprimindo ao mundo do trabalho, onde novas formas de labor começam a surgir, ao lado dos velhos modelos de contratação, como o trabalho por intermédio de plataformas digitais. Urge não perder de vista que por trás da plataforma, há um ser humano que não é virtual e cujo labor deve ser protegido, como reflexo de sua dignidade.

---

6 Disponível em: https://observatorio.almedina.net/index.php/2021/02/04/o-impacto-da-nova-revolucao-industrial-no-emprego-e-no-mercado-de-trabalho-efeitos-amplificados-com-a-covid-19. Acesso em: 10 fev. 2021.

Os novos modelos visam a desvincular o capital da força de trabalho humana, reduzindo ao máximo os custos de produção e operação, uma vez que "hoje é possível criar uma unidade de riqueza com muito menos trabalhadores, em comparação a 10 ou 15 anos, porque os custos marginais das empresas digitais tendem a zero" (SCHWAB, 2016, p. 18).

Como se depreende, a quarta revolução industrial é capaz de gerar benefícios consideráveis ao crescimento econômico e, em igual medida, trazer riscos à sociedade. Os benefícios dizem respeito aos novos produtos e serviços que facilitam a vida dos consumidores e são oferecidos praticamente sem custos, e de forma rápida. Os maiores desafios parecem localizar-se no mundo do trabalho e da produção, exacerbando as desigualdades sociais, uma vez que os grandes beneficiários dessas inovações são os detentores do capital tecnológico, acentuando o fosso já existente entre eles e os que dependem exclusivamente do trabalho desenvolvido.

Assim, Schwab (2016, p. 54-55) indaga:

> será que esse é o começo de uma revolução do novo trabalho flexível que irá empoderar qualquer indivíduo que tenha uma conexão de internet e que irá eliminar a escassez de competências? Ou será que irá desencadear o início de uma inexorável corrida para o fundo em um mundo de fábricas virtuais não regulamentadas? Se o resultado for o último - um mundo do precariado, uma classe social de trabalhadores que se desloca de tarefa em tarefa para conseguir se sustentar enquanto perde seus direitos trabalhistas, ganhos das negociações coletivas e segurança no trabalho -, será que isso criaria uma grande fonte de agitação social e instabilidade política?

Como se vê, ainda estamos diante de muitas perguntas que começam a ser respondidas, uma vez que as pesquisas empíricas apontam que a quarta revolução industrial está criando menos postos de trabalho do que as anteriores, além de propiciar formas flexibilizadas e desregulamentadas de trabalho, ampliando o espectro da precarização laboral.

Diante dessa realidade, Schwab e Davis (2018, p. 59) assinalam que "nos Estados Unidos 94% dos novos postos de trabalho, criados entre 2005 e 2015 são empregos em formas alternativas de trabalho, sem a proteção social, os direitos trabalhistas ou até mesmo algum controle significativo por parte dos trabalhadores".

Outrossim, pesquisa realizada também nos Estados Unidos concluiu que em uma ou duas décadas, cerca de 47% do emprego total do País estará em risco, em razão das alterações velozes no mercado de trabalho decorrentes da quarta revolução industrial (SCHWAB, 2016).

A atual revolução tecnológica exige que as empresas repensem seus modelos de funcionamento, utilizando-se da tecnologia já existente de forma combinada com os novos paradigmas de negócios criados pelo capitalismo de plataforma. Assim, para entender como

funcionam esses novos padrões, é oportuno destacar os conceitos de algoritmo e de internet das coisas – esta última concebida como a relação entre as coisas (bens, produtos, serviços, lugares) e as pessoas, que se torna possível graças às diversas plataformas e tecnologias conectadas com a finalidade de aproximar o mundo físico do digital.

Para Harari (2016, p. 91), "um algoritmo é um conjunto metódico de passos que pode ser usado na realização de cálculos, na resolução de problemas e na tomada de decisões".

Além de o ser humano poder ser substituído diretamente pela máquina, outra faceta atual da era digital é a possiblidade de controle algorítmico do labor humano. Nesse último caso, altera-se a forma de exploração do trabalho, mas a natureza da relação continua a mesma: de um lado, tem-se a empresa detentora da plataforma digital, do algoritmo e do capital; de outro, o indivíduo, que tem somente a sua força de trabalho para ser apropriada por essa nova realidade intersubjetiva, em troca da contraprestação necessária à sobrevivência.

Impende destacar que em nível global, os mercados de trabalho estão concentrando-se em um grupo muito especializado de empresas, as *big techs*, organizadas como plataformas digitais que, em longo prazo, serão as únicas capazes de inovar e sobreviver em um mundo de competição extrema, fazendo prevalecer seus modelos de negócios, produtos e serviços, conforme suas próprias regras do jogo, desconsiderando a grande massa vulnerável de trabalhadores que só possui sua força física para oferecer. Nesse cenário perigoso, as desigualdades sociais agravar-se-ão, podendo originar inúmeros danos à sociedade, como o aumento da miséria, da violência, a agitação social e o enfraquecimento das democracias internas.

Para minorar os impactos negativos das novas tecnologias no mundo do trabalho, Schwab (2016) propõe que os líderes mundiais preparem a força de trabalho e desenvolvam modelos de formação acadêmica capazes de ensinar os indivíduos a trabalharem em colaboração com as máquinas, cada dia mais capazes e inteligentes.

Na atualidade, o trabalhador tem sua esfera de autonomia ampliada, rompendo com o velho paradigma taylorista-fordista que o mantinha preso ao interior da fábrica, cumprindo ordens emanadas de uma pessoa física. A quarta revolução industrial exacerbou o modelo toyotista de produção ao inserir a ideia de autonomia na forma de execução dos serviços. No entanto, essa pretensa liberdade não pode chegar ao ponto de excluir esses novos trabalhadores dos sistemas de proteção legislados e negociados, conforme as normas próprias do direito laboral de cada País, sob pena de crescerem os fenômenos relacionados à precarização, como a pejotização, a terceirização, o trabalho intermitente e a própria *uberização*.

Frente a todos esses desafios, é necessário haver um esforço conjunto na busca de alternativas que possibilitem que os aspectos positivos da quarta revolução prevaleçam sobre os negativos. Nesse sentido, "devemos iniciar a reestruturação de nossos sistemas econômicos, sociais e políticos para tirar o máximo proveito das oportunidades apresentadas" pelas novas tecnologias (SCHWAB, 2016, p. 113).

Cabral (2021) assinala que estudos acadêmicos e realizados no seio de organizações internacionais relevantes, como a OIT e a Comissão Europeia, demonstram que a quarta revolução industrial vem acarretando importantes consequências sobre o emprego e o mercado de trabalho, as quais estão sendo agravadas pela crise pandêmica iniciada em 2020, que contribuiu para apressar alguns dos impactos negativos da revolução, a exemplo da generalização do teletrabalho, da destruição de empregos, da pressão para baixar salários, da ampliação de casos de *dumping* social, além da erosão da própria noção de trabalho, o que gera formas precarizadas e uberizadas de trabalho7.

Defende-se, portanto, que sejam conferidos limites aos avanços tecnológicos para que beneficiem todas as pessoas ao mesmo tempo, colocando o ser humano no centro das discussões e capacitando-o para a inovação, sem perder de vista que as tecnologias devem ser criadas pelas pessoas para melhorar suas vidas, inclusive na seara laboral.

Schwab e Davis (2018) lembram que há duas afirmações bastante comuns no tocante à tecnologia, mas que não são verdadeiras: a primeira, que as tecnologias estão fora do nosso controle e determinam nosso futuro; e a segunda, que elas são meras ferramentas com valor neutro. Tais autores defendem que as tecnologias e as sociedades devem se moldar continuamente umas às outras, por meio da política e dos valores que incorporam.

Desse modo, é necessário promover uma visão mais construtiva das tecnologias, centrada na humanidade, considerando que devem ser a personificação dos valores e compromissos sociais expressos ao longo do desenvolvimento e da implementação dos sistemas internacionais de direitos humanos. Nas palavras dos susoditos autores,

> para criarmos uma quarta revolução industrial próspera, inclusiva e equitativa para a sociedade e para os cidadãos, devemos estar conscientes das escolhas que fazemos quanto aos sistemas tecnológicos, os quais inevitavelmente causarão impactos sobre os sistemas econômico, ambiental e social. Isto é, devemos ter coragem para confrontar os paradigmas econômicos e políticos existentes e remodelá-los para que os indivíduos sejam empoderados independentemente de sua etnia, idade, sexo ou origem. (SCHWAB; DAVIS, 2018, p. 108).

7 Disponível em: https://observatorio.almedina.net/index.php/2021/02/04/o-impacto-da-nova-revolucao-industrial-no-emprego-e-no-mercado-de-trabalho-efeitos-amplificados-com-a-covid-19. Acesso em: 10 fev. 2021.

A quarta revolução industrial, ao mesmo tempo que privilegiou o trabalho improdutivo e ampliou o espectro de liberdade do trabalhador, afastou-o do sistema de proteção legislado e negociado típico do ramo autônomo do Direito do Trabalho. Por outro lado, o Direito Civil clássico também não tem oferecido respostas satisfatórias para a proteção jurídica desses novos trabalhadores.

A seguir, demonstra-se como os fenômenos da globalização e da quarta revolução industrial contribuíram diretamente para o crescimento de formas uberizadas de trabalho. Frisa-se, por oportuno, que alguns autores atestam a impropriedade do uso da expressão *uberização*, por referir-se, a princípio, apenas a uma das empresas-plataforma que atuam em conformidade com o novo modelo econômico, no caso, a empresa Uber. Contudo, como já explicitado, o termo será utilizado aqui para designar o trabalho efetuado por meio de plataformas digitais, na modalidade de trabalho sob demanda por meio de aplicativos, por entregadores e motoristas.

## 2.3 O capitalismo do século XXI e o fenômeno da uberização do trabalho

Bauman (2001) afirma que o advento da modernidade líquida e do capitalismo leve do século XXI alteraram profundamente a condição humana, inclusive no tocante ao trabalho. Assim, do decorrer da história, o referido instituto foi elevado ao posto de principal valor dos tempos modernos e colonizador do futuro, sendo-lhe atribuídas inúmeras virtudes e efeitos positivos como, por exemplo, o aumento da riqueza e a eliminação da pobreza, contribuindo para afastar o caos e colocar a espécie humana nos trilhos de seu próprio destino. Trabalho, portanto, passou a ser entendido como uma condição natural dos seres humanos e um esforço coletivo.

Em razão das características da modernidade fluida, regida pela flexibilidade e insegurança crescentes, o trabalho, para Bauman (2001, p. 172), também mudou de caráter, escorregando "do universo da construção da ordem e controle do futuro em direção do reino do jogo". Desse modo, o trabalhador de hoje se parece mais com um jogador de curta duração, que precisa se superar, mudando constantemente de lugar e de tipo de trabalho, não mais possuindo uma vocação para toda a vida, como nas gerações passadas.

Nas palavras do susodito filósofo,

> o trabalho perdeu a centralidade que se lhe atribuía na galáxia dos valores dominantes na era da modernidade sólida e do capitalismo pesado. O trabalho não pode mais oferecer o eixo seguro em torno do qual envolver e fixar autodefinições, identidades

> e projetos de vida. Nem pode ser concebido com facilidade como fundamento ético da sociedade, ou como eixo ético da vida individual. (BAUMAN, 2001, p. 175).

Entende-se, contudo, que o trabalho continua ocupando o centro da vida humana, apesar das mudanças quantitativas e qualitativas que vem sofrendo por força da quarta revolução industrial e dos novos modelos de negócios do capitalismo de plataforma, notadamente a partir dos anos 1970, com a chamada "crise da sociedade do trabalho", que alterou profundamente as relações laborais, originando formas precárias de trabalho e agravando o desemprego estrutural.

É inegável que o desemprego, a partir do cenário acima descrito, até em países mais desenvolvidos, tornou-se estrutural, ou seja, para cada nova vaga ofertada, há alguns empregos que desaparecem em definitivo, não havendo mais que se falar em labor para todos. Em virtude desse problema, muitos autores têm defendido a criação, em nível nacional, de uma nova forma de cidadania ampliada e desvinculada da ideia de emprego formal, de modo que sejam estendidos a todos os trabalhadores os direitos fundamentais sociais.

Nesse sentido, sugere-se, inclusive, uma nova interpretação do princípio básico da ordem econômica, previsto no inciso VIII do artigo 170 da Constituição, para que a expressão *busca do pleno emprego* seja entendida de forma mais ampla na atualidade, como *busca do pleno trabalho* ou da *plena atividade* (BRASIL, 1988).

No contexto da crise que atinge a sociedade do trabalho, surgiram autores, como Habermas, André Gorz e Clauss Offe, que passaram a defender que a categoria *trabalho* havia deixado de ter papel central na sociedade, com o esgotamento dos modelos tradicionais e o surgimento de novas formas de trabalho e de sociabilidade, as quais implicam mais liberdade para o desenvolvimento de outras atividades desvinculadas do labor (ORGANISTA, 2006). Para tais pensadores, essa diminuição da importância do instituto *trabalho* também decorreu das transformações subjetivas ocorridas no "ser social", as quais levaram à negação do trabalho como valor social preponderante.

Claus Offe (1989), por exemplo, profetiza que o crescimento do setor de serviços, o fim de uma burguesia consumista – abalada por conflitos trabalhistas envolvendo trabalhadores do setor industrial –, o desemprego, a crise do Estado de Bem-Estar e a fragmentação da sociedade salarial, levaram ao fim da ética do trabalho, fazendo com que este ocupe cada vez menos espaço como continuidade biográfica (apud ORGANISTA, 2006).

Organista (2006, p. 31), pelo contrário, alinha-se àqueles que afirmam que o conflito capital-trabalho permanece central, apesar dos impactos das mudanças que levaram à fragmentação do trabalho. Lembra, por oportuno, que desde o término da Segunda Guerra, quando se implementou o Estado de Bem-Estar Social e a política keynesiana do pleno emprego

com sucesso, o trabalho passou a ser visto, também, como instrumento de sociabilidade e condição de moralidade, dimensões que perduram no século XXI. Por fim, esclarece que para Marx "é impensável a existência de uma sociedade sem trabalho".

Para Marx (2017), o trabalho é o processo de que participam o homem e a natureza, modificando-a e, ao mesmo tempo, modificando a si próprio, podendo-se afirmar que "o homem se faz no e pelo trabalho", logo, o "trabalho é a essência humana, daí sua centralidade." (RAFAGNIN; RAFAGNIN, 2016, p. 109). Além disso, o trabalho é sempre uma atividade coletiva, pois insere o sujeito na sociedade, sendo esse caráter coletivo da atividade de trabalho o que se denomina social.

Desse modo, verifica-se que os defensores da perda da centralidade confundem emprego – como construção histórica decorrente de um longo processo de luta dos trabalhadores por melhores condições de vida – com trabalho, enquanto condição indissociável da existência humana, em razão dos vários sentidos que este último termo pode assumir: ora como fator gerador de riquezas individuais e coletivas, ora como valor moral individual ou de fortalecimento de laços sociais e participação na vida política do país. Daí não ser verdadeira a profecia de estarmos vivendo na era da sociedade pós-trabalho.

Defende-se, assim, que mesmo as formas fragmentadas, temporárias e atípicas de trabalho, surgidas em decorrência da redução do trabalho a um subproduto do capital, como forma de ampliar seus lucros e ímpetos de acumulação, necessitam de regulação por parte do Estado, de maneira que o Direito do Trabalho não pode se restringir a um direito do emprego, devendo ser mantido o seu caráter progressivo de luta contra qualquer tentativa de redução da força de trabalho humana a simples mercadoria (REDINHA, 1995).

Em Castells (2019), extrai-se que as redes constituem a nova morfologia social das sociedades, modificando substancialmente os processos produtivos devido ao seu poder descentralizador, representando verdadeiros instrumentos para a economia capitalista, baseada em inovação e globalização, assim como para as empresas e os trabalhadores, voltados para a flexibilidade e adaptabilidade.

Para o supracitado autor, o trabalho não desaparecerá com o capitalismo informacional global, o qual também não será capaz de gerar desemprego em massa, contrariando previsões apocalípticas. Em vez disso, apenas surgirão novos tipos de trabalho, condizentes com a difusão da tecnologia da informação (CASTELLS, 2019).

Para Antunes (2015, p. 232) "sob o capitalismo, não se constata o fim do trabalho como medida de valor". O que ocorreu foi uma mudança qualitativa de dupla face: de um lado, houve aumento de sua dimensão mais qualificada, exigindo-se um trabalhador capaz de operar

máquinas e sistemas complexos; e de outro lado, a criação de um "subproletariado industrial e de serviços", crescentemente explorado pelo capital, tanto em países centrais quanto nos periféricos.

No entendimento do referido autor, é "essa processualidade contraditória no ato de trabalhar que emancipa e aliena, humaniza e sujeita, liberta e escraviza, que (re)converte o estudo do trabalho humano em questão crucial de nosso mundo e de nossa vida" (ANTUNES, 2020a, p. 28).

A tese do "fim do trabalho", portanto, não passa de um mito eurocêntrico e se enfraquece quando se analisa a situação dos trabalhadores do Sul, como os que laboram nas minas da África ou da América Latina, bem como na China e Índia, produzindo as milhares de mercadorias necessárias à existência do chamado *trabalho digital*, tendo em vista a forte conexão existente entre o mundo da materialidade e as atividades ditas virtuais (ANTUNES, 2020a).

Em síntese – alegam os autores favoráveis à manutenção da centralidade do trabalho –, não há uma crise do trabalho em si, mas um processo de reestruturação capitalista que acarreta o surgimento de formas inteiramente novas de trabalho, quase sempre flexibilizadas e precarizadas, especialmente no setor de serviços, com trabalhadores enfraquecidos e divididos, sobretudo em razão do medo do desemprego crescente, com consequente desmobilização sindical, perda da noção de solidariedade e dos direitos conquistados historicamente.

Em Harvey (2018), percebe-se que a vida cotidiana se torna cada dia mais refém do capital e que analisar a história econômica capitalista significa estudar a loucura da razão econômica em movimento, uma vez que ao capital só interessa a acumulação sem limites e o crescimento exponencial infindável.

Em suas palavras,

> nossa compreensão do mundo se torna refém da insanidade de uma razão econômica burguesa que não apenas justifica como promove a acumulação sem limites, enquanto simula uma infinidade virtuosa de crescimento harmonioso e melhorias contínuas e alcançáveis no bem-estar social. (HARVEY, 2018, p. 173).

O capitalismo do século XXI tem-se tornado cada vez mais organizado por meio da dispersão do trabalho, da eliminação das distâncias geográficas e dos modelos flexíveis implantados nos mercados de trabalho e de consumo, sem, contudo, abrir mão da força de trabalho humana, embora a sua exploração venha se intensificando com as transformações tecnológicas e com a supressão de poder dos movimentos organizados da classe trabalhadora,

o que soa contraditório em uma quadra da história cheia de promessas constitucionais de construção de uma sociedade do bem-estar pleno.

Nesse cenário, Antunes (2020a, p. 31-32) esclarece que ao contrário da eliminação da classe trabalhadora pela revolução 4.0, o que se observa, atualmente, é o aumento exponencial do "novo proletariado da era digital" ou "novo proletariado de serviços", que são os trabalhadores que se utilizam da internet e dos aparelhos celulares para o desempenho dos mais variados tipos de atividade, aparecendo na ponta extrema da precariedade o que se tem denominado de "escravidão digital", favorecida pelos novos fluxos migratórios que aumentam os bolsões de mão de obra sobrante. Para o autor, essa nova categoria é a mesma denominada por Ursula Huws de "cibertariado", "infoproletariado" ou "intermitentes globais".

Uma das marcas características do capitalismo contemporâneo é a flexibilidade das relações laborais que visa ao fim do emprego subordinado, defendendo em seu lugar o falso empreendedorismo e outras formas precárias de labor, que tornam o mundo do trabalho inundado de incertezas. Assim, ao contrário do que se propaga, as medidas flexibilizadoras e desregulamentadoras enfraquecem os laços entre o capital e o trabalho, uma vez que não faz mais sentido o empregado se engajar nas metas e nos objetivos da empresa, além de também restarem enfraquecidos os laços de solidariedade entre os próprios trabalhadores, com a quebra da rede social e sindical, verificada, por exemplo, quando são mantidos em teletrabalho ou como falsos autônomos.

A perda de confiança nas instituições por parte de uma sociedade movida cada dia mais pela competição e pelas incertezas acerca do futuro contribui para o enfraquecimento da organização política e social dos trabalhadores, tão necessária no momento atual, em que a falta de regulação das novas formas de trabalho ou mesmo a falta de vontade política e institucional em as reconhecer como passíveis de receberem a proteção do Direito do Trabalho não deixam opções à classe trabalhadora, salvo o direito de resistência que começa a ser organizado.

Em Antunes (2020a, p. 61-62), denota-se que embora a crise verificada no mundo do trabalho tenha tido início globalmente na década de 1970, ao mesmo tempo em que as políticas neoliberais surgiram, desde 2008, com a eclosão da nova fase da crise estrutural do capitalismo, testemunha-se a expansão significativa do processo de precarização estrutural do trabalho. Nas palavras do referido autor: "precarização não é algo estático, mas um modo de ser intrínseco ao capitalismo, um processo que pode tanto se ampliar como se reduzir, dependendo diretamente da capacidade de resistência [...] da classe trabalhadora".

Entende-se, pois, que para que se torne efetivo o princípio da valorização do trabalho humano, previsto constitucionalmente, os trabalhadores precisam retomar, com urgência, o

antigo espírito de classe, unindo-se em prol de condições mais dignas para a venda de seu trabalho e lutando em busca do bem-estar comum, a partir da efetivação dos princípios da solidariedade e da justiça social. Nesse sentido, vale destacar iniciativas como a paralisação nacional dos entregadores de plataformas, ocorrida em 1º de julho de 2020, denominada de "breque dos aplicativos", a qual representa um início de resistência organizada à *uberização* do trabalho no país, por meio da organização política e da solidariedade de classe8.

Para Slee (2017), a mais importante transformação do capitalismo do século XXI é a criação das empresas-plataforma, com imensa capacidade de processar, coletar, armazenar e tratar dados a custo quase zero, e com grande poder de conectar imediatamente consumidores e prestadores de bens e serviços, reduzindo substancialmente a velocidade e os custos envolvidos nessas transações.

Para mais, o supracitado autor desmistifica a retórica da economia de compartilhamento ao afirmar que serve apenas para criar valiosas e poderosas corporações cujo funcionamento é regido por obscuros algoritmos, em nada se aproximando da utopia cooperativista de suas finalidades originais.

Antunes e Filgueiras (2020) utilizam o termo *uberização* para significar o trabalho desempenhado por motoristas, motociclistas, ciclistas e pedestres contratados por empresas de transporte de mercadorias ou de passageiros por plataformas digitais, mediante o uso de aplicativos, a exemplo da Uber, Uber *Eats, Cabify*, 99, *iFood, Loggi*. Outrossim, salientam que no fim do ano de 2019, já havia no Brasil um contingente de mais de cinco milhões de trabalhadores por aplicativos, considerados "empreendedores" ou "autônomos" pelas plataformas digitais, laborando sem um mínimo de proteção social.

Abílio (2020a, p. 13), ao constatar a necessidade de produção de mais dados sobre trabalhadores em plataformas digitais na América Latina, define a uberização de modo mais amplo. Para ela, o fenômeno representa

> uma nova forma de organização, gerenciamento e controle do trabalho, que se apresenta como uma tendência global. Apesar de ter ganho visibilidade com o trabalho de plataforma [...] a uberização transcende-o: é fruto de décadas de eliminação de direitos, da dispersão global e, ao mesmo tempo, centralizada de cadeias produtivas – aliadas à liberalização de fluxos financeiros e de investimento – e o desenvolvimento tecnológico, que fundamenta novas formas de organização e controle do processo de trabalho. Entretanto, há uma novidade catalisada pelas plataformas digitais que se refere ao gerenciamento algorítmico, o qual precisa ser mais bem compreendido e analisado pelos estudos do trabalho.

8 Disponível em: http://www.ihu.unisinos.br/159-noticias/entrevistas/601524-breque-dos-apps-e-um-freio-coletivo-na-uberizacao-e-na-degradacao-e-exploracao-do-trabalho-entrevista-especial-com-ludmila-abilio. Acesso em: 6 mar. 2021.

A uberização, portanto, concretiza uma crescente adesão a um tipo de "trabalho que vai perdendo as formas socialmente reguladas e estabelecidas que lhe conferem a concretude de ser trabalho" (ANTUNES, 2020b, p. 117). Sendo assim, é como se houvesse o deslocamento da constituição de uma identidade profissional forjada no trabalho para o amadorismo, que é o *status* em que se tem alta flexibilidade e se transita entre consumo, lazer, trabalho temporário, sem qualquer proteção. Abílio (2020a) exemplifica seu posicionamento com o motorista de táxi, que é profissional, ao contrário do motorista da Uber, que embora tenha uma identidade flexível, não conta com uma profissão nem com um estatuto de trabalho delimitado, o que acaba por gerar mais exploração.

O foco das atuais empresas-plataforma não é mais produzir bens materiais e sim, ideias, bastando que uma grande concepção seja produzida uma única vez para ficar originando riquezas, a depender do número crescente de consumidores atraídos por ela. Então, no capitalismo do século XXI, os consumidores são os atores principais da sociedade, e não mais os trabalhadores.

As intervenções das plataformas no mercado de trabalho atual vão além da reconfiguração das relações laborais, almejando um projeto cultural muito mais amplo de unificação das categorias de trabalhador e consumidor para uma única categoria de usuários, evitando o cumprimento de inúmeras obrigações legais (TICONA: MATEESCU, 2018).

Rodrigo Carelli (2021), ao chamar a atenção para a necessidade de maior rigor conceitual dos termos atualmente vigentes nesse processo tecnológico irreversível do capitalismo global, esclarece que *uberização* é um processo de organização do trabalho baseado na contratação precária e sob demanda de um trabalhador formalmente rotulado como autônomo, com pagamento por tarefa e controle por programação; plataformização, por sua vez, é o trabalho uberizado, comandado e controlado por meio das plataformas digitais9.

À vista de tais considerações, para entender o processo de uberização do trabalho em curso, é necessário que se olhe, ao mesmo tempo, para as mudanças tecnológicas que propiciam novas formas de trabalho e controle algorítmico dos plataformizados, assim como para o contexto social, econômico e político, promotor de processos globais de flexibilização e precarização do trabalho que culminaram na transformação do homem-trabalhador em trabalhador *just in time*, e propiciaram às empresas-plataforma concretizarem o ideal de empresa enxuta, com considerável redução de custos, ao implementarem modelos de negócios

9 Disponível em https://www.youtube.com/watch?v=UCe78abx1EY. Acesso em: 3 set. 2021.

que funcionam com um número mínimo de empregados, milhares de “empreendedores” ou “parceiros” e alta lucratividade.

Como lembram Casilli (2020) e De Stefano (2016), os novos modelos econômicos utilizam os humanos como um serviço, de modo que os trabalhadores são pagos conforme o uso, pela lógica do *just in time*, ou seja, são remunerados apenas nos momentos exatos em que trabalham para um cliente, sem qualquer garantia de renda mínima.

Parte-se, portanto, da premissa de que as mudanças ocorridas nas relações de trabalho, em decorrência das políticas neoliberais e da crise por que tem passado o capitalismo do século XXI, não foram suficientes para desvincular, em definitivo, o capital do chamado “trabalho vivo”10, nem para fazer com que o labor deixe de ser o centro da vida social e econômica do homem.

Entende-se, por fim, que o trabalho improdutivo, espaço por excelência dos serviços, segmento que vem crescendo nos últimos anos, desde a implantação do modelo toyotista, também produz mais-valor, de forma que os trabalhadores ligados ao referido setor, a exemplo de motoristas e entregadores de mercadorias por aplicativos, devem compor o que se denomina atualmente de *classe trabalhadora*, o que pressupõe a necessidade de sua proteção jurídica, apesar do constante ataque ideológico que sofrem com toda a retórica da liberdade e do empreendedorismo difundida pelos detentores do capital.

### 2.3.1 A crise do capitalismo e a racionalidade neoliberal

O fenômeno do neoliberalismo em essência distingue-se do liberalismo clássico, representando uma espécie de aprofundamento e de dispersão do fenômeno anterior por todas as áreas da vida humana, pelo fato de as políticas neoliberais terem alcance além do mercado, atingindo todas as instituições, a exemplo das universidades, dos serviços públicos e do próprio mundo do trabalho. Para colocar em prática seus desideratos, as ideologias neoliberais precisam de um Estado forte e alinhado aos interesses do mercado financeiro global, ao contrário do Estado mínimo da primeira fase do liberalismo econômico. É como se o lema dos neoliberais fosse: “economia livre com Estado forte”.

Para Supiot (2014, p. 27), o fenômeno apontado é uma verdadeira “contrarrevolução ultraliberal”, significando a doutrina concretizada pelos governos Reagan e Thatcher e seus sucessores, que se desenvolveu ao mesmo tempo no campo econômico e de política

10 Entendido como o trabalho prestado pelo ser humano.

internacional. No âmbito econômico, engloba o que se chamou na Europa continental de "neoliberalismo, que visa ao desmantelamento do *Welfare State* e à restauração da ordem espontânea do mercado". Por sua vez, no plano internacional, caracteriza-se pelo neoconservadorismo.

Para os fins deste trabalho, adota-se a expressão *neoliberalismo* na acepção utilizada por Dardot e Laval (2016), quando explicitam que o fenômeno deve ser entendido como um processo normativo que se impõe como a nova razão do mundo, impactando todas as esferas da vida, independentemente de posição político-partidária ou ideológica. Nessa lógica, o neoliberalismo não visa à simples retirada do Estado da economia ou a existência de um Estado mínimo para viabilizar a acumulação capitalista, mas objetiva a transformação da própria ação pública, tornando o Estado uma esfera regida por normas de concorrência e submetida a regras de eficácia semelhantes àquelas a que se sujeitam as empresas privadas, além de alterar significativamente as subjetividades dos indivíduos.

Nesse diapasão, ressalta Supiot (2014, p. 27) que os principais dogmas desse "fundamentalismo econômico", ditado pelas instituições econômicas e financeiras internacionais, podem ser assim sumarizados: infalibilidade do mercado; concorrência generalizada; desregulamentação do trabalho. O novo modelo tornou-se, então, uma espécie de religião oficial a ser difundida tanto pelos governos de direita quanto pelos de esquerda.

No que tange à história do neoliberalismo, em 1935, Walter Lippmann afirmava no documento intitulado *Le New Deal Permanent* a perda da crença na autorregulação dos mercados. A partir daí, a alternativa simplista entre o mercado autorregulador e a intervenção mínima do Estado na esfera econômica não era mais uma receita infalível para tentar conter a crise capitalista da época. Então, o que ficou conhecido como *Colóquio Walter Lippmann* é o verdadeiro nascedouro da racionalidade neoliberal.

A propósito, Flávia de Oliveira (2020) afirma que a história do neoliberalismo no Norte teve origem a partir do caminho aberto pela Sociedade de Mont Pelèrin, fundada em 1947, tendo entre seus membros mais conhecidos Milton Friedman, Karl Brunner, Gary Becker, entre outros. Explicita que embora o ideário neoliberal tenha começado a surgir na década de 1920, foi somente após a Segunda Guerra Mundial que começou a ser difundido pelo mundo, e somente após 1970, foi implementado globalmente, marcando a passagem de um regime meramente teórico para um regime de governo propriamente dito.

Ademais, expõe a autora, que no pós-guerra o conceito de neoliberalismo é concebido como um movimento político-filosófico, e nesse sentido, o livro *O caminho da servidão*, escrito em 1944, por Friedrich Von Hayek, "pode ser considerado a pedra angular do edifício do

pensamento neoliberal a partir dos anos de 1940". Na mencionada obra, a liberdade individual é defendida como valor central da civilização, devendo ser preservada da intervenção do Estado, a qualquer preço (DE OLIVEIRA, 2020, p. 141).

Os neoliberais classificam-se na história como inimigos do Estado de Bem-Estar europeu e do *New Deal* norte-americano, e já pregavam a ideia da desregulação do mercado, mesmo em um contexto de grande crescimento econômico. Representantes máximos desse novo modelo foram Margaret Thatcher, no Reino Unido, e Ronald Reagan, nos EUA, que passaram a criticar o Estado de Bem-Estar como desprovido de eficácia e produtividade no âmbito das novas exigências do mundo globalizado.

Nessa seara, defendiam os citados líderes a reestruturação total do Estado com base na lógica neoliberal, o que originou, a partir da década de 1980, a noção de Estado gerencial, mais eficaz e menos custoso. A partir daí, iniciaram-se em vários países do mundo as grandes ondas de privatização, desregulamentação, diminuição de impostos, além de tentativa de aniquilamento dos direitos sociais.

Assim, a ordem de Margaret Thatcher de *recuar as fronteiras do Estado de Bem-Estar*, deu origem a um conjunto de práticas que passaram a ser conhecidas como "gerencialismo" e que se apresentam como remédio universal para todos os males da sociedade. O lema dessa nova governança é o de que a gestão privada é sempre mais eficiente que a pública; que o setor privado é mais inovador, flexível e tecnológico, por ser mais especializado e menos sujeito a normas do Estado. Essas ideias desregulamentadoras estão na base da nova organização do trabalho em plataformas digitais, como será discutido na sequência.

A partir de 1980, em decorrência da crise da dívida externa dos países do Sul, as reformas neoliberais passaram a ser impostas pelos organismos internacionais, a exemplo do Fundo Monetário Internacional (FMI), aos países dessa parte do mundo. Então, formalizou-se um documento internacional que ficou conhecido como *Consenso de Washington*, que consistia em uma verdadeira recomendação "para reformas que levassem à "santíssima trindade" da liberalização econômica, privatização e desregulação". Após 1990, esse modelo neoliberal ganhou o mundo inteiro, por força da influência política e econômica dos países do Norte (DE OLIVEIRA, 2020, p. 144).

Verifica-se que pela racionalidade neoliberal, que prega a homogeneidade dos modos de pensar e a semelhança das formas de condução das políticas públicas, os Estados não são avaliados mais pela capacidade de manter sua soberania interna, mas pelo respeito que passam a tecer em virtude de boas práticas de governança ditadas pelo novo capitalismo, curvando-se

à comunidade financeira internacional. Impõe-se uma mudança estrutural na própria ação governamental que passa a se aproximar da lógica gerencial das grandes empresas.

Assim, os Estados nacionais passaram a interiorizar o seu papel subordinado para não assumir a definição de políticas públicas e sociais sem a concordância do grande capital, optando por políticas vantajosas às empresas e desfavoráveis aos trabalhadores, com o desmantelamento do Estado Social e o aprofundamento das desigualdades. Assiste-se, nessa lógica, a um verdadeiro desvirtuamento da democracia, uma vez que o interesse público passa a se render ao privado e o Estado de Bem-Estar, que ainda não tinha sequer se consolidado verdadeiramente nos países do Sul, passa a ser visto como um grande peso.

Incumbe destacar que o termo *austeridade*, utilizado para definir as políticas neoliberais, não é um termo técnico da teoria jurídica ou econômica, e sim, da filosofia moral. Com isso, os teóricos do novo modelo visam à utilização de valores morais para justificar a nova racionalidade, tentando estabelecer a crença de que ser contra a austeridade é assimilável a uma falta moral, o que repercute, inclusive, na própria subjetividade das pessoas (SAFATLE; JÚNIOR; DUNKER, 2020).

Na acepção de Ribeiro (2019, p. 44), verifica-se que na América Latina, as políticas de austeridade, principalmente após os anos 1990, contribuíram para "um grande incremento da desigualdade". De 2000 até 2015, o Brasil começou a tentar mudar esse quadro, voltando a patamares de 1960. Em 2017, com a intensificação das políticas de austeridade, adotadas a partir de 2015, voltou a subir o índice Gini. Com base em estudos de 2008, o Banco Mundial estima que em todo o mundo, há cerca de vinte por cento da população vivendo abaixo da linha da pobreza.

Consoante o susodito autor, para quem é necessário "reascender a ideia de que um mundo mais justo é possível", a desigualdade é realmente incendiária e um "grande problema para a democracia quando a renda dos 1% do topo mundial é a mesma do que a das quatro bilhões de pessoas mais pobres do mundo" (RIBEIRO, 2019, p. 51-52).

Já Flávia de Oliveira (2020, p. 149) ressai que o acontecimento mais importante que antecede o thatcherismo e o reaganismo é o golpe militar no Chile, em 1973, onde o conservadorismo militar tomou para si as ideias neoliberais que já começavam a se firmar pelo mundo, uma vez que vários economistas chilenos foram formados pela Escola de Chicago. Afirma a referida autora que "O Chile de Pinochet não é simplesmente o 'laboratório' dos pensadores neoliberais, antes, é o regime golpista que encontra no plano de desenvolvimento neoliberal sua conveniência e coloca-o em funcionamento".

Destaca-se, ademais, que o Brasil também teve um papel pioneiro no neoliberalismo latino-americano com o golpe militar-empresarial de 1964. Assim, embora o ano de 1990 seja apontado como o marco temporal de início das reformas neoliberais no país, o pensamento neoliberal brasileiro é bem anterior, iniciando-se a partir de articulações entre o grande empresariado nacional e os economistas defensores do novo modelo, como se o desenvolvimentismo, iniciado após 1930, pouco a pouco fosse sendo substituído pelo neoliberalismo (DE OLIVEIRA, 2020).

Contudo, é somente no início da abertura política, por volta de 1980, que essa viragem neoliberal se torna mais perceptível no plano político-econômico interno. A reforma da previdência, de novembro de 2019, a reforma administrativa, ainda em curso, o congelamento dos gastos públicos por vinte anos e, principalmente, a reforma trabalhista intensificada pelo governo Temer, a partir de 2017 – pregando a desregulamentação, a precarização e a terceirização sem limites –, somados às medidas adotadas por ocasião da grave crise sanitária e econômica instaurada em razão da pandemia de Covid-19, a exemplo do novo regime de Contrato Verde e Amarelo, compõem um conjunto de atos normativos gerados no Brasil já em conformidade com esse novo ideário ultraliberal.

Vale sublinhar que o rumo tomado por todas essas reformas ocorridas em nível nacional causa graves prejuízos às opções fundamentais eleitas pela CF/1988, ferindo de morte os objetivos do Estado Social, bem como alguns princípios da ordem social e econômica, como o da valorização do trabalho e o da busca do pleno emprego.

A Constituição Federal de 1988 foi promulgada em um cenário em que o movimento neoliberal já estava bastante avançado ao redor do mundo, o que em parte explica a opinião de alguns autores no sentido de que muitos de seus preceitos envelheceram antes mesmo de se consolidarem e se efetivarem, como será abordado no capítulo seguinte. No começo dos anos 1990, com o governo Collor, iniciaram-se no País, de forma mais violenta, as reformas da máquina administrativa, com inspiração no modelo neoliberal, o que ganhou amplitude e consistência nos governos posteriores de Itamar Franco e Fernando Henrique Cardoso.

Para Delgado (2019), o neoliberalismo ou ultraliberalismo, fundado na hegemonia político-cultural de um pensamento desregulatório do Estado de Bem-Estar Social, foi um dos motivos para a crise do Direito do Trabalho do fim do século XX e primeiras décadas do século XXI. Explica o mencionado autor que esse ramo do direito vem sendo bombardeado na era neoliberal porque contém regras jurídicas limitadoras do mercado e protetoras da parte hipossuficiente da relação laboral. À vista disso, defende que o Direito do Trabalho continue sendo um marco civilizatório indispensável para regular as relações capital-trabalho.

Em Lipietz (1991, p. 38) extrai-se que o capitalismo global, a partir da década de 1960, entrou em crise em vários aspectos ao mesmo tempo: “baixa de rentabilidade do modelo produtivo fordista, internacionalização dos mercados e da produção, comprometendo a regulação nacional”, dentre outros fatores. Com isso, não se estava mais diante de uma simples crise econômica e sim de uma crise do compromisso que fundava a sociedade da época. Esse fato levou à diminuição dos salários reais, como forma de compensação pela diminuição dos lucros das empresas, o que comprimiu o mercado consumidor, contribuindo para o aumento da inflação, do desemprego, dentre outras mazelas sociais.

A partir daí, os liberais interpretaram que a crise era decorrente da rigidez do modelo fordista e passaram a questionar a legitimidade do referido modelo de forma global, o que levou à difusão do neoliberalismo, denominado pelo autor de “liberalismo produtivista”. Em sua obra, propõe uma alternativa para o século XXI, voltada para a ecologia política e fundada numa visão de mundo distinta do modelo vigente (LIPIETZ, 1991, p. 23).

Enquanto no período áureo do fordismo, a lógica era o equilíbrio entre o desenvolvimento econômico e o progresso social, a política neoliberal instaura uma modificação estrutural ao objetivar maximizar a utilidade da população, com a exigência de aumento de produtividade e redução máxima de custos, originando novas formas de trabalho flexibilizadas e precarizadas, com o consequente enfraquecimento das organizações coletivas e perda dos direitos dos trabalhadores (DARDOT; LAVAL, 2016).

Contudo, o neoliberalismo não destrói apenas instituições, direitos e normas: ele também produz novos tipos de relações sociais e de subjetividades. É como se surgisse no cenário mundial um novo discurso científico para redefinir a natureza humana. Desse modo, o homem benthamiano, considerado calculador e o homem produtivo, do período industrial são substituídos pelo homem-empresa. Esse neossujeito é inteiramente imerso na competição mundial, promovendo uma unificação sem precedentes das formas plurais de subjetividades criadas pela democracia liberal, com a utilização de diversas técnicas que estão contribuindo para a fabricação desse novo sujeito unitário. Nesse sentido, Margaret Thatcher, em entrevista de 1988 ao Sunday Times, deu a formulação mais clara dessa nova racionalidade, quando afirmou que “a economia é o método. O objetivo é mudar a alma” (DARDOT; LAVAL, 2016, p. 331).

Esse novo paradigma faz com que os trabalhadores entrem em competição entre si, praticamente se vendendo ao capital, alardeando suas qualidades pessoais e denegrindo as de seus concorrentes, o que acentua o individualismo e destrói a solidariedade de classe tão necessária para a formação de resistências que precisam ser (re)organizadas nesse momento

ímpar da história. Por outro lado, o que se observa como fenômeno novo é o recrudescimento de radicalismos e preconceitos de toda ordem, a exemplo de discriminações de gênero, raça, cor, com reflexos no mundo do trabalho, acentuando ainda mais a precarização e as desigualdades.

Outrossim, o neoliberalismo provoca mudanças na própria estrutura psíquica dos indivíduos, mediante a difusão violenta de processos de internalização de normas morais para que o ser humano passe a se comportar com base em princípios empresariais, dentre os quais o do empreendedorismo. Como consequência, o fenômeno também atinge a finalidade de despolitizar a sociedade, submetendo-a às leis da economia e retirando poder das associações e dos sindicatos que historicamente representam os trabalhadores, questionando as noções de liberdade econômica por meio de greves e outras lutas de classe que organizam.

A criação desse neossujeito reafirma uma das clássicas violências sociais do capitalismo, que é a transformação do trabalhador em simples mercadoria. Por cúmulo, a corrosão progressiva dos direitos dos trabalhadores, a insegurança gerada pelo desemprego e pelas formas precárias de contratação, as facilidades de demissão, a diminuição das solidariedades coletivas e a diminuição do poder real de compra levam ao empobrecimento da classe trabalhadora, assim como à maior dependência dos empregadores, facilitando a instalação da neogestão nas empresas, em decorrência desse cenário de insegurança social (DARDOT; LAVAL, 2016).

A racionalidade neoliberal, portanto, cria exatamente o sujeito que necessita, ordenando os meios de governá-lo para que ele se conduza como uma instituição em constante competição, expondo-se a riscos e assumindo total responsabilidade por eventuais fracassos. Além disso, incute no próprio trabalhador precarizado a ideia de que deve agir como se fosse uma verdadeira empresa, com a maximização de seus esforços para a obtenção de resultados ótimos, de modo que possa atingir *performances* equiparáveis aos "vencedores", aqui entendidos como os donos do capital. Destaca-se que essa exigência de obtenção de máximo desempenho tem originado na sociedade adoecimentos psicológicos de diversos tipos, como ansiedade e depressão.

O fenômeno da *uberização* decorre dessa faceta do neoliberalismo enquanto modificador de subjetividades, na medida em que o discurso das grandes plataformas digitais, com apoio das políticas dos Estados e da mídia em geral, faz os próprios uberizados acreditarem que são empreendedores de si mesmos, ainda que submetidos a um cristalino quadro de superexploração.

Teodoro (2021) denomina esse fenômeno de "Síndrome de Patrão", doença contemporânea pela qual o trabalhador se identifica mais com o patrão do que com os seus

próprios pares, colocando-se a favor dos mecanismos que o oprime, o que acaba por minar a solidariedade e acirrar a competitividade, instaurando a guerra de todos contra todos, o que gera, como consequência, o enfraquecimento do Direito do Trabalho. O termo é uma analogia à Síndrome de Estocolmo, que explica os vínculos identificatórios que se estabelecem entre torturador e vítima.

Em conformidade com o economista Standing (2020, p. 95), o processo de trabalho globalizado vem produzindo uma diminuição na mobilidade social ascendente que contribui para a formação do precariado. De fato, com a desigualdade crescendo a níveis alarmantes e a mobilidade social declinando, o modelo neoliberal certamente fracassou em sua pretensão de gerar mobilidade social com base na meritocracia; além de ter contribuído para a redução da renda média dos empregos, ameaçando, inclusive, a classe média que está sofrendo atualmente com insegurança de renda e estresse, "sendo empurrada para o precariado".

Em razão da crise atual do neoliberalismo, notadamente no campo social, defende-se uma mudança de paradigma que deixe de focar na lógica financeira como determinante do modelo socioeconômico vigente. Para tanto, depreende-se a necessidade de reduzir o poder dos grandes oligopólios sobre as políticas dos Estados, sobre os rumos das empresas e a vida das pessoas, tendo em vista o agravamento, nas últimas três décadas, de problemas sociais, como: aumento dos níveis de desigualdade social, desemprego e violência; além da fragmentação e precarização dos mercados de trabalho.

É necessário, pois, pensar um novo modelo com foco no princípio da justiça social, promovendo a redistribuição das riquezas do mundo e a utilização benéfica das novas tecnologias, com vistas a trazer os direitos humanos, inclusive os sociais e os ambientais, para o centro das discussões e decisões políticas, sociais e econômicas do século XXI.

### 2.3.2 O precarizado e o uberizado

O modelo neoliberal associa o crescimento da economia à maximização da concorrência e da competitividade, fazendo com que os valores e princípios do mercado se espalhem para todas as searas da vida humana. A empresa não é mais entendida apenas como forma de racionalidade econômica e um local de trabalho, mas também como uma verdadeira forma de violência. O processo de competição empresarial baseia-se, em regra, em uma relação desprovida de solidariedade e embasada na flexibilização contínua das normas, formação de cartéis, *dumping* social, destruição ambiental e exploração dos menos favorecidos.

O trabalhador, como visto, para conseguir inserção no mercado, notadamente em razão do desemprego crescente e dos novos modelos de negócios instaurados pela economia de compartilhamento, precisa agir como uma verdadeira empresa. Destarte, assiste-se, atualmente, à institucionalização pura e simples da violência e da concorrência no mercado de trabalho, repercutindo na precarização das relações capital-trabalho.

Em Standing (2020, p. 15), extrai-se que a atual agenda neoliberal de transferência de riscos e inseguranças para os trabalhadores e suas famílias tem resultado na criação de um precariado global, um verdadeiro "monstro político incipiente". Lembra o susodito autor as manifestações que ocorreram pelo mundo a partir de 2005, como o *EuroMayDay*, marco dos primeiros movimentos do precariado global, com milhares de pessoas, a maioria jovens, ocupando as ruas da Europa continental para manifestar insatisfação com o modelo econômico.

Elencam-se, por oportuno, exemplos de outros movimentos sociais importantes que se opuseram ao regime neoliberal global: *Occupy Wall Street*, movimento que surgiu nos Estados Unidos, a partir de 2011, cujas pautas denunciavam a hegemonia dos interesses do capital financeiro e suas nefastas consequências sociais, como a crescente superexploração da força de trabalho e *Clash City Workers*, grupo coletivo representante da juventude precarizada que trabalha ou se encontra em situação de subemprego ou desemprego na Itália.

Nessa direção, Harvey (2018, p. 193) sobreleva, dentre esses protestos antiglobalização, o ocorrido no Brasil, em junho de 2013, denominado *Movimento Passe Livre*, cuja pauta inicial era a insatisfação de estudantes com o aumento do preço da passagem do transporte público e, posteriormente, assumiu dimensões mais amplas, representando um processo generalizado de insatisfação política contra a repressão policial e o fracasso do poder público em atender às necessidades sociais do povo.

De modo conclusivo, Harvey (2018, p. 193) manifesta que "a não ser que alguma resistência seja efetivamente mobilizada, o destino dos trabalhadores será o trabalho desprovido de sentido, empregos contingentes, desemprego e salários cada vez mais baixos".

Para Standing (2020), o precariado é uma classe-em-formação que se encontra flutuando à deriva pelo mundo globalizado, sem possibilidade de ser absorvida formalmente pelo mercado de trabalho e capaz de se desviar politicamente para a extrema direita ou para a extrema esquerda, e apoiar a demagogia populista que tira proveito de seus temores, daí poder ser considerada uma classe potencialmente perigosa. O termo foi usado pela primeira vez por sociólogos franceses, nos anos de 1980, para descrever trabalhadores temporários ou sazonais. Contudo, não é nesse sentido que o autor da obra "*O precariado: a nova classe perigosa"* emprega a expressão.

Aliás, o referido autor salienta que o precariado consiste em uma nova classe composta por pessoas que carecem de identidade profissional e "são desprovidas das sete formas de garantia relacionadas ao trabalho", a saber: 1) garantia de mercado de trabalho; 2) garantia de vínculo de emprego, com a aplicação da legislação trabalhista e regular contratação; 3) segurança no emprego, com a oportunidade de mobilidade ascendente, em termos de emprego e renda; 4) segurança do trabalho, com observância das normas relativas à segurança e saúde; 5) garantia de reprodução de habilidade, com a oportunidade de receber treinamentos; 6) segurança de renda; e 7) garantia de representação (STANDING, 2020, p. 27-28).

O precariado, portanto, não compõe uma classe homogênea e organizada. Ao contrário: é formado por pessoas que ainda não acordaram para a sua situação de exploração e para as dificuldades de mobilidade a fim de conseguirem ascender no atual cenário político e econômico, sendo incapazes de entender e controlar todas as mudanças que a globalização e a revolução tecnológica estão produzindo em suas vidas. Nessa classe universal, encontram-se, prioritariamente, trabalhadores informais, jovens, migrantes, uberizados.

No âmbito psicológico, essa massa de pessoas encontra-se desmotivada com o futuro, com baixa autoestima, extremamente ansiosa, em razão do medo de perder o pouco que possui, apresentando sentimentos reprimidos de revolta, notadamente em decorrência da falta de perspectiva de mobilidade social em uma sociedade marcada por uma alarmante desigualdade, altos níveis de desemprego e destruição dos sistemas trabalhistas e previdenciários.

Estima-se que um quarto da população adulta do mundo faz parte, atualmente, do precariado, não se tratando apenas de pessoas que laboram sem vínculo de emprego e sem proteção trabalhista, mas indivíduos que vivem sem identidade profissional segura, recebendo pouco ou nenhum benefício, seja por parte do Estado ou das empresas. O sistema propaga um modo de vida baseado em competitividade, meritocracia e extrema flexibilidade, fazendo com que as tensões crescentes coloquem as pessoas em disputa, impedindo-as de entender que há uma racionalidade maior por trás do conjunto de suas vulnerabilidades (STANDING, 2020).

Ao analisar os motivos pelos quais o precariado vem crescendo no mundo todo, o referido autor lembra que a globalização criou uma metáfora denominada "*Chíndia*", que vem contribuindo para o fenômeno. Com efeito, quando a China – como o maior e mais dinâmico mercado de trabalho do mundo – e a Índia ingressaram no capitalismo global com pouco capital, grande oferta de mão de obra disponível e salários muito baixos, alteraram significativamente a relação capital-trabalho mundial e enfraqueceram, por conseguinte, o poder de barganha dos trabalhadores e sindicatos fora da *Chíndia (*STANDING, 2020).

A situação descrita contribuiu para a desigualdade de renda global e para a consolidação de esquemas de trabalho precário praticados na *Chíndia* e estendidos posteriormente também para outros países que se inspiraram no modelo, o que ajudou a construir esse precariado global. Outros fatores lembrados por Standing (2020) também contribuíram para a formação do precariado, tais como: exigências do modelo neoliberal, flexibilização numérica, funcional e salarial e crise financeira de 2008-2009, que exerceu pressão sobre as empresas para que cortassem os custos relacionados ao trabalho, por meio de políticas governamentais que incentivaram a flexibilização e a desregulamentação.

Na contemporaneidade, o trabalho exigido pelo capital é o mais flexível possível, ou seja: sem espaço geográfico definido; sem jornada de trabalho pré-fixada; sem remuneração fixa; sem representação sindical; sem estabilidade no emprego; sem contratação; enfim, sem um estatuto mínimo de direitos fundamentais assegurado ao trabalhador, o que, no caso do Brasil, viola frontalmente a Constituição Federal.

Nassif (2001) afirma que o termo "flexibilização", imperativo do modelo liberal globalizado, vem sendo utilizado em diversos sentidos e não se confunde com desregulamentação, nem com precarização. Destaca a supracitada autora que há tipos distintos de flexibilização, quais sejam: flexibilização numérica ou externa, que possibilita ao empregador eliminar obstáculos legais à livre contratação e demissão; flexibilização funcional, que se refere à própria organização interna de pessoal da empresa; flexibilização salarial, que visa tanto à diminuição quanto à insegurança relativas à renda recebida pelos trabalhadores; além da flexibilização do tempo de trabalho.

A reforma trabalhista brasileira de 2017 flexibilizou as formas de contratação ao acrescer à já existente figura do contrato a tempo parcial a do contrato de trabalho intermitente, que será analisado em item próprio. No que diz respeito à flexibilização funcional, ressaem-se, no caso brasileiro: o contrato de trabalho temporário; a terceirização ilimitada; a pejotização e o teletrabalho – que são formas flexibilizadas que tendem a isolar os trabalhadores, minando a noção de pertencimento a uma classe profissional específica, além de transferir parte dos custos do trabalho para eles, destruindo entidades de classe e contribuindo para a diminuição dos laços de solidariedade, entre outros prejuízos aos trabalhadores.

No tocante à flexibilização salarial e de jornada de trabalho, há inúmeros exemplos a serem arrazoados, como a mudança de pagamento fixo para flexível e a ausência total de jornada de trabalho predeterminada, nos atuais modelos laborais do capitalismo de plataforma, a exemplo do pagamento na modalidade *just in time*, em que o trabalhador só recebe salário na exata medida do trabalho prestado. Os salários do precariado, quando existentes, são mais

baixos, variáveis e imprevisíveis, em relação aos dos assalariados. Além disso, a classe não conta com outros benefícios concedidos pela empresa, nem com proteção social adequada por parte do Estado.

É necessário, contudo, deixar claro que hodiernamente, a flexibilização torna-se sinônimo de precarização no nosso país, na medida em que os novos modelos sempre são criados com a intenção de redução de custos e aumento de lucros, além de serem aplicados a um contexto social e econômico de profundas desigualdades e problemas sociais estruturais.

Na verdade, como demonstra pesquisa recente do Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (DIEESE), o salário mínimo ideal no Brasil, em junho de 2021, deveria ser de R$ 5.421,84 (cinco mil, quatrocentos e vinte e um reais, oitenta e quatro centavos), portanto, 4,93 vezes maior do que o salário mínimo vigente, para fazer face a todas as despesas constitucionalmente previstas. Vê-se, então, que os baixos salários da maioria dos trabalhadores brasileiros, ao lado do aumento do desemprego, contribuem para o retorno da extrema pobreza, sendo nesse contexto fático que repousam as novas formas de trabalho do capitalismo tecnológico11.

Em Brito Filho (2010), nota-se que não há definição exata de trabalho precário, embora exista certo consenso de que é aquele em que as condições oferecidas pela prestação dos serviços são inferiores às garantidas ao trabalhador que possui uma típica relação de emprego. No caso do Brasil, o parâmetro mínimo de proteção é o fixado pela legislação para quem labora por meio de um contrato de trabalho por prazo indeterminado. Por ser conceito muito abstrato, enfatiza-se que existem formas não admitidas de precarização, como o trabalho escravo ou infantil, e formas admitidas, como a terceirização lícita e o contrato temporário.

Nessa direção, Standing (2020, p. 233) conclui que o precariado quer apenas liberdade e segurança básica, principalmente econômica. Desse modo, a classe deseja controle sobre a sua vida, autonomia sustentável e renascimento da solidariedade social, rejeitando "velhas formas trabalhistas de segurança e paternalismo estatal".

Para tanto, o referido autor defende uma "política de paraíso", com mudanças institucionais, regulamentação e negociação, com foco na democracia, redistribuição de riquezas e concessão de algum tipo de renda básica incondicional e universal aos indivíduos, a fim de que seja construído um novo tipo de sociedade que objetive desarmar o perigo que vem representando a crescente classe do precariado (STANDING, 2020).

11 Disponível em: https://www.dieese.org.br/analisecestabasica/salarioMinimo.html. Acesso em: 1 set. 2021.

Em contraponto ao modelo utópico de Standing (2020), Antunes (2020a, p. 33) esclarece que em decorrência das profundas mudanças ocorridas no mundo do trabalho, torna-se necessário atualizar o conceito de classe trabalhadora ou classe-que-vive-do-trabalho, dando-lhe uma nova morfologia e, consequentemente, atribuindo-lhe direitos constitucionais e trabalhistas.

Assim, para o autor em epígrafe, a classe trabalhadora

> deve incorporar a totalidade dos trabalhadores e trabalhadoras, cada vez mais integrados pelas cadeias produtivas globais e que vendem sua força de trabalho como mercadoria em troca de salário, sendo pagos por capital-dinheiro, não importando se as atividades que realizam sejam predominantemente materiais ou imateriais, mais ou menos regulamentadas. (ANTUNES, 2020a, p. 33).

Em síntese, o que une o precariado de Standing (2020) à classe trabalhadora de Antunes (2020a) é o fato de que esses trabalhadores se encontram sem qualquer segurança jurídica ou econômica, pressionados pela lógica neoliberal que exige que gastem o menor tempo possível para o desempenho de tarefas determinadas, mediante baixas remunerações e amparados por um fraco ou inexistente sistema comunitário de apoio social. Por outro lado, o desemprego estrutural é visto, sob a ótica neoliberal, como uma questão de responsabilidade individual, como se as pessoas fossem sozinhas culpadas por sua situação de desemprego.

Todavia, Braga (2017) pensa de maneira diversa de Standing (2020) ao afirmar que o precariado não compõe uma nova classe social, mas um estrato social mais amplo, formado por proletários, segmentos em vias de proletarização ou desproletarização e até setores da plebe, de forma que o aumento de indivíduos que passam a compor essa categoria decorre de um retrocesso civilizacional, potencializado pelo longo período de acumulação desacelerada, observada desde 1970 e que se tornou mais perceptível com a crise da globalização, que tem acarretado a redução de direitos sociais. Para ele “a globalização atual não é irreversível” (BRAGA, 2017, p.174).

Enfatiza-se, contudo, que a presente dissertação utiliza como marco teórico o conceito de classe trabalhadora proposto por Antunes (2020a). Nesse sentido, cabe sublinhar que o referido autor também tece críticas à obra de Standing (2020), afirmando que o precariado, na verdade, não constitui uma nova classe em ascensão. Para Antunes, o que Standing chama de precariado é apenas a parcela mais precarizada do proletariado, geralmente jovem e laborando com maior grau de informalidade e intermitência, ou seja, tais pessoas já são abrangidas pelo conceito renovado e ampliado de classe trabalhadora de Antunes (2020a).

Aliás, Antunes (2020a) avulta que a percepção dos países do Norte quanto ao precariado é distinta da dos países do Sul, tendo em vista que nesses últimos, sempre existiu algum grau de precariedade da classe trabalhadora.

Como espécie do gênero classe-que-vive-do-trabalho, desponta de forma polêmica no cenário trabalhista a figura do uberizado, representada pela tendência global de transformação do trabalhador em um falso empreendedor eternamente disponível para o trabalho, fazendo desaparecer a distinção entre tempo de vida fora e dentro do trabalho, bem como a noção de tempo à disposição, que classicamente influenciou a elaboração das normas trabalhistas brasileiras. Logo, o uberizado encontra-se, hoje, reduzido a um trabalhador subordinado, precarizado e *just in time*, ao mesmo tempo em que se encontra desprovido de qualquer direito social.

Nesse diapasão, Abílio (2019) aponta como exemplo de trabalho tipicamente juvenil que já nasceu uberizado o desenvolvido por *bike boys* na cidade de São Paulo, propiciado pela onda precarizante e pelas altas taxas de desemprego entre os jovens que vêm atingindo o mercado de trabalho brasileiro12. Trata-se de um processo de uberização que evidencia como as corporações se aproveitam de forma organizada dos modos de vida e das vulnerabilidades sociais das pessoas, e concomitantemente monopolizam setores econômicos importantes em que atuam.

De fato, em julho de 2019, a Aliança Bike realizou, na cidade de São Paulo, uma pesquisa quantitativa intitulada *Pesquisa do Perfil dos Entregadores Ciclistas de Aplicativo*13 com 270 *bike boys*, concluindo que o típico ciclista de aplicativo brasileiro é homem, jovem, com idades entre 18 e 22 anos, na maioria das vezes, negro, residente na periferia de São Paulo e com ensino médio completo, sendo a atividade por ele desempenhada caracterizada por longas jornadas de trabalho na rua, em todos os dias da semana, com ganho mensal abaixo do salário mínimo vigente. Vale ressair que 60% dos *bike boys* entrevistados afirmaram que aderiram ao trabalho por estarem desempregados, o que corresponde à atual faixa mais afetada pelo desemprego no País, como apontam as pesquisas dos órgãos oficiais.

Outra pesquisa que demonstra a precarização do trabalho uberizado foi a realizada com 100 (cem) motoristas da Uber, na cidade de São Paulo, entre 2017 e 2018, em que os entrevistados, embora afirmem que se sentem empreendedores, seguem em busca de um

12 Disponível em: https://www.poder360.com.br/economia/desemprego-atinge-314-dos-jovens-no-brasil-diz-ibge/.Acesso em: 18 mar. 2021.

13 Disponível em: https://aliancabike.org.br/wp-content/uploads/2020/04/relatorio_s2.pdf. Acesso em: 28 fev. 2021.

emprego formal e reclamam da carga horária excessiva e da baixa remuneração (MORAIS; OLIVEIRA; ACCORSI, 2019).

Não obstante a expressão *uberização do trabalho* possa denotar uma acepção mais ampla, como já analisado, ora se confundindo com uma parcela do precariado, para os fins do presente estudo, o trabalhador uberizado é o que labora para uma empresa-plataforma na modalidade de trabalho sob demanda, fazendo uso da internet e dos aplicativos, providenciando os seus instrumentos de trabalho e tendo todo o seu processo laboral controlado minunciosamente pelos algoritmos da empresa.

Nesse sentido, Antunes e Filgueiras afirmam que a chamada uberização do trabalho somente pode ser compreendida e utilizada como uma expressão dos novos modos de ser do trabalho que se expande nas plataformas digitais, onde as relações de trabalho são cada vez mais individualizadas e invisibilizadas, ao mesmo tempo que são maquiadas para assumir a aparência de uma prestação de serviço autônoma. Para mais, o trabalho dos uberizados representa uma forma distinta de assalariamento que proporciona às corporações globais grandes lucros, com a exploração de mais valor e espoliação do trabalho, ao transferir custos e riscos aos próprios trabalhadores (ANTUNES, 2020b).

Para os referidos autores, a partir da expansão das TICs, ampliaram-se também, de forma global, os processos de precarização da força de trabalho, o que propiciou a universalização do termo *uberização do trabalho*, florescendo uma multiplicidade de formas novas de labor, utilizadas por plataformas como a Amazon e a Uber, as quais igualmente propiciaram a criação de "um novo proletariado de serviços que padece das vicissitudes da chamada escravidão digital". Assim, essas grandes plataformas vêm impondo sua tríade destrutiva da flexibilidade, informalidade e intermitência ao mundo do trabalho (ANTUNES, 2020b, p. 65).

Desse modo, embora as noções de uberização do trabalho possam sofrer nuances, a depender do autor analisado, o certo é que na atual fase do capitalismo, o modelo do trabalhador *just in time* – que é aquele que está disponível para ser imediatamente utilizado, podendo ser descartado facilmente, sendo remunerado exclusivamente pelo que produz – tende a ser generalizado e consolidado como paradigma dominante das relações de trabalho por intermédio de plataformas digitais.

No último capítulo desta dissertação, abordam-se, de forma detalhada, as condições práticas de trabalho dos uberizados, a fim de demonstrar os ajustes feitos pelas megaplataformas ao modelo *just in time,* existente desde a época do Toyotismo, sempre em prol de seus interesses econômicos.

### 2.3.3 Plataformas digitais e reorganização empresarial

Na contemporaneidade, o chamado capitalismo de plataforma inaugurou um paradigma sem precedentes que também tem transformado substancialmente as relações de trabalho. O mundo está deixando de ser analógico e passando a ser digital, em uma velocidade nunca antes vista, e isso traz grandes consequências ao trabalho do homem. A empresa, que era a organização dinâmica dos meios de produção, tende a diminuir ao máximo os custos agregados, inclusive com mão de obra, o que propende a modificar estruturalmente sua organização e seu funcionamento.

Aloisi (2016) assevera que as plataformas digitais para aparelhos sem fio cumprem o papel de infraestrutura invisível, conectando oferta e demanda de serviços, e facilitando a interação entre indivíduos e empresas. Enfatiza, inclusive, que a plataformização permite que as empresas aumentem seus lucros, uma vez que há cortes de custos fixos com a terceirização ilimitada da mão de obra. Por sua vez, Carelli (2021) refere-se às plataformas digitais como infraestruturas eletrônicas para processamento, coleta e mineração de dados para a realização de atividades empresariais nos mais diversos setores da economia14.

Fabrellas (2019) explicita que o modelo de trabalho da plataforma propiciado pelas novas tecnologias baseia-se em três elementos: a subdivisão do trabalho em microtarefas; o uso de uma nova forma de terceirização, denominada *crowdsourcing*, em que se terceiriza o serviço para um grande número de trabalhadores, considerados autônomos; e a contratação sob demanda, em que o autônomo é chamado a prestar o serviço no momento exato em que surge a solicitação.

Assiste-se, portanto, à generalização da plataformização do trabalho, viabilizada pelas novas tecnologias. O capitalismo de plataforma do século XXI, assim, pode ser entendido como a potencialização do Toyotismo da década de 1970, com a modificação da própria organização empresarial pelas plataformas digitais, além da permissão para que a descentralização das atividades avance de maneira sem precedentes, com a substituição das empresas prestadoras de serviço da antiga terceirização pela multidão de trabalhadores amadores e pulverizados ao redor do mundo hiperglobalizado, fenômeno que vem sendo denominado de *crowdsourcing*, termo cunhado em 2006, pelo jornalista Jeff Howe15.

---

14 Disponível em: https://www.youtube.com/watch?v=UCe78abx1EY. Acesso em: 3 set. 2021.
15 Disponível em: https://pt.wikipedia.org/wiki/Crowdsourcing. Acesso em: 27 fev. 2021.

Kalil (2020, p.21), após extensa revisão bibliográfica, conceitua o capitalismo de plataforma como "uma forma de organização da produção e do trabalho com enfoque na economia digital e no uso da tecnologia da informação e da comunicação, de dados e da internet; além das plataformas digitais, como infraestruturas que viabilizam negócios". Nesse cenário, os novos capitalistas são os proprietários das ideias e das plataformas, que podem desenvolver diversos tipos de serviços, como limpeza, trabalho doméstico, tradução, entrega de mercadorias, transporte.

Em Schwab (2016), percebe-se que as plataformas decorrem de um modelo viabilizado pelos efeitos em rede da digitalização, sendo intimamente ligadas ao mundo físico, com uma estratégia voltada para o lucro e a disrupção da economia. Afirma, ainda, ao manifestar preocupação com a desigualdade exacerbada causada pela nova economia, que

> os grandes beneficiários da quarta revolução industrial são os provedores de capital intelectual ou físico – os inovadores, os investidores e os acionistas; isso explica o fosso crescente entre a riqueza daqueles que dependem do seu trabalho e aqueles que possuem capital. (SCHWAB, 2016, p. 21).

Entende-se que as empresas-plataforma são entes anticoncorrenciais avessos a qualquer tipo de regulamentação, seja tributária, de proteção de dados ou trabalhista, constituindo um risco real para todas as profissões, já que pretendem transformar o mundo do trabalho em um grande laboratório de informalidade e precariedade, com cada plataforma traçando suas próprias regras do jogo, sempre em desfavor dos trabalhadores. Na outra ponta, os obreiros encontram-se cada dia mais perdidos em decorrência da opacidade dos dados e algoritmos que disciplinam e fiscalizam seu labor.

Chaves Júnior (2020) explicita que ao contrário do que se pensava, os fenômenos de rede não têm uma concepção democrática, configurando-se em arranjos hierárquicos tendentes à concentração, como demonstra o chamado GAFA (*Google*, *Amazon*, *Facebook* e *Apple*), a quem vem se juntando outras empresas, a exemplo da Uber e da chinesa Didi Chuxing, esta última avaliada como uma das plataformas mais valiosas do mercado financeiro mundial.

Impende destacar o perigo, não só para os trabalhadores, como para as próprias empresas de negócios tradicionais concorrentes, causado pela grande concentração de poder nas mãos dessas megaplataformas. Verifica-se que em 2019, as cinco *big techs* americanas - *Google*, *Apple*, *FB*, *Amazon* e *Microsoft* – detinham 20% da riqueza das 500 maiores empresas dos EUA. O Brasil, por sua vez, possui suas próprias plataformas digitais, que são uma espécie

de subplataformas das americanas, com a crescente utilização de trabalhadores brasileiros no processo de plataformização do trabalho16.

Outro termo cujo alcance precisa ser esclarecido para o entendimento do fenômeno da uberização é *sharing economy* ou economia de compartilhamento, que abrange qualquer atividade econômica ou comercial baseada na utilização de plataformas digitais que permitem o contato imediato entre o usuário de um bem ou serviço e o sujeito que pode fornecê-lo, compartilhando, no tempo e no espaço, o patrimônio desses bens e serviços.

Contudo, vale ressaltar que o uso do termo "economia de compartilhamento" é objeto de inúmeras críticas, uma vez que originalmente, compartilhar é uma transação solidária que ocorre entre pessoas que se aproximam movidas pela boa-fé, sem a intenção de lucro e motivadas pela necessidade de ajuda mútua ou pelo altruísmo.

Desse modo, é de clareza solar que o que as megaplataformas fazem atualmente não é compartilhar e sim auferir lucros em uma escala global, relacionando-se no mercado por meio de relações de consumo e de trabalho, ainda que disfarçadas. Conclui-se, assim, que o termo não é o mais adequado para nomear as relações entre capital e trabalho na era digital.

Slee (2017, p. 15) afirma que a expressão "economia de compartilhamento" foi usada pela primeira vez por volta de 2011, alguns anos após a criação de empresas como Lyft e Uber, enfatizando que, pelo menos desde 2016, esse ideal da economia de compartilhamento enquanto modelo coordenado pela sociedade sob o mote "do que é meu é seu", falhou. Afirma que os serviços, como os de entrega, transporte, hospedagem, dessa nova economia não simbolizam mais "vizinhos ajudando vizinhos". Tratam-se de serviços fornecidos por plataformas ligadas à economia dos bicos, "tentando fazer dinheiro com um modelo baseado em trabalho inseguro e barato", sem um conjunto de normas éticas aplicáveis.

A expressão "economia de bico" ou *gig economy* também é utilizada para representar a nova economia propiciada pelos modelos de negócios do capitalismo de plataforma. Tal noção traduz a ideia de que as atividades disponíveis para serem prestadas pelos trabalhadores são de curto prazo, instantâneas, precárias e intermitentes, expondo-os a uma alta rotatividade, para que transitem entre trabalhos formais e informais (KALIL, 2020).

Vê-se que a citada expressão é igualmente inadequada para nomear as relações estudadas no presente trabalho, tendo em vista que diz respeito a vários outros setores da economia e não apenas às especificidades da *uberização*. Contudo, utilizar-se-á,

16 Disponível em: http://www.robertomoraes.com.br/2020/06/. Acesso em: 31 jan. 2021.

indistintamente, economia de compartilhamento ou *gig economy*, por falta de outro termo técnico mais adequado para se referir à nova economia e aos seus novos modelos de negócios.

Cumpre ressaltar que os negócios da economia de compartilhamento, embasados nas inovações tecnológicas e nas plataformas digitais, tentam evitar de toda maneira os custos da regulação, o que pode até ser benéfico para os consumidores, visto que conseguem obter serviços e bens mais baratos e de forma instantânea. No entanto, tal prática se torna nefasta para os trabalhadores, cada vez mais precarizados; para o Estado, que perde receitas tributárias e previdenciárias; e enfim, para o cidadão comum, porquanto a falta de regulação específica, aliada à diminuição das receitas, reflete de modo negativo nas cidades e nas sociedades.

Não obstante todos os problemas apontados, há defensores desses novos modelos econômicos ditados pelas empresas-plataforma. Nesse sentido, Antunes e Filgueiras (2020) destacam que alguns autores entendem que os novos modelos de contratação acabam sendo benéficos para quem procura um trabalho na atualidade, em razão do encurtamento das distâncias geográficas e da ampliação das oportunidades de renda, independentemente da localização física do trabalhador, tornando os negócios mais fáceis e dinâmicos, funcionado as plataformas como grandes mercados *on-line* e meras intermediárias entre consumidores e produtores (ANTUNES, 2020).

Além dos argumentos já expostos, ainda há autores favoráveis aos novos modelos por acreditarem que as plataformas e os aplicativos são capazes de criar ambientes de trabalho mais atrativos e criativos sem a rigidez dos empregos formais, facilitando, por exemplo, o ganho de renda extra no tempo livre ou a manutenção de mais de um emprego ao mesmo tempo.

Contudo, embora uma parte da doutrina ressalte os benefícios do capitalismo de plataforma como sendo um meio justo e altruístico de promover a abertura e o crescimento econômico e inserir mais pessoas no mercado de trabalho – tendo em vista que o emprego não é mais para todos – Pasquale (2016, p. 311 apud KALIL, 2020, p. 76-77) apresenta uma contranarrativa a esses argumentos, ressaltando que as plataformas:

> (i) perpetuam as desigualdades e promovem a precariedade do trabalho, reduzindo o poder de negociação dos trabalhadores e a estabilidade no emprego; (ii) ampliam a discriminação, ao identificarem o rosto dos consumidores antes da concretização da transação comercial; (iii) concentram, em pequeno número de empresas, uma série de atividades, fazendo com que o controle dos esforços de regulação ocorra em benefício próprio; (iv) expandem-se inicialmente pela falta de regulação, pelo caráter de novidade, pelos efeitos de rede e pelo baixo investimento inicial de capital; (v) criam obstáculos para o crescimento econômico, na medida em que diminuem os salários; (vi) fazem com que os trabalhadores, para conseguirem sobreviver, tenham de estar prontos para aceitar uma tarefa a qualquer momento; (vii) influenciam negativamente os usuários, uma vez que podem manipular as

> informações disponibilizadas com o objetivo de efetivar determinada transação comercial.

Tendo em vista as características das novas relações de trabalho, que diferem, parcialmente, do conceito rígido de relação de emprego previsto no direito brasileiro, em razão de uma maior autonomia dos trabalhadores para determinarem sua carga horária e disposição para o trabalho, entre outros aspectos, concebe-se como urgente a regulação dessas novas relações laborais para que as particularidades do trabalho uberizado possam ser integradas ao nosso ordenamento, com a extensão de direitos sociais a esses trabalhadores.

Percebe-se, no entanto, que esse "modelo compartilhado" esconde, por vezes, uma típica relação de emprego, embora a direção sobre a prestação dos serviços tenha passado a ocorrer de forma mais fluida, com um pouco mais de autonomia ao trabalhador. Por outro lado, estabelecem-se meios novos e opacos no gerenciamento desse trabalho, e no controle do trabalho uberizado, efetuado pelos algoritmos, o que pode ser entendido como uma nova forma de subordinação jurídica própria da era digital.

Abílio (2019, 2020a) demonstra que a questão da precarização das relações de trabalho no Brasil é anterior à plataformização. E aponta exemplos de flexibilização e precarização do trabalho na legislação que admite parceiros no salão de beleza, na pejotização do setor de saúde e no transporte autônomo de cargas. Em 2007, conduziu uma pesquisa empírica com vinte e três revendedoras de cosméticos da Natura, sob a perspectiva de que desenvolviam um trabalho precarizante e informal, não sendo usual, à época, falar-se em uberização do trabalho, ou seja, de modo pioneiro, a referida autora já alertava para as repercussões negativas associadas às novas formas de trabalho da *gig economy*.

As atuais plataformas digitais, portanto, apenas utilizam esse mesmo modelo liberal e precarizador que vem sendo introduzido sistematicamente no País, nos últimos trinta anos. Torna-se necessário, portanto, explicitar os modos distintos de trabalho que podem ser utilizados pelos vários tipos de empresas-plataforma que adotam os modelos da *gig economy* a fim de delimitar com precisão o tipo de trabalhador plataformizado que necessita da proteção do Direito do Trabalho.

Em razão da existência de vários tipos distintos de empresas-plataforma, vale destacar a classificação de De Stefano (2016, 2017), que propõe, inicialmente, uma separação entre plataformas de trabalho e plataformas que facilitam o acesso a bens, propriedades e capital, a exemplo da *Airbnb* e *Blablacar*, conhecidas como *marketplaces* de venda de bens e serviços diversos ou plataformas puras. Serão abordadas, todavia, apenas as relações laborais ocorridas nas plataformas de trabalho sob demanda, conforme classificação detalhada no próximo tópico.

Percebe-se, então, que o novo modelo de trabalho viabilizado pelas plataformas digitais acabou levando à problemática da *uberização* do trabalho e, consequentemente, ao afastamento do trabalho subordinado do centro dessas novas relações, excluindo qualquer tipo de proteção social para esses novos trabalhadores, o que é vedado pelo nosso ordenamento jurídico, que privilegia a dignidade da pessoa humana, a valorização do trabalho, a justiça social, dentre outros princípios constitucionais relevantes.

### 2.3.3.1 *Gig economy*, *crowdsoursing*, *crowdwork* e trabalho *on demand*

A combinação de avanços tecnológicos, globalização e nova economia, alteraram profundamente o instituto trabalho, passando-se a utilizar inúmeros termos, alguns ainda sem equivalentes na língua portuguesa, para a designação das novas modalidades de trabalho propiciadas pelo capitalismo de plataforma, as quais envolvem o labor de uma multidão globalmente dispersa.

Abílio (2020a, p. 17), utilizando as ideias do sociólogo francês Antonio Casilli, define trabalho digital como "as tarefas que são realizadas por usuários humanos em sites da web e aplicativos, mediadas por algoritmos e baseadas em plataformas". Casilli (2020) afirma que as plataformas põem em prática um novo tipo de trabalho, o digital, que consiste na dataficação e tareficação das atividades humanas. Prossegue explicitando que existem três tipos de trabalho digital viabilizados pelas plataformas: o trabalho sob demanda, que ocorre na Uber, Glovo, Lyft; o microtrabalho, realizado por plataformas especializadas como a AMT e o trabalho social em rede, que é o que acontece nas mídias sociais, em plataformas não especializadas, como o Instagram, em que a própria sociedade produz valor (CASILLI, 2020).

Por sua vez, Signes (2015, p. 7) ressai que se vislumbram no século XXI novos métodos de organização laboral conforme o sistema econômico se transforma, os quais requerem ferramentas muito distintas das atuais para a proteção da pessoa que vive de seu trabalho. Afirma, então, que há confusão terminológica quanto ao novo fenômeno, majoritariamente descrito como economia sob demanda. Lembra que há autores apostando no termo "*peer to peer economy* ou *economia de igual para igual"*, mas que essa expressão pode ser enganosa, uma vez que equipara o prestador de serviço ao consumidor, como se houvesse equilíbrio de forças entre eles, eliminando a real relação laboral envolvida na transação.

Também há confusão conceitual entre os termos *crowdsourcing e crowdwork*, os quais vêm sendo usados como sinônimos. Assim, utiliza-se *crowdsourcing* ou *crowdwork* para significar, genericamente, o trabalho que é distribuído a uma multidão indeterminada de

trabalhadores, pulverizada em qualquer lugar do mundo, sendo o serviço oferecido e concluído exclusivamente por meio da internet, de forma *on-line*.

Os trabalhadores do *crowdwork* não são pré-selecionados ou contratados. Realizam, geralmente, trabalhos de curta ou curtíssima duração, restando, muitas vezes, borrados os contornos do que é trabalho, lazer ou trabalho voluntário e gratuito. Nessa modalidade, o que se tem é uma multidão de pessoas disponíveis, conectadas e necessitadas de trabalho, sujeitando-se, portanto, a qualquer condição, com a assunção de todos os custos e riscos envolvidos na operação, que podem culminar inclusive na não remuneração do serviço prestado.

Além disso, terceiriza-se a vigilância do trabalho executado para uma multidão de consumidores-usuários que são responsáveis pela avaliação dos trabalhadores e pelo fortalecimento da marca da empresa-plataforma. Embora não seja tão comum quanto na modalidade de trabalho sob demanda, também no *crowdwork* , a depender do caso concreto, poderá existir uma relação de emprego.

Com efeito, Fabrellas (2016) aponta que a plataforma de *crowdwork* Amazon *Mechanical Turk* não deve ser considerada uma mera empresa de tecnologia, uma vez que podem ser vislumbradas notas próprias de relação laboral entre ela e seus trabalhadores, denominados *turkers*. Assim, conclui que a configuração desses trabalhadores como autônomos representa fraude ao ordenamento jurídico espanhol.

De Stefano (2016) refere-se ao *crowdwork* e ao *work on demand via apps* como as duas modalidades principais de trabalho no capitalismo de plataforma. Deveras, o referido autor estabelece duas categorias laborais diferentes que se fundam na relação entre trabalho e territorialização para pensar as relações de trabalho atuais e os desafios para a sua regulação e proteção. Fala-se, pois, em *crowdwork*, para referir-se às relações de trabalho que são oferecidas e concluídas *on-line*, não havendo uma predeterminação necessária sobre o local físico onde o trabalho será prestado, como no caso da *Amazon Mechanical Turk*. Por sua vez, no *work on demand* ou trabalho sob demanda somente a combinação da oferta e da demanda da força de trabalho ocorrem *on-line*, sendo as atividades realizadas presencialmente, havendo uma determinação territorial (geográfica) prévia do local onde deve ser prestado o serviço – esta última modalidade é a utilizada pela Uber e empresas afins.

Verifica-se que a classificação de De Stefano (2016) é muito semelhante à de Signes (2015), para quem existem três tipos distintos de negócios nessa nova economia: 1) a economia colaborativa, centrada em um verdadeiro compartilhamento de bens, sendo a eventual prestação de serviços envolvida na operação mera questão acessória, estando, portanto, fora da aplicação

do Direito do Trabalho; 2) *crowdsourcing on-line*, que abrange atividades ofertadas de forma global, realizadas de modo totalmente virtual; 3) *crowdsourcing off-line*, que são as atividades que requerem um labor no mundo físico.

Afirma o supracitado autor que nos dois últimos casos, vislumbra-se a possibilidade da utilização do direito laboral para a proteção desses trabalhadores, notadamente no caso das plataformas que exercem a modalidade *off-line*, por exercerem um controle ainda maior sobre o labor dos seus trabalhadores (SIGNES, 2015).

Do ponto de vista das empresas, o susodito autor ainda classifica as plataformas em genéricas e específicas. Nas primeiras, os solicitantes podem requerer qualquer tipo de trabalho, como no caso da MTurk e TaskRabbit. As específicas são as que concentram determinado tipo de atividade, como a Uber, que oferece transporte de passageiros ou mercadorias, destacando a existência de um controle muito maior das plataformas específicas sobre os seus trabalhadores (SIGNES, 2015).

Torna-se necessário frisar que no *crowdwork*, embora mais difícil de visualizar do que na modalidade sob demanda, pode haver uma falsa relação autônoma entre o prestador de serviço e a empresa-plataforma, representando uma fraude à relação de emprego, como no caso em que a empresa determina o modo como o trabalho deve ser realizado, controlando, em tempo real, o desempenho do prestador, avaliando-o e estabelecendo regra unilateral de que os clientes podem rejeitar o trabalho do *crowdworker*, inclusive sem a necessidade de pagamento, retendo os resultados do trabalho – o que configura uma precarização sem limites.

Contudo, como se exporá no decorrer deste trabalho, a situação de precarização é ainda mais grave, no tocante às plataformas que utilizam a modalidade de trabalho sob demanda, tendo em vista que fogem de todos os marcos regulatórios tradicionais para se mostrarem como empresas modernas e enxutas, retirando do seu âmbito, artificialmente, parte significativa dos fatores produtivos, como as responsabilidades trabalhistas, apesar de seguirem dirigindo e controlando de perto o labor de seus trabalhadores, o que vem contribuindo para pavimentar o caminho para uma acentuada mercantilização do trabalho.

Na prática, no novo regime de trabalho sob demanda, a organização e o controle do trabalho são realizados por programação algorítmica, que substitui a aparente autonomia concedida ao trabalhador da plataforma, fazendo com que ele apenas reaja em tempo real à emissão das ordens da empresa para que os objetivos pretendidos sejam alcançados (OITAVEN; CARELLI; CASAGRANDE, 2018).

Aranguiz e Bednarowicz (2018) também distinguem *crowdwork* e trabalho sob demanda para salientar que a última modalidade envolve uma relação de trabalho entre uma

pessoa física e a plataforma, sendo mais fácil aí a visualização de uma relação de emprego, a depender da análise das condições fáticas em que o trabalho é prestado. Os autores referem-se aos uberizados como trabalhadores *just in time*, que são aqueles totalmente precarizados, vulneráveis e pagos conforme o uso.

Nesse mesmo sentido, Abílio (2020b, p. 117) ratifica que "a condição do trabalhador *just in time* é estar disponível para ser imediatamente utilizado, mas ser remunerado unicamente pelo que produz". No referido modelo, estabelecem-se formas muito mais refinadas de controle e subordinação que deixam evidente ser possível, de forma extremada, terceirizar, até para o próprio trabalhador, parte do gerenciamento do trabalho, transferindo também riscos e custos, e por conseguinte, ampliando a precarização.

Em tempos de crise econômica e pandêmica, desemprego acentuado e aumento da concorrência, amplia-se ainda mais a precariedade de ser um trabalhador *just in time*, o que se torna bastante perigoso para a sociedade como um todo, uma vez que há a possibilidade de extensão do novo modelo para todos os setores e atividades da economia, e não mais apenas para trabalhadores de baixa renda ou sem qualificação, podendo-se falar atualmente em professores, médicos ou qualquer tipo de profissional *just in time*.

Para Schwab (2016), a economia sob demanda está alterando de maneira fundamental nossa relação com o trabalho e com o tecido social no qual ele está inserido. Os trabalhadores estão a cada dia sendo lançados em uma nuvem humana de potenciais prestadores de serviços, localizada em qualquer local do mundo, não sendo mais considerados empregados em sentido formal, e sim, trabalhadores independentes.

Fleming, Rhodes e Yu (2019) assinalam, embasados em pesquisas quantitativas, que ainda são poucos os trabalhadores envolvidos no trabalho em plataformas digitais, embora a mídia divulgue a grande ameaça dessas novas formas de trabalho, porque acaba confundindo todas as formas precárias atualmente existentes. Enfatizam, que as estatísticas mostram que 0,5 por cento da força de trabalho dos EUA está envolvida com intermediários *on-line* por plataformas.

Nnajiofor (2017) comunga com essas mesmas ideias, afirmando que a economia de compartilhamento representa apenas uma pequena porcentagem de toda a atividade econômica do mundo de hoje, mas que não se deve desprezar o seu potencial destruidor, sobretudo em razão da ruptura que a nova economia, aliada à ideologia neoliberal, acarreta. Outrossim, enfatiza que a recusa dos atores da *gig economy* em pagar impostos é uma ameaça à própria autoridade do Estado, que permanece como único protetor de um sistema socioeconômico e político civilizado.

Contudo, o que se observa é uma tendência de aumento dessas novas formas de contratação no mundo todo, com o acirramento dos conflitos envolvendo seus atores, embora pareça um modelo difícil de se sustentar e de se generalizar, porquanto embasado na postura de parasita das empresas-plataforma que não pagam impostos nem direitos trabalhistas. Por outro lado, o Estado é chamado a prestar serviços de seguridade social para todos, em uma conta difícil de fechar, tendo em vista que na prática, nem o próprio uberizado contribui para os sistemas de previdência ou paga impostos.

Defende-se, portanto, que um modelo uberizado e generalizado de contratação com base na nova economia levaria à destruição do capitalismo do século XXI, ao invés de ajudá-lo a crescer. Os proprietários das plataformas tornar-se-iam os senhores da nova economia, e os trabalhadores, uma espécie de servos digitais, sem qualquer proteção social ou econômica – situação que não se sustenta a longo prazo.

Reforça-se que o principal objetivo dos novos modelos de negócios é a redução de custos, inclusive com mão de obra, como demostra a retórica dominante das grandes plataformas, ao afirmarem que os trabalhadores são empreendedores – o que as desobriga de honrar direitos trabalhistas mínimos, além de pagar outras obrigações previdenciárias, fundiárias e tributárias.

Por outro lado, o que se verifica, notadamente após a crise pandêmica17 iniciada em março de 2020, é uma completa precarização e desproteção dos uberizados, originando, no Brasil, iniciativas administrativas, legislativas e judiciais no sentido de conferir proteção mínima a esses trabalhadores.

Nessa toada, torna-se imprescindível a análise do sistema jurídico normativo vigente à luz do princípio constitucional da valorização do trabalho humano em confronto com as mudanças ocorridas no mundo do trabalho do século XXI para que se verifique a (in)existência de instrumentos jurídicos suficientes para a proteção dos trabalhadores de plataformas digitais na modalidade de trabalho sob demanda.

17 Disponível em: https://www.unasus.gov.br/noticia/organizacao-mundial-de-saude-declara-pandemia-de-coronavirus. Acesso em: 18 mar. 2021.

# 3 O VALOR SOCIAL DO TRABALHO E O SISTEMA JURÍDICO NORMATIVO

## 3.1 A proteção ao trabalho nos tratados internacionais de direitos humanos

Os direitos sociais, em especial o direito ao trabalho, são protegidos de forma global e regional a partir de vários instrumentos e instituições criados internacionalmente para a proteção dos direitos humanos, com foco na dignidade da pessoa humana enquanto vetor ético mínimo.

Os direitos humanos podem ser definidos como um "construído axiológico, a partir de um espaço simbólico de luta e ação social" para a proteção da dignidade humana (PIOVESAN; CARVALHO, 2010, p. 4). Afirma-se que a concepção contemporânea de direitos humanos foi introduzida pela Declaração Universal de 1948 e reiterada pela Declaração de Direitos Humanos de Viena, de 1993. Este último instrumento enfatiza a relação de interdependência entre democracia, desenvolvimento e direitos humanos. A concepção atual é, portanto, fruto do movimento de internacionalização dos direitos humanos, surgido após a Segunda Guerra Mundial como resposta aos horrores do nazismo.

Todavia, não há um rol mínimo predeterminado de direitos essenciais para uma vida digna, uma vez que as necessidades humanas variam de acordo com cada época e lugar, fazendo com que novas demandas sociais, a exemplo das atuais relações laborais do capitalismo de plataforma, necessitem de regulação e inserção na lista dos direitos humanos.

Essa evolução dos direitos humanos deve ocorrer porque uma sociedade inclusiva, pautada na defesa dos direitos, deve reconhecer que o primeiro privilégio de todo indivíduo é o direito a ter direitos (ARENDT, 2008). Nesse sentido, a Suprema Corte brasileira também já afirmou, no julgamento proferido na ADI 2.903, de 1.12.2005, que o direito a ter direitos é prerrogativa básica dos indivíduos e fator de viabilização dos demais direitos e liberdades (RAMOS, 2018).

Na acepção de Ramos (2018), depreende-se que a distinção existente entre direitos humanos, como sendo os de matriz internacional e sem força vinculante, e direitos fundamentais, como aqueles de matriz constitucional com força vinculante gerada pelo acesso ao Judiciário, encontra-se ultrapassada, tendo em vista que se vivencia maior penetração dos direitos humanos no plano nacional, a exemplo, no caso do Brasil, da incorporação de tratados internacionais com força de Emenda Constitucional, de acordo com o Art. 5º, § 3º, da Constituição Federal (CF/88); além do reconhecimento da jurisdição de órgãos internacionais, como a Corte Interamericana de Direitos Humanos.

Conforme Piovesan e Carvalho (2010, p. 7) “os direitos humanos compõem uma unidade indivisível, interdependente e inter-relacionada, capaz de conjugar o catálogo dos direitos civis e políticos com o catálogo dos direitos sociais, econômicos e culturais”.

Como contraponto ao afirmado acima, Supiot (2007) reflete que a extensão ao resto do mundo da ciência e das técnicas do Ocidente, inclusive as da economia de mercado, fazem parte de um plano maior de fornecer uma base institucional para a globalização econômica, dividindo os que creem na universalidade dos direitos humanos como valores a serem universalmente reconhecidos e protegidos, daqueles que não concordam com essa teoria. Para conciliar essa divisão, o susodito autor propõe que “os direitos humanos devem deixar de ser um credo imposto à humanidade para se tornar um recurso dogmático aberto à interpretação de todos” (SUPIOT, 2007, p. 233).

Percebe-se, portanto, que antes de os direitos humanos serem impostos pelo Ocidente como verdades científicas absolutas, devem ser pensados como uma construção dogmática aberta à interpretação de civilizações distintas e mais pobres do Globo.

Nesse sentido, “uma interpretação aberta dos direitos humanos supõe, portanto, a existência de dispositivos institucionais apropriados para favorecer essa negociação e para dar força jurídica aos acordos que dela resultam”, sob pena da dimensão social da globalização continuar a ser apenas um discurso retórico enquanto os tribunais internacionais não permitirem aos países do Sul ou do Oriente fazerem valer sua própria interpretação sobre os direitos humanos (SUPIOT, 2007, p. 268).

A Declaração Universal de 1948 propiciou o surgimento de novos direitos dos homens, denominados de segunda dimensão, os quais também decorrem da dignidade física e intelectual da pessoa humana, embora a definição desses novos direitos (ao trabalho, à proteção social) proceda também da experiência particular dos países ocidentais, construída durante o Estado Providência.

Assim, com o surgimento das novas dimensões de direitos humanos, especialmente após a implantação do Estado de Bem-Estar Social nos países desenvolvidos, surgiram novas teorias acerca da necessidade de ponderação dos valores envolvidos nos conflitos verificados nos casos concretos, tendo em vista que os direitos de uns devem conviver harmonicamente com os dos outros para que se efetive a paz e a justiça social.

Desse modo, visando-se a atribuir maior força jurídica à Declaração Universal, foram promulgados, em 1966, dois tratados internacionais no âmbito da Organização das Nações Unidas (ONU): o Pacto Internacional dos Direitos Civis e Políticos, e o Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais (PIDESC), que passaram a detalhar os direitos

constantes na Declaração Universal. O PIDESC determinou que os direitos sociais deveriam ser realizados de forma progressiva pelos Estados, ao contrário dos civis e políticos, que deveriam ser assegurados de plano (ONU, 1966).

Ao lado do sistema da ONU, emergiram, de forma complementar, sistemas regionais de proteção dos direitos humanos, como o europeu, o americano e o africano. Quanto a eles, incumbe focalizar o reconhecimento da jurisdição da Corte Interamericana de Direitos Humanos pelo Brasil, que deve agir na falha do Estado brasileiro em proteger os direitos previstos na Convenção Americana. Desse modo, a efetividade dos direitos humanos no Brasil pode ser assegurada por uma sentença internacional irrecorrível, que deve ser implementada pelo Estado brasileiro, nos termos do Art. 68.1 da Convenção Americana (RAMOS, 2018).

Aos tratados universais de proteção aos direitos humanos somam-se, no campo dos direitos sociais, as proteções conferidas pela OIT, que promulga instrumentos jurídicos que obrigam os Estados-membros à observância de uma série de direitos fundamentais, notadamente de segunda dimensão.

Em sua tese de doutorado, Caminha (2014, p.225) afirma que os direitos previstos nas convenções e recomendações da OIT, somados aos direitos do PIDESC, compõem "um *standard* de direitos sociais mínimos" que devem ser cumpridos por toda a comunidade internacional e pelo Brasil. Conclui que a atuação da OIT é fundamental para a preservação dos direitos sociais no contexto da globalização das finanças e da difusão da ideologia neoliberal, não havendo "possibilidade de o nível de proteção social cair a padrão inferior ao que se depreende das convenções da OIT ratificadas pelo Brasil".

Infelizmente, as reformas trabalhistas que vêm ocorrendo no Brasil, especialmente a partir de 2017, atropelaram vários direitos sociais que compõem esse patamar internacional mínimo, motivo pelo qual estão com alguns de seus dispositivos sendo questionados judicialmente, a partir de ações de controle de constitucionalidade e/ou convencionalidade, por representarem verdadeiros retrocessos sociais.

Segundo Piovesan e Carvalho (2010), constam na jurisprudência internacional relevantes princípios orientadores da hermenêutica relativa aos direitos sociais, a fim de garantir sua progressividade contínua e evitar o retrocesso, dentre os quais se evidenciam: 1) o princípio da observância do mínimo essencial; 2) o princípio da aplicação progressiva, do qual decorre o da vedação do retrocesso; 3) o princípio da inversão do ônus da prova; e 4) os deveres dos Estados em matéria de direitos sociais.

Por seu turno, Canotilho (2012, p. 339-340), ao referir-se ao princípio da vedação do retrocesso, assim se manifesta:

> o princípio da proibição do retrocesso social pode formular-se assim: o núcleo essencial dos direitos sociais já realizado e efectivado através de medidas legislativas [...] deve considerar-se constitucionalmente garantido, sendo inconstitucionais quaisquer medidas estaduais que, sem a criação de esquemas alternativos ou compensatórios, se traduzam na prática em uma anulação, revogação ou aniquilação pura e simples desse núcleo essencial.

Para Porto (2018, p. 17), a vedação do retrocesso social ou "efeito *cliquet*," para os franceses, "não significa a impossibilidade absoluta de alteração das normas voltadas à implementação de direitos sociais, mas exige que a sua modificação não importe em supressão do direito em si ou perda qualitativa do patamar de efetividade anteriormente alcançado".

O princípio da vedação do retrocesso social, portanto, significa um limite jurídico ao legislador e ao intérprete do direito, no sentido de que se uma norma em vigor em determinado ordenamento efetivar um direito fundamental social, ele será incorporado ao patrimônio jurídico nacional e não poderá ser simplesmente suprimido sem substituição ou compensação legítima.

A Declaração referente aos Fins e Objetivos da OIT, mais conhecida como Declaração de Filadélfia, de 1944, recomenda a vedação do retrocesso social aos Estados-membros da OIT, como é o caso do Brasil, e alerta que o *trabalho humano não é uma mercadoria*. Esse instrumento também prescreve o intuito progressivo da instituição, impondo que não pode haver retrocesso quando se está diante de direitos fundamentais sociais (OIT, 1944).

No preâmbulo do Pacto de San José da Costa Rica, os Estados signatários da Convenção Americana reafirmaram o propósito de consolidar, na América, dentro do quadro das instituições democráticas, um regime de liberdade pessoal e de justiça social, fundado no respeito dos direitos humanos essenciais. O Brasil aderiu ao aludido pacto, também chamado de *Convenção Americana para os Direitos Humanos*, em 1992 (OEA, 1969).

Entende-se que o Brasil se encontra obrigado a observar o princípio da proibição do retrocesso social também por força da adesão ao Protocolo Adicional à Convenção Americana, conhecido como *Protocolo de San Salvador*, que no Art. 1º, impõe aos poderes públicos a adoção "progressiva" de medidas de implementação dos direitos sociais (BRASIL, 1999).

Em setembro de 2015, na 70º Assembleia Geral da ONU, 193 Estados-membros reunidos em Nova York reconheceram que a erradicação da pobreza sob todas as suas formas é hoje o maior desafio global e requisito indispensável para o desenvolvimento. À vista disso, acordaram uma nova agenda de desenvolvimento até 2030 18, comprometendo-se a tomar

18 Disponível em: http://www.agenda2030.org.br/sobre/. Acesso em: 1 out. 2021.

medidas ousadas e transformadoras para promover o desenvolvimento sustentável. Para tanto, fixaram 17 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS), além de 169 metas para erradicar a pobreza e promover vida digna para todos.

A Agenda 2030 da ONU tem como finalidade a proteção integral do ser humano visando ao seu pleno desenvolvimento, inclusive no tocante ao trabalho, de onde se extrai que as inovações tecnológicas devem ser usadas em prol do bem comum, com foco no ser humano, a fim de minimizar suas consequências negativas no mundo do trabalho.

Os ODS previstos na Agenda 2030 e suas metas são dirigidos ao equilíbrio das três dimensões do desenvolvimento sustentável: a econômica, a social e a ambiental. Esse esforço em nível mundial deve ser condizente com as dimensões e complexidades dos desafios futuros a serem enfrentados pelo mercado de trabalho, como o da promoção de trabalho decente nos moldes propugnados pela OIT.

Vale atestar que o oitavo ODS da Agenda 2030 intitula-se *Emprego digno e crescimento econômico*, e tem como objetivo a promoção de um desenvolvimento econômico sustentável e inclusivo, com foco no pleno emprego e no trabalho decente para todos.

Por sua vez, o Relatório Social Mundial 2020, da ONU19, valida que a crescente desigualdade nos países desenvolvidos e em desenvolvimento pode desacelerar o desenvolvimento econômico e social, enfatizando que as mudanças em andamento no mundo do trabalho, causadas pelas inovações tecnológicas, são as principais impulsionadoras da crescente desigualdade, o que requer o fortalecimento das instituições do mercado de trabalho, inclusive as que representam os trabalhadores, para reverter esse quadro nefasto.

Na sequência, analisam-se instumentos internacionais recentes que demonstram a preocupação dos países desenvolvidos, nomeadamente do continente europeu, com os novos contornos das relações laborais na era do capitalismo tecnológico.

### 3.1.1 O pilar europeu de direitos sociais

Supiot foi chamado a coordenar, em 1997, a pedido da Comissão Europeia, um grupo de juristas encarregado de elaborar um relatório sobre o futuro do Direito do Trabalho e sobre as mudanças sofridas pelo instituto trabalho, em razão do avanço da globalização econômica, inovações tecnológicas e ampliação das desigualdades, com vistas à construção de uma Europa mais social.

19 Disponível em: https://news.un.org/pt/tags/relatorio-social-mundial. Acesso em: 1 out. 2021.

No documento, que ficou conhecido como *Relatório Supiot*, apontou-se a necessidade de, ao lado do emprego formal, serem pensadas formas de promoção e proteção do trabalho autônomo, terceirizado, temporário e afins, bem como a reconstrução do critério da subordinação que sempre caracterizou o contrato de trabalho. Para mais, avultou-se a criação da noção de *status* profissional, com a definição institucional de *status* autônomo, *status* de empregado e *status* de trabalhador intermediário. Propôs-se, ainda, a criação de um modelo jurídico aplicável a todo tipo de relação de trabalho, de forma a propiciar o acesso de todos aos direitos de cidadania, o que levaria à necessidade de uma reforma profunda das instituições20.

No referido documento, recomendou-se que a reclassificação do falso autônomo em empregado fosse firmemente exigida, de modo que a realidade prevalecesse sobre as presunções legais, além de propor a extensão de alguns direitos sociais aos autônomos – tudo dentro da seara de proteção do Direito do Trabalho. Nota-se que embora tenha sido um modelo pensado para a Europa em uma época em que ainda não se cogitava a uberização do trabalho, as ideias do relatório continuam atuais e aplicáveis aos novos modelos de negócios que surgem na contemporaneidade.

De modo geral, o Relatório Supiot tenta assegurar, no âmbito da Europa, a criação de empregos e o bem-estar coletivo, propondo que essa responsabilidade seja dividida entre todos: empregadores, empregados e sociedade – ao contrário dos modelos em que apenas o próprio individuo ou o Estado são responsáveis. Tais sugestões podem servir de parâmetro para a regulamentação do trabalho uberizado pelo Legislativo brasileiro.

No âmbito da Europa, a economia de compartilhamento foi oficialmente reconhecida e incluída na agenda em 2016. A partir daí, como forma de solucionar o problema de desproteção jurídica dos trabalhadores uberizados ou "falsos independentes", na linguagem da OIT, têm surgido novas iniciativas, no âmbito da União Europeia, que culminaram com o Pilar Europeu de Direitos Sociais (EPSR), que em 2017, adotou um pacote de direitos sociais que consiste em 20 princípios (UE, 2017). Dentre eles, o princípio 12 declara que malgrado o tipo e a duração do trabalho, empregados e trabalhadores independentes devem ter direito à proteção social adequada (ARANGUIZ; BEDNAROWICZ, 2018).

Em 20 de junho de 2019, o Parlamento Europeu aprovou a Diretiva 1152/2019 sobre Condições de Trabalho Transparentes e Previsíveis na União Europeia, que é o primeiro instrumento juridicamente vinculativo desenvolvido a partir do EPSR, e prevê para todo tipo de trabalhador maior transparência sobre o seu trabalho, embora não tenha fixado um *status*

20 Disponível em: https://www.scielo.br/j/ts/a/kvTmBXkCxYhJ79sMQX9hBQg/?lang=pt. Acesso em: 6 jun. 2021.

geral para o trabalhador digital, em nível de União Europeia (BROWN, 2020; DEGRYSE, 2019). O referido instrumento fixa o prazo até 1 de agosto de 2022 para que os Estados-membros da UE transponham suas disposições para o direito nacional (UE, 2019).

Nesse sentido, a Fundação Europeia para a Melhoria das Condições de Vida e Trabalho, agência tripartite da UE21, tenta sistematizar as novas formas de trabalho, destacando o trabalho por meio de plataformas digitais. Nesse ensejo, afirma que diferentes tipos de plataformas de trabalho resultam em diferentes efeitos sobre o emprego, alertando para a possível classificação incorreta dos trabalhadores de algumas dessas plataformas, em razão da falta de transparência da gestão e do controle algorítmico, o que pode levar à violação de direitos.

A seguir, ver-se-á que a OIT possui essa mesma preocupação com a transparência no tocante às novas modalidades de trabalho plataformizadas.

### 3.1.2 A OIT e o futuro do trabalho

A OIT foi constituída em 1919, no fim da Primeira Guerra Mundial, a partir do Tratado de Versalhes, com o objetivo de melhorar a vida dos trabalhadores a partir da persecução da justiça social como fundamento para uma paz universal e duradoura. A OIT tornou-se o instrumento de uniformização dos principais direitos sociais dos trabalhadores no mundo capitalista, e suas normas, que não deixam de também servir ao capital, enquanto mediadoras da dialética de sua crise estrutural, ganharam tamanha relevância que passaram a compor um ramo específico do Direito, o Direito Internacional do Trabalho (CAMINHA, 2014).

Em 1944, como anexo à Constituição da OIT, foi promulgada a Declaração de Filadélfia, que inovou ao dar uma definição global de justiça social como o direito de todo o ser humano de perseguir seu progresso material e desenvolvimento espiritual na liberdade e na dignidade, na segurança econômica e com iguais chances. O outro ponto positivo e inovador do documento foi o de considerar a justiça social o objetivo central de qualquer política, explicitando a necessidade de que todas as ações, tomadas nos planos nacional ou internacional, principalmente no âmbito econômico ou financeiro, sigam o referido princípio (OIT, 1944).

Assevera Supiot (2014, p. 23) que "na Declaração de Filadélfia, a economia e a finança são os meios a serviço dos homens", infelizmente, "é a perspectiva inversa que preside o atual

21 Disponível em: https://www.eurofound.europa.eu/topic/platform-work#infographic. Acesso em: 1 out. 2021.

processo de globalização: o objetivo de justiça social foi substituído pelo da livre circulação de capitais e mercadorias".

A Declaração de Filadélfia também faz menção expressa ao bem comum como finalidade das ações a serem adotadas pelos Estados-membros, os quais devem observar o princípio incluído em seu capítulo I, de que o trabalho humano não pode ser encarado como simples mercadoria, devendo ser considerado instrumento de liberdade, igualdade, justiça social, dignidade, ou seja, como essencial ao desenvolvimento das pessoas e dos países (OIT, 1944).

Em 1998, foi promulgada a Declaração da OIT relativa aos Princípios e Direitos Fundamentais do Trabalho, os quais devem ser obedecidos pelos Estados-membros que firmam suas convenções, resoluções e recomendações. As convenções da OIT, ratificadas conforme os ordenamentos jurídicos e constitucionais dos países, revestem-se de força normativa e vinculante desde que observados todos os procedimentos legais necessários (OIT, 1998).

Na 87ª reunião da Conferência Internacional do Trabalho, realizada em Genebra, em 1999, a OIT lançou a noção de trabalho decente, ao conceituá-lo como

> o trabalho produtivo e de qualidade, adequadamente remunerado, exercido em condições de liberdade, equidade, segurança e dignidade humanas, sendo considerado condição fundamental para a superação da pobreza, a redução das desigualdades sociais, a garantia da governabilidade democrática e o desenvolvimento sustentável22.

Para Brito Filho (2010, p. 52), desvela-se que as piores formas de exploração do trabalho humano são o trabalho escravo, o trabalho com discriminação, o trabalho infantil e o trabalho intermediado. Como exemplo desse último, cita-se o realizado conforme os novos modelos produtivos, objeto deste estudo, a exemplo do uberizado.

O supracitado autor define trabalho decente como

> um conjunto mínimo de direitos do trabalhador que corresponde: à existência de trabalho; à liberdade de trabalho; à igualdade no trabalho; ao trabalho com condições justas, incluindo a remuneração, e que preservem sua saúde e segurança; à proibição do trabalho infantil; à liberdade sindical; e à proteção contra os riscos sociais. (BRITO FILHO, 2010, p. 52).

O conceito de trabalho decente, portanto, deve ser aplicado a todas as formas de trabalho e não apenas ao empregado subordinado típico. No Brasil, além do trabalho decente, precisam

22 Disponível em: https://www.ilo.org/brasilia/temas/trabalho-decente/lang--pt/index.htm. Acesso em: 2 mai. 2021.

ser observados os dispositivos que tratam do trabalho digno, a partir da promoção do valor social do trabalho, como base da ordem econômica e como princípio fundamental da República.

Existe farta previsão normativa de direitos trabalhistas contemplados nas normas internacionais já incorporadas ao ordenamento jurídico brasileiro e que servem de vetores interpretativos para a efetivação dos direitos sociais no País. Nesse sentido, é válido destacar, quanto às relações de trabalho da era do capitalismo tecnológico, as Recomendações 198 e 204 da OIT, que recomendam que se estimulem as relações de trabalho subordinadas, e esclarecem várias situações fáticas de trabalho, notadamente as que envolvem o emprego de novas tecnologias no processo produtivo, com o intuito de evitar fraudes.

Com efeito, as Recomendações 198 e 204 objetivam que os Estados-membros formulem políticas internas no ensejo de assegurar a devida proteção aos novos trabalhadores, além de determinar mecanismos para acelerar a transição da economia informal para a formal, regulamentando as novas relações de trabalho.

Importante salientar que as recomendações da OIT se diferenciam das convenções e das resoluções, tanto em razão do quórum de aprovação quanto do grau hierárquico do instrumento. Assim, a recomendação tem eficácia normativa inferior à convenção, mas serve para criar o compromisso de que o Estado-membro a apresente, em determinado prazo, às autoridades internas do País que possuam competência para regular a matéria por ela abrangida.

No caso dos trabalhadores em plataformas digitais, em virtude da falta de regulamentação aliada à grande divergência jurisprudencial que vem se apresentando quanto ao fato de terem ou não direito a uma relação de emprego protegida, as citadas recomendações devem funcionar pelo menos como balizas interpretativas das normas já existentes no ordenamento pátrio.

A Recomendação 198 da OIT estipula medidas a serem adotadas para a proteção dos trabalhadores vinculados aos empregadores por uma relação de trabalho com base no princípio da primazia da realidade, afirmando que os fatos relativos à forma de execução do trabalho e ao pagamento da contraprestação devem ser considerados para a fixação da existência de uma relação de trabalho, em detrimento de aspectos meramente formais do contrato. Além disso, propugna que os membros devem estabelecer claramente todos os requisitos capazes de configurar uma relação de emprego em seus países, com destaque para a delimitação da subordinação, a fim de ampliar a segurança jurídica e avaliar se o critério da dependência econômica deve servir de indício da existência de uma relação de emprego (OIT, 2006).

Por sua vez, a Recomendação 204 da OIT propõe que os Estados-membros envidem esforços para promover a criação de empregos decentes na economia formal, previnam a

informalização do trabalho e facilitem a migração do setor informal para o formal, respeitando os direitos fundamentais dos trabalhadores. É válido salientar que embora preconize a diminuição do número de informais no mercado, o instrumento destaca a relevância que o verdadeiro empreendedorismo desempenha na economia de um País (OIT, 2015).

Na contramão das recomendações da OIT e também em função do agravamento da crise econômica em face da pandemia, os números de trabalhadores informais no Brasil nunca foram tão grandes. Nos termos da PNAD Contínua do IBGE de 30 de setembro de 2021, a taxa de informalidade, medida no trimestre entre maio e julho de 2021, foi de 40,8% da população ocupada, ou seja, 36,3 milhões de trabalhadores informais. No trimestre anterior, o índice havia sido 39,8%, e no mesmo trimestre de 2020, 37,4%. Por outro lado, no mesmo período avaliado na pesquisa, havia, no Brasil, 30,6 milhões de empregados com carteira assinada. Como se depreende, a informalidade já atinge a maior parte da mão de obra ocupada no País (IBGE, 2021).

Destaca-se a existência de estudo da OIT que aponta que os países mais desenvolvidos econômica e socialmente do mundo, como a Suécia, a Dinamarca e a Alemanha, são aqueles que possuem o maior percentual de sua população economicamente ativa na condição de empregado, com direitos trabalhistas assegurados (PIMENTA; PORTO; ROCHA, 2019).

Em 2018, a OIT elaborou um relatório intitulado *Digital labour platforms and future of work: towards decente work in the online world*23, a fim de abordar as condições de trabalho em plataformas de *crowdwork*, com base em duas pesquisas realizadas em 2015 e 2017, com 3.500 trabalhadores de 75 países, vinculados a cinco plataformas distintas. O referido estudo apontou, em linhas gerais, as condições precárias de trabalho dos *crowdworkers*, destacando que os trabalhadores não podem negociar as condições para o ingresso na plataforma; que se sujeitam a salários baixos e jornadas excessivas; além de outros fatores que indicam ser necessário o reconhecimento do *status* de empregado quando presentes as características do vínculo de emprego. Por fim, apontou a necessidade de regulamentação governamental das plataformas de *crowdwork*.

Revisitando o tema, em 2021, a OIT lançou outro relatório, denominado *World employment and social outlook 2021: o papel das plataformas digitais de trabalho na transformação do mundo do trabalho*, onde esclarece que as plataformas digitais de trabalho quintuplicaram em todo o mundo na última década, ressaltando a necessidade de diálogo político internacional e de cooperação regulatória para promover o trabalho decente, em

23 Disponível em https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_645337.pdf. Acesso em: 20 jun. 2021.

conjunto com o desenvolvimento de negócios sustentáveis. Os resultados foram embasados em pesquisas e entrevistas com cerca de 12.000 trabalhadores e representantes de 85 empresas em todo o mundo24.

Esse último relatório concentra-se nas duas espécies de plataformas digitais referidas no presente trabalho: plataformas *on-line*, baseadas na web (*crowdwork*); e plataformas baseadas em localização, nas quais os trabalhadores, como motoristas e entregadores, realizam o labor em uma localização geográfica específica.

O documento sobreleva os aspectos positivos das plataformas digitais no sentido de oferecerem novas oportunidades de trabalho para pessoas normalmente discriminadas nos mercados de trabalho tradicionais, a exemplo de mulheres, jovens, migrantes, permitindo que as empresas-plataforma tenham acesso a uma ampla força de trabalho, mais flexível, sem limites geográficos e com habilidades diversificadas.

Por outro lado, os desafios para os trabalhadores são imensos e referem-se à forma de prestação do labor; à regularidade do trabalho, da jornada e da renda; à impossibilidade de usufruir direitos à proteção social e previdenciária; à liberdade de sindicalização e negociação coletiva. Isso tudo aliado a jornadas de trabalho longas, imprevisíveis e com baixos salários. Destaca o relatório citado que a pandemia de Covid-19 agravou ainda mais os problemas que atingem, na pós-modernidade, esses novos trabalhadores25.

Em entrevista ao jornal econômico digital Eco, o então diretor-geral da OIT, Guy Ryder, esclarece que "a maior preocupação sobre o futuro do mercado laboral é a sua polarização, a par do agravamento da desigualdade e das tensões sociais". Ademais, acrescenta que a flexibilidade, apontada pelos especialistas como tendência para os próximos anos, é palavra *ambígua*, já que nela podem caber tanto situações positivas, quando, por exemplo, os trabalhadores escolhem o teletrabalho para conciliar a vida pessoal e profissional, quanto negativas, como as atinentes à desproteção dos trabalhadores das plataformas digitais, que seguem sem regulação e sem direitos26.

Essa situação requer que se avance na criação de normas para regular as novas relações laborais, tendo em vista que a questão da regulação do trabalho nas plataformas não pode ser resolvida apenas em nível nacional. Desse modo, o relatório da OIT de 2021 está de acordo

24 Disponível em: http://abet-trabalho.org.br/oit-relatorio-world-employment-and-social-outlook-2021-o-papel-das-plataformas-digitais-de-trabalho-na-transformacao-do-mundo-do-trabalho/. Acesso em: 20 jun. 2021.
25 Disponível em: http://abet-trabalho.org.br/oit-relatorio-world-employment-and-social-outlook-2021-o-papel-das-plataformas-digitais-de-trabalho-na-transformacao-do-mundo-do-trabalho/. Acesso em: 20 jun. 2021.
26 Disponível em: https://eco.sapo.pt/entrevista/regulacao-do-trabalho-nas-plataformas-digitais-nao-pode-ser-resolvida-a-nivel-nacional-diz-diretor-geral-da-oit/. Acesso em: 20 jun. 2021.

com a agenda da União Europeia, no sentido de que a regulação do trabalho dos *gig workers* tem de ocorrer de forma rápida, por intermédio de ação tanto em nível europeu quanto internacional, uma vez que as decisões sobre o estatuto de trabalho dessas pessoas estão sendo tomadas pelos tribunais, sem clareza nem uniformidade, o que acaba por gerar insegurança jurídica, além de acirramento dos conflitos sociais27.

O relatório da OIT de 2021, por fim, alerta que "o trabalho em plataformas *on-line*, baseadas na *web*, é terceirizado por empresas do Norte global e realizado por trabalhadores do Sul global, que ganham menos do que seus colegas nos países desenvolvidos", de modo que esse crescimento desigual da nova economia digital tem propiciado a formação de uma massa de trabalhadores excluídos, acentuando as desigualdades sociais existentes28.

Como soluções aos problemas levantados, o referido relatório aponta para a necessidade de um diálogo social global entre plataformas digitais, trabalhadores e governos, visando a regulamentar as condições de trabalho dessas novas categorias, com a finalidade de que sejam alcançados os seguintes objetivos: correta classificação da situação laboral dos trabalhadores, de acordo com os sistemas de classificação dos países; transparência e reconhecimento da responsabilidade algorítmica; direito à negociação coletiva, mesmo para os trabalhadores autônomos que exercem atividade em plataformas; direito a benefícios de seguridade social adequados, por meio da extensão e adaptação de políticas públicas e leis, quando necessário; possibilidade de os trabalhadores em plataformas terem acesso, se desejarem, aos tribunais da jurisdição em que se encontram29.

Deduz-se, portanto, a existência de um forte movimento internacional para que haja a regulamentação dessas novas modalidades de trabalho, com o intuito de que os trabalhadores plataformizados possam exercer seus direitos fundamentais, fixando-se as fronteiras entre o trabalho autônomo e o regime de emprego, sem deixar o trabalhador desamparado.

## 3.2 O neoconstitucionalismo e a eficácia direta dos direitos fundamentais sociais

27 Disponível em: https://eco.sapo.pt/entrevista/regulacao-do-trabalho-nas-plataformas-digitais-nao-pode-ser-resolvida-a-nivel-nacional-diz-diretor-geral-da-oit/. Acesso em: 20 jun. 2021.

28 Disponível em: http://abet-trabalho.org.br/oit-relatorio-world-employment-and-social-outlook-2021-o-papel-das-plataformas-digitais-de-trabalho-na-transformacao-do-mundo-do-trabalho/. Acesso em: 20 jun. 2021.

29 Disponível em: http://abet-trabalho.org.br/oit-relatorio-world-employment-and-social-outlook-2021-o-papel-das-plataformas-digitais-de-trabalho-na-transformacao-do-mundo-do-trabalho/. Acesso em: 20 jun. 2021.

Sabe-se que no pós-positivismo, a norma jurídica sintetiza a tensão dialética entre fatos e valores juridicamente relevantes. Reale (1994), ao explicar sua teoria tridimensional, afirma que os fatos, os valores e as normas integram o direito, sendo indissociáveis. Com efeito, os fatos sociais devem ser levados em conta na criação, interpretação e aplicação das normas jurídicas, com vistas a aproximar o direito da sociedade. Por outro lado, os valores são responsáveis por correlacionar o direito aos campos da moral e da justiça.

Desse modo, percebe-se que a existência de relações de trabalho plataformizadas e desregulamentadas exige do intérprete a inserção desses novos fatos e valores sociais na atividade de construção da norma jurídica ou na interpretação de institutos jurídicos já existentes. Outrossim, os princípios constitucionais, bem como os princípios próprios do Direito do Trabalho, devem ser utilizados para a salvaguarda da dignidade e da proteção laboral dos trabalhadores por aplicativos, como será detalhado adiante.

Nessa perspectiva, Canotilho (2012, p. 52) apresenta o conceito de Constituição moderna, fundada na noção de um Estado de direito substancialmente garantidor de direitos e liberdades fundamentais. Assim, Constituição moderna significa "a ordenação sistemática e racional da comunidade política por meio de um documento escrito no qual se declaram as liberdades e os direitos e se fixam os limites do poder político".

Assimila-se, portanto, que de mero documento que previa apenas a estruturação, a organização do Estado e a limitação dos poderes, sem verdadeira força normativa, a Constituição evoluiu à condição de norma de hierarquia superior dos ordenamentos jurídicos.

Com a superação do jusnaturalismo e a derrocada do positivismo, assistiu-se à incorporação de valores na forma de princípios aos textos constitucionais, os quais passaram a exprimir as opções ideológicas, axiológicas e políticas feitas pela sociedade de cada época, a partir de seus representantes legitimamente eleitos. Passou-se, assim, a atribuir à norma jurídica uma interpretação consentânea com a sua função social, segundo os valores éticos albergados pela sociedade (SENA, 2019).

Canotilho (2012, p. 51) define constitucionalismo "como a teoria (ou ideologia) que ergue o princípio do governo limitado indispensável à garantia dos direitos em dimensão estruturante da organização político-social de uma comunidade", afirmando que há distintos tipos de constitucionalismos em vários lugares do mundo, sendo que o moderno remete sempre a um juízo de valor, a uma teoria normativa da política. Para o supracitado autor, o Estado só se concebe atualmente como um Estado constitucional e democrático de direito.

Estado Democrático de Direito, por sua vez, segundo definição de Silva (2016, p. 122), é um tipo de Estado que tende a realizar a síntese do processo contraditório do mundo

contemporâneo, "superando o Estado capitalista para configurar um Estado promotor de justiça social". É nessa acepção que se empregará a expressão Estado Democrático de Direito no presente estudo.

Barcellos (2006), afirma que a expressão "neoconstitucionalismo" normalmente é usada para significar o estado do constitucionalismo contemporâneo que se liga de forma indissociável à sua própria história, sendo possível elencar características específicas desse fenômeno.

Sarmento (2009), por sua vez, explica que não é comum se empregar o termo *neoconstitucionalismo* no debate constitucional norte-americano ou alemão, posto que esse é um conceito formulado principalmente na Itália e na Espanha, e tem reverberado na doutrina brasileira das últimas décadas, notadamente após a divulgação por aqui da obra *Neoconstitucionalismo(s)*, de 2003, do jurista mexicano Miguel Carbonell.

Do ponto de vista metodológico-formal, o neoconstitucionalismo embasa-se em três premissas: 1) a normatividade da Constituição, já que é organizada a partir de normas jurídicas dotadas de imperatividade; 2) a superioridade da Constituição; e 3) a centralidade desse instrumento jurídico, posto que todos os outros ramos do direito devem ser interpretados a partir da Constituição. Por outro lado, do ponto de vista material, o que caracteriza o constitucionalismo atual é: 1) a incorporação de opções políticas e valores nos textos constitucionais, principalmente no tocante à promoção da dignidade humana e dos direitos fundamentais; e 2) o aumento dos conflitos entre direitos fundamentais existentes dentro do próprio sistema constitucional (SARMENTO; GALDINO, 2006).

Sarmento (2009) atribui ao neoconstitucionalismo as mudanças que vêm ocorrendo no direito brasileiro após a Constituição de 1988, as quais envolvem vários fenômenos distintos, mas reciprocamente relacionados e que possuem defensores entusiastas, e também críticos ferrenhos, podendo ser assim resumidas:

> (a) reconhecimento da força normativa dos princípios jurídicos e valorização da sua importância no processo de aplicação do Direito; (b) rejeição ao formalismo e recurso mais freqüente a métodos ou "estilos" mais abertos de raciocínio jurídico: ponderação, tópica, teorias da argumentação, etc; (c) constitucionalização do Direito, com a irradiação das normas e valores constitucionais, sobretudo os relacionados aos direitos fundamentais, para todos os ramos do ordenamento; (d) reaproximação entre o Direito e a Moral, com a penetração cada vez maior da filosofia nos debates jurídicos e, (e) judicialização da política e das relações sociais, com um significativo deslocamento de poder da esfera do Legislativo e do Executivo para o Poder Judiciário. (SARMENTO, 2009, p. 95-96).

Em razão dessa nova concepção de constitucionalismo, cresceu muito a importância do Poder Judiciário que foi alçado, ao lado do Ministério Público, a uma posição de maior destaque

no novo desenho institucional traçado pela Constituição de 1988. Logo, questões polêmicas e caras à sociedade, como a investigada na presente pesquisa, passaram a ser decididas por juízes e tribunais com base na força normativa de princípios revestidos de forte carga axiológica, como o valor social do trabalho, a dignidade da pessoa humana, a solidariedade social, entre outros.

Percebe-se, portanto, que essa nova fase do constitucionalismo autoriza o direito a incorporar aos seus domínios o debate moral, o que tem gerado inúmeras críticas relativas ao seu caráter antidemocrático, assim como à vagueza e abertura propiciadas pelas normas principiológicas.

Sarmento (2009) aponta, em linhas gerais, as críticas que podem ser levantadas contra o neoconstitucionalismo. Ei-las: 1) de que o viés judicialista é antidemocrático, uma vez que o juiz, embora não eleito, acaba participando do processo de criação da norma, por meio da interpretação que é chamado a fazer em decorrência da abertura das normas principiológicas, usurpando atribuições de outros poderes; 2) de que a preferência por princípios, em detrimento de regras, é perigosa, sobretudo em razão das especificidades da cultura brasileira; e 3) de que as novas ideias podem acabar por gerar uma panconstitucionalização do direito, em detrimento da autonomia privada do indivíduo.

Ademais, esclarece que no novo constitucionalismo, a ênfase na análise da efetividade da norma é substituída pela preocupação com a inserção de valores democráticos quando de sua interpretação e aplicação, o que favoreceu a importação, sobretudo do direito alemão, de novas categorias, como: a reserva do possível; o mínimo existencial; e a proibição do retrocesso, constituindo o neoconstitucionalismo uma verdadeira racionalidade que se espalha por todos os ramos do direito (SARMENTO, 2009).

De fato, nota-se que as teorias apontadas já são utilizadas com frequência na jurisprudência das cortes brasileiras, que têm se utilizado cada vez mais de princípios abertos e do método da ponderação, além de referências filosóficas, inclusive nos julgamentos referentes aos direitos sociais e econômicos, antes tratados como normas meramente programáticas e hoje submetidos a intensos debates judiciais acerca de sua efetividade.

As Constituições contemporâneas, sobretudo após a Segunda Guerra, introduziram em seus textos, de modo explícito, normas diretamente relacionadas a valores de grande importância para a sociedade. Desse modo, a Constituição brasileira alberga a ideia da universalidade dos direitos humanos, uma vez que consagra o valor da dignidade como princípio fundante do constitucionalismo, ao mesmo tempo que acolhe a ideia da indivisibilidade por integrar, pela primeira vez, ao elenco dos direitos fundamentais, os direitos

econômicos, sociais e culturais, os quais, nas cartas anteriores, encontravam-se pulverizados pelos capítulos referentes à ordem econômica e social.

Modernamente, portanto, a Constituição de 1988 ocupa o topo da pirâmide das espécies normativas do ordenamento jurídico brasileiro, sendo considerada a Lei Fundamental, dotada, portanto, de força normativa e características que lhe são inerentes, tais como imperatividade, coercitividade e coação, nos termos da teoria adotada por Konrad Hesse, que propugnou pela existência de uma vontade constitucional, ordenadora da vida do Estado, que deve considerar as realidades histórica, política, econômica e social no processo de interpretação de suas normas, sem sucumbir aos fatores reais de poder, referidos por Lassalle. Hesse (1991) apresenta a ideia de que a Constituição real (fatores reais de poder) e a Constituição jurídica (texto normativo) se condicionam mutuamente, uma vez que a norma constitucional não pode ser compreendida de forma separada da realidade, mas sem configurar dependência.

Nos ensinamentos de Sarmento (2009), concebe-se que o ativismo judicial se justifica no Brasil em matéria de direitos fundamentais para a proteção das minorias, redução das desigualdades e garantia da democracia. Contudo, em outros campos que demandem profundos conhecimentos técnicos de economia, política pública e afins, recomenda uma postura de maior contenção judicial.

Assim, afirma o susodito autor, que mesmo que se reconheça a importância atual dos princípios, é chegada a hora de voltar a levar a sério também as regras e o método da subsunção, de modo que um cuidado metodológico mais acurado, adicionado à adoção de uma hermenêutica que reafirme a função essencial do direito de assegurar liberdade, igualdade, justiça e segurança para os indivíduos, pode atenuar o mau uso da teoria do neoconstitucionalismo (SARMENTO, 2009).

Firma-se aqui posição semelhante à do autor supracitado e também na esteira dos ensinamentos de Barroso (2009, p. 329), para quem “os princípios constitucionais, portanto, explícitos ou não, passam a ser a síntese dos valores abrigados no ordenamento jurídico. Eles espelham a ideologia da sociedade, seus postulados básicos, seus fins”.

Estabelecido esse marco teórico, cumpre traçar a distinção entre princípios e regras, destacando as formas de solução dos conflitos jurídicos que envolvem os direitos fundamentais, tendo em vista que no âmbito do sistema constitucional brasileiro, todos os direitos sociais, expressa ou implicitamente positivados, são igualmente fundamentais. Assim, no tocante à proteção constitucional dos trabalhadores por plataformas digitais, ela deve ser buscada a partir da aplicação e interpretação não só de regras, mas principalmente de princípios fundamentais insculpidos em todo o texto constitucional, bem como fora dele.

Os conflitos entre direitos fundamentais existem, em grande parte, pela inclusão nos textos constitucionais de distintas pretensões que precisam conviver e harmonizar-se em uma sociedade pluralista e democrática como a nossa. Trata-se de colisão aparente ou real entre diferentes normas fundamentais constitucionais de igual hierarquia, cada qual incidindo sobre dada situação de fato e requerendo uma solução jurídica distinta. Como desvela Canotilho (2012, p. 1270), "considera-se existir uma colisão autêntica de direitos fundamentais quando o exercício de um direito fundamental por parte do seu titular colide com o exercício do direito fundamental por parte de outro titular".

A propósito, Barcellos (2006) lembra que sob a ótica desses conflitos, tanto substancialistas quanto procedimentalistas, concordam, por razões distintas, que os direitos fundamentais constituem um consenso mínimo oponível a qualquer partido político que esteja no poder.

No séc. XX, Dworkin (2002) começou a demonstrar a insuficiência das teses positivistas, tendo como ponto de partida a distinção entre regras e princípios, categorias que deveriam ser consideradas autênticas normas jurídicas, por comporem o mundo do dever ser, fixando proibições e permissões. Desse modo, o supracitado autor já enfatizava a tessitura aberta, principiológica, do ordenamento jurídico, explicitando que ao cientista do direito cabia procurar a resposta correta para solucionar o caso concreto na interpretação construtiva do direito, tendo o dever moral de buscar, para solucionar o caso, mesmo os mais difíceis, a melhor resposta possível, a partir de regras, princípios e até diretrizes políticas.

Outro autor que também se posicionou contra as teses duras do positivismo foi o alemão Robert Alexy (2020), para quem é possível uma fundamentação racional do discurso jurídico, mediante a observância de regras e fórmulas imprescindíveis para o alcance de um consenso fundado, o qual, por sua vez, é necessário para a fundamentação das decisões jurídicas e para a consolidação de um verdadeiro Estado Democrático de Direito.

Nessa direção, para o referido autor, o direito, necessariamente, levanta uma pretensão de correção, sendo o discurso jurídico um caso especial do discurso prático geral. Ademais, aponta a dupla natureza do direito: com seu lado institucional, limitado pela lei, precedentes, dogmática e afins; mas também com seu lado ideal ou crítico, que é aquele que incorpora valores e critérios morais ao discurso jurídico (ALEXY, 2020).

Desse modo, no paradigma neoconstitucional, a incorporação de normas principiológicas, ao lado da argumentação jurídica, abrem significativo espaço para o uso da moral no direito, fazendo com que valores e princípios éticos, desde que incluídos nas atuais

constituições, sejam considerados normas jurídicas, cujo cumprimento deve ser exigido, inclusive, judicialmente.

Em Dworkin (2002, p. 39-40), percebe-se que "a diferença entre princípios jurídicos e regras jurídicas é de natureza lógica", uma vez que a regra válida deve ser aceita e quando em conflito com outra regra, uma delas será afastada, de acordo com normas definidas no próprio ordenamento. Assim, o descumprimento de uma regra suscita consequências jurídicas. O princípio, por sua vez, considerado um *standard* a ser observado por exigência da justiça ou outro aspecto da moralidade, quando não observado, não implica consequências jurídicas imediatas, embora sirva para conduzir o argumento a determinadas direções e possua uma dimensão inexistente nas regras – que é a do peso ou importância –, de modo que caberá ao julgador avaliar a força de cada princípio diante do caso concreto.

Isso posto, no caso de conflito entre duas regras, deve-se concluir pela invalidade de uma delas e pelo seu afastamento do ordenamento jurídico, recorrendo-se às formas clássicas de solução de conflitos. Por outro lado, os princípios em conflito devem ser preservados em sua existência e validade, ainda que preteridos em sua aplicabilidade, em cada caso concreto. Desse modo, os princípios são sopesados em nível de peso ou importância, e as regras, comparadas no plano da validade. Como se vê, diferentemente de Alexy (2020), que admite que os princípios são comandos de otimização e devem ser ponderados no caso concreto, Dworkin (2002) não se refere à ponderação de princípios, pois para ele, a distinção entre regras e princípios é inerente à própria estrutura das normas.

Posteriormente, essa distinção entre as espécies normativas também foi enfrentada por Alexy (2020, p. 90), para quem inexiste contraposição entre princípios e regras, já que ambos são normas que dizem "o que deve ser". No entanto, os princípios "ordenam que algo seja realizado na maior medida possível dentro das possibilidades jurídicas e fáticas existentes". Princípios, assim, são verdadeiros "mandamentos de otimização", dada a sua generalidade e o seu grau de abstração, podendo ser satisfeitos em distintos graus. Por outro lado, as regras são comandos de ordenação que são satisfeitas na medida em que possuem validade, de forma que o conflito entre regras somente pode ser resolvido por meio da inclusão de uma cláusula de exceção apta a afastar o conflito, ou não sendo isso possível, o problema deve ser solucionado mediante a aplicação de critérios tradicionais de solução de conflitos.

Firma-se aqui posição seguindo os ensinamentos de Alexy (2020), de que na colisão entre direitos fundamentais, deve-se proceder à ponderação entre eles, de modo que um dos princípios terá de ceder em favor da aplicação do outro, sem que seja declarada a invalidade de nenhum deles. Por outro lado, deve prevalecer o princípio de maior peso, observando-se o

comando de que enquanto os princípios exigem a realização máxima de algo dentro das possibilidades fáticas e jurídicas, sem um conteúdo de mandamento definitivo, mas apenas *prima facie*, as regras, mais rígidas, determinam que algo seja realizado nos exatos moldes nelas descritos, ou seja, de forma definitiva.

Dentre os autores nacionais, Gaia (2019, p. 93-94) destaca que a diferenciação entre as espécies normativas de Barcellos (2011) lhe parece a mais adequada tecnicamente. Assim, aduz que as regras possuem seus efeitos determinados desde a sua elaboração; já os princípios apresentam indeterminação a partir de determinado momento, tornando-se impossível mensurar suas múltiplas possibilidades de interpretação e concretização, de modo que "os princípios somente são possíveis de serem aferidos diante do caso concreto, o que se coaduna com o cenário pós-positivista do direito".

Vê-se, portanto, que a norma pode ser considerada o gênero de que são espécies os princípios e as regras. A coexistência de regras e princípios, então, possibilita a compreensão da Constituição como um sistema aberto. Conforme os ensinamentos de Canotilho (2012), um modelo constituído apenas por regras seria capaz de conferir certa segurança, mas tal legalismo estrito não permitiria a introdução e solução adequada dos conflitos, bem como o balanceamento de interesses e valores de uma sociedade democrática e pluralista. Por outro lado, um sistema baseado somente em princípios levaria também a consequências inaceitáveis, conduzindo a um sistema bastante falho de segurança jurídica, ampliando em demasia a complexidade do próprio sistema.

No tocante às características do constitucionalismo latino-americano, cabe sublinhar as constatações de Gargarella (2020), jurista argentino que concebe que a democracia nos países latino-americanos se encontra ameaçada por uma certa desconfiança democrática que reina nos países da região e que são fruto da própria estrutura interna das constituições locais, as quais possuem uma dogmática avançada, limitada por uma "sala de máquinas enferrujada". Ademais, as contradições do constitucionalismo latino não decorrem apenas da classe política corrupta e não virtuosa, mas também dos problemas estruturais ocorridos na origem elitista do sistema constitucional.

Para o referido autor, nossas estruturas constitucionais foram construídas, nos séculos XVIII e XIX, em um período histórico em que as elites políticas dominantes representavam uma porção muito pequena da sociedade, a quem cabia todo o projeto constitucional, refletindo os pontos de vista de uma minoria e reforçando as extraordinárias desigualdades sociais e econômicas então prevalecentes (GARGARELLA, 2020).

Nesse diapasão, o Constitucionalismo social, segundo Gargarella (2020, p. 425), "fue la vía por la cual el constitucionalismo procuró dar cuenta del ideario igualitario o republicano que había sido excluido (por liberales y conservadores) de las discusiones constitucionales originales". Isso posto, a maioria dos ordenamentos jurídicos da região passou a sofrer mudanças profundas para dar conta das crescentes demandas de inclusão social desse despertar democrático. Tais vicissitudes consistiram principalmente em: extensão da cidadania e inclusão nos textos constitucionais de direitos sociais e econômicos até então denegados. No entando, o constitucionalismo mostrou-se social em matéria de direitos, mas conservador em matéria de organização do poder.

Gargarella (2020, p. 441) denomina o fenômeno acima descrito de "*constituições com duas almas"* e afirma que as atuais constituições latino-americanas possuem: 1) uma parte destinada à organização do poder, que ele denomina "*la sala de máquinas de la Constitución"*, que se manteve inerte à onda de mudanças e ainda alinhada ao velho modelo elitista e excludente; e 2) uma parte destinada ao catálogo dos direitos fundamentais, de caráter social e democrático, com a enumeração de vários direitos sociais, econômicos e culturais, de dimensões extraordinárias que também fizeram com que os novos atores da política, ou seja, os trabalhadores, finalmente encontrassem seu lugar no seio das constituições.

Nessa esteira, percebe-se que é a partir de políticas públicas inclusivas que o Estado poderá realizar os objetivos previstos na Constituição, sobretudo quanto à concretização dos direitos fundamentais sociais que, ressalvado o seu aspecto negativo (de defesa), também possuem uma dimensão positiva (de ação). Por outro lado, toda ação estatal envolve gasto de recursos públicos que são sempre limitados. A Constituição, assim, acaba por vincular as escolhas, tanto em matéria de políticas públicas quanto de gastos públicos.

A doutrina, já na década de 1980, começou a trazer para a literatura constitucional brasileira as noções de *mínimo existencial* e de *reserva do possível* como categorias teóricas relacionadas à eficácia dos direitos fundamentais sociais, chamando a atenção para a necessidade de interdependência entre Estado social e orçamento público.

Passou-se a defender, assim, o direito ao mínimo existencial como garantia à existência digna do homem, com fundamento na liberdade, porquanto sem um mínimo necessário à existência cessa, inclusive, a possibilidade de sobrevivência e desaparecem as condições iniciais de liberdade. Os contornos do que seria esse mínimo existencial não são passíveis de quantificação, além de estarem sujeitos a mudanças em cada época e lugar, razão pela qual ainda estão sendo construídos pela jurisprudência, a exemplo do crescente número de decisões dos tribunais brasileiros, notadamente na área do direito social à saúde, a exemplo da ADPF 45

do Supremo Tribunal Federal (STF)30, que afirmou a dimensão política da jurisdição constitucional, bem como a possiblidade de controle judicial de políticas públicas, quando se trata da implantação da garantia do mínimo existencial (SARMENTO; GALDINO, 2006).

Em Sarlet (2006) extrai-se que o mínimo existencial, compreendido como o conjunto de prestações materiais indispensáveis para assegurar uma vida digna e saudável, decorre do direito à vida e à dignidade, não tendo havido previsão expressa sobre isso na Constituição brasileira. Desse modo, para muitos autores, esse mínimo existencial confunde-se com o núcleo essencial dos direitos fundamentais sociais, que deve ser blindado contra intervenções do Estado ou da sociedade. No entanto, os direitos fundamentais sociais não se reduzem à sua dimensão prestacional (positiva), nem se limitam ao mínimo existencial.

A reserva do possível, por sua vez, além de se referir à disponibilidade de recursos do orçamento público para a satisfação dos direitos fundamentais, também diz respeito ao que o indivíduo pode razoavelmente passar a exigir da sociedade, o que remete ao princípio da razoabilidade e à necessidade de ponderação que deve ser levada a cabo pelo legislador ou pelo Judiciário quando se deparam com colisões entre direitos fundamentais.

Holmes e Sunstein (2019) enfatizam que todos os direitos têm um custo orçamentário, não podendo ser protegidos sem o financiamento e o apoio do Estado, embora seja difícil quantificar o custo final de um direito fundamental. Assim, os direitos de quaisquer dimensões, e também os sociais, subvencionados pelos impostos pagos pela sociedade, podem chocar-se entre si porque dependem de um orçamento limitado, obrigando as instituições a fazerem um trabalho de ponderação. Tais limites financeiros excluem a possibilidade de que mesmo os direitos básicos sejam garantidos para todos com a mesma efetividade e no mesmo tempo. Desse modo, infere-se que os direitos fundamentais não são absolutos, sendo, portanto, derrogáveis ou limitáveis pela questão dos custos.

Destarte, as instituições precisam discutir que tipos de direitos devem ser priorizados pelas constituições, já que todos têm custos e até mesmo os de primeira dimensão podem ser difíceis de serem completamente assegurados em países periféricos. Para os citados autores, os direitos sociais e econômicos não deveriam ser constitucionalizados, podendo ser regulados por meio de legislação infraconstitucional, uma vez que custam ainda mais caro que os direitos de primeira dimensão. Para mais, conferem ao Judiciário um poder muito amplo, desviando as finalidades básicas do Estado. Afirma-se, por fim, que a Constituição deve ser clara, suscinta e delimitada para não correr o risco de perder sua coerência e força (HOLMES; SUSTEIN, 2019).

30 Disponível em: https://stf.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/14800508/medida-cautelar-em-arguicao-de-descumprimento-de-preceito-fundamental-adpf-45-df-stf /. Acesso em: 16 set. 2021.

Nesse ponto, firma-se posição distinta dos autores citados, uma vez que as liberdades clássicas foram constitucionalizadas a fim de limitar o poder político e, de maneira semelhante, os direitos sociais, originários de lutas sociais por igualdade e liberdade, foram constitucionalizados como forma de limitar o poder econômico, a fim de diminuir o grande fosso social oriundo da época do liberalismo clássico e acentuado com as revoluções industriais posteriores e a política neoliberal global em prol da construção de um verdadeiro Estado Democrático de Direito. Assim, a constitucionalização dos direitos sociais significa um grande avanço para a sociedade, não podendo sofrer retrocessos em face dos princípios da progressão, do valor social do trabalho e da dignidade da pessoa humana.

Por outro lado, a não constitucionalização dos direitos sociais, a exemplo dos trabalhistas, só iria aprofundar as desigualdades que, no nosso país, já assumem dimensões alarmantes. Firma-se, pois, com a Constituição Federal de 1988, um patamar civilizatório mínimo, em termos de direitos econômicos e sociais, que deve orientar as políticas públicas nacionais e a distribuição dos recursos públicos. Tais direitos contam com aplicabilidade imediata (Art. 5º, parágrafo 1º) e proteção diante do próprio poder de reforma da Carta (Art. 60, parágrafo 4º, IV), reforçando o papel do Judiciário na busca da eficácia e efetividade desses direitos, consagrado no princípio da inafastabilidade da tutela jurisdicional, previsto no Art. 5º, XXXV (BRASIL, 1988).

No constitucionalismo atual, portanto, cresceu muito o interesse doutrinário e jurisprudencial pelos direitos fundamentais, precipuamente os sociais, que não podem mais ser encarados como meras normas programáticas, pois constituem normas constitucionais dotadas de eficácia jurídica e aplicabilidade imediata, embora não absoluta, vez que no plano fático se submetem a um orçamento limitado, perdendo a importância, a princípio, a distinção entre direitos de cunho defensivo (negativos) e direitos prestacionais (positivos).

Canotilho (2012, p. 478) aduz que mesmo em face da necessidade de observância do princípio da reserva do possível, "a efectivação dos direitos econômicos, sociais e culturais não se reduz a um simples apelo ao legislador", perfazendo uma verdadeira imposição constitucional legitimadora de transformações econômicas e sociais necessárias à efetivação desses direitos. Além disso, todas as demais normas legais devem ser interpretadas de modo conforme com "a constituição social, econômica e cultural".

Conclui-se, explicitando que os direitos fundamentais produzem efeitos verticais perante o Estado, e horizontais perante entidades privadas, individuais ou coletivas. Nesse sentido, "a teleologia intrínseca da Constituição portuguesa aponta para uma eficácia horizontal

dos direitos econômicos, sociais e culturais", nomeadamente quanto ao núcleo essencial dos direitos sociais ligados à proteção da dignidade humana (CANOTILHO, 2012, p. 483).

Deveras, a doutrina brasileira também já fixou a ideia de que os direitos fundamentais, inclusive os sociais, não se dirigem apenas contra o Estado, vinculando também os indivíduos em suas relações privadas, inclusive laborais. Desse modo, a eficácia dos direitos fundamentais nas relações privadas ocorre de forma direta e imediata, como se a própria Constituição já incidisse nessas relações, gerando obrigações negativas e positivas para esses indivíduos, independentemente de mediações legislativas ou intervenções judiciais.

No mesmo sentido, Sarlet (2006) afirma que "assume-se hoje como sedimentada a posição de acordo com a qual tanto o Estado quanto os particulares (pessoas físicas e jurídicas) encontram-se, de alguma forma, vinculados aos direitos fundamentais". Para o supracitado autor, os direitos fundamentais também geram efeitos nas relações entre particulares que não são detentores de um efetivo poder social e econômico, e outros que detém parcelas expressivas desses poderes, o que acaba verticalizando, também, essas relações, daí porque ele não concorda exatamente com a expressão "eficácia horizontal dos direitos fundamentais nas relações entre particulares" (SARMENTO, GALDINO, 2006, p. 579).

No campo da jurisprudência, o STF tem reconhecido, já há algum tempo, a plena aplicabilidade e a eficácia direta dos direitos fundamentais nas relações privadas, como no julgamento do Recurso Extraordinário nº 201.819, em 2005 31.

Pensa-se, assim, que será ainda mais necessária a tutela do direito fundamental quanto maior for o desnível de poder social e econômico entre as partes envolvidas em uma relação privada, posto que todos possuem um dever de respeito e consideração em relação à dignidade e aos direitos fundamentais dos outros indivíduos da sociedade, igualmente nas relações laborais, as quais constituem um campo propício para o surgimento da eficácia direta de normas e valores constitucionais no âmbito das relações privadas.

Por certo, existem direitos fundamentais cujo destinatário é o Estado, em primeiro lugar, e outros dirigidos diretamente e, em primeiro plano, aos particulares, como os direitos trabalhistas, previstos nos Art. 7º ao 11 da Constituição de 1988 (SARLET, 2006, 2007).

Desse modo, mesmo diante da ausência de regulação, inclusive no campo internacional, para a proteção jurídica dos trabalhadores uberizados, nada obsta que o Judiciário, chamado a solucionar o caso concreto, utilize o rol de direitos fundamentais sociais previsto na

31 Disponível em: https://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=AC&docID=388784. Acesso em: 16 set. 2021.

Constituição Federal, fundado no princípio da valorização do trabalho humano, para conferir condições dignas de trabalho e direitos sociais mínimos a esses novos trabalhadores.

É certo que em se tratando de relações entre titulares de direitos fundamentais, sempre existirão conflitos que precisarão ser solucionados pelo método da ponderação, utilizando-se de critérios argumentativos e interpretativos robustos para uma correta ponderação à luz do caso concreto, com base na teoria dos direitos fundamentais acima exposta. Desse modo, para que haja essa adequada avaliação, além da observância do mínimo existencial e da preservação do núcleo essencial dos direitos fundamentais, há necessidade de utilização do critério da proporcionalidade, que deve ser considerada em sua dupla acepção: como vedação de excesso e de falta.

Com efeito, é reconhecida a vigência do princípio da proporcionalidade no ordenamento pátrio, tanto pela doutrina quanto pela jurisprudência. Assim, para Barroso (apud SARMENTO, GALDINO, 2006, p. 309), o referido princípio pode ser divido nos seguintes subprincípios:

> a) Da adequação, que exige que as medidas adotadas pelo Poder Público se mostrem aptas a atingir os objetivos pretendidos; b) da necessidade ou exigibilidade, que impõe a verificação da inexistência de meio menos gravoso para atingimento dos fins visados; e c) proporcionalidade em sentido estrito, que é a ponderação entre o ônus imposto e o benefício trazido.

No artigo *A realização em cascata da Constituição*, os autores utilizam uma espécie de hermenêutica sociológica para demonstrar que a Constituição brasileira possui grau de eficácia escalonado, conforme o estrato social onde suas normas incidem. Portanto, embora ancorada sobre um mesmo texto formal, a Constituição materializa-se em cascata, de modo que durante a criação, interpretação e aplicação da norma constitucional, vai-se extraindo, segundo os fatores sociais e reais de poder, as necessidades e os graus de instrução de cada camada social, maior ou menor eficácia e até a inexistência de tensão entre a facticidade e a validade da norma. A Constituição da classe trabalhadora, então, é a garantia de emprego, salário, entre outros direitos básicos, desafiando inúmeros adversários poderosos, de modo que "suas normas vão operando num mar de tensões entre as pretensões e sua realizabilidade", revelando-se de frágil efetividade (LIMA; MELO, 2021, p. 11).

Essa análise sociológica talvez explique a manutenção da ausência de proteção legal aos atuais trabalhadores uberizados no País, não obstante o extenso catálogo de direitos fundamentais sociais em vigor desde 1988.

Dada a dimensão axiológica dos princípios fundamentais – característica que permite a reinterpretação das normas jurídicas, possibilitando sua adequação aos novos fatos sociais, aliada ao marco teórico eleito de que os direitos fundamentais têm eficácia direta e imediata nas relações privadas –, revela-se inescusável a análise da normatividade, interpretação e aplicação adequadas do princípio do valor social do trabalho como um dos alicerces da ordem social e econômica, de modo a se conferir proteção jurídica aos trabalhadores em plataformas digitais de trabalho sob demanda.

Nesse sentido, o princípio do valor social do trabalho, essencial para a construção de um verdadeiro Estado Democrático de Direito, deve ser analisado a partir da aplicação conjunta da Constituição Federal, da teoria dos direitos fundamentais e do Direito do Trabalho, enquanto disciplinas marcadas por uma lógica dialética de influências recíprocas. É nessa perspectiva interdisciplinar que o referido princípio será perscrutado nos tópicos seguintes.

### 3.2.1 O valor social do trabalho e a nova questão social

A proteção ao trabalho humano é assegurada desde o preâmbulo da Constituição brasileira, quando reconhece o livre exercício dos direitos sociais ao lado dos individuais, até quando elege o valor social do trabalho como fundamento da República e como princípio que rege as ordens econômica e social. Assim, restou inaugurada uma verdadeira rede protetiva das relações laborais, as quais, como visto, constituem um campo natural para a aplicação da eficácia direta e imediata das normas e dos valores constitucionais.

No Brasil, a Constituição do Império, de 1824, bem como a Constituição de 1891, não se referiram ao valor social do trabalho, instituto que recebeu mais atenção somente a partir da Constituição de 1934, que traçou regras aplicáveis ao trabalho e previu a instituição da Justiça do Trabalho. A Constituição de 1946, inobstante destacar o trabalho como obrigação social, foi a primeira a fazer referência expressamente à valorização do trabalho humano no título destinado à ordem econômica e social, com a finalidade de preservar a dignidade do trabalhador. Porém, nenhuma outra Constituição conferiu ao trabalho tamanho papel de destaque como a Constituição de 1988 (BALERA, 1994; SENA, 2019).

O Art. 1º da Constituição Federal de 1988 afirma que a República Federativa do Brasil se constitui em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos a soberania, a cidadania, a dignidade da pessoa humana, os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa e o pluralismo político. Por sua vez, o artigo 3º, destaca os objetivos justificadores da existência

da República, dentre os quais, no inciso III, a erradicação da pobreza e da marginalização, com a redução das desigualdades sociais e regionais (BRASIL, 1988).

Na acepção de Lima (2015), denota-se que os princípios fundamentais insculpidos nos Art. 1º a 4º da Constituição se encontram acima das demais matérias constitucionais, exercendo força vinculante, principalmente no momento da interpretação. Na tentativa de diferenciar as normas dos valores, prossegue esclarecendo que se tem no valor a unidade de medida das qualidades do ser e do agir humanos, de modo que só o homem é capaz de valorar. Metaforicamente, conclui o susodito autor que "o valor é fundante do grau deontológico da normatividade", portanto, "se a regra é o corpo, o princípio é a vida e o valor é a alma" (LIMA, 2015, p. 282).

A Constituição de 1988, portanto, encontra-se marcada por um forte compromisso com a justiça social, "compreendida como a busca da igualdade substancial mediante a garantia de iguais oportunidades para todos" (SENA, 2019, p. 129). Por outro lado, o trabalho valorizado integra o instrumental eleito democraticamente para o alcance dos objetivos justificadores do Estado brasileiro.

Em Silva (2016, p. 803), denota-se que as declarações constitucionais de direitos econômicos e sociais pretendem a realização do valor-fim do direito, que é a justiça social, concebida como elemento humanizador do capitalismo. Assim, um regime de justiça social "será aquele em que cada um deve poder dispor dos meios materiais para viver confortavelmente segundo as exigências de sua natureza física, espiritual e política".

O Art. 6º da Constituição destaca o trabalho como direito fundamental social ao lado da educação, da saúde, da alimentação, da moradia, do lazer, da segurança, da previdência social, da proteção à maternidade e à infância, e da assistência aos desemparados, enquanto o Art. 7º estipula uma série de direitos sociais trabalhistas que visam à melhoria da condição social dos trabalhadores urbanos e rurais (BRASIL, 1988).

Entende-se, por oportuno, que enquanto não se estabelece regulamentação específica, o rol de direitos fundamentais do Art. 7º da Constituição Federal deve servir ao menos como parâmetro interpretativo para regular as relações de trabalho objeto deste estudo, especificamente no que diz respeito ao rol mínimo de direitos necessários para a preservação da dignidade, vida, segurança, renda e saúde dos trabalhadores plataformizados.

Defende-se, ainda, a necessidade de estipulação de jornada máxima e de remuneração mínima para esses novos trabalhadores, uma vez que o excesso de jornada prejudica a saúde e a inexistência de um patamar salarial mínimo fere a dignidade. Ademais, condições

precarizantes extremas podem ser enquadradas como crimes de redução à condição análoga à de escravo, nos termos do Art. 149 do Código Penal (BRASIL, 1940).

Em Canotilho (2012, p. 183, 225, 227), desnuda-se que embora a Constituição Portuguesa de 1933, inspirada na Constituição de Weimar, tenha formalizado pela primeira vez a Constituição econômica em Portugal, foi a atual Constituição da República Portuguesa de 1976 que alçou, em seu art. 2º, a dignidade da pessoa humana como uma das bases do constitucionalismo atual, passando a encarar o indivíduo como limite e fundamento do domínio político da República, especialmente após as experiências históricas de aniquilação do ser humano, como a escravatura, o nazismo, o polpotismo e afins. Segundo o referido autor, a dignidade da pessoa humana funda-se em "um princípio antrópico que acolhe a ideia pré-moderna e moderna da dignitas-hominis (Pico dela Mirandola) ou seja, do indivíduo conformador de si próprio e da sua vida segundo o seu próprio projecto espiritual".

Do mesmo modo que a Constituição brasileira e a portuguesa, a Constituição italiana elevou o trabalho à condição de promoção da justiça social e da igualdade, devendo a República italiana intervir no sentido de eliminar os obstáculos que atrapalhem o pleno desenvolvimento da pessoa humana (SENA, 2019).

Percebe-se uma certa dificuldade em estabelecer um conceito preciso para o princípio da dignidade da pessoa humana, em face da multiplicidade de fundamentos em que se assenta. Para Gaia (2019), alguns desses fundamentos são religiosos, como a noção de que o homem é concebido como fruto do amor de Deus; filosóficos, a partir da noção kantiana de que o homem deve ser considerado um fim em si mesmo; e jurídicos, dentre os quais o princípio da igualdade.

Firma-se, assim, o entendimento de que a Constituição Federal brasileira, ao eleger a dignidade como fundamento do Estado, elevou a pessoa humana ao centro do sistema jurídico nacional (BONAVIDES, 2012). Desse modo, emprega-se neste trabalho a definição de Sarlet (2006, p. 60), para quem o princípio da dignidade da pessoa humana representa

> a qualidade intrínseca e distintiva reconhecida em cada ser humano que o faz merecedor do mesmo respeito e consideração por parte do Estado e da comunidade, implicando, neste sentido, um complexo de direitos e deveres fundamentais que assegurem a pessoa tanto contra todo e qualquer ato de cunho degradante e desumano, como venham a lhe garantir as condições existenciais mínimas para uma vida saudável, além de propiciar e promover sua participação ativa e corresponsável nos destinos da própria existência e da vida em comunhão com os demais seres humanos.

Na base da noção de dignidade estão, portanto, os princípios da liberdade e da igualdade enquanto valores fundamentais. No âmbito das novas relações de trabalho uberizadas, a visão liberal da liberdade deve ser interpretada em conjunto com a autodeterminação do indivíduo,

entre outros princípios fundamentais, de forma que não pode haver labor humano sem um mínimo de segurança, não apenas para a manutenção da sobrevivência do trabalhador, como também de sua dignidade.

Nesse dispasão, sobrelevam-se os ensinamentos de Abrantes (2005, p. 06), de que

> nestes tempos de ultraliberalismo, é preciso, de fato, afirmar que há valores cuja persecução não pode ser confiada ao mercado e que o primeiro desses valores, o princípio fundador de qualquer sociedade, é a dignidade da pessoa humana – a dignidade que cada ser humano, pelo simples fato de o ser, possui.

O item 22 da Carta Encíclica Fratelli Tutti, do Papa Francisco, lembra que os direitos humanos não são iguais para todos, embora o respeito a eles seja condição preliminar para o progresso econômico e social de um País. Enfatiza, ainda, que

> observando com atenção as nossas sociedades contemporâneas, deparamos com numerosas contradições que induzem a perguntar-nos se deveras a igual dignidade de todos os seres humanos, solenemente proclamada há 70 anos, é reconhecida, respeitada, protegida e promovida em todas as circunstâncias". Persistem hoje no mundo inúmeras formas de injustiça, alimentadas por visões antropológicas redutivas e por um modelo económico fundado no lucro, que não hesita em explorar, descartar e até matar o homem [...]. Que diz isto a respeito da igualdade de direitos fundada na mesma dignidade humana"?32

Como visto, o pós-positivismo marcou o reencontro entre o direito e a moral, juridicizando valores por meio de normas e princípios. Destaca-se a noção filosófica de valor como algo que preexiste à norma jurídica, integrando o campo do ser. No entanto, pode haver a introdução do valor no âmbito da norma, por opção da vontade do legislador, a fim de que passe a integrar o mundo do dever ser, como ocorreu com a introdução na CF/88 do princípio do valor social do trabalho. A partir daí, o aplicador passa a manejá-lo coercitivamente para exigir o seu cumprimento.

Bobbio (2004, p. 26-27, 206-207) afirma que a melhor forma de provar a existência de um valor é demonstrando que ele se apoia em um consenso, "o que significa que um valor é tanto mais fundado quanto mais é aceito". Quanto aos direitos sociais, atesta que "os direitos de liberdade só podem ser assegurados garantindo-se a cada um o mínimo de bem-estar econômico que permita uma vida digna".

---

32Disponível em: https://www.vatican.va/content/francesco/pt/events/event.dir.html/content/vaticanevents/pt/2020/10/4/enciclica-fratellitutti.html. Acesso em: 10 out. 2021.

Percebe-se, assim, a intrínseca relação entre o valor social do trabalho e a dignidade da pessoa humana, uma vez que somente o respeito ao valor trabalho é capaz de promover a dignidade no âmbito das relações laborais e estabelecer a verdadeira democracia, tendo em vista que não se pode falar em participação democrática verdadeiramente livre sem justiça distributiva no plano socioeconômico.

Depreende-se, pois, que os valores positivados na nossa Constituição, a exemplo da democracia, do valor social do trabalho, da liberdade, da igualdade, do bem-estar, do pluralismo, do desenvolvimento, entre outros, decorrem de opção democrática originariamente escolhida em conformidade com a soberania popular, por ocasião da criação da nova ordem constitucional.

Assim, o valor social do trabalho foi alçado pelo Art. 1º da CF/88, a fundamento da República ao lado do princípio da livre iniciativa (BRASIL, 1988). Deve-se entender, todavia, que os citados princípios possuem posição axiológica idêntica, não havendo hierarquia entre eles, o que significa dizer que o capital e o trabalho andam lado a lado na Constituição e devem ter a mesma importância para o Estado e para a sociedade.

O Art. 170 da CF/88, ao elencar os princípios da atividade econômica, mais uma vez dispõe que a ordem econômica deve ser fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa (BRASIL, 1988). Nota-se, então, a vontade constitucional em unir esses dois princípios para equilibrar os interesses entre capital e trabalho, ensejando um crescimento econômico embasado na preservação de valores humanitários com justiça social.

No entendimento de Grau (2017, p. 195),

> a valorização do trabalho humano e o valor social do trabalho são cláusulas principiológicas com evidentes potencialidades de transformação social, que possuem prevalência na conformação da ordem econômica, ou seja, sobre os demais valores da economia de mercado.

No mesmo sentido, Silva (2016, p. 802) explicita que dizer que a ordem econômica brasileira é fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, enquanto valores do Estado Liberal, implica dizer, em primeiro lugar, que “a Constituição consagra uma economia de mercado, de natureza capitalista”. Em segundo lugar, significa que a ordem econômica, embora capitalista, deve dar “prioridade aos valores do trabalho humano sobre todos os demais valores da economia de mercado”.

Adere-se a tal posicionamento para concluir que no caso concreto, na hipótese de conflituosidade entre interesses patronais e laborais ou entre normas constitucionais de direito

fundamental, o julgador deve valer-se do valor social do trabalho como vetor hermenêutico para decidir em prol do respeito à dignidade do trabalhador e da justiça social em detrimento dos aspectos meramente mercadológicos ou materiais do caso.

Contudo, não é isso o que se observa no capitalismo de plataforma em que o trabalhador vem sendo coisificado e a relação de trabalho, quando existente, resume-se ao seu caráter sinalagmático puro, sem preocupação com o cumprimento da função social do contrato, no sentido de proporcionar ao trabalhador pertencimento à sociedade, de forma que se sinta digno, útil e produtivo.

O Art. 193 da CF/88 estabelece que "a ordem social tem como base o primado do trabalho, e como objetivo o bem-estar e a justiça sociais" (BRASIL, 1988). Daí se retira a percepção de que o trabalho humano, além de propiciar o desenvolvimento econômico da nação, deve ser exercido em condições de liberdade, igualdade e dignidade para também facultar o desenvolvimento pleno do indivíduo que labora. Uma vez que o trabalho é um dos valores fundamentais da República, deve-se entender que ele possui uma categoria superior aos demais valores que a ordem social visa a proteger (BALERA, 1994).

Nesse mesmo sentido, Sen (2010) aponta que o desenvolvimento deve ser compreendido como um processo racional de expansão das liberdades concretas das pessoas. Dito isso, o sucesso de uma dada sociedade e o bem-estar coletivo não dependem somente do volume de renda ou riqueza, mas também de que se removam as principais fontes de privação da liberdade, tais como ausência de alimentos, de educação eficaz, de cuidados de saúde, de emprego rentável e de segurança econômica e social, portanto, de um mínimo existencial.

Nessa perspectiva, o Estado brasileiro nunca entregou o que prometeu em 1988 com a introdução dos direitos sociais entre os fundamentais. Vê-se, por exemplo, que a erradicação da pobreza e da marginalização, além da redução das desigualdades sociais e regionais é objetivo cada vez mais distante do cenário nacional. Sem falar no fato de o trabalho não ser valorizado como preconizado nos dispositivos constitucionais citados, ou seja, como propiciador de desenvolvimento humano e social, embora nenhuma outra Constituição brasileira lhe tenha atribuído tanta importância.

Assimila-se, assim, que o caráter normativo do valor social do trabalho decorre da interpretação conjunta de todo o texto constitucional, especialmente dos dispositivos constantes nos Arts. 1º, 3º, 5º, 6º, 7º, 170 e 193 da CF/88, com vistas a compreender os reflexos do trabalho valorizado na concretização do ideal do Estado Democrático de Direito. Quanto à eficácia de tais dispositivos, o Art. 5º, parágrafo 1º, estabelece que as normas definidoras dos direitos e das garantias fundamentais têm aplicação imediata. O Art. 60, parágrafo 4º, por sua vez, preconiza

que são cláusulas pétreas os direitos e as garantias fundamentais, dentre os quais, indubitavelmente, os direitos sociais do trabalho (BRASIL, 1988).

Desse modo, o valor social do trabalho é princípio positivado na Constituição, revestindo-se de normatividade suficiente para moldar condutas públicas e privadas destinadas a garantir a vontade constitucional.

Canotilho (2012) elege o valor social do trabalho como princípio político constitucionalmente conformador, que é aquele que expressa uma valoração política fundamental do constituinte, opondo limites ao poder de revisão, para promover a garantia da vontade constitucional.

Para Sena (2019), como não pode haver norma constitucional destituída de eficácia ou força normativa, o princípio do valor social do trabalho possui aplicação plena e eficácia direta e imediata, encontrando-se apto a produzir efeitos na ordem jurídica sem a necessidade de atuação do Legislativo. Dentre os efeitos gerais produzidos por tal princípio, destacam-se: o respeito à dignidade do trabalhador; a consideração do trabalho como meio de inclusão social e promoção da cidadania; e a compreensão do trabalho digno como meio de concretização da justiça social.

Defende-se, portanto, que o valor social do trabalho possui eficácia direta e imediata, oponível vertical e horizontalmente. Quanto àquela, decorre do entendimento natural de que o Estado deve observar a Constituição, notadamente as normas de direitos fundamentais; no que diz respeito à eficácia horizontal, decorre de ser fundamento da República e princípio que ultrapassa o campo restrito do Direito do Trabalho, devendo ser aplicado a todas as relações privadas realizadas no Brasil, vinculando os particulares.

O valor social do trabalho deve funcionar, portanto, como parâmetro interpretativo para as situações fáticas que envolvem o labor humano no atual estágio do capitalismo, além de impor ao Legislativo e ao poder público em geral uma conduta pautada na observância não só do referido valor, como também do princípio da vedação do retrocesso social, de modo que não sejam editadas normas que reduzam o patamar mínimo civilizatório de direitos trabalhistas.

No ordenamento jurídico brasileiro, os direitos básicos que compõem o patamar mínimo civilizatório trabalhista estão previstos nos Arts. 7º a 11 da CF/88, sem prejuízo da garantia de outros direitos que visem à melhoria das condições sociais dos obreiros (BRASIL, 1988).

Não obstante, o valor social do trabalho não deve ser interpretado como capaz de impor dever jurídico ao Estado ou aos particulares, no sentido da obrigatoriedade de concessão de emprego formal para todos, porquanto o que a Constituição determina é que sejam envidados os melhores esforços para a busca de oportunidade de trabalho digno para todos que desejem

laborar, e que se proteja a sociedade do risco social do desemprego. Nessa lógica, Balera (1994) ressai que só se pode pensar em uma sociedade livre quando, mediante políticas sociais e econômicas, as forças vivas do País perseguem o ideal do pleno emprego.

Vislumbra-se, ainda, como aspecto positivo do princípio do valor social do trabalho, a determinação para que o poder público promova melhores condições de trabalho e amplie os meios de inclusão social por meio da edição de normas ou implementação de políticas públicas, especialmente no momento atual de forte flexibilização e desregulamentação que atinge as novas relações de trabalho.

As cortes superiores nacionais, bem como os TRTs, têm utilizado o princípio do valor social do trabalho como fundamento de decisões para assegurar direitos básicos aos trabalhadores. Pode-se mencionar, nessa esfera, o acórdão proferido pelo TRT da 1ª Região, em 2021, no julgamento do processo nº ROT 0101291-19.2018.5.01.0015 33, em que o tribunal, após destacar que a Uber criou um sistema universal de superexploração do trabalho à margem da proteção da relação de trabalho digna, fundamentou no valor social do trabalho a necessidade de pagamento de indenização por danos morais a uma ex-empregada da empresa-plataforma.

Uma novidade trazida pelo capitalismo de plataforma, com as inovações tecnológicas daí decorrentes, é a possibilidade de controle total até do trabalho informal. Desse modo, a desproteção jurídica de um contingente crescente de trabalhadores uberizados contribui para a consolidação da chamada *nova questão social*, na medida em que as formas contemporâneas de organização do trabalho, que consideram o trabalhador como mero instrumento para a obtenção de determinada finalidade, violam o princípio fundamental da valorização do trabalho.

Na prática, as pesquisas empíricas referidas ao longo deste trabalho demonstram que os trabalhadores das plataformas digitais, no atual cenário de crise política e econômica, vivem como típicos assalariados, com longas jornadas e baixa remuneração líquida. Concebe-se, portanto, uma repetição da questão social do século XIX em que o labor, mesmo em excesso, não conseguia garantir o progresso social e econômico daqueles que trabalhavam e, ao contrário, funcionava como mecanismo de reprodução de degradação social, prejudicando reflexamente toda a sociedade, o que levou, naquela época, as organizações de trabalhadores a pressionarem o poder público para solucionar a questão social.

Em Balera (1994, p. 1172), revela-se que o surgimento do Estado Social decorreu da tentativa de solução de problemas sociais amplos, alguns atinentes ao mundo do trabalho, que

33 Disponível em: https://www.conjur.com.br/dl/trt-reconhece-vinculo-emprego-entre2.pdf. Acesso em: 16 set. 2021.

foram identificados no decorrer do século XIX e que receberam a denominação genérica de *questão social*, refletindo as ideologias e visões de mundo dos atores sociais da época. Como consequência dessa realidade, "para o constituinte pátrio, a valorização do trabalho desembaraça a questão social".

Balera (1994, p. 1172) afirma, inclusive, que "a problemática do trabalho humano é o fio condutor da solução de toda a gama de questões envolvidas pela Ordem Social", motivo pelo qual se elegeu o valor social do trabalho como um dos fundamentos do Estado Democrático, sendo o bem-estar e a justiça sociais elencados como objetivos da ordem social.

Ao deparar-se com o aumento da pobreza e da marginalização à medida que o capitalismo avançava, a Igreja Católica também começou a se preocupar com a questão social, saindo em defesa dos necessitados mediante a exigência, dentre outras, de que o Estado passasse a intervir mais fortemente nas relações laborais, como deixam claro vários documentos publicados desde a Encíclica Rerum Novarum34, que em 1891, já declarava, no ponto 2, ser "necessário, com medidas prontas e eficazes, vir em auxílio dos homens das classes inferiores, atendendo a que eles estão, pela maior parte, numa situação de infortúnio e de miséria imerecida". Posteriormente, o Papa Pio XI, em 1931, editou a Encíclica Quadragesimo Anno35, onde pretendeu aperfeiçoar e modernizar a ordem social, com fins a "combater o despotismo intolerável do regime econômico moderno".

Entende-se, portanto, que a questão social de tempos passados, focada na informalidade, no subemprego, no excesso de jornada, nos baixos salários, entre outros problemas sociais, vem sendo substituída pela chamada *nova questão social*, que consiste no agravamento da situação anterior em decorrência dos atuais modelos sociais e econômicos de organização do trabalho, os quais criam um cenário de profunda desigualdade e adesão subjetiva à precariedade e que sugerem, inclusive, a desnecessidade do Direito do Trabalho como ramo autônomo. Pode-se dizer que a nova questão social consiste, atualmente, no desemprego estrutural, na pobreza extrema, no retorno da fome, em formas atípicas de trabalho, na ampliação da precarização, na uberização, entre tantos outros males sociais.

Com o surgimento das novas tecnologias e o agravamento da crise econômica, os trabalhadores sem emprego passaram a utilizar o ambiente virtual para oferecer seu trabalho de forma ininterrupta e com alcance ilimitado, porém em conformidade com a demanda (*just in*

34 Disponível em: https://www.vatican.va/content/leo-xiii/pt/encyclicals/documents/hf_l-xiii_enc_15051891_rerum-novarum.html Acesso em: 17 set. 2021.

35 Disponível em: https://www.vatican.va/content/pius-xi/pt/encyclicals/documents/hf_p-xi_enc_19310515_quadragesimo-anno.html. Acesso em: 17 set. 2021.

*time*). Desse modo, as empresas, conforme as regras rígidas que estabelecem, acionam sua nuvem de mão de obra à disposição, conforme demanda específica e imediata, gerando uma espécie de microcontratos de trabalho, líquidos, precários e descartáveis, mantendo um exército de falsos empreendedores sempre à sua disposição e controlando de perto a *performance* individual de cada um deles. Esse é o novo modelo de trabalho que se pretende ver estendido para vários tipos de prestação de serviço no capitalismo de plataforma.

De modo a conter o avanço da precariedade nas novas formas de contratação, destaca-se a relevância das normas trabalhistas, não apenas como meio de promover o desenvolvimento e o crescimento econômico, mas também como resgate da dignidade do trabalhador, havendo, mais do que nunca, a necessidade de se impor limites à exploração desmedida do capital por meio de regulação ou avanço na interpretação das normas existentes por parte das autoridades competentes, visando a garantir o mínimo existencial na esfera trabalhista para todos aqueles que vendem a sua força de trabalho no mercado, sem qualquer condição de concorrer em condições de igualdade com o grande capital.

Diante dessa realidade, verifica-se a necessidade de adaptação do trabalho humano à era digital, uma vez que as formas tradicionais de labor tendem a desaparecer ou se modificar de forma irreversível. Assim, o treinamento e a qualificação dos trabalhadores para essas novas atividades tornam-se imprescindíveis, já que a valorização do trabalho é essencial para a dignidade, liberdade e humanidade de quem labora.

A elaboração de políticas públicas direcionadas à promoção do emprego e à qualificação dos trabalhadores torna-se, portanto, vital para que os impactos do capitalismo de plataforma e da quarta revolução industrial não sejam catastróficos para as relações laborais.

### 3.2.2 Como conciliar o valor social do trabalho com os princípios da livre iniciativa e da função social da propriedade?

Sabe-se que a CF/88 não pode ser considerada obstáculo ao sistema capitalista de produção. Por certo, o respeito à dignidade da pessoa humana, ao valor social do trabalho e à observância dos direitos fundamentais sociais devem ocorrer para conciliar a existência do pleno desenvolvimento econômico com justiça social, mediante o cumprimento do princípio da função social da propriedade.

A livre iniciativa, fundamento da República e princípio da ordem econômica, significa a garantia àquele que visa a empreender de escolher livremente uma atividade e, por outro lado, também se faculta ao trabalhador a livre escolha de um ofício ou profissão. Como se vê, há uma

inter-relação entre os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa, como se um não pudesse existir sem o outro. Dessa forma, a livre iniciativa só é assegurada na atual Constituição na medida em que é capaz de promover os valores sociais do trabalho.

Para Silva (2016), a liberdade de iniciativa como princípio básico do liberalismo econômico envolve a liberdade de indústria e comércio, bem como a liberdade de empresa e a liberdade de contrato, sendo legítima quando exercida para a promoção do desenvolvimento com justiça social, e ilegítima quando exercida com objetivo de puro lucro e realização pessoal do empresário.

Assevera o referido autor que a liberdade de iniciativa fica hoje subordinada à função social da empresa e ao dever do empresário de propiciar ao trabalhador e à sua família melhores condições de vida e de trabalho (SILVA, 2016).

O princípio da livre iniciativa, contudo, sofre relativizações quando, por exemplo, a própria Constituição regulamenta ou restringe o exercício de determinadas profissões, ou exige autorização do Estado para alguns tipos de atividade econômica, quer regulando a liberdade de contratar – como no tocante às relações de trabalho – quer quando fixa preços ou intervém diretamente na produção ou na comercialização de bens (GAIA, 2019; SILVA, 2016).

Nesse sentido, encontra-se em vigor a Lei nº 13.874/2019, que institui a Declaração de Direitos de Liberdade Econômica, estabelecendo um conjunto de normas de proteção à livre-iniciativa e ao livre exercício de atividade econômica, além de disposições sobre a atuação do Estado como agente normativo e regulador, alterando vários diplomas legais (BRASIL, 2019).

Decorrente do princípio da liberdade de iniciativa, o princípio da livre concorrência significa que os agentes econômicos devem se submeter a uma concorrência legal e justa, a fim de conciliar seus interesses com os dos trabalhadores, dos consumidores e da sociedade em geral.

Uma vez que a Constituição fez opção pelo capitalismo, o princípio da livre concorrência torna-se essencial para impulsionar esse sistema, evitando o abuso de poder econômico. O princípio da livre iniciativa e da livre concorrência devem ser interpretados, por conseguinte, em sua dimensão social e coletiva, de forma que o interesse público prevaleça sobre o particular e o Estado intervenha na economia para promover os valores sociais do trabalho.

Nesse sentido, o Art. 4º da Lei 13.874/2019 determina que é dever da administração pública, entre outras entidades, evitar o abuso de poder regulatório de maneira à, indevidamente, criar reserva de mercado ao favorecer, na regulação, grupo econômico, ou

profissional, em prejuízo dos demais concorrentes. Por outro lado, o Art. 7º da Lei diz que "a liberdade contratual será exercida nos limites da função social do contrato" (BRASIL, 2019).

Como se percebe, por opção normativa, a intervenção do Estado no domínio econômico no País se dá de modo excepcional e com fins a assegurar a prevalência do interesse público. Desse modo, impende observar que não obstante as empresas detentoras das plataformas digitais serem livres para o desempenho de suas atividades, conforme a modelagem de negócios da nova economia, tal liberdade deve ser restringida quando entrar em choque com outros princípios constitucionais de igual hierarquia, como o valor social do trabalho.

Torna-se necessário, pois, a regulação estatal das novas atividades produtivas do capitalismo de plataforma, de modo a propiciar segurança jurídica não só para os detentores do capital, como também para os trabalhadores e consumidores envolvidos nas novas transações.

Nos estudos de Gaia (2019, p. 112), percebe-se que o fato de a atual Constituição elencar o princípio do valor social do trabalho constantemente ao lado do da livre iniciativa significa a opção democrática de impedir que o trabalho humano, em nome da liberdade de gestão, passe por um processo de precarização, expondo o trabalhador à situação de insegurança e vulnerabilidade, de forma que "a liberdade de iniciativa econômica não pode servir para afastar o trabalhador do sistema de proteção legal".

Na perspectiva da liberdade de contratação, os contratos, conforme o Código Civil, devem ser celebrados observando a sua função social, que ultrapassa o mero interesse individual dos contratantes, devendo haver certo equilíbrio entre esses interesses. Com isso, se nas relações privadas, baseadas na igualdade das partes, exige-se a observância da função social dos contratos com muito mais razão, esse princípio deve ser observado nas relações laborais para a concretização da vontade constitucional.

Desse modo, a análise dos contratos que envolvem os trabalhadores em plataformas digitais não pode se restringir ao seu conteúdo econômico, como ocorre na atualidade, mas deve ocorrer à luz de sua função social, de modo a evitar a precarização das relações laborais.

A ordem econômica constitucional trouxe como um de seus princípios fundamentais a função social da propriedade, ainda que imaterial, como a decorrente das novas tecnologias. O empresário, no entanto, ao lado da liberdade de iniciativa, também tem o dever de fazer com que a sua propriedade atenda à função social, com respeito à legislação trabalhista, à geração de empregos dignos e ao pagamento dos impostos devidos.

Desse modo, pode-se afirmar que a conduta das empresas-plataforma de fraudar sistemática e voluntariamente a legislação trabalhista, dentre outras normas, praticando, inclusive, concorrência desleal e *dumping* social, com o intuito de ampliação de seus lucros a

qualquer custo, constitui infração à ordem econômica, nos termos do Art. 36 da Lei nº 12.529/11, já que embora o objetivo central da empresa seja a aferição de lucro, ela também deve dirigir a sua atividade à realização do bem comum, em decorrência dos princípios da solidariedade, do valor social do trabalho e da função social da empresa, devendo gerar benefícios não só para o seu titular, mas também para os trabalhadores e para a coletividade em geral (BRASIL, 2011).

Por outro lado, é importante salientar que o STF tem funcionado, principalmente após a reforma trabalhista de 2017, como instrumento de desmonte de direitos sociais na área trabalhista, demonstrando sua insatisfação crescente com os rumos tomados pelo Direito do Trabalho e pela Justiça do Trabalho. Desse modo, a Suprema Corte vem priorizando valores como a livre iniciativa, a livre concorrência e a liberdade econômica para justificar decisões que tendem a precarizar ainda mais a classe trabalhadora brasileira, acentuando as exorbitantes desigualdades existentes, como ocorreu no julgamento conjunto da ADPF nº 324 e do RE nº 958.252, em 2018, em que o STF se manifestou no sentido da constitucionalidade da terceirização da atividade-fim das empresas36.

Por sua vez, na fixação da tese de repercussão geral – tema 383, o STF, ao tratar da equiparação salarial entre terceirizados e trabalhadores efetivos, entendeu, por maioria de votos, que a obrigatoriedade de equiparação salarial entre os trabalhadores de empresas tomadoras e as respectivas empresas prestadoras do serviço fere o princípio da livre iniciativa, por tratar-se de agentes econômicos distintos, que não podem estar sujeitos a decisões empresariais que não são suas37.

Impende reforçar que o julgamento do tema 383 pelo STF viola vários artigos da Constituição Federal, tais como os Art. 3º, inciso IV; 5º, caput e inciso I; e 7º, incisos XXX, XXXI, XXXII e XXXIV, que pressupõem isonomia de direitos, tendo em vista que não há dúvidas sobre a necessidade da referida isonomia salarial entre trabalhadores que desenvolvem as mesmas atividades no mesmo local e período, produzindo em prol da mesma empresa.

Na verdade, o citado julgamento, ao lado da decisão que alarga os limites da terceirização, possibilitando a sua ocorrência de forma ampla e ilimitada em todas as atividades das empresas, viola o princípio do valor social do trabalho e todo o padrão de proteção social ao trabalho conferido pela Constituição Federal (artigos 6º ao 11 da CF/88), posto que

36Disponível em: https://www.migalhas.com.br/quentes/286649/stf-julga-constitucional-terceirizacao-de-atividade-fim. Acesso em: 21 mai. 2021.

37Disponível em: https://portal.stf.jus.br/noticias/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=452400&ori=1. Acesso em 21 mai. 2021.

privilegiam tão somente os princípios da ordem econômica em detrimento da valorização do trabalho humano, ferindo, assim, a vontade constitucional.

Nas citadas decisões, a Corte Suprema entendeu que a liberdade econômica, ao lado dos princípios da livre iniciativa e da livre concorrência, deve ser conferida ao agente econômico de forma ampla e irrestrita para que ele possa escolher, por exemplo, sobre a terceirização ou não de todas as suas atividades, ainda que isso implique o aprofundamento da precarização da mão de obra terceirizada, designadamente com o intuito de baixar custos – lógica compatível com a ideologia neoliberal global.

Na sequência, analisam-se os princípios específicos do Direito do Trabalho que, ao lado dos princípios constitucionais já analisados, servem para fundamentar a necessidade de extensão do direito laboral para a proteção dos trabalhadores uberizados.

### 3.3 Direito do Trabalho: princípios aplicáveis às novas formas de trabalho

O Direito do Trabalho, na visão de Delgado (2019), percorreu diversas fases em seu desenvolvimento histórico, desde manifestações esparsas, passando por momentos de consolidação e institucionalização, até a fase atual, marcada pela extrema flexibilização das normas de proteção ao trabalho.

A Constituição de 1988 deflagrou um intenso processo de valorização do trabalho no País. Porém, mesmo após esse marco formal, apenas no início do século XXI, o Brasil consagrou a importância do Direito do Trabalho como instrumento de inclusão econômica e de distribuição de renda, quando, a partir de 2003 a até, aproximadamente, 2013, milhares de empregos formais foram criados no País (LEME; RODRIGUES; CHAVES JÚNIOR, 2017).

Essa evolução acompanhou os momentos econômicos e sociais vividos pelo sistema capitalista, o que leva a concluir pela necessidade de contínua atualização do sistema normativo estatal à luz dos fatos sociais e valores da contemporaneidade, conforme o marco teórico adotado nesta pesquisa, que entende o Direito do Trabalho como instrumento de justiça social, de inclusão social e econômica, de distribuição de renda e de democratização do poder – portanto, um ramo do direito necessário à concretização dos princípios fundamentais insculpidos na Constituição.

Nessa seara, Balera (1994) explicita que o princípio do valor social do trabalho precisa ser bem delimitado como fundamento de todo o ordenamento jurídico pátrio, e que o primado do trabalho deve ser entendido como a base de toda a ordem social para que se possa entender a função precípua que o Direito do Trabalho é chamado a desempenhar, já que foi criado com

o escopo de buscar soluções para a questão social, como se fosse uma espécie de mediador dos conflitos sociais, na medida em que o Direito Civil se tornou incapaz de os solucionar.

Segundo o referido autor, o intérprete do direito é chamado pelo constituinte para considerar o valor social do trabalho como a "a chave hermenêutica com que se quer solucionar a questão social", a fim de proporcionar à sociedade bem-estar e justiça sociais. Assim, "o papel fundamental que o Direito do Trabalho desempenha na solução da questão social se deve, sobretudo, ao fato dele estar a serviço desses valores", contribuindo, também, para a redução das desigualdades (BALERA, 1994, p. 1.175).

Desse modo, o afastamento do Direito do Trabalho dos fatos e valores sociais leva à formação de categorias de trabalhadores completamente excluídos da proteção normativa do sistema jurídico, o que acaba sendo nocivo para toda a sociedade e para a própria economia. Com efeito, a exclusão de direitos em nome da flexibilização, nos moldes que vêm ocorrendo no mundo, em razão das exigências do mercado global, deve encontrar limites nas normas constitucionais acima abordadas.

Uma vez que a questão social se torna mais complexa em razão das necessárias adaptações que o mundo do trabalho precisa sofrer como corolário das inovações tecnológicas que vêm alterando a economia e as formas de organização do trabalho, o Direito do Trabalho é igualmente chamado a adaptar-se, pois como conclui Balera (1994, p. 1.177) "compete ao Direito do Trabalho, para cumprir a sua missão assecuratória do valor social do trabalho, operar o trânsito da triste realidade atual para a era das coisas novas".

Além da função tradicional de regular condutas e pacificar conflitos, o Direito do Trabalho possui, ainda, outras funções, tais como: 1) função conservadora, de manutenção do próprio sistema capitalista; 2) função humanista, de combate à mercantilização da mão de obra; 3) função econômica modernizante e progressista, de instrumento aperfeiçoador das práticas de contratação e de gestão da força de trabalho, incentivando até mesmo os avanços tecnológicos e educativos, fortalecedores do mercado econômico interno; 4) função civilizatória e democrática, de minorar as distorções socioeconômicas inevitáveis do mercado capitalista. Todas essas funções complementam-se para demonstrar a importância atual desse ramo do direito (LEME; RODRIGUES; CHAVES JÚNIOR, 2017).

No entanto, as ideias neoliberais desenvolvidas a partir das últimas décadas do século XX, aliadas à globalização em sentido amplo, contribuíram para as políticas flexibilizatórias, desregulamentadoras e antissindicais que têm atingido o Direito do Trabalho na contemporaneidade, ameaçando, inclusive, sua autonomia.

Em razão desses fatos, Delgado (2019) defende a expansão do Direito do Trabalho e de suas normas protetivas para um número maior de trabalhadores, mediante a ampliação da interpretação dada à relação de emprego, de modo que a tutela justrabalhista passe a alcançar as contratações fronteiriças situadas fora do modelo clássico da relação de emprego, o que se torna possível, por exemplo, a partir de uma releitura do conceito de subordinação jurídica como requisito central dessa relação. Por outro lado, defende a generalização do Direito do Trabalho para alcançar relações de trabalho não empregatícias, de modo a tutelar, da mesma forma, as novas formas de trabalho da era do capitalismo tecnológico, sendo seguido por outros autores de peso (LEME; RODRIGUES; CHAVES JÚNIOR, 2017).

Nesse mesmo sentido, destaca-se a teoria do *neotrabalhismo*, seguida pelos autores que defendem a aplicação do Direito do Trabalho para abranger todas as relações de trabalho pessoal em que se faça presente o requisito da dependência econômica do prestador do serviço, ainda que não chegue a configurar uma relação de emprego clássica (LIMA, 2015).

Adere-se, portanto, à teoria expansionista do Direito do Trabalho, que afirma que ele não se restringe à proteção do trabalhador com vínculo empregatício regido pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Com efeito, o Direito do Trabalho deve abranger outros trabalhadores, a exemplo dos que laboram por aplicativos e plataformas digitais, e atualmente, encontram-se à margem de sua proteção, embora desempenhando suas funções por conta de outrem e com subordinação.

Partidário da susodita teoria é o novo Código do Trabalho português, Lei nº 99/2003, que em seu Art. 13 afirma que os princípios do código, principalmente quanto aos direitos da personalidade, igualdade e não discriminação, segurança, higiene e saúde no trabalho, aplicam-se aos contratos laborais sem subordinação jurídica que envolvam trabalhadores dependentes economicamente (LIMA, 2015).

Dentre as teorias expansionistas citadas, adota-se, no presente trabalho, a teoria desenvolvida por Delgado (2015), para quem o Direito do Trabalho deve proteger não apenas o emprego formal, mas qualquer espécie de trabalho, visando à dignidade do trabalhador.

Nessa toada, a nova morfologia das relações de trabalho do século XXI demandam uma nova leitura do Direito do Trabalho, porquanto a pós-modernidade, denominada por Beck (2011) de *modernidade reflexiva*, imprime às relações sociais velocidade e peculiaridades que precisam ser acomodadas pela política e pela ciência do direito.

Por cúmulo, como previu o citado autor, hodiernamente, ocorre uma despadronização do trabalho assalariado para um sistema de subemprego, caracterizado pela flexibilização espacial e temporal. Por conseguinte, o mercado de trabalho formal passa a conviver lado a lado

com esse novo mercado de subempregos flexível, plural e típico da sociedade de risco. Nessa nova organização do trabalho, “os trabalhadores trocam uma parcela da liberdade obtida em relação ao trabalho por novas compulsões e incertezas materiais. O desemprego [...] ressurge de modo generalizado em novas formas de subemprego precário” (BECK, 2011, p. 209).

Desse modo, na perspectiva da teoria expansionista do direito laboral, e tendo em vista que tanto o Art. 7º da Constituição, ao enumerar os direitos fundamentais trabalhistas, quanto o Art. 114, ao traçar a competência da Justiça do Trabalho, incluíram em seu âmbito a proteção dos trabalhadores de maneira geral, e não apenas dos empregados, passa-se, em razão da diversidade classificatória e dos limites deste trabalho, à análise de alguns dos princípios específicos do Direito do Trabalho que devem ser compreendidos sob as lentes da modernidade e utilizados para a proteção jurídica dos uberizados.

Na acepção de Plá Rodriguez (2002, p. 36), os princípios do Direito do Trabalho são “diretrizes que informam algumas normas e inspiram direta ou indiretamente uma série de soluções”, tendo por objetivos: promover a aprovação de novas normas; orientar a interpretação do direito; e resolver os casos ainda não previstos. Assim, eles não podem ser vistos como obstáculos às mudanças exigidas pelo tempo e pelas circunstâncias, mas, pelo contrário, devem, mantendo a sua substância e em razão de sua plasticidade, adequar-se a essas mudanças.

Lima (2015) refere-se ao Princípio da Progressão Social ou da Justiça Social como o mais importante princípio geral de Direito do Trabalho e justificador de inúmeros avanços sociais implementados no País por meio de emendas constitucionais, legislação ou jurisprudência – pelo menos até a reforma trabalhista de 2017. A base constitucional do referido princípio, ao lado da valorização do trabalho humano, é o Art. 7º da Constituição Federal, que elenca os direitos dos trabalhadores além de outros que visam à melhoria de sua condição social. Do citado princípio deriva o da vedação do retrocesso social.

No tocante à eficácia negativa do princípio da vedação do retrocesso social, proíbe-se a edição de norma contrária ao regramento constitucional ou a revogação pura e simples de norma assecuratória de direito fundamental social sem alternativa legítima. Quanto ao aspecto positivo, reflete-se no dever do legislador de aumentar o grau de concretização dos direitos fundamentais sociais de forma progressiva, de acordo com as condições fáticas e jurídicas existentes, inclusive financeiras.

Entende-se, portanto, que a manutenção da desregulamentação do trabalho uberizado viola os princípios da progressão e da vedação do retrocesso social, tendo em vista que a ideia por trás dos citados princípios é fazer com que o Estado se dirija no sentido de melhorar progressivamente as condições de vida desses trabalhadores, constituindo omissão

inconstitucional a desproteção legal e social desse contingente crescente de obreiros. Impende destacar que ainda que os projetos de lei atualmente em trâmite no Congresso, dirigidos à categoria, transformem-se em lei, terão de observar a Constituição quanto ao estatuto mínimo de proteção trabalhista.

Embora não haja previsão explícita quanto ao princípio da vedação do retrocesso social no ordenamento brasileiro, entende-se que ele decorre de modo implícito do sistema constitucional, tendo por base, principalmente: o princípio do Estado Democrático de Direito; o princípio da dignidade da pessoa humana; o princípio da máxima efetividade das normas definidoras de direitos fundamentais; bem como as manifestações específicas que se referem à proteção contra medidas retroativas, a exemplo do Art. 5º, XXXVI (direito adquirido, coisa julgada e ato jurídico perfeito), 60, parágrafo 4º, IV (cláusula pétrea); além do princípio da segurança jurídica (BRASIL, 1988).

Em relação às inúmeras críticas ao princípio da vedação do retrocesso, dentre as quais a de que viola a separação de poderes e fomenta o ativismo judicial, assume-se que tal princípio não é absoluto e que em face das mudanças acentuadas verificadas no mundo do trabalho, aliadas à crise econômica e pandêmica atual, medidas de cunho retrocessivo até podem ser implantadas, mas desde que contem com uma justificativa de estatura constitucional e salvaguardem o núcleo essencial dos direitos fundamentais, sobretudo no que se refere às prestações materiais mínimas para uma vida com dignidade, seguindo os ensinamentos de Sarlet (2007).

Em Plá Rodriguez (2002, p. 83), da mesma forma que em Lima (2015), compreende-se que o princípio da proteção é o critério fundamental que deve orientar o Direito do Trabalho, revelando a sua própria razão de ser. Com base no referido princípio, o Direito do Trabalho foi pensado como instrumento de política de inclusão social, a fim de proteger o trabalhador, com o intuito de "alcançar-se uma igualdade substancial e verdadeira entre as partes". O primeiro autor citado decompõe o princípio protetivo em três subprincípios ou regras: *in dubio, pro operario*; aplicação da norma mais favorável; e regra da condição mais benéfica.

O princípio protetivo, contudo, não é uma exclusividade do ramo juslaboral e vem avançando para outras situações de desigualdade, por funcionar como um princípio de discriminação positiva em favor dos hipossuficientes, como nas situações que envolvem idosos, consumidores, crianças e adolescentes, além de outros grupos vulneráveis (LIMA, 2015).

O princípio protetivo funciona como um vetor de interpretação das normas e dos institutos de Direito do Trabalho, não servindo para preenchimento de lacunas ou integração da vontade do legislador. Aliás, Lima (2015, p. 64), após esclarecer que "toda a legislação do

trabalho descansa no princípio protetor", destaca que seu principal fundamento no Brasil é o Art. 5º, caput, da CF/88, que disciplina o princípio da igualdade.

Aos opositores que vislumbram ingenuidade invocar o princípio da proteção na interpretação do Direito do Trabalho, Lima (2015, p. 66) responde que o emprego desse princípio "requer conhecimento da história passada, do momento corrente e das perspectivas sociais, para que assim se proceda com prudência e não comprometa a segurança jurídica".

Plá Rodriguez (2002), após lembrar que o princípio da proteção integra a base constitucional do direito uruguaio, enumera uma série de opositores ao princípio como, por exemplo, J. Pinto Antunes e Alípio Silveira, que o consideram inconstitucional, porquanto contrário às bases fundamentais do regime capitalista, tendo em vista a importância social da empresa. Destaca, ainda, a crítica de que o princípio não mais se justifica na sociedade tecnológica atual, uma vez que as condições de trabalho podem ser modificadas *in melius* ou *in pejus*, de forma rápida, conforme as exigências do mercado.

Assim, o referido autor cria uma contranarrativa às críticas apontadas, ao afirmar que o princípio da proteção não é absoluto e apenas orienta a interpretação das normas trabalhistas dentro de limites, respeitando a *ratio legis*, uma vez que o próprio legislador traçou um sistema protetivo mínimo do trabalhador. Ademais, em razão do aumento do desemprego, da precarização, do enfraquecimento sindical e da crise econômica, é como se um forte efeito desprotetor voltasse a manter as desigualdades de forma aguda, o que justifica a aplicação do princípio, por meio de uma interpretação histórico-evolutiva de seu significado atual (PLÁ RODRIGUEZ, 2002).

Firma-se posição, portanto, de que o princípio da proteção deve ser usado como baliza para a solução da dialética acerca da relação de trabalho uberizada. Nesse caso, embora os trabalhadores laborem com menor grau de subordinação jurídica, segundo entendimento majoritário da doutrina e da jurisprudência, sujeitam-se ao *jus variandi* do empregador e dependem economicamente dele. Logo, "a implantação de novas tecnologias que asseguram uma maior liberdade ou flexibilidade de trabalho para o empregado é inapta a afastar ou mesmo temperar a aplicação do princípio da proteção" (GAIA, 2019, p. 121).

Como manifestação do princípio da proteção, tem-se a regra do *in dubio, pro operário*, inspirada no princípio do *in dubio, pro reo*, do Direito Penal. Tal regra serve para orientar o intérprete em situações em que haja multiplicidade de sentidos da norma durante o seu processo de concretização, posto que diante de dúvida real e verdadeira quanto à interpretação de determinada norma jurídica ou cláusula do contrato de trabalho, deve-se optar pela que seja mais favorável ao trabalhador, que é o lado mais fraco da relação.

Por ouro lado, sendo o contrato de trabalho, na realidade, um contrato de adesão, deve-se orientar a interpretação em favor da parte que não redigiu o texto. Não obstante, o aplicador do direito deve ter cuidado para que não haja violação da vontade do legislador nem lesão à segurança jurídica.

O subprincípio da norma mais favorável tem campo de aplicação mais amplo do que o anterior porque não se presta apenas à atividade interpretativa, influindo na própria ação legislativa e na análise da hierarquia de todo o microssistema trabalhista. Significa que "havendo pluralidade de normas aplicáveis a uma relação de trabalho, opta-se pela mais favorável ao operário", uma vez que o Direito do Trabalho é pluricêntrico e multinormativo, devendo prevalecer sempre a norma mais favorável ao trabalhador, diferentemente do direito comum, em que as regras são excludentes e observam a hierarquia formal das fontes do direito (LIMA, 2015, p. 105).

O princípio da norma mais favorável deve operar também na fase de criação do direito, levando o legislador a optar pela regulação normativa mais benéfica ao obreiro. O primeiro problema que se levanta quanto a essa dimensão do princípio da proteção é o de saber qual a norma mais favorável, concebendo-se duas teorias distintas para tentar solucioná-lo: a atomista, que chega à norma mais favorável a partir do fracionamento de segmentos das normas jurídicas por assuntos similares, retirando a parte mais favorável de cada segmento; e a do conglobamento, que interpreta cada norma e aplica ao caso concreto aquela mais favorável em seu contexto global, considerada a que traz mais benefícios ao trabalhador. No Brasil, tanto doutrina quanto jurisprudência, em nome da segurança jurídica e do princípio da separação dos poderes, acolhem a teoria do conglobamento, a qual é igualmente adotada neste trabalho.

Lima (2015, p. 108) destaca que deve ser observada na interpretação da norma mais favorável a regra de que o interesse social deve prevalecer ao coletivo, e este ao meramente individual. Assim, no âmbito trabalhista, a primeira operação a ser feita é a busca da solução do caso concreto nas fontes formais primárias, que são a lei, o contrato, o instrumento coletivo, a sentença normativa e o regulamento da empresa, procurando a mais favorável ao trabalhador, independentemente de hierarquia entre as fontes, porque no Direito do Trabalho figura "no ápice a norma que denota maior progresso social". Em momento posterior, parte-se para a atividade hermenêutica relativamente às normas eleitas.

O subprincípio da condição mais benéfica, que também retira seu fundamento de validade dos princípios da vedação do retrocesso e da inalterabilidade contratual lesiva, importa na garantia de preservação, durante todo o contrato, da cláusula contratual mais vantajosa ao obreiro. Assim, as condições de trabalho são, em regra, incorporadas ao contrato de trabalho

como direito adquirido, nos termos do Art. 5º, XXXVI, da CF/88, só podendo ser modificadas se implicarem benefício ao trabalhador.

No entanto, aqui também não se tem um princípio absoluto, daí porque um contrato de trabalho pode ser alterado em determinadas situações fáticas, como quando o obreiro retorna ao cargo de origem após ser destituído de uma função de confiança ou altera seu turno da noite para o dia e perde o adicional noturno.

Sublinham-se, ainda, os princípios da continuidade da relação de emprego, da não-discriminação, da irrenunciabilidade, da boa-fé objetiva e da primazia da realidade como relevantes vetores interpretativos na análise da situação jurídica dos trabalhadores uberizados.

O princípio da continuidade, apesar de não positivado no ordenamento pátrio, decorre dos princípios do valor social do trabalho, da busca do pleno emprego e da proteção. De acordo com Plá Rodriguez (2002), tal princípio decorre do fato de o contrato de trabalho ser de trato sucessivo, não se conformando apenas com o presente do trabalhador, mas também visando a assegurar o seu futuro. Apesar de suas várias nuances, sua principal característica é determinar que os contratos de trabalho, como regra, devem ter duração indeterminada, em prol da segurança do trabalhador.

A propósito, o princípio da não-discriminação tem no Direito do Trabalho dupla perspectiva: positiva e negativa. Naquela, impõe-se ao destinatário da norma o dever de atuação, de modo a evitar a adoção de posturas discriminatórias em todas as fases contratuais, inclusive por ocasião do desligamento do obreiro. Na dimensão negativa, denota-se que o órgão legislativo, bem como as empresas, têm o dever jurídico de abster-se de criar tratamento diferenciado para trabalhadores que se encontram em situação jurídica idêntica. Por conseguinte, não será possível atribuir tratamento diferenciado para os trabalhadores por aplicativos, pelo fato, por exemplo, de sujeitarem-se a meios de controle informatizados e não humanos (GAIA, 2019).

Outro princípio que funciona como vetor interpretativo do Direito do Trabalho é o da irrenunciabilidade, que pode ser definido como a "impossibilidade jurídica de privar-se voluntariamente de uma ou mais vantagens concedidas pelo direito trabalhista em benefício próprio" (GAIA, 2019, p. 137).

O Direito do Trabalho, em razão do princípio protetor, proíbe, como regra geral, o reconhecimento da validade da renúncia a um direito ou a uma situação jurídica por parte do trabalhador. Isso posto, ainda que o trabalhador por aplicativo renuncie a um contrato formal de trabalho, essa ação deve ser considerada inválida se presentes, no mundo dos fatos, todos os requisitos configuradores de uma relação laboral.

Lima (2015, p. 213) aduz que a boa-fé significa o respeito mútuo e a ausência de malícia entre as partes para o fiel cumprimento das obrigações legais e pactuadas durante a execução de um contrato de trabalho. Tal princípio, de origem moral, guarda estreita relação com a primazia da realidade, e em sua acepção objetiva serve para "nortear todos os atos da vida privada com o objetivo de realizar a perfeita inter-relação intersubjetiva, para a convivência pacífica de todos em sociedade", produzindo deveres para as partes, tais como: de proteção; lealdade; equidade; razoabilidade; colaboração; transparência; e confiança.

Delgado (2001) ressai que a cláusula geral da boa-fé, para alguns autores, um verdadeiro princípio geral do direito, relaciona-se com os princípios da não alegação da própria torpeza, vedação ao abuso do direito e não enriquecimento sem causa. Todas essas normas possuem repercussão nos campos material e processual do trabalho, servindo ao intérprete e ao aplicador concreto do direito.

Desse modo, o princípio da boa-fé, ao possibilitar a abertura do sistema jurídico, é muito relevante para o enquadramento das novas formas de trabalho uberizadas, devendo-se perquirir, objetivamente, o comportamento das partes durante a execução do contrato para revelar se o trabalhador por aplicativos é, de fato, autônomo ou empregado, conforme será detalhado adiante.

Outrossim, frisa-se que a Lei nº 13.874/2019, que constitui uma espécie de norma geral de direito econômico, bem como a LGPD – Lei nº 13.709/2018, quando ratifica que as atividades de utilização e tratamento de dados devem observar a boa-fé, referem-se, de forma expressa, dentre os princípios orientadores dos contratos em geral, ao da boa-fé (BRASIL, 2018, 2019).

A leitura adequada do princípio da primazia da realidade é a de que "em caso de discordância entre o que ocorre na prática e o que emerge de documentos ou acordos, deve-se dar preferência ao primeiro, isto é, ao que sucede no terreno dos fatos". Em face desse princípio, deve-se dar prevalência à realidade "sobre as formas, as formalidades ou as aparências" (PLÁ RODRIGUEZ, 2002, p. 339, 351). Então, torna-se necessário distinguir o contrato da relação de trabalho fática que lhe corresponde, como ocorre no direito brasileiro, nos termos do Art. 442 da CLT (BRASIL, 1943).

Portanto, tal princípio serve para orientar o intérprete no sentido de buscar a verdadeira relação de trabalho existente no mundo dos fatos para, a partir daí, verificar o direito aplicável. Desse modo, uma relação de trabalho presume-se existente desde que uma pessoa física preste serviços por conta e sob a dependência de outrem, mediante contraprestação, ainda que quaisquer dos sujeitos não queiram o contrato de trabalho ou se manifestem expressamente

contrários a ele. O propósito da lei é desestimular fraudes, além de prestigiar a imperatividade das normas protetivas.

O princípio da primazia da realidade continua sendo muito utilizado em decisões judiciais trabalhistas para fins de reconhecimento do vínculo de emprego, inclusive no caso do trabalho uberizado. Assim, alguns tribunais têm decidido que se for constatada a prestação pessoal de serviços do motorista ou entregador, com a venda de seu trabalho para quem atua no mercado com intuito lucrativo, deve-se configurar a relação de emprego, incumbindo ao réu (empresa-plataforma) comprovar que não houve a prestação de trabalho subordinado.

Plá Rodriguez (2002) fundamenta o princípio da primazia da realidade a partir dos princípios da proteção e da boa-fé, este último quando prioriza o real em detrimento da ficção, simulação, erro ou qualquer outro tipo de fraude. Para mais, fundamenta-o na racional interpretação da vontade das partes e na dignidade da atividade humana, que deve se prolongar no tempo, sendo passível de inúmeras mudanças. Por fim, lembra a desigualdade das partes de uma relação laboral, tendo em vista a hipossuficiência do trabalhador e sua dificuldade de resistência às alterações contratuais lesivas.

Por seu turno, Chaves Júnior (2020) salienta que o conceito clássico de "contrato-realidade", construído por De La Cueva, a partir de uma decisão da Corte Suprema do México, bem como o seu desdobramento, desenvolvido por Plá Rodriguez, *intitulado primazia da realidade*, vêm sofrendo certas distorções na era do trabalho uberizado. Assim, o contrato-realidade foi criado com o objetivo de superação do contratualismo estrito, em um sentido emancipador das relações laborais e do homem trabalhador. Logo, a primazia da realidade não deve ser entendida como estrita prevalência factual da realidade, em detrimento, por exemplo, de preceitos normativos ou contratuais mais benéficos ao trabalhador, porque essa realidade, muitas vezes, reflete a vontade do mais forte economicamente.

À vista disso, defende a prevalência da realidade virtual sobre a forma tradicional dos negócios jurídicos, e para isso, criou o conceito de *contrato hiper-realidade*, explicitando que na atualidade, o hiper-real ultrapassa o real, representando-o por intermédio de uma linguagem binária. Reflete que essa proposta pós-contratualista foi pensada como forma de estabilização das expectativas contrafáticas do Direito do Trabalho 4.0. A primazia da realidade-virtual deve funcionar, pois, como parâmetro jurídico para solucionar controvérsias decorrentes das novas relações laborais, com ênfase na prevalência do trabalho realizado no mundo real, conforme determinado pelo programa, aplicativo, código-fonte ou algoritmo, os quais refletem o poder diretivo do empregador (CHAVES JÚNIOR, 2020).

Atualmente, é o algoritmo quem dita as regras do negócio jurídico entabulado entre as partes de um contrato de trabalho por meio de plataformas digitais, regendo a prestação de trabalho em si e superando as estipulações meramente formais redigidas pelas empresas-plataforma, consideradas verdadeiros contratos de adesão. Tais algoritmos precisam ser desvendados por trabalhadores, sindicatos e demais profissionais do direito para que se compreenda a dinâmica atual de trabalho desses profissionais e, assim, atribua-se a eles um estatuto protetivo mínimo.

Por outro lado, os princípios do Direito do Trabalho só podem incidir em situações fáticas conhecidas e não nebulosas para que não sejam convertidos em meras abstrações que poupam raciocínios e argumentos, e dão margem às críticas atuais de extrema abertura.

Frisa Plá Rodriguez (2002) que parte da doutrina afirma ser anti-histórica a pretensão de manutenção dos velhos princípios do Direito do Trabalho – concebidos para a época de contrato de trabalho rígido do Fordismo – na era atual de profundas mudanças. Em resposta, o próprio autor esclarece que os princípios, por sua natureza fundamental, devem resistir a essas ondas flexibilizadoras porque, ao contrário das regras, possuem suficiente maleabilidade para serem aplicados a distintas situações, até mesmo às mais difíceis.

Nota-se, pois, que mantidas as devidas cautelas, bem como a técnica jurídica adequada, deve-se recorrer aos princípios específicos do Direito do Trabalho para fundamentar a criação e a interpretação das normas jurídicas necessárias para a proteção laboral dos trabalhadores em plataformas digitais, uma vez que respaldam e estruturam o Direito do Trabalho para enfrentar as mudanças atuais, bem como as vindouras, por meio dos ideais e valores que carregam, previstos constitucionalmente e que, portanto, não podem ser abandonados sem prejuízo da dignidade humana.

Na sequência, analisam-se algumas mudanças flexibilizadoras inseridas no País em decorrência do ímpeto reformista atual, a exemplo da terceirização ampla e do contrato de trabalho intermitente, com o intuito de demonstrar como se relacionam com o novo regime de trabalho uberizado.

### 3.3.1 A fragmentação do trabalho subordinado: reforma trabalhista, terceirização e trabalho intermitente

O indivíduo necessita de condições materiais básicas para a manutenção de sua sobrevivência, dignidade e liberdade, daí a necessidade de efetivação progressiva dos direitos

fundamentais sociais como necessários para atenuar o livre jogo do mercado, que tem cada vez mais tomado decisões contrárias a esses direitos, como a própria reforma trabalhista verificada no Brasil, com a entrada em vigor das leis 13.429 e 13.467 (BRASIL, 2017).

É oportuno lembrar que o arcabouço jurídico-legal trabalhista brasileiro já contemplava inúmeras formas flexíveis e precárias de relações de trabalho, mesmo antes da aludida reforma. Além disso, parte-se também da premissa de que o discurso da necessidade de redução do tamanho do Estado, por meio de reformas e desconstitucionalização de direitos, com fins de diminuir custos com mão de obra e gerar emprego e crescimento econômico não é verdadeiro, posto que os órgãos estatísticos oficiais demonstram que tais medidas estão gerando desemprego, desalento ou subemprego e, assim, relegando socialmente pessoas a viverem à margem da sociedade e sem perspectivas reais de avanços. Além de desumanas, essas medidas repercutem negativamente em toda a sociedade.

Como esclarece Paes (2021), a reforma trabalhista de 2017 ainda não cumpriu as promessas que viabilizaram a sua aprovação. A retórica da modernização e da criação de empregos esconde um projeto liberal de ampliação da precarização e desvalorização do trabalho humano, e desconsidera a dinâmica do capitalismo contemporâneo que reconfigurou o padrão de competitividade entre as nações.

Explicita, ainda, que a industrialização ocorrida no Brasil, entre os anos 1930 e 1980, produziu uma progressiva estruturação do mercado de trabalho interno, com o aumento do emprego formal e a melhoria das condições de trabalho, o que serve para demonstrar a falácia reformista de que é necessário flexibilizar e diminuir o nível de proteção trabalhista para alcançar o desenvolvimento econômico. Pelo contrário: a experiência histórica do País demonstra que a economia cresce com a ampliação dos direitos sociais dos trabalhadores e com uma distribuição mais igualitária da riqueza, além de não haver relação entre o custo do trabalho e o nível de emprego, posto que os indicadores pós-reforma demonstram que as taxas de desemprego têm sofrido pouca alteração, sem falar do fato de a informalidade até ter crescido (PAES, 2021).

Desde a década de 1990, o Brasil implementa, tanto por meio do Legislativo quanto do Judiciário, uma série de medidas neoliberais na seara juslaboral, com o intuito de flexibilizar as relações de trabalho, a exemplo da ampliação das modalidades de contrato a tempo parcial. Por cúmulo, a reforma trabalhista de 2017 favoreceu a fragmentação do trabalho e possibilitou a terceirização sem limites, que tem na uberização a sua forma mais extremada (LIMA; BRIDI, 2019).

Deveras, a reforma de 2017 ampliou ainda mais os modelos de contratação, de forma que atualmente, não é raro que em uma mesma empresa se encontrem laborando, ao mesmo tempo, empregados a tempo integral, a tempo parcial, terceirizados, intermitentes, além das novas modalidades de trabalho ainda não regulamentadas, ditas uberizadas. Como se vê, as reformas sucessivas, em seu conjunto, fazem com que o Direito do Trabalho nacional se transforme em instrumento de rebaixamento do patamar civilizatório mínimo alcançado pelos trabalhadores.

Na exposição de motivos da reforma trabalhista brasileira que culminou na Lei 13.467/2017, o governo e o empresariado local estavam bastante afinados no discurso de que a reforma seria essencial para modernizar o mercado de trabalho, com a criação de milhões de empregos, porquanto diminuiria a rigidez da legislação laboral que consideravam engessada, dificultando contratações e demissões.

Ocorre que passados mais de quatro anos da referida reforma, o que se observa é exatamente o contrário: altos índices de desemprego e subemprego; aumento da pobreza; falta de qualificação técnica dos trabalhadores para lidar com a revolução 4.0; além da formação de uma mão de obra fragmentada, intermitente, precária e excedente, a cada dia mais problemática – nos planos político e social –, contribuindo para sobrecarregar os sistemas locais de seguridade social e de segurança pública.

Conforme notícia veiculada pelo Departamento Intersindical de Assessoria Parlamentar (DIAP), a medida aprovada pelo Congresso não passou de um "Cavalo de Troia do capital" para acabar com direitos trabalhistas. Outrossim, a promessa de criação de milhões de empregos nunca se concretizou, como demonstram os dados da Pnad Contínua do IBGE.

Assim, o crescimento da ocupação deu-se, no período pós-reforma, basicamente, pelo trabalho informal. Em 2016, ano anterior ao da reforma, o País mantinha 10,1 milhões de empregados sem carteira, no setor privado, e 22,4 milhões de trabalhadores por conta própria. Em 2019, eles eram 11,6 milhões e 24,2 milhões, respectivamente. A pesquisa ainda aponta que o índice de Gini, que mede a desigualdade e que até 2015 caía, voltou a subir no País, a partir de 2016, e não parou mais38.

Como se vê, a reforma de 2017 trouxe inúmeros prejuízos à classe trabalhadora, quando modificou cerca de 200 dispositivos da CLT sem um amplo e democrático processo de discussão com as categorias profissionais e econômicas envolvidas, representando, como fica cada vez mais claro, um amplo processo de retrocesso social.

38 Disponível em: https://www.redebrasilatual.com.br/trabalho/2020/12/tres-anos-reforma-trabalhista-desemprego-informalidade/. Acesso em: 10 mai. 2021.

Furtado (2019, p. 149), em artigo em que analisa o novo contrato de trabalho intermitente, esclarece que a reforma é avassaladora para a classe trabalhadora, além de ter ocorrido em nome de uma falaciosa modernização. Na verdade, representa uma "maciça retirada de direitos conquistados ao longo de mais de um século de lutas e mobilizações".

Aliás, o susodito autor prossegue lembrando que o Parlamento que inaugurou essa nova CLT se encontrava à época mergulhado em um grande número de denúncias de corrupção, representando, majoritariamente, os interesses do grande capital. Além disso, faltou à referida reforma o apoio popular, tendo em vista que em pesquisa efetivada pelo Senado Federal, a proposta obteve 95,84% de rejeição, contra 4,16% de apoio (FURTADO, 2019).

Portanto, a reforma trabalhista fere os princípios constitucionais da prevalência dos direitos humanos; da progressão dos direitos sociais e da função social da livre iniciativa; dos contratos e da propriedade; além de violar princípios próprios do Direito do Trabalho. Nesse sentido, a OIT já se manifestou especificamente quanto à reforma brasileira de 2017, denunciando a inexistência da intervenção tripartite dos atores sociais em sua discussão, elaboração e aprovação (FURTADO, 2019).

Cassar (2018) define terceirização como a relação trilateral que se estabelece entre o trabalhador, a empresa intermediadora e o tomador dos serviços, em que este se vale da força de trabalho do obreiro sem o contratar diretamente como empregado, que é contratado e pago pela empresa intermediadora. Para a referida autora, a subcontratação de empregados por empresa interposta contraria os objetivos do Direito do Trabalho, sua função social e seus princípios, além de propiciar certo grau de precarização.

Em Carelli (2010), desvela-se que a terceirização tem natureza jurídica contratual comercial, não pertencendo à seara do Direito do Trabalho, embora reflexamente o atinja, tanto que seu conceito vem da Ciência da Administração, nada tendo a ver com fornecimento de trabalhador ou terceirização de mão de obra. Trata-se de um contrato civil de atividade, a ser realizada autonomamente por empresa especializada.

O Tribunal Superior do Trabalho (TST), em 1994, emitiu a Súmula 331, disciplinando, em âmbito brasileiro, o referido contrato, e criando a presunção absoluta de fraude ao vínculo de emprego quando a terceirização fosse praticada na atividade-fim da empresa tomadora. Mesmo a terceirização de atividade-meio seria considerada fraudulenta se presentes os requisitos da pessoalidade e da subordinação entre os trabalhadores terceirizados e a empresa tomadora39.

39 Disponível em: https://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_301_350.html. Acesso em: 10 mai. 2021.

Por muitos anos, a citada súmula disciplinou a matéria da terceirização no País, representando um avanço jurisprudencial interpretativo, ao elencar as hipóteses de terceirização lícita, afirmando que, em princípio, o serviço que não fosse finalístico, essencial e permanente da tomadora, sobre o qual ela não possuísse *know-how* específico, poderia ser prestado e entregue por terceiros, trazendo segurança jurídica ao ordenamento brasileiro.

Proibia-se, assim, a partir da interpretação da súmula 331, a simples intermediação de mão de obra, nos termos vedados pela Declaração de Filadélfia. A terceirização da atividade-fim da empresa implicava, pois, fraude ao regime de emprego previsto na CLT, ampliando o espectro da precarização trabalhista.

Contudo, a Lei 13.467/2017, uma das que compõem a reforma trabalhista e que deu nova redação ao Art. 4º-A da Lei 6.019/1974, possibilitou, de forma cristalina, a chamada *terceirização da atividade-fim* ou *terceirização irrestrita* em nível nacional (BRASIL, 2017).

Observa-se, por oportuno, a nítida tentativa de desvirtuamento do instituto da terceirização, com a intenção de esconder relações de trabalho subordinadas sob o manto da terceirização, para a satisfação de paradigmas puramente econômicos do capital, convertendo-se a terceirização ampla em mero aluguel de gente, com sonegação de direitos sociais (COSTA; MONTEIRO; NETO, 2018).

Um estudo do DIEESE/CUT demonstra a precarização relacionada ao terceirizado quando comparado com o empregado típico, apontando que o trabalhador terceirizado, em dezembro de 2013, recebia um salário de cerca de 24,7% a menos que o trabalhador diretamente contratado, embora a jornada de trabalho fosse acrescida de três horas a mais por semana. Além disso, de cada dez acidentes de trabalho, oito vitimavam terceirizados40.

Para piorar a situação, em consonância com as alterações legislativas trazidas pela reforma, no julgamento conjunto da ADPF nº 324 e do RE nº 958.252, em 2018, o STF manifestou-se no sentido da constitucionalidade da terceirização da atividade-fim, atropelando a jurisprudência do TST exposta na Súmula 331, que dizia o oposto, e desprezando pesquisas empíricas, notadamente da sociologia e da economia, a exemplo do estudo do DIEESE/CUT acima apontado, que comprovam que a terceirização vem sendo utilizada como sinônimo de discriminação da classe trabalhadora, de redução de direitos, de aumento nos números de acidentes de trabalho, ou seja, de ampliação da precarização e das desigualdades41.

---

40 Disponível em: file:///C:/Users/Usuario/AppData/Local/Temp/af-dossie-terceirizacao-e-desenvolvimento-grafica.pdf. Acesso em: 21 mai. 2021.

41 Disponível em: https://www.migalhas.com.br/quentes/286649/stf-julga-constitucional-terceirizacao-de-atividade-fim. Acesso em: 21 mai. 2021.

Contudo, foi no julgamento do RE 635.546, proferido em 06.04.2021, em que se publicou a fixação da tese de repercussão geral referente ao tema 383, que o STF realizou a jogada final em termos de precarização da classe trabalhadora, ao tratar da equiparação salarial entre terceirizados e trabalhadores efetivos. Por maioria de votos, ficou entendido que a exigência de observância do princípio da equiparação salarial entre os trabalhadores da empresa tomadora e da empresa contratada viola o princípio da livre iniciativa, entre outros princípios da ordem econômica42.

Incumbe sobrelevar que essas decisões do STF se aplicam a uma mão de obra já precarizada pelas terceirizações e quarteirizações, ainda que consideradas lícitas, posto que no Brasil, a terceirização sempre foi utilizada para a contratação de serviços menos valorizados, como limpeza, asseio, conservação e afins. Além disso, daqui em diante, nem direito à equiparação salarial com os trabalhadores da empresa contratante, pelo exercício das mesmas funções, terão mais os terceirizados, sem contar o fato de a redução salarial também acarretar, reflexamente, a redução de todos os outros direitos trabalhistas, tais como FGTS, 13º salário, férias.

Em Braga (2017), percebe-se que entre 1996 e 2010, a taxa de terceirização do trabalho no Brasil subiu, em média, 13% ao ano, contribuindo para que parte importante do que foi conquistado durante os primeiros anos do governo do Partido dos Trabalhadores (PT), em termos de formalização do mercado de trabalho e aumentos reais dos rendimentos do trabalho, fosse perdida em razão da elevada rotatividade do emprego, tendo em vista que as admissões de terceirizados ocorrem, em regra, com salários mais baixos do que os pagos aos empregados demitidos, para as mesmas funções, o que serviu para criar desigualdades entre os trabalhadores e preparou o terreno para ataques posteriores e mais duros à proteção trabalhista.

Nas palavras do susodito autor,

> os governos petistas deixaram um balanço ambíguo no tocante ao mundo do trabalho no Brasil. Apesar de não terem sido criados novos direitos trabalhistas, a formalização avançou, acompanhando o crescimento econômico e a geração de novos empregos. No entanto, os postos surgidos durante a vigência do lulismo concentraram-se nas faixas de remuneração mais baixas, denotando a precariedade das ocupações. Se a precarização do trabalho esteve mais ou menos diretamente relacionada à informalidade até os anos 1990, a partir dos anos 2000 percebemos uma nova realidade, na qual o emprego, mesmo formal, é terceirizado e sub-remunerado. (BRAGA, 2017, p. 117).

42 Disponível em: https://www.cartacapital.com.br/justica/discreto-stf-deu-passo-decisivo-para-precarizacao-dos-trabalhadores/. Acesso em: 21 mai. 2021.

O desvirtuamento do instituto da terceirização no País provoca inúmeros prejuízos aos trabalhadores, ao movimento sindical e à sociedade, sendo responsável por problemas como: fragmentação da categoria profissional; elevação dos índices de acidente de trabalho; aumento no número de trabalho análogo ao escravo; ampliação do fosso da exclusão social; redução de salário; discriminação; e toda a sorte de prejuízos que tendem a precarizar ainda mais a classe trabalhadora (COSTA; MONTEIRO; NETO, 2018).

Desse modo, a terceirização irrestrita contribui diretamente para a precarização da força de trabalho, uma vez que a relação triangular entre empregado terceirizado, empresa prestadora e empresa tomadora possui um estatuto protetivo inferior ao modelo de emprego bilateral clássico, previsto no ordenamento, o qual possibilita a integração do trabalhador na dinâmica da empresa; bem como a presunção de continuidade do vínculo, o que gera maior segurança jurídica às relações laborais.

No que tange à terceirização envolvendo plataformas digitais, cita-se o exemplo do *iFood*, que atualmente, mantém duas categorias de entregadores: os *OL* (intermediados por operador logístico); e os *nuvem* – estes trabalham sem chefe imediato, como a maioria dos entregadores das empresas concorrentes. Contudo, os entregadores OL submetem-se a um chefe humano (preposto), sendo subordinados a uma empresa parceira do *iFood*, denominada operador logístico, tendo de cumprir jornadas diárias sem intervalos para repouso ou alimentação, e sem qualquer direito trabalhista ou previdenciário assegurado, recebendo apenas o valor das entregas, a exemplo dos outros entregadores de aplicativos (CARELLI, 2020).

Vê-se, portanto, que já se está descendo um degrau na precarização dos próprios trabalhadores uberizados, uma vez que a modalidade acima descrita não passa de uma terceirização ilícita, e mesmo quando a Justiça do Trabalho reconhece o vínculo do entregador do *iFood* com o OL, não identifica a responsabilidade subsidiária da plataforma digital. Trata-se de mais uma estratégia utilizada para livrar a empresa-plataforma de suas obrigações legais.

Assim, as novas tecnologias vão modificando as formas de intermediação do trabalho humano, de modo que no lugar das antigas prestadoras de serviço, no capitalismo de plataforma, surgem os agenciamentos-nuvens, as plataformas digitais de trabalho e os algoritmos de controle de mão de obra, com o objetivo de gerenciar o trabalho de uma massa de desempregados, terceirizando-se a atividade de forma ilícita para o próprio trabalhador por aplicativos, para quem são transferidos os riscos do empreendimento e os custos da produção, mesmo não sendo o verdadeiro dono dos meios de produção digital (CHAVES JÙNIOR, 2020).

Ao lado da terceirização em atividade-fim, outro instituto de duvidosa constitucionalidade, implantado no Brasil, pela reforma de 2017, foi o contrato de trabalho

intermitente, previsto nos Arts. 443, parágrafo terceiro e 452-A, parágrafo primeiro ao nono, da CLT (BRASIL, 1943).

A referida forma de contratação elimina um clássico requisito da relação de emprego, que é o da habitualidade, e fere o princípio da alteridade, que atribui os riscos da atividade econômica exclusivamente ao empregador.

Com efeito, no trabalho intermitente, a quantidade de horas, dias, semanas e meses laborados fica sempre em aberto, o que se costuma denominar de *jornada zero hora*, fazendo com que os riscos do negócio passem a ser divididos entre o trabalhador e o empregador, sem que o primeiro vire sócio da empresa, flexibilizando em demasia o modelo anterior do contrato de trabalho. Há autores que defendem que essa nova forma de contratação deve ser utilizada para formalizar a relação de trabalho existente entre os motoristas e entregadores, e as plataformas de trabalho sob demanda.

Verifica-se, pela análise da legislação, que o contrato intermitente foi autorizado no País para a contratação de todo tipo de trabalho e não apenas para os serviços normalmente intermitentes, como os de garçons, empregados de hotéis e afins, sem qualquer preocupação de que no futuro todas as relações de trabalho possam ser substituídas por contratos intermitentes, assim como já é passível de ocorrer no tocante ao instituto da terceirização.

Em Furtado (2019), denota-se que a proposta do contrato intermitente não é inteiramente nova no Brasil, já que nos anos de 2012 e 2016, surgiram projetos de lei com redações similares à da reforma – no que alude ao instituto –, invocando-se, à época, experiências do direito italiano e português para legalizar essa modalidade de contrato atípico. Ademais, o referido protótipo, baseado na concepção do *zero-hour contract* do direito inglês, abala os alicerces atuais do Direito do Trabalho, notadamente seus princípios específicos, alterando a própria definição de relação de emprego. No contrato zero hora, não há garantia de prestação de serviço nem de recebimento de salário, servindo mais para dissimular as estatísticas oficiais sobre o desemprego do que para trazer segurança jurídica ao trabalhador.

Com efeito, a regra geral que direcionou o legislador brasileiro a remunerar o trabalho prestado de forma subordinada foi o tempo à disposição, em conformidade com o Art. 4º da CLT (BRASIL, 1943). Ocorre que, atualmente, as alterações impostas ao mundo do trabalho demandam, também, a superação da noção de tempo como medida mecânica ou cronológica. Como alerta Castells (2019), a suplantação do tempo está igualmente no âmago dos novos modelos econômicos do capitalismo informacional global.

Nesse sentido, Han (2017, p. 23), ao analisar o mundo contemporâneo e os seus impactos na seara laboral, afirma que “a sociedade do século XXI não é mais a sociedade

disciplinar, mas uma sociedade de desempenho". Isso posto, o sujeito que trabalha se vê como um empreendedor de si mesmo, mas essa falsa liberdade não lhe proporciona verdadeira emancipação, mas novas coações, de modo que a coibição do desempenho lhe força a produzir cada vez mais, o que acaba levando à autoerosão, à autoexploração e ao adoecimento.

Então, nessa sociedade do cansaço, o tempo cronológico deixa de ser a principal forma de limitação do trabalho humano, abrindo lugar para a produtividade extrema: é a era do trabalhador *just in time*, eternamente à disposição e percebendo salários cada vez mais baixos.

É importante destacar que o trabalho intermitente impede o trabalhador de realizar outras atividades e organizar sua vida pessoal e financeira. Trata-se, portanto, de precarização pura, sendo meramente retórica a afirmação de que essa modalidade contratual gera mais empregos. É como se o empregado precisasse ficar sempre à disposição, sem qualquer garantia salarial e sem poder planejar a própria vida.

O relatório *Non-Standard Emplyment Around the World*, da OIT, ressai que vários países industrializados têm adotado a contratação na modalidade *on-call work*, incluindo os *zero-hours contracts*, que se caracterizam pela ausência de garantia de um mínimo de horas a serem laboradas e recebidas pelo empregado. Contudo, a experiência do Reino Unido demonstra que o trabalho intermitente atende apenas aos interesses do empregador, trazendo a decadência geral do padrão de direitos do trabalhador, além de violar os princípios da vedação do retrocesso e da progressividade social (COSTA; MONTEIRO; NETO, 2018).

No Brasil, a Nota Técnica Conjunta da Associação Nacional dos Procuradores e das Procuradoras do Trabalho (ANPT), da Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho (Anamatra) e de outras entidades43, publicada em junho de 2017, como reação à reforma trabalhista, opõe-se ao contrato de trabalho intermitente por entender que ele equipara o trabalhador a uma máquina, que é ligada ou desligada conforme a demanda, precarizando ainda mais as relações laborais e eliminando a própria razão de ser do Direito do Trabalho. Conclui que o instituto é inconstitucional, porquanto viola, entre outros, o Art. 1º, inciso IV, da Constituição de 1988, que estabelece como fundamento do Estado brasileiro o valor social do trabalho (LIMA; LIMA, 2017).

Fabrellas (2019) salienta que o novo modelo de contratação adotado pelas plataformas usa a noção de contrato zero hora para regular a relação de trabalho existente. Assim, os trabalhadores são contratados por demanda e não por um número específico de horas, sendo pagos com base apenas nas horas efetivamente trabalhadas.

43Disponível em: https://www.anamatra.org.br/files/Nota-tcnica-Conjunta-Reforma-Trabalhista---aspectos-de-constitucionalidade-e-antijuridicidade.pdf. Acesso em: 12 ago. 2021.

Para a referida autora, essa modalidade contratual, equivalente ao intermitente no Brasil, é sinônimo de precarização, pois gera extrema insegurança para o trabalhador. Afirma, ainda, que o ordenamento jurídico espanhol não reconhece a legalidade desse tipo de contrato, concluindo, com acerto, pela impossibilidade de utilização do contrato zero hora para regular a situação trabalhista dos plataformizados.

Lima (2019), após esclarecer que o contexto social, econômico e trabalhista dos países desenvolvidos que adotam essa modalidade contratual é completamente diferente da realidade brasileira, a começar pelo valor dos salários que pagam e da importância que os sindicatos exercem nesse tipo de contratação, explica que nos Estados Unidos, o trabalho intermitente (*on call employment*) é realizado sob algumas cautelas, inclusive salariais.

Por lá, o tempo de espera deve ser compensado com remuneração adequada, que não pode ser inferior ao valor do salário mínimo-hora da região, qualquer que seja o lugar em que o trabalhador estiver esperando o chamado. Denota-se que essa modalidade contratual americana se assemelha muito ao instituto do sobreaviso brasileiro, previsto originariamente na CLT apenas para a categoria dos ferroviários, e depois estendido para outras profissões.

Fincato (2020), ao fazer um estudo comparado dessa modalidade contratual no Brasil, em Portugal, na Itália e na Espanha, atesta que o trabalho intermitente, enquanto fato, existe há muito tempo no Brasil, sendo que somente após a reforma de 2017 passou a ser uma opção legal à disposição das partes contratantes de uma relação laboral. A autora supracitada advoga a ideia de que o instituto deve ser recebido como avanço legislativo-protetivo, uma vez que permite a inclusão nos sistemas trabalhista e previdenciário daquelas pessoas que ao longo de séculos estiveram à sua margem.

Explicita a supracitada autora que elegeu os países europeus acima citados porque guardam proximidade com o Brasil, em termos de constitucionalização de direitos sociais, já que todos elegem o valor social do trabalho como direito fundamental. Em Portugal, os contratos intermitentes, conforme previsão no Código do Trabalho, ocorrem sempre por prazo indeterminado. Além disso, há uma contribuição retributiva pelo período da inatividade, equivalente a, pelo menos, 20% do que normalmente é pago pelo empregador, podendo o trabalhador, no período de inatividade, prestar serviços a outros tomadores, desde que avise ao empregador intermitente sobre esse fato (FINCATO, 2020). Na sistemática portuguesa, como se vê, ao menos há uma garantia mínima de serviço e de renda para esse tipo de trabalhador.

Na Itália, o *lavoro intermittente o a chiamata* é regido pelo Decreto Legislativo 81/2015 (D.lgs), aproximando-se dos modelos espanhol e português. Nesse tipo de contratação, estabelece-se um subsídio de disponibilidade caso o trabalhador se obrigue contratualmente a

responder à chamada. Nesse caso, a recusa injustificada à chamada implicará a dispensa ou restituição do referido subsídio. O Decreto remete aos contratos coletivos a tarefa de individuar as exigências para a implantação do trabalho intermitente, e limita a utilização dessa modalidade contratual a 400 dias de trabalho efetivo, no período de até três anos civis, sob pena de, a partir daí, converter-se em contrato por prazo indeterminado (LIMA, 2019; FINCATO, 2020).

Na Espanha, há figura contratual próxima ao intermitente do Brasil, denominada *contrato fijo descontinuo*, previsto no Art. 16 do *Estatuto de los Trabajadores*. Trata-se de contrato por tempo indeterminado em que existe um compromisso bilateral de chamamento para o trabalho. A chamada é certa, embora intermitente, e o aceite do trabalhador será igualmente obrigatório, salvo impedimento grave. Os instrumentos coletivos disciplinam em detalhes o referido contrato, e no período de descontinuidade, o trabalhador tem direito a uma ajuda social por desemprego (FINCATO, 2020).

A França, por sua vez, por ser cautelosa em matéria de flexibilização de direitos sociais, conta com legislação minuciosa a respeito do *contrat de travail intermittent*, e delega à negociação coletiva o poder de estabelecer seus regramentos, a exemplo de duração, horas em excesso, salário aplicável. Além disso, a legislação francesa preocupa-se em fixar a obrigação de ser conferido um mínimo de igualdade entre os trabalhadores intermitentes e os assalariados a tempo completo (LIMA, 2019).

Como se percebe, o legislador brasileiro retirou da legislação estrangeira apenas a parte que mais prejudica o trabalhador, sem qualquer preocupação em elencar medidas de proteção para atenuar o caráter completamente aleatório do contrato intermitente, que representa um aprofundamento da precarização das relações laborais no País. Assim, nos EUA e em todos os países europeus citados, ao contrário do Brasil, há algum tipo de apoio financeiro ao trabalhador no período da inatividade, o que garante a sobrevivência e dignidade desse segmento.

No Brasil, apesar das divergências que cercam a matéria, a última palavra sobre a (in)constitucionalidade dessa modalidade contratual será dada pelo STF, uma vez que se encontram em trâmite as ADIs 5.826, 5.829 e 6.154, que questionam a constitucionalidade do instituto sob o argumento de que tal modalidade contratual afronta o princípio da dignidade, por flexibilizar em demasia os direitos sociais trabalhistas. O relator Edson Fachin, no entanto, já pontuou que “com a situação de intermitência, instala-se a imprevisibilidade sobre um elemento essencial da relação trabalhista formal, ou seja, a remuneração pela prestação de serviço”. Explicitou, ainda, que “ante a ausência de fixação de horas mínimas de trabalho e de rendimentos mínimos, ainda que estimados, é preciso reconhecer que a figura do contrato

intermitente, tal como disciplinado pela legislação, não protege suficientemente os direitos fundamentais sociais trabalhistas”44. O referido julgamento encontra-se suspenso por pedido de vista dos outros Ministros da Corte.

Nota-se, na esteira da narrativa de flexibilização de direitos sociais, que os contratos intermitente e uberizado constituem formas contratuais que reproduzem o que Castelo (2017) denomina de *flexitempo*, qualidade associada a uma estrutura tecnológica de fiscalização, controle e poder empresarial ainda mais invasiva na vida do trabalhador – que é detentor de uma falsa liberdade –, em tempos de relações laborais e humanas cada dia mais precárias.

O autor acima citado foi um dos primeiros juristas a defender que o modelo de contrato intermitente é adequado para regular o trabalho por meio de plataformas digitais. Para ele, não há necessidade de nova regulamentação sobre a natureza jurídica do trabalho uberizado, por entender que a situação se encaixa, em conformidade com a legislação reformada, no trabalho intermitente, além da inviabilidade do momento político atual para arriscar regulamentar a matéria. Nas palavras do referido advogado, “a reforma estabelece uma nova forma de habitualidade, que é descontínua. É o que permite ao motorista desligar o aplicativo ou recusar algum serviço, sem que isso desconfigure o vínculo”45.

Nesse mesmo sentido, alguns tribunais trabalhistas brasileiros começam a utilizar a tese do contrato de trabalho intermitente para regular as relações uberizadas. Cita-se como exemplo a sentença proferida em 02.04.2020, pelo TRT da 3ª Região, no julgamento da Ação trabalhista nº 0011098-61.2019.5.03.0113, que reconheceu a relação de emprego entre um ex-motorista e a Uber. Para o julgador, o fato de “o empregado poder escolher se aceita ou não a oferta de emprego é um fato modificativo, mas não obstaculizador da relação laboral, uma vez que a modalidade intermitente de contratação já é possível desde a reforma trabalhista brasileira”46.

Por tentar normalizar a precarização, entende-se que o contrato de trabalho intermitente, tal qual inserido na legislação brasileira, viola a principiologia do Direito do Trabalho pátrio, além de ferir a Constituição de 1988, conforme explicitado, nomeadamente por não permitir a percepção de uma renda mínima para uma vida digna, trazendo insegurança para a vida do trabalhador.

---

44 Disponível em: https://economia.uol.com.br/noticias/redacao/2020/12/02/stf-fachin-vota-contra-trabalho-intermitente-julgamento-continua-amanha.htm?cmpid=copiaecola. Acesso em: 26 jul. 2021

45 Disponível em: https://www.brasildefato.com.br/2021/05/01/motorista-de-aplicativo-entenda-decisoes-de-5-paises-que-comecam-a-garantir-direitos. Acesso em: 26 jul. 2021.

46 Disponível em: https://portal.trt3.jus.br/internet/conheca-o-trt/comunicacao/noticias-juridicas/jt-mg-reconhece-relacao-de-emprego-entre-motorista-e-uber-na-modalidade-intermitente. Acesso em: 12 ago. 2021.

Conclui-se, então, pela incompatibilidade do modelo de trabalho intermitente com o regime de emprego decente proposto pela OIT, bem como com a noção de trabalho digno e valorizado propugnada pela atual Constituição, tendo em vista que o Estado Democrático de Direito adota o modelo de liberdade econômica, mas desde que compatibilizada com o valor social do trabalho. Por via de consequência, a contratação na modalidade intermitente não deve ser usada como modelo para regular o trabalho em plataformas digitais no Brasil.

### 3.3.2 Desregulamentação: o Direito do Trabalho tende a desaparecer como ramo autônomo?

As revoluções tecnológicas devem sempre ocorrer em prol do ser humano, para melhorar a sua vida, inclusive no tocante ao trabalho. Nesse ponto, vê-se que o Direito do Trabalho e, consequentemente, a Justiça do Trabalho, têm papel fundamental de balizamento ético, limitando os avanços tecnológicos e os excessos do capital, de modo que não se tornem nocivos ao homem.

Em Plá Rodriguez (2002), percebe-se que a globalização do fim do século XX, aliada às ideias neoliberais, propiciaram o desenvolvimento de teorias flexibilizadoras do direito laboral no mundo todo. Contudo, por trás dessa flexibilização, o que ocorre é a verdadeira imposição de uma releitura do Direito do Trabalho, no sentido de sua desregulamentação. Nessa perspectiva, até podem ser aceitas propostas mais flexíveis de solução dos conflitos trabalhistas para tentar adequá-los às mudanças atuais, mas flexibilizar não pode significar destruir esse ramo do direito que, aliás, já nasceu flexível em razão de sua proximidade com os fatos reais.

Desse modo, suprimir todos os rigores e princípios desse ramo jurídico equivale a destruí-lo, pois existe uma patamar mínimo de direitos a ser preservado em prol da dignidade do trabalhador, devendo-se rejeitar a construção ideológica atual que fundamenta todas essas propostas que passam “do que se tem chamado de flexibilidade de adaptação para uma flexibilidade de desregulamentação” (PLÁ RODRIGUEZ, 2002, p. 78).

No Brasil, principalmente após a reforma trabalhista, essa flexibilidade de desregulamentação tem conduzido à formação de uma ordem trabalhista precarizante, com a tentativa real de esvaziamento da competência da justiça laboral. Nesse sentido, o TST, quanto ao tema do reconhecimento de vínculo de emprego dos uberizados, vem caminhando em direção contrária às Cortes do restante do mundo desenvolvido, as quais vêm reconhecendo direitos sociais e previdenciários a esses trabalhadores.

Por outro lado, com o aprofundamento das políticas de austeridade no nosso País, a Corte Suprema vem seguindo a cartilha liberal e proferindo decisões não só jurídicas, como

também políticas, geradoras de um Direito do Trabalho em descompasso com a própria Constituição Federal, que ameaça reverter o processo de construção do já enfraquecido Estado de Bem-Estar Social, apontando para maior precarização da força de trabalho e, consequentemente, para o aumento das desigualdades no mundo do trabalho.

Como exemplo dessa onda precarizadora, cita-se a Ação Declaratória de Constitucionalidade (ADC) n° 48 e a Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADIn) n° 3961, em que o STF decidiu ser constitucional a Lei 11.442/2007, que trata do transporte rodoviário de cargas por conta de terceiros. Nos referidos julgamentos, a Corte Suprema reforçou a sua jurisprudência em matéria de terceirização para afirmar que é lícita a terceirização de atividade-fim e, que portanto, as empresas de transporte rodoviário de cargas podem contratar como prestadores de serviço, sob um contrato de natureza civil-comercial, motoristas autônomos, detentores de seus próprios veículos e que cumpram outros requisitos previstos na citada lei47.

Após esse entendimento, a Ministra Cármen Lúcia concedeu liminar na Reclamação Constitucional nº 46.356/2021 para cassar a decisão de uma juíza trabalhista que, em uma ação com pedido de vínculo de emprego de um motorista autônomo contra uma transportadora, declarou a competência da Justiça do Trabalho para julgar a demanda. A Ministra do STF decidiu que a competência é da justiça comum, porque as relações entabuladas sob a égide da Lei 11.442/2007 possuem natureza jurídica comercial, motivo pelo qual não devem ser apreciadas pela Justiça do Trabalho, ainda que a matéria principal em discussão seja a alegação de fraude à legislação trabalhista, por violação dos Arts. 2º e 3º da CLT48.

Impende destacar que a justiça comum não é abalizada para analisar pleitos de reconhecimento de vínculo celetista, pois há no País justiça especializada, constitucionalmente adequada, para esse mister. Deveras, o Direito Civil e o Comercial são regidos por princípios totalmente diferentes do Direito do Trabalho, o qual possui normas específicas e já incorporadas à Constituição de 1988, tais como o valor social do trabalho. Além dos princípios de estatura constitucional, o próprio ramo autônomo do Direito do Trabalho possui regras de interpretação e princípios próprios que servem como limites para corrigir o desequilíbrio natural de forças que existe entre as partes de um contrato laboral.

Outrossim, o precedente acima citado é perigoso porque é possível que o STF profira novas decisões de incompetência da Justiça do Trabalho envolvendo outras categorias distintas

47 Disponível em: https://conexaotrabalho.portaldaindustria.com.br/noticias/detalhe/trabalhista/-geral/stf-reafirma-constitucionalidade-da-terceirizacao-ao-julgar-acoes-sobre-a-lei-114422007-adc-48-e-adin-3961/. Acesso em: 23 mai. 2021.

48 Disponível em: https://www.conjur.com.br/2021-abr-18/veiga-pinheiro-stf-competencia-justica-trabalho. Acesso: em 23 mai. 2021.

da dos motoristas autônomos de cargas. Assim, no futuro, a Suprema Corte pode começar a decidir que qualquer pedido de reconhecimento de vínculo laboral baseado em alegação preliminar de fraude ou nulidade de uma relação cível ou comercial também seja apreciado pela justiça comum, situação que poderá abarcar uma gama enorme de trabalhadores.

Nessa esteira, todos os trabalhadores alijados do mercado formal de trabalho, como os contratados enquanto falsas pessoas jurídicas ou os trabalhadores em plataformas digitais, podem vir a ser impedidos de pleitear o reconhecimento dos respectivos vínculos de emprego no âmbito da justiça trabalhista. Esse entendimento, contudo, ser-lhes-ia extremamente prejudicial, tendo em vista que o referido ramo do Judiciário é o competente para aferir a existência de uma relação de emprego, sobretudo após a inclusão do inciso VI ao Art. 114 da CF/88 pela Emenda Constitucional nº 45 (BRASIL, 1988).

Contudo, como os trabalhadores em plataformas digitais continuam sem qualquer regulação que normatize seus direitos, é provável que a competência para apreciar suas causas laborais continue afeta à justiça especializada, o que não impede que o Legislativo promulgue uma lei nova, semelhante à dos motoristas autônomos de cargas, utilizando-se da jurisprudência que começa a se formar no STF, de modo a afastar a competência da Justiça do Trabalho para julgar suas demandas com pedido de reconhecimento de vínculo de emprego.

Destaca-se, por oportuno, a recente decisão proferida pela 3ª Turma do TRT do Ceará, ROT nº 0000078-31.2020.5.07.0015, que condenou a Uber a pagar danos morais e materiais arbitrados em R$ 676.000,00 (seiscentos e setenta e seis mil reais) à mãe de um ex-motorista da plataforma que foi assassinado durante uma corrida de trabalho. O referido julgado reafirmou a competência da justiça laboral, reconhecendo a existência de uma relação de trabalho, nos termos do Art. 114, VI, da Constituição. Adicionalmente, reconheceu a responsabilidade objetiva da Uber, em razão do risco acentuado da atividade de transporte, destacando que a própria empresa contrata seguro de vida para seus motoristas49.

Cabe destacar as conclusões de relatório da ONU (2020), ao ratificar que somente o fortalecimento das instituições trabalhistas, com a formalização crescente do mercado de trabalho, as políticas de valorização real do salário e a ampliação da democracia, limitando a excessiva influência das elites sobre a produção e implementação de leis e políticas públicas, poderão contribuir para a redução das desigualdades sociais.

49 Disponível em: https://assalariadosdigitais.blogspot.com/2021/09/primeira-decisao-trabalhista-do-brasil.html. Acesso em: 28 set. 2021.

Não obstante as recomendações internacionais, continuam sendo gestados no Brasil projetos neoliberais tendentes a acabar com a Justiça do Trabalho e, por conseguinte, com o próprio Direito do Trabalho. Por outro lado, o que mais se ouve são críticas à atual Constituição, por ter incluído os direitos trabalhistas no rol dos direitos fundamentais sociais. O discurso retórico é o de que esses direitos são caros e os trabalhadores têm muitos direitos, inviabilizando o desenvolvimento econômico do País. A partir dessas falsas premissas, aprovou-se a reforma trabalhista de 2017, a qual, como visto, vem contribuindo para alçar um número cada vez maior de trabalhadores na pobreza e na precariedade.

Um Estado Democrático de Direito depende do equilíbrio entre direitos civis, políticos, econômicos e sociais, à luz do princípio do solidarismo constitucional e uma Constituição democrática deve resultar de uma pactuação livre entre os diversos segmentos da sociedade, exatamente como ocorreu com a Constituição de 1988, que contempla direitos trabalhistas enquanto direitos fundamentais a serem protegidos e efetivados pela justiça especializada competente.

Logo, a sociedade precisa iniciar um contramovimento de preservação do direito laboral e da Justiça do Trabalho como forma de manter a vida, a dignidade e a renda do trabalhador brasileiro. Assim, além de ser preservado e ter seus institutos e princípios modernizados, o Direito do Trabalho precisa renascer mais forte do que nunca como limite ao poder tecnológico e econômico das megaplataformas digitais. Defende-se, portanto, a proposta expansionista desse ramo do direito, como será esmiuçado no capítulo seguinte.

# 4 A NOVA ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO POR APLICATIVOS E ALGORITMOS E OS PRESSUPOSTOS DA RELAÇÃO DE EMPREGO

## 4.1 A necessária ressignificação dos requisitos da relação de emprego

Segundo Harvey (2008, p. 166), a partir de 1973, o encontro entre desenvolvimento tecnológico, acumulação flexível e globalização das cadeias produtivas, aliado às incipientes políticas neoliberais, consolidou a possibilidade de dispersar globalmente o trabalho, sem, contudo, perder o controle sobre ele. Ao traçar as características gerais do capitalismo, o susodito autor afirma que o sistema é orientado para a obtenção de lucros e que o seu crescimento, em valores reais, apoia-se na exploração do trabalho vivo, "por isso, o controle do trabalho, na produção e no mercado, é vital para a perpetuação do capitalismo".

Com a passagem do regime fordista-keynesiano (1945 a 1973) para o de acumulação flexível, iniciou-se um período de rápidas mudanças, fluidez e incertezas, com a flexibilização dos processos de trabalho, dos mercados e dos padrões de consumo, levando ao aumento do desemprego estrutural, à diminuição dos salários reais, ao retrocesso dos poderes sindicais, entre outras mazelas que têm permitido que os empregadores exerçam pressões ainda mais fortes de controle do trabalho sobre uma mão de obra já bastante enfraquecida (HARVEY, 2008).

O cenário previsto pelo autor citado vem-se agravando no séc. XXI, com o surgimento das novas formas de organização e controle do trabalho por plataformas digitais, aplicativos, internet e algoritmos. À vista disso, a situação atual requer a necessária ressignificação e atualização dos requisitos clássicos da relação de emprego, tendo em vista a necessidade de proteção jurídica que deve ser conferida a essa nova classe de trabalhadores.

Desse modo, são pelo menos três os posicionamentos dominantes na doutrina e na jurisprudência quanto à natureza jurídica da relação existente entre a empresa-plataforma e os seus trabalhadores: 1) há quem defenda a existência de vínculo de emprego; 2) há quem entenda se tratar de trabalho autônomo e independente; e 3) há, por fim, quem perceba que tais relações se encontram em um limbo, demandando a necessidade de criação de uma nova figura jurídica intermediária.

Para os dois últimos grupos, a exigência de uma típica relação de emprego entre as partes contratantes tornaria inviável o modelo de negócios da nova economia, representando um grande retrocesso para o capitalismo de plataforma. Ao longo do presente capítulo, abordam-se os argumentos principais de cada um desses posicionamentos.

No entendimento de Delgado (2019), a relação empregatícia surge como resultado, em certo contexto sociojurídico, da presença dos elementos fático-jurídicos da relação empregatícia, destacando-se as teorias que tentam explicar sua natureza jurídica, dentre as quais: 1) a contratualista; 2) a institucionalista; e 3) a contratualista moderna.

A primeira, embasada no perfil liberal e no princípio da autonomia da vontade, tentava inserir o contrato de trabalho entre as figuras contratualistas clássicas, como a compra e venda e o mandato (DELGADO, 2019). Com isso, entendia que o empregado era livre para aderir às condições de trabalho estipuladas unilateralmente pelo empregador. Essa corrente sofreu muitas críticas, por tentar transformar o empregado em mera mercadoria e por não levar em consideração a desigualdade fática das partes contratantes na seara laboral.

A partir da década de 1940, emergiram, no cenário jurídico, teorias opostas à contratualista, denominadas *institucionalistas*, que afirmavam que a relação de trabalho se estabelecia objetivamente, pelo simples fato da prestação dos serviços, independentemente da formalização do contrato. Tais teorias, embora tenham influenciado a confecção da CLT, também sofreram críticas por serem antidemocráticas, uma vez que não asseguravam qualquer grau de liberdade ao trabalhador, além de não conseguirem explicar alguns institutos trabalhistas, como, por exemplo, o tempo à disposição, que deve ser remunerado ou os efeitos pré-contratuais da relação de emprego (GAIA, 2019).

Por fim, a teoria dominante é a contratualista moderna, que reúne elementos das anteriores. Logo, o vínculo de emprego decorre de uma relação contratual *sui generis*, onde se limita a liberdade do empregador em razão da desigualdade fática que atinge as partes contratantes. Trata-se de relação contratual especial, que tem por objeto uma obrigação de fazer, prestada de forma personalíssima por uma pessoa humana, com habitualidade, onerosidade e de modo subordinado (DELGADO, 2019). Então, a teoria contratualista moderna, adotada nesta dissertação, é a mais adequada para justificar a natureza jurídica das relações uberizadas.

Como referido outrora, conceitos elaborados para uma dada realidade econômico-produtiva devem ser reapreciados e adequados às modificações subsequentes dos fatos e valores sociais. Assim, desde que efetuadas as devidas adequações, os contratos uberizados são dotados de pessoalidade, habitualidade, onerosidade e dependência jurídica ou subordinação. Serão analisados, ainda, os requisitos da dependência econômica e da *ajenidad*, por serem igualmente úteis à exata compreensão da natureza jurídica dessas novas relações laborais.

Enfatiza-se que no direito brasileiro, todos os requisitos da relação de emprego devem incidir, ao mesmo tempo, no caso concreto, a fim de que se decida se dada relação laboral é de emprego em sentido estrito. Por essa razão, Gaia (2019, p. 282) realça que “para restar

caracterizada a relação empregatícia é necessária a presença conjunta dos seguintes pressupostos jurídicos: pessoalidade, habitualidade, onerosidade, subordinação jurídica e *ajenidad*".

O requisito da pessoalidade significa que a obrigação de fazer deve ser cumprida por uma pessoa física ou natural. Outro aspecto é que o empregado deve ser contratado em razão das aptidões pessoais que possui, não podendo se fazer substituir por outrem durante a execução do contrato, salvo se houver autorização do empregador. Aqui, é necessário alertar que em alguns casos, exige-se a utilização da forma da pessoa jurídica para mascarar a prestação pessoal da atividade do trabalhador (pejotização), contrariando o princípio da primazia da realidade.

Percebe-se a presença da pessoalidade em uma série de aspectos da dinâmica da atividade desenvolvida pelos uberizados, tais como: suas atividades são intransferíveis, sob pena de punição; para a pessoa física ter o cadastro aprovado pela plataforma, precisa apresentar dados e documentos pessoais, como a Carteira Nacional de Habilitação e, em alguns casos, certidões negativas de antecedentes criminais; uma vez inseridos na plataforma, as tarefas são distribuídas conforme a avaliação positiva ou negativa que recebem dos clientes; as plataformas exigem o envio de fotos durante o tempo *on-line*, com *softwares* de reconhecimento de imagens e constante re-verificação de informações pessoais; a plataforma disponibiliza, de forma contínua e permanente, o histórico do trabalhador e os dados dos veículos aos clientes, vedando que dois ou mais trabalhadores compartilhem o mesmo cadastro; os trabalhadores devem prestar um serviço *intuitu personae*, sob pena de serem desligados da plataforma (ROCHA; PORTO; ABAURRE, 2020).

O Art. 3º da CLT fala em 'caráter não-eventual" ou habitualidade como requisito configurador da relação empregatícia. A doutrina, no entanto, aponta algumas teorias que tentam explicar esse requisito, a saber: da descontinuidade, que considera eventual o trabalho que se apresenta de modo descontinuado no tempo ou fragmentado em relação ao tomador; do evento, que considera eventual o trabalhador admitido em uma empresa apenas em razão de determinado fato específico, como para a realização de uma obra esporádica; teoria da fixação, para quem empregado é aquele que se fixa a uma única (exclusiva) fonte de trabalho; e teoria dos fins do empreendimento econômico, sendo esta última a mais prestigiada no Brasil (DELGADO, 2019).

Pela teoria dos fins do empreendimento, o trabalhador habitual é aquele que exerce uma atividade ligada à necessidade permanente do empreendimento. Vê-se que a existência deste requisito passa pela análise da atividade principal da empresa, que deve ser verificada à luz do

princípio da primazia da realidade, sendo também importante a verificação do contrato social da empresa. Assim, a título de exemplo, como a atividade principal da Uber é o transporte individual de passageiros, por este requisito, o motorista é seu trabalhador habitual.

A habitualidade do contrato uberizado também pode ser demonstrada por meio da incidência do princípio da continuidade da relação de emprego, presente no próprio funcionamento do algoritmo. Vê-se que esse requisito não deve ser avaliado pelo critério do lapso temporal ou jornada de trabalho fixada e sim pelo permanente estado de conexão e disposição para aceitar chamadas a que está submetido o trabalhador, sob pena de sofrer punições e até mesmo o desligamento da plataforma (ROCHA; PORTO; ABAURRE, 2020).

No mesmo sentido, para Oliveira (2021, p. 66), "a habitualidade no trabalho em plataformas não deve ser apurada pela duração da tarefa executada, mas pela continuidade do registro do trabalhador naquele ambiente".

Enfatiza-se que a recusa em aceitar serviço ou a maior flexibilidade quanto à jornada não afastam o requisito da habitualidade. Com efeito, a reforma trabalhista, ao instituir a figura do contrato intermitente, também permitiu que o empregado intermitente pudesse recusar a convocação para o trabalho; além de não ter fixado para ele jornada mínima ou máxima, sem que tais fatos fossem capazes de descaracterizar a relação de emprego correspondente. Por outro lado, sabe-se que a empresa-plataforma fiscaliza em tempo real, ainda que por meios indiretos, com uso de inteligência artificial, o tempo de trabalho.

A onerosidade, por sua vez, pressupõe que o empregado receba, pelo dispêndio de energia produtiva em favor de outrem, a contraprestação devida, seja por meio de dinheiro ou utilidades, de forma fixa ou variável, por unidade de tempo ou por realização de metas.

A contraprestação é, assim, o principal meio de sustento desses trabalhadores. Também por este ângulo, os uberizados podem ser considerados empregados, porque não lhes é permitido decidir o preço dos seus serviços, nem estabelecer uma clientela própria.

A precificação é feita unilateralmente pela plataforma, o que se contrapõe à verdadeira autonomia. A empresa manipula os preços dos serviços de forma a fazer com que os trabalhadores fiquem o maior tempo possível conectados. Com efeito, na sistemática do preço dinâmico da Uber, por exemplo, a empresa concede descontos ou majora o valor das corridas em conformidade com a lei da oferta e da procura. Desse modo, as tarifas baixas contribuem para longas jornadas e ausências de intervalos e as bonificações estimulam os motoristas a laborarem em jornadas excessivas, as vezes até de forma perigosa.

Em Abílio (2020b), verifica-se que os trabalhadores uberizados são trabalhadores *just in time*, tendo suas metas definidas, informalmente, por eles mesmos. Assim, trabalham o tempo

que for necessário para obter o valor que reputam suficiente para a extração de uma renda necessária para sustentar a si e a sua família, o que muitas vezes se reflete em jornadas de trabalho abusivas, notadamente no cenário atual de crise pandêmica e econômica.

Nesse sentido, a própria plataforma Uber, reconhecendo o excesso de jornada de seus motoristas, desenvolveu uma ferramenta para limitar o tempo on-line de seus prestadores de serviço, por ela denominados "parceiros", desconectando-os, automaticamente, por 6 horas seguidas, após 12 horas conectados à plataforma, num mesmo dia50.

A ausência de assunção dos riscos do empreendimento pelo empregado, também denominada alteridade, prevista no Art. 2º da CLT, significa que desde os primórdios do sistema capitalista e até a época atual o trabalhador é o detentor da força de trabalho e o empregador é quem deve organizar os meios produtivos, sendo vedada a transferência pelo empregador ao empregado dos riscos envolvidos na realização da atividade (BRASIL, 1943).

Com as transformações atuais na organização do trabalho e a fim de aumentar a competitividade e o lucro das empresas, estas passaram a transferir parte dos custos dos negócios, bem como as ferramentas necessárias para o desempenho do trabalho, para os próprios trabalhadores, gerando a necessidade de se reinterpretar este requisito da relação de emprego também a partir de um novo olhar.

Entende-se, todavia, que o trabalhador uberizado não é o detentor dos principais meios produtivos, porque no capitalismo de plataforma os verdadeiros meios de produção da atividade econômica são a própria organização da plataforma virtual, os aplicativos e os meios humanos específicos empregados pelas empresas para a oferta dos serviços de transporte ou entrega de mercadorias, dentre outros (DURAN; FABRELLAS, 2016; OLIVEIRA, 2021).

Assim, a dinâmica externa da relação entre a empresa-plataforma e os seus clientes, na realização de seus fins sociais, é que determinará os contornos de quem deve assumir os riscos do negócio na atualidade. Como visto, o uberizado não possui qualquer poder de negociação do preço ou forma de cobrança do serviço junto aos clientes, e, portanto, o risco do negócio deve continuar concentrando-se unicamente nas mãos do empregador.

No tocante ao requisito da *ajenidad*, embora não conste de forma expressa na CLT, é considerado pela ciência do direito um dos aspectos essenciais para a configuração da relação de emprego da pós-modernidade. Contudo, a tarefa de conceituar ajenidad, também denominada alienidade ou alheabilidade, é bastante difícil, porque a palavra possui diversos

50 Disponível em: https://www.uber.com/pt-BR/newsroom/uber-lanca-ferramenta-que-limita-o-tempo-online-do-motorista-dirigindo-usando-o-aplicativo-para-promover-seguranca-viaria/. Acesso em: 5 out. 2021.

significados, embora todos estruturados “a partir da noção primária de trabalho por conta e em benefício de outrem” (GAIA, 2019, p.191).

No modelo espanhol a centralidade para a configuração de uma relação de trabalho não é fixada a partir da noção de subordinação jurídica, embora tal requisito também seja considerado. No referido regime, transfere-se a centralidade científica do Direito do Trabalho para o conceito de “*ajenidad”, que passa a ser considerado* a chave para a solução da dialética atual sobre se o trabalhador uberizado é ou não empregado (CHAVES JÚNIOR; MENDES; OLIVEIRA, 2017).

Chaves Júnior (2021) explicita que há quatro correntes dominantes no direito espanhol sobre o significado de *ajenidad*, que são: 1) a tradicional, de Alonso Olea (*ajenidad en los frutos*), para quem empregador é aquele que se apropria dos frutos do trabalho alheio; 2) a de Bayón Chacón e Perez Botija (*ajenidad en los riscos*), na qual empregador é quem assume os riscos da atividade econômica; 3) a de Montoya Melgar *(ajenidad en la utilidad patrimonial*), relativa à desvinculação da pessoa do trabalhador da utilidade patrimonial do seu trabalho; sendo empregador, portanto, quem aufere vantagem econômica do trabalho alheio; e, por fim, 4) a de Alarcón Caracuel (*ajenidad en el mercado*), embasada na separação da figura do trabalhador do mercado51.

Adota-se aqui a teoria de Caracuel (1986), pela sua amplitude e em decorrência de ser a mais adequada para abranger as situações fáticas decorrentes dos novos modelos criados a partir da organização tecnológica do trabalho e da produção. Assim, empregador é aquele que se relaciona diretamente no mercado e, consequentemente, com os clientes, sendo dono de sua própria marca. No trabalho uberizado, o empregador continua sendo o dono dos verdadeiros meios de produção e do negócio, sendo ele quem se relaciona no mercado. Por outro lado, veda-se ao uberizado o oferecimento de sua atividade diretamente aos clientes.

No entanto, a subordinação é considerada, no ordenamento jurídico brasileiro, o elemento nuclear para a definição de uma relação de emprego, diferentemente do que ocorre em outros ordenamentos, que se fundam ora na noção de *ajenidad,* ora na de dependência, inclusive econômica.

Destaca-se que o *Código del Trabajo* do Panamá, em seu Art. 65, utiliza, alternativamente, dependência econômica ou subordinação jurídica como indicadores da existência da relação de emprego (PANAMÁ, 1971). Do mesmo modo, a legislação da África do Sul possibilita a presunção da condição de empregado desde que se faça presente o requisito

51 Disponível em: https://www.youtube.com/watch?v=MplRLNrhmRI. Acesso em: 6 out. 2021.

da dependência econômica ou da subordinação jurídica objetiva (PIMENTA; PORTO; ROCHA, 2019). O Código do Trabalho Português, por sua vez, no Art. 10, utiliza expressamente o vocábulo “subordinação jurídica” como critério preponderante (PORTUGAL, 2009).

No sistema normativo brasileiro, como será abordado a seguir, embora o requisito da subordinação jurídica seja o mais importante para caracterizar uma típica relação de emprego, ele vem passando por inúmeras atualizações conforme vão cambiando os sistemas de organização do trabalho. Além disso, tem-se observado um retorno ao critério da dependência econômica como fundamental para configurar as novas relações de trabalho como de emprego, considerando-se dependente aquele que se sujeita ao poder econômico de outrem por não possuir propriedade.

### 4.1.1 A subordinação e as novas formas de controle sobre os plataformizados

Michel Foucault utiliza o Panóptico de Jeremy Bentham como metáfora do poder moderno para explicar a sociedade disciplinar (FOUCAULT, 2018). No Panóptico os internos ficavam sob vigilância constante, por intermédio de um modelo “de engajamento e confrontação mútuos entre os dois lados da relação de poder”. Tal modelo apresentava desvantagens, sobressaindo-se como uma estratégia cara para o poder que controlava (BAUMAN, 2001, p. 18).

Nesse tipo de sociedade, impôs-se uma rígida disciplina aos operários das fábricas, como forma de aumentar sua capacidade de produção e utilidade econômica. Era a disciplina sendo utilizada como uma nova forma de poder decorrente da consolidação do regime capitalista, a qual exigia do empregado uma estrita obediência às ordens do patrão (FOUCAULT, 2018).

Daí decorre a ideia de subordinação jurídica, em sua vertente clássica, como sendo aquela em que os empregados são obrigados a se sujeitar aos poderes do empregador. No entanto, na pós-modernidade, essa sociedade disciplinar vem se transformando numa sociedade digital ou de controle, onde o poder pertence aos donos dos dados, das plataformas e da tecnologia, prevalecendo uma espécie de vigilância pós-panóptica da sociedade.

Com efeito, na pós-modernidade ou modernidade líquida, em que a velocidade das relações humanas chegou ao seu limite máximo, com o sinal eletrônico instantâneo, o modelo de Foucault vem sendo repensado em razão das rápidas transformações operadas na sociedade, bem como no mundo do trabalho. Em razão dessas mudanças, o que se observa é que o controle

(vigilância, punição) do capital sobre o trabalho é muito mais intenso, fácil e barato hoje em dia do que na época do utilitarismo de Bentham (BAUMAN, 2001).

A tendência expansionista do conceito de subordinação foi operada pela jurisprudência e pela doutrina ao longo do século XX até meados de 1970, período coincidente com o modelo do Estado de Bem-Estar Social nos países desenvolvidos. Em razão das modificações ocorridas a partir daí, como consequência da ideologia ultraliberal que se instaurou também no mundo do trabalho e que levou a uma maior dificuldade de qualificar as relações laborais, o melhor caminho a seguir seria prosseguir nessa expansão do conceito de subordinação, contudo, contraditoriamente, iniciou-se, nos vários países do mundo, um período de regresso ao conceito clássico de subordinação, inclusive por meio da legislação, culminando nos processos de desregulamentação do Direito do Trabalho e na noção de parassubordinação ou terceira via (PORTO, 2008).

Não obstante as tendências atuais, torna-se necessário reinterpretar o conceito de subordinação jurídica, no sentido da sua expansão, uma vez que as novas formas atípicas de trabalho estão levando à erosão do modelo de emprego padrão, de forma que a distinção binária entre empregado, regido pela CLT e autônomo, regido pelo Direito Civil, mostra-se, hoje, insuficiente para solucionar o problema do status dos trabalhadores da *gig economy* (CHERRY, 2017; ROSIORU, 2019).

No Brasil, o Art. 3º, caput, da CLT, ao definir *empregado*, menciona apenas a palavra dependência de maneira genérica para abranger tanto a subordinação jurídica quanto a dependência econômica, as quais "representam a chave de acesso aos direitos trabalhistas e previdenciários em sua integralidade". Vê-se, portanto, que "a dependência é um conceito amplo que pode envolver subordinação clássica, estrutural, integrativa, mas sobretudo a dependência econômica como critério identificador da relação de emprego" (ROCHA; PORTO; ABAURRE, 2020, p. 165). Contudo, no ordenamento pátrio, majoritariamente, a doutrina e a jurisprudência utilizam o termo *dependência*, inserido no Art. 3º da CLT, como sinônimo de subordinação jurídica.

A noção de subordinação surgiu com a própria criação do Direito do Trabalho, vinculada à ideia de dependência econômica. No entanto, dependência econômica, por ser concepção fluída e imprecisa, no entendimento de alguns autores, não pode ser encarada como o critério decisivo para a configuração de uma relação de emprego, embora deva servir como um forte indício dessa relação. Do mesmo modo, a dependência técnica deve ser usada apenas como elemento indiciário, tendo em vista que sozinha, é incapaz de distinguir a figura do empregado de outros tipos de trabalhadores, daí a concepção moderna focada na ideia de que a

subordinação, em sua feição exclusivamente jurídica, deve ser o critério principal para a configuração do vínculo de emprego.

Impende destacar que a alteração do parágrafo único do Art. 6º da CLT, pela Lei nº 12.551, de 2011, veio expressamente prever a inclusão da organização do trabalho por programação e algoritmos como uma das formas passíveis de caracterização de vínculo de emprego (BRASIL, 1943).

Vê-se, assim, que o ordenamento nacional já possui um dispositivo que cabe como uma luva para demonstrar a subordinação jurídica do trabalhador uberizado à empresa-plataforma, independentemente de sua presença no local de trabalho ou do cumprimento de ordens diretas. Conclui-se, portanto, que a uberização, como sinônimo de precarização, continua prevalecendo no País como escolha política e econômica, e como forma de esvaziamento do Direito do Trabalho, e de sua justiça correlata.

Nesse sentido, destaca-se recente julgado em que a 7ª turma do TRT da 1ª Região, com base no Art. 6º da CLT, apreciando um recurso ordinário de uma motorista da Uber, reconheceu o seu vínculo empregatício com a plataforma, por estarem presentes todos os requisitos da relação de emprego, principalmente a subordinação jurídica, caracterizada pelo forte controle e comando exercidos por meio da programação algorítmica da empresa52.

Analisam-se, a seguir, os tipos de subordinação jurídica referidos pela doutrina e pela jurisprudência, tendo em vista que esse conceito vem variando ao longo do tempo, ora recebendo contornos mais subjetivos, ora mais objetivos. Torna-se necessário, assim, a releitura desse requisito, à luz das mudanças ocorridas no mundo do trabalho, para demonstrar que determinados tipos de trabalhadores plataformizados devem receber proteção jurídica similar à destinada aos empregados celetistas.

### 4.1.2 Subordinação disruptiva e subordinação algorítmica: novas modalidades de subordinação jurídica?

Em Abílio (2020a), assimila-se que no modelo de trabalho uberizado, estabelecem-se meios novos e opacos no gerenciamento do trabalho, informados por um verdadeiro mapeamento do processo de trabalho, com destaque para o surgimento de um novo tipo de subordinação, caracterizada pela indução individualizada de comportamentos e controle restrito da atividade laboral viabilizado pelos algoritmos. Autores como Gaia (2019) têm denominado

52 Disponível em: https://trt-1.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/1254788850/recurso-ordinario-trabalhista-ro-10085394201950100 67-rj/inteiro-teor-1254788860. Acesso em: 20 out. 2021.

esse novo tipo de subordinação de *disruptiva*, enquanto outros a tem denominado de *algorítmica*.

Por subordinação jurídica entende-se um estado de dependência real, constituído pelo direito do empregador de controlar e dar ordens aos seus empregados que, por outro lado, devem cumpri-las estritamente (LEME; RODRIGUES; CHAVES JÚNIOR, 2017).

Em Supiot (2016), denota-se que a subordinação é a característica essencial do contrato de trabalho, e o poder de direção do empregador é o traço que distingue o trabalho assalariado de todas as outras formas de atividades econômicas exercidas a título oneroso.

Como contraponto à subordinação jurídica, tem-se o poder diretivo do empregador, o qual decorre do contrato de trabalho e se manifesta por meio dos poderes regulamentar e disciplinar (BARROS, 2010).

No capitalismo de plataforma, esse poder diretivo é exercido pelos algoritmos que possuem inúmeras maneiras eficazes de controlar e disciplinar o trabalho uberizado. Destacam-se, na atualidade, os *softwares* de reconhecimento de imagens, inclusive de reconhecimento emocional, que são capazes de exercer vigilância ostensiva sobre os trabalhadores.

Desse modo, no trabalho digital sob demanda, embora a direção sobre a prestação dos serviços tenha passado a ocorrer de forma mais fluida e invisível, com um pouco mais de autonomia para o trabalhador, inclusive quanto à disposição para o trabalho e ao horário da prestação dos serviços, por outro lado, estabelecem-se meios instantâneos e não-transparentes de gerenciamento e fiscalização desse trabalho.

Assim, a alegada independência dos uberizados não passa de falácia e não implica maior autonomia, porquanto todos os atos desses trabalhadores são constantemente rastreados, monitorados e avaliados, seja pela empresa ou pelos clientes, por meio de um sistema duplo de controle e avaliação conhecido como *cinco estrelas*, que funciona como se fosse um *Big Brother* 53 da vida real.

Para os que assimilam o discurso das empresas-plataforma, em um primeiro momento, pode-se até pensar que o uberizado, por ser titular dos instrumentos de trabalho, não se submeter a ordens diretas de um superior hierárquico e ter relativa autonomia quanto ao horário de trabalho, estaria fora do alcance do Direito do Trabalho. Porém, quando se analisa a prática da atividade exercida, à luz do princípio da primazia da realidade, o que se observa é que as exigências impostas pelo titular da plataforma, aliadas ao controle em tempo real exercido sobre

53 Popular reality show onde os participantes são vigiados por câmaras 24 horas por dia.

a pessoa do trabalhador, demonstram a existência do requisito da subordinação jurídica, em suas vertentes subjetiva e objetiva.

Por outro lado, as premiações, bonificações e metas que estimulam o trabalho excessivo, transformando o trabalhador em seu próprio cartão de ponto, aliadas às punições aplicadas pelos algoritmos, a partir das avaliações levadas a cabo também pelos clientes, reforçam a existência do poder diretivo do empregador. Além disso, o desligamento dos aplicativos a qualquer tempo e sem justificativa prévia equipara-se à demissão sem justa causa, sem os pagamentos devidos e sem a concessão do seguro-desemprego, deixando esses trabalhadores em uma total situação de insegurança jurídica e econômica.

Logo, as empresas-plataforma excluem de seu modelo de organização do trabalho o método clássico da hierarquia funcional, embora continuem atuando no mercado e praticando dirigismo econômico sobre o trabalho alheio. Assim, elas incluem uma gama de falsas liberdades para o trabalhador, no tocante à ativação e desativação, como forma de causar a sensação de uma total disrupção com relação aos rígidos modelos anteriores, com o intuito de mascarar a existência da subordinação jurídica e da relação de emprego.

Na concepção clássica, a subordinação é entendida como a obrigação decorrente do contrato de trabalho em que o empregado tem que cumprir o comando do empregador quanto ao tempo e ao modo de prestação do serviço. Tal concepção coincide com a vertente subjetiva da subordinação, no sentido do poder de gerir e disciplinar do empregador, exercidos diretamente ou por meio de prepostos, por intermédio de ordens que são dadas aos empregados, analisando-se as condições pessoais em que o trabalho é desempenhado.

Cabe salientar que sempre existiram graus distintos de subordinação jurídica, já que atividades mais especializadas são marcadas por menor controle do empregador. O teletrabalho, por exemplo, é realizado fora do estabelecimento do empregador, no entanto, os meios telemáticos permitem o controle total do tempo de trabalho e da produção, verificando-se aí, também, a existência da subordinação jurídica, uma vez que a mera variação do poder de controle do empregador é incapaz de anular esse requisito da relação de emprego.

No entanto, em razão das mudanças operadas no mundo do trabalho a partir do Toyotismo, com o modo de produção *just in time* e a descentralização produtiva, evidenciou-se a necessidade de se estender o significado da subordinação jurídica, fixando-se uma acepção mais objetiva para a proteção de um universo maior de trabalhadores.

Assim, passou-se a falar em subordinação, na medida em que o empregado se insere objetivamente na própria dinâmica e estrutura produtiva da empresa, independentemente do

controle da atividade do empregado. A dimensão objetiva da subordinação, manifesta-se, portanto,

> pela integração do empregado aos fins e objetivos do empreendimento de seu empregador, traduzindo-se pela relação de coordenação ou de participação integrativa ou colaborativa, por meio da qual a atividade do trabalhador como que segue, em linhas harmônicas, a atividade da empresa. (LEME; RODRIGUES; CHAVES JÚNIOR, 2017, p. 23).

No aspecto objetivo, é como se a subordinação passasse a ser enxergada pela atividade exercida e não mais pela relação entre as partes de um contrato de trabalho. Ao lado dessas duas vertentes da subordinação clássica, a doutrina e a jurisprudência pátrias ainda desenvolveram a noção de subordinação estrutural.

Delgado (2019, p. 352-353), ao explicitar que as dimensões da subordinação acima referidas não se excluem, mas ao contrário, complementam-se, criou a noção de subordinação estrutural como a que se "expressa pela inserção do trabalhador na dinâmica do tomador de seus serviços, independentemente de receber (ou não) suas ordens diretas, mas acolhendo, estruturalmente, sua dinâmica de organização e funcionamento".

No tocante à subordinação estrutural, não importam as ordens proferidas nem a harmonização da atividade do obreiro aos fins do empreendimento: basta que ele se integre à dinâmica operativa de seu empregador. O conceito de subordinação estrutural foi criado a fim de assegurar direitos fundamentais, inclusive para outras categorias de trabalhadores dependentes, como os eventuais e os autônomos hipossuficientes, além de servir para adequar o direito laboral às características do mercado de trabalho atual. Assim, a jurisprudência pátria vem utilizando esse tipo de subordinação para justificar o vínculo empregatício com a empresa-plataforma, como no caso do ROT 0001539-61.2017.5.07.009, julgado pelo TRT do Ceará, em 14.07.2021, com a seguinte ementa: "Uber. Motorista de aplicativo. Subordinação jurídica estrutural configurada. Relação de emprego. Possibilidade"54.

Ao analisar o caso da Uber, a partir das decisões do Tribunal de Justiça da União Europeia, que apontam que a empresa exerce, de fato, atividade de transporte individual de passageiros, contratando motoristas sem vínculo empregatício e mediante contrato de adesão para a prestação de serviços ligados à sua atividade principal55, tal fato demonstra a presença

54 Disponível em: https://www.jusbrasil.com.br/processos/180750055/processo-n-0001539-6120175070009-do-trt-7. Acesso em: 31 out. 2021.

55 Disponível em: https://www.dw.com/pt-br/uni%C3%A3o-europeia-determina-que-uber-%C3%A9-empresa-de-transporte/a-41873318. Acesso em: 31 out. 2021.

da subordinação estrutural existente na relação, uma vez que os motoristas, sem sombra de dúvida, inserem-se estruturalmente na dinâmica da organização empresarial.

Gaia (2019) afirma que a noção de subordinação jurídica, hoje, deve passar pela conjugação tanto dos aspectos subjetivos quanto dos objetivos da relação entre o capital e o trabalho, a fim de se adequar à nova realidade implantada pelas tecnologias disruptivas que impuseram novos contornos às relações de trabalho.

Nas novas relações de trabalho, os algoritmos são programados para informar à empresa, em tempo real, sobre a localização, a jornada e a frequência com que o trabalhador vem recusando serviços. Ademais, são programados para fixarem os critérios de avaliação e punição em substituição ao controle pessoal do regime anterior. Verifica-se, pois, que a vertente subjetiva da subordinação, apesar de ter sofrido certo grau de disrupção, continua a existir na prática, possibilitada pelas novas ferramentas de gerenciamento algorítmico. Atualmente, é possível até a demissão levada a cabo pelos algoritmos, já que monitoram a taxa de produtividade de cada empregado e geram um relatório de desempenho que pode recomendar, inclusive, a demissão, como já ocorreu com trabalhadores da plataforma Amazon56.

A dimensão objetiva da subordinação também sofreu o mesmo processo de ruptura, uma vez que as tecnologias imprimiram modificações no processo produtivo e no foco com que deve ser analisado o conceito de dependência jurídica objetiva. Assim, a integração da atividade do trabalhador na empresa deve ser analisada atualmente não apenas na ótica do empregado, mas também na de quem se beneficia direta ou indiretamente de sua força de trabalho. Deve-se examinar, portanto, o grau de dependência apresentado pelo empregador em relação à sua força de trabalho para se concluir pela presença do vínculo (GAIA, 2019).

Trabalhador economicamente dependente é aquele que embora relativamente autônomo para o desempenho do trabalho, depende, do ponto de vista econômico, de um único cliente (ou de poucos clientes) que lhe fornece toda a renda. Por outro lado, a citada renda nem sempre é suficiente para fazer jus a uma vida digna, conforme os parâmetros constitucionais. A Comissão europeia define esses trabalhadores como estando em uma área cinzenta entre o empregado e o autônomo, e alguns países europeus passaram a regulamentar essa categoria intermediária de trabalhadores conferindo-lhes alguns direitos sociais, como será explanado nos próximos itens.

Em Oliveira (2021, p. 61), depreende-se que “a dependência econômica se apresenta como critério útil para identificar a relação de emprego no caso do trabalho em plataformas”. O referido autor resgata a característica central do trabalho assalariado, que é a venda da força de

56 Disponível em: https://br.noticias.yahoo.com/na-amazon-algoritmo-pode-ate-demitir-funcionarios-193520186.html. Acesso em: 10 out. 2021.

trabalho humana, para dar um novo significado à dependência econômica, transformando-a no principal requisito a ser considerado na atualidade para a configuração do vínculo, tendo em vista que nas novas formas de organização do trabalho em ascensão restam borrados os contornos da subordinação clássica. A propósito, Rosioru (2019) comunga de entendimento semelhante.

Prossegue o supracitado autor afirmando que no contexto tecnológico das plataformas, apesar do falso discurso da autonomia, o que existe são relações assimétricas de trabalho inseridas no padrão de assalariamento, em uma feição moderna de salário por peça ou tarefa, que já costumava ser, desde séculos anteriores, uma forma precária de assalariamento. Conclui pela necessidade urgente de regulamentação do trabalho em plataformas digitais (OLIVEIRA, 2021).

Na linha extensiva do conceito de subordinação e reputando que a atividade produtiva é hoje fragmentada em diversas empresas que atuam em rede, Chaves Júnior (2020) propõe uma nova interpretação para a subordinação jurídica, sob uma perspectiva estrutural-reticular ou em rede, a fim de abranger as novas formas de trabalho da pós-modernidade. Assim, considera-se empregado quem estiver inserido na organização produtiva alheia sem controle sobre a atividade econômica (GAIA, 2019). Observa-se, contudo, que essa definição de subordinação em rede coincide, em parte, com o requisito da *ajenidad*, já examinado.

No julgamento do ROT nº 0011734-22.2017.5.15.0094, o TRT da 15ª Região, em fevereiro de 2021, utilizou o conceito de subordinação estrutural-reticular, esclarecendo que ele foi desenvolvido para esclarecer sobre a imputação da responsabilidade no contexto das novas formas de produção e de trabalho, com a seguinte Ementa:

> Segurança jurídica e econômica são direitos fundamentais dos brasileiros. subordinação estrutural-reticular, grupo econômico e cometimento são formas jurídicas atreladas a função social da propriedade e à dignidade do trabalho, analogicamente comparadas ao instituto do "joint employment" do Direito do Trabalho americano57.

Ainda em busca de novas acepções para o termo *subordinação jurídica*, Porto (2008) propõe uma releitura universalizante desse requisito pela via interpretativo-jurisprudencial para atender à proposta expansionista do Direito do Trabalho, bem como para assegurar direitos fundamentais constitucionais a outros tipos de trabalhadores, como os eventuais e os autônomos,

57 Disponível em: https://www.ajd.org.br/images/DECIS%C3%83O_Seguran%C3%A7a_jur%C3%ADdica_e_econ%C3%B4mica_subordinacao_reticular_SP.pdf. Acesso em 10 out. 2021.

na mesma linha proposta por Supiot (2016). Assim, partindo de um viés objetivo, conceitua a subordinação integrativa como a que ocorre quando

> a prestação de trabalho integra as atividades exercidas pelo empregador e o trabalhador não possui uma organização empresarial própria, não assume riscos de ganhos ou de perdas e não é o proprietário dos frutos do seu trabalho, que pertencem, originariamente, à organização produtiva alheia para a qual presta a sua atividade. (PORTO, 2008, p. 321).

Em Porto (2008), revela-se que a dimensão clássica da subordinação jurídica consiste na sujeição do obreiro ao poder diretivo do empregador e à forte e constante heterodireção de sua prestação laborativa, em seus múltiplos aspectos. Portanto, a universalização por ela proposta significa que primeiro se deve analisar se a dimensão clássica se faz presente; em caso negativo, deve-se prosseguir na análise do caso para verificar se a subordinação ocorre em sua dimensão integrativa. Existente no caso concreto qualquer uma dessas dimensões resta, então, configurada a subordinação jurídica.

A proposta acima, contudo, não serve para ordenamentos jurídicos que adotam a parassubordinação como terceira via, pois aí não há confronto binário entre empregado e autônomo, como no ordenamento nacional, de modo que a eliminação de uma alternativa automaticamente implica a adoção da outra, o que igualmente demonstra a complexidade e vagueza em se adotar essa terceira via, com riscos concretos de precarização de direitos.

A partir dessas novas interpretações acerca do conceito de subordinação jurídica, verifica-se que no caso do trabalho uberizado, "esse composto de dependência, de submissão e de sanções é prova suficiente de subordinação e, portanto, da qualificação de empregado" (DOCKÈS, 2020, p. 181).

Reputando que a exclusividade na prestação do serviço e a necessidade de fixação de jornada pré-fixada – sobretudo após a instituição da modalidade de trabalho intermitente – não são critérios necessários para a configuração da relação de emprego no País, pode-se afirmar que o uberizado é dependente jurídico e econômico da empresa-plataforma. Ainda que labore para mais de uma empresa deste tipo, as pesquisas já referidas demonstram que consegue obter apenas uma renda mínima para a sobrevivência, sempre em prol da lucratividade das grandes empresas tecnológicas, laborando com pessoalidade, de forma habitual e extremamente controlada (ABÍLIO, 2019; OLIVEIRA, 2021).

Ademais, verifica-se que tais trabalhadores não possuem organização empresarial própria nem lhes pertencem os frutos de seu trabalho, podendo estar integrados às atividades-fim ou às atividades-meio do empregador, de acordo com a noção de subordinação integrativa desenvolvida por Porto (2008).

Autores há que defendem a existência de uma subordinação denominada *algorítmica*, que seria aquela em que o controle sobre o trabalho se dá por meio dos algoritmos, por comandos ou por programação da empresa-plataforma. Para eles, o que existe, atualmente, nos novos modelos de negócios, é uma gestão algorítmica dos dados coletados pelo aplicativo, prescindindo-se da antiga figura do superior hierárquico. "Nesta nova ordem econômica, a mão invisível do mercado idealizada por Adam Smith é digital e algorítmica e direcionada pelos oligopólios do Vale do Silício" (ROCHA; PORTO; ABAURRE, 2020, p. 168).

Gaia (2019, p. 287) defende que a implantação de novas tecnologias no processo produtivo causa disrupção nas formas de realização das atividades econômicas, especialmente no crescente setor de serviços, gerando uma nova classe de trabalhadores – o que justifica a criação de um novo conceito de subordinação, denominada por ele de *disruptiva*. Essa subordinação deve ser entendida como "o liame jurídico, oriundo do uso de aparatos tecnológicos no processo produtivo, que vincula o empregado ao empregador, por meio do qual este exerce a gestão, o controle e o poder disciplinar sobre a força de trabalho contratada".

Não obstante, adota-se a posição de que não é necessária a criação de um novo tipo de subordinação para que haja o adequado enquadramento jurídico do trabalho uberizado, uma vez que a partir da evolução interpretativo-jurisprudencial do conceito de subordinação jurídica, ao lado da presença dos demais requisitos da relação de emprego, constantes nos Arts. 2º, 3º e 6º da CLT, é possível a caracterização da citada relação como de emprego, devendo permanecer, portanto, o uberizado sob a égide protetiva do Direito do Trabalho.

Em face dessa realidade, cabe precipuamente à jurisprudência pátria recorrer à interpretação histórico-evolutiva do requisito da subordinação jurídica, em consonância com as correntes hermenêuticas mais modernas, sem a necessidade de modificação das normas que se referem à subordinação (PORTO, 2008).

Apontam-se, assim, como critérios atualizadores do requisito da subordinação a dependência econômica e as dimensões da subordinação reticular, estrutural e integrativa, segundo conceitos já desenvolvidos pela doutrina e jurisprudência nacional há algum tempo (LEME; RODRIGUES; CHAVES JÚNIOR, 2017).

A proposta de reforma do Direito do Trabalho de Supiot (2018, p. 37), visando à implementação de um regime de trabalho realmente humano, parte da observação das transformações em curso no mundo do trabalho para propor "uma nova proteção social baseada na vida de trabalho e na liberdade no trabalho, e não mais apenas no emprego e na subordinação", considerando o caráter irreversível do modelo de emprego da era fordista.

Essa abertura interpretativa do requisito da subordinação jurídica, assim, coaduna-se com as propostas expansionistas do Direito do Trabalho defendidas nesta dissertação, com o intuito de adaptar esse ramo jurídico aos desafios da atual sociedade capitalista, em constante processo de mudanças.

### 4.1.3 Caixa preta algorítmica

No modelo de gestão uberista, o algoritmo impõe um padrão de trabalho por meio de bonificações e punições, utilizando-se de técnicas de gamificação, a saber: prêmio para quem reproduz o padrão ideal de trabalho criado pela plataforma e explicitado em seus termos de uso; e punição para quem não se comporta em conformidade com as instruções detalhadas e específicas repassadas pelo empregador, com vigilância total e contínua do trabalho via *Global Positioning System* (GPS). É dessa forma que o algoritmo realiza o controle dos obreiros, podendo culminar, inclusive, em sua despedida sem prévio aviso e sem oportunidade de defesa.

Tal sistemática é esclarecida pelas próprias empresas, no âmbito das defesas apresentadas no bojo das ações judiciais que tramitam atualmente para investigar a natureza jurídica do trabalho uberizado, com vistas a demonstrar a ausência do requisito da subordinação jurídica. Nessa lógica, ratificam que é o algoritmo (neutro) quem realiza o controle dos trabalhadores mediante fiscalização em tempo real da jornada; além de calcularem os valores remuneratórios devidos sobre a entrega de premiações e punições, entre outros aspectos laborais.

Por outro lado, enfatiza-se a falta de transparência dessa gestão algorítmica, uma vez que os trabalhadores não conseguem entender seu próprio regime de trabalho. Essa opacidade na gestão do trabalho plataformizado consiste em codificar e transformar a vida em dados a serem processados e utilizados para fins não completamente transparentes para os usuários, que passam a figurar na relação em uma posição de dependência tecnológica em relação ao detentor do código-fonte e dos dados.

Essa falta de transparência possibilita, inclusive, que os uberizados sofram discriminação no trabalho quanto ao gênero, cor, raça, sem que sejam tomadas as medidas judiciais devidas, havendo necessidade de mais pesquisas referentes ao tema (KOTKIN, 2019).

Como evidenciado por Carelli (2021), a noção de algoritmo não é nova, mas quando aplicada a uma infraestrutura eletrônica, como as plataformas digitais, "potencializa-se pela possibilidade de processamento de alternativas e variáveis possíveis para a busca de maior eficiência na obtenção dos resultados desejados". Por outro lado, o algoritmo não pode ser

encarado como patrão porque não tem alma nem vontade, além de também não compreender significados nem o contexto social em que atua. Ele é, portanto, "um mero conjunto de instruções baseadas em inteligência artificial, inscritas em uma plataforma digital, para obtenção de um determinado resultado empresarial", como se fosse o passo a passo da receita de um bolo58.

À vista disso, o algoritmo funciona na relação uberizada, ao mesmo tempo, como regulamento da empresa, gerente e supervisor ou encarregado, uma vez que contém o conjunto de regras e instruções para a organização da atividade empresarial; toma as decisões gerenciais médias, sempre a partir das deliberações traçadas pela diretoria da empresa, composta de pessoas humanas; além de vigiar e punir os trabalhadores quanto ao cumprimento das normas da empresa e, em última análise, das decisões da diretoria59.

Em razão da falta de transparência desse tipo de gestão, denota-se a necessidade de proteger os uberizados dos danos que possam vir a sofrer, tendo em vista que os algoritmos não são neutros e por trás deles existem escolhas conscientes definidas por seres humanos. Adicionalmente, sabe-se que a tomada de decisões algorítmicas acaba reforçando as normas econômicas e sociais dominantes, ao mesmo tempo em que se tornam menos contestáveis porque menos facilmente visíveis, principalmente por parte dos trabalhadores.

Nesse sentido, Adams-Prassl (2020, p. 97) sobreleva que a gestão algorítmica realça o poder de quem organiza a plataforma, privilegiando os interesses econômicos das empresas e substituindo o controle diário humano sobre o local de trabalho pelo "chefe algorítmico". Enfatiza que os sistemas de controle algorítmicos são meios sofisticados e difusos que dificultam a atribuição de responsabilidades por eventuais danos causados. Abona, por fim, que a história sugere que o progresso tecnológico torna o trabalho mais fácil, seguro e produtivo, e concomitantemente "abre as possiblidades de abuso, desde a vigilância invasiva da privacidade até o trabalho precário e altamente pressionado".

Contudo, essa responsabilização da plataforma por dano algorítmico quase nunca ocorre, por ser extremamente difícil para o trabalhador provar que sofreu um dano deste tipo, uma vez que o algoritmo constitui verdadeira caixa-preta, difícil de ser desvendada, além do desequilíbrio de forças existente naturalmente na relação, o que leva as plataformas a obterem medidas judiciais rápidas e impeditivas da produção de provas que lhes sejam desfavoráveis. Por outro lado, as plataformas ainda alegam seu direito de privacidade sobre os referidos

58 Disponível em: https://jornalggn.com.br/destaque-secundario/o-enviesamento-de-conceitos-basicos-sobre-a-uberizacao-por-rodrigo-de-lacerda-carelli/. Acesso em: 5 jun. 2021.
59 Disponível em: https://www.youtube.com/watch?v=UCe78abx1EY. Acesso em: 3 set. 2021.

algoritmos, recusando-se a fornecer informações públicas sobre como funcionam e como controlam os prestadores de serviço (MULLER, 2020).

Outrossim, considerando o disposto na LGPD, cumpre ressaltar a facilidade com que as plataformas conseguem obter e tratar os dados de seus trabalhadores, e o consequente perigo na utilização errônea ou abusiva dessas informações. A citada lei, ao prestigiar os princípios da boa-fé e da transparência, assim como as práticas da boa governança, deve ser utilizada também para a proteção dos dados dos uberizados, principalmente os sensíveis, a fim de preservar os direitos fundamentais relativos à liberdade e à privacidade. Por cúmulo, as empresas detentoras das plataformas, como controladoras, são obrigadas a evitar o uso ilícito, abusivo ou discriminatório dos dados de seus trabalhadores (BRASIL, 2018).

O'Neil (2020, p. 8), na obra intitulada *Algoritmos de destruição em massa*, reconhece que a matemática que fomenta a economia de dados é baseada em escolhas feitas por seres humanos falíveis. Isso posto, muitos desses modelos programam preconceitos e vieses humanos nos sistemas de *software* responsáveis por gerir a vida atual. Esses modelos opacos, ainda quando produzem decisões danosas, não são passíveis de contestação e servem cada vez mais para punir os pobres e oprimidos da sociedade, enquanto enriquecem os mais abastados, acentuando as desigualdades já existentes. Destaca ainda que os algoritmos podem ser usados como filtros para eliminar candidatos a emprego ou despedir de forma discriminatória, denominando esse modelo nocivo de *armas de destruição matemáticas* ou *ADMs*.

Na era digital, os algoritmos focados em eficiência e redução de gastos tratam os trabalhadores como engrenagens de uma máquina e analisam o tráfego de clientes para calcular exatamente a quantidade de funcionários que a empresa precisará a cada minuto do dia, como se os *softwares* estivessem coreografando o trabalho, de modo que se retoma de forma ainda mais radicalizada o modelo *just in time* criado na época do Toyotismo. O modelo matemático é desenhado conforme a natureza do capitalismo contemporâneo, otimizado para a eficiência e a lucratividade, e não para a justiça ou o bem comum (O'NEIL, 2020).

Como solução ao problema, aponta-se que há necessidade de "embutir melhores valores em nossos algoritmos, criando modelos de Big Data que seguem nossa conduta ética", colocando a equidade antes do lucro. Propõe-se, portanto, que todos possam exigir transparência desses modelos, a fim de contestá-los e corrigi-los em caso de equívocos. Além disso, destaca-se a necessidade de sindicatos fortes para organizar os trabalhadores e políticos dispostos a aprovarem leis que restrinjam os excessos das corporações e regulamentem os modelos matemáticos, que são os motores na nova economia digital (O'NEIL, 2020, p. 315).

Por fim, aponta-se que já há movimentos de auditorias de algoritmos, como o *Web Transparency And Accountability Project*, em Princeton, em que os pesquisadores são capazes de detectar vieses ou parcialidades em sistemas automatizados de mecanismos de busca a sites de colocação de emprego, concluindo que é necessário trazer justiça, equidade e responsabilização para a era dos dados, em prol da própria democracia (O'NEIL, 2020, p. 325).

Defende-se, portanto, a necessidade de prova pericial computacional no código-fonte das plataformas, no âmbito dos processos judiciais em curso que envolvem o controle algorítmico dos trabalhadores, a fim de possibilitar o acesso das partes e seus representantes aos dados tratados e controlados de forma minuciosa pelas empresas, para que sejam prestados esclarecimentos sobre aspectos como: regras de alocação das chamadas para os serviços e as suas relações com premiações e punições; repercussão dos critérios das avaliação dos clientes sobre os valores pagos e sobre as chamadas para futuros serviços e demissões; a forma como a precificação estipulada pela plataforma influencia a jornada dos trabalhadores, entre outras informações necessárias para verificar a existência ou não de vínculo de emprego.

Tendo em vista a completa opacidade das bases algorítmicas existentes, que tem levado à violações sistemáticas de direitos, apesar da complexidade e dos custos envolvidos para a produção desse tipo de prova pericial relativa à gestão do trabalho plataformizado, verifica-se que ela é viável, existindo fundamentos jurídicos no ordenamento pátrio para a sua realização, inclusive constitucionais, a exemplo dos princípios processuais do devido processo legal e da inafastabilidade da jurisdição (BRASIL, 1988).

Além disso, a Lei do Processo Eletrônico (Lei nº 11.419/2006), em seu Art. 13, possibilita ao juiz determinar a realização de qualquer prova eletrônica essencial ao deslinde do caso que estiver apreciando (BRASIL, 2006). O parágrafo primeiro do Art. 20 da LGPD, por sua vez, ordena que o controlador de dados (empresa-plataforma) forneça, sempre que requisitado, informações claras e adequadas a respeito dos critérios e procedimentos utilizados para a tomada das decisões automatizadas (BRASIL, 2018).

Por outro lado, não é pertinente a principal alegação das empresas para negarem a realização desse tipo de prova, que é a violação de segredo industrial. Com efeito, tal sigilo não deve ser oponível ao Judiciário e não serve como barreira para o acesso à verdade necessária à elucidação dos fatos processuais. Nesse sentido, o Art. 206 da Lei 9.279/1996 afirma que mesmo no tocante às informações confidenciais alegadas por qualquer das partes, atinentes à segredo de indústria ou de comércio, o juiz poderá determinar o prosseguimento do processo e a realização da prova pericial, desde que decrete o segredo de justiça (BRASIL, 1996).

Nesse sentido, cumpre destacar recente decisão do TRT da 1ª Região, no processo nº 0103519-41.2020.5.01.0000 (MSCiv)60, em que o tribunal negou recurso da Uber e manteve a determinação de realização de perícia técnica no código-fonte do aplicativo para fins de comprovação do vínculo empregatício de um ex-trabalhador. Trata-se da primeira decisão brasileira que determinou a perícia em algoritmo de uma plataforma digital.

No que lhe cabe, a Uber impetrou mandado de segurança, alegando violação de direitos fundamentais, diante da necessidade de respeito ao segredo industrial, à livre iniciativa, à proteção a patentes e à propriedade intelectual. Alegou, ainda, que o acesso a terceiros pode trazer inúmeros prejuízos ao seu negócio. O colegiado do TRT-1 decidiu que fosse decretado o segredo de justiça e mandou prosseguir com a realização da prova para evitar "fraude com enorme potencial coletivizador em detrimento do valor-trabalho"61.

No entanto, a empresa Uber recorreu ao TST e o Ministro Douglas Alencar suspendeu a perícia até ulterior julgamento pelo TST, considerando que a matéria é "de alta complexidade". Segundo ele, "a medida tem "potencial de trazer à tona informações sigilosas, aparentemente fundamentais no segmento empresarial de atuação da plataforma, baseado em tecnologia digital". Essa decisão, infelizmente, apenas segue tendência de nossas cortes superiores em detrimento do princípio da valorização do trabalho humano62.

A supracitada decisão viola, ainda, os princípios da ampla defesa, da transparência e da boa-fé, porquanto não há que se falar em autonomia da vontade sem informação clara e precisa sobre os termos contratuais. Assim, os trabalhadores uberizados correm o risco de serem punidos ou dispensados sem a menor noção da razão, uma vez que secreta ou obscura. Da mesma forma, as entidades sindicais dos trabalhadores têm o direito de serem informadas sobre o conteúdo desses algoritmos, a fim de que seja preservado o princípio da autonomia da vontade coletiva.

Por fim, salienta-se que a prova pericial é imprescindível para verificar se estão sendo observados os padrões mínimos internacionais de valorização do trabalho humano, no que diz respeito à necessidade de transparência e de não discriminação, conforme a proposta de trabalho decente da OIT, uma vez que os algoritmos não podem seguir sendo tratados como um deus onipotente que controla de forma absoluta o tempo, a remuneração, a forma de trabalho e a

60 Disponível em: https://www.conjur.com.br/2021-mai-05/trt-mantem-pericia-algoritmo-uber-verificar-vinculo. Acesso em: 15 mai. 2021.
61 Disponível em: https://www.conjur.com.br/2021-mai-05/trt-mantem-pericia-algoritmo-uber-verificar-vinculo. Acesso em: 15 mai. 2021.
62 Disponível em: https://br.noticias.yahoo.com/tst-suspende-per%C3%ADcia-em-algoritmo-180833485.html. Acesso em: 5 jun. 2021.

própria vida dos uberizados, sem que, ao menos no âmbito do processo judicial, possam ser decifrados para que seja demonstrada, em sendo o caso, a presença dos requisitos configuradores do vínculo de emprego.

## 4.2 A terceira via: os parassubordinados e os dependentes econômicos

A partir da preocupação global em regular as novas formas de trabalho do século XXI, em que apesar de dependentes econômicos, os trabalhadores passaram a laborar com certo grau de liberdade, voltou-se a pensar na criação de uma terceira categoria de trabalhadores, intermediários entre os empregados e os autônomos, a quem seriam destinados apenas alguns direitos sociais, não completamente coincidentes com os conferidos em razão de uma típica relação de emprego subordinada e assalariada. Nessa perspectiva, parte da doutrina concorda com a criação dessa nova categoria laboral, inclusive no Brasil.

Por essa teoria, o prestador do serviço, embora não tenha direito a um contrato de trabalho formal, conta com relativa autonomia e dependência econômica do tomador de seus serviços, podendo, ainda, ser considerado hipossuficiente. Em razão disso, a legislação especial confere-lhe apenas alguns direitos sociais que não coincidem exatamente com o estatuto protetivo clássico do Direito do Trabalho.

Os organismos internacionais, a exemplo da OIT, estão preocupados em firmar, no plano internacional, um estatuto jurídico para os trabalhadores da *gig economy*, tendo em vista a alegação de que a classificação desses obreiros como prestadores de serviços independentes é incorreta, apesar do rápido e expressivo crescimento dessas novas formas de trabalho. Daí a necessidade urgente de conferir direitos a esses novos trabalhadores.

Por outro lado, a opção de criar um tipo de prestador de serviço intermediário recebe críticas contundentes, porquanto podem ser inseridos nessa terceira via empregados típicos, localizados em uma zona fronteiriça ou nebulosa e que, apesar da extrema dependência econômica de quem lhe toma os serviços, teriam seus direitos reduzidos, além dessa opção representar uma violação às conquistas obtidas historicamente pelos trabalhadores e incorporadas ao Direito do Trabalho.

Porto (2008), após detalhada pesquisa jurisprudencial sobre a parassubordinação no direito europeu, esclarece que o fenômeno representa uma tendência no direito italiano desde 1970, tendo sido implantado por intermédio de legislação. Deveras, a parassubordinação que, aparentemente, enquadrava-se na tendência de expansão do Direito do Trabalho, por abranger novas categorias de trabalhadores, em essência, conduziu à restrição do conceito de

subordinação, produzindo efeitos regressivos e desregulamentadores nos países em que foi efetivamente executada. Após a experiência italiana, a noção de parassubordinação ganhou o mundo e chegou à América Latina.

O Art. 2º da Lei italiana 741/1959 e o parágrafo terceiro do Art. 409 do Código de Processo Civil italiano foram as primeiras normas jurídicas a estabelecerem as características gerais do trabalho parassubordinado como sendo aquele realizado pelo autônomo em relação de colaboração com o tomador de serviços, de forma coordenada e contínua no tempo. Em 2003, essa acepção foi alterada no sistema italiano pelo Decreto Biagi, que determinou que o trabalho parassubordinado passasse a ser expressamente vinculado a um projeto ou a um programa de trabalho, garantindo ao trabalhador alguns direitos inaplicáveis aos autônomos (GAIA, 2019).

No entendimento de Porto (2008, p. 336), o modelo levou à "precarização das relações de trabalho, com graves consequências não apenas para a dignidade do trabalhador, mas também para a sua vida e integridade física", enquanto valores fundamentais, assegurados constitucionalmente. Em razão dessas experiências precarizantes, adere-se ao posicionamento de parte da doutrina brasileira que se opõe à implementação dessa terceira via, por contrariar princípios constitucionais, a exemplo do valor social do trabalho e da dignidade da pessoa humana.

Observa-se que a parassubordinação vai de encontro à tendência expansionista do Direito do Trabalho e da ampliação da noção de subordinação, porque faz com que a doutrina e a jurisprudência voltem a utilizar somente o conceito clássico (subjetivo) de subordinação jurídica para a configuração de uma relação de emprego. Nessa toada, os trabalhadores que poderiam receber a proteção trabalhista e previdenciária máxima, conforme a acepção da subordinação objetiva, retrocederiam em seus direitos no momento em que passassem a ser classificados como parassubordinados (PORTO, 2008).

Desse modo, caso se adote a acepção mais ampla da subordinação estrutural, reticular ou integrativa, defendidas neste trabalho, para a configuração do vínculo de emprego, restariam borrados os limites entre as figuras do empregado e do parassubordinado, demonstrando que a teoria da parassubordinação contraria as propostas de fortalecimento do caráter expansionista do direito laboral (PORTO, 2009).

No Brasil, a teoria da parassubordinação não é aplicada nem no plano legislativo nem jurisprudencialmente. Entende-se que o conceito gera uma série de dúvidas, principalmente relativas ao seu verdadeiro significado e alcance. Além disso, se adotada, representaria violação à ordem constitucional brasileira, constituindo retrocesso social, já que conferiria a trabalhadores ainda subordinados jurídica e economicamente, embora em menor grau, notadamente em razão

da fluidez das novas relações laborais, direitos insuficientes, sem justificativa jurídica, social ou humanista.

Outro exemplo de terceira via vem do direito espanhol, que criou a figura intermediária do trabalhador economicamente dependente. A lei espanhola que instituiu o Estatuto do Trabalhador Autônomo (LETA) regulou tanto a atividade do autônomo tradicional quanto a do Trabalhador Autônomo Economicamente Dependente (Trade) (ESPANHA, 2007).

O referido estatuto, no Art. 11 e seguintes, define essa modalidade de trabalhador como aquele que realiza uma atividade econômica profissional com o intuito de lucro, de forma habitual, pessoal, direta e majoritariamente para uma pessoa física ou jurídica, denominada *cliente*, de quem depende economicamente por perceber, ao menos, 75% (setenta e cinco por cento) de seus rendimentos de trabalho (DURAN; FABRELLAS, 2016).

Embora essa figura se aproxime do parassubordinado italiano, tem suas peculiaridades. Aqui, tem-se um tipo de trabalhador autônomo que depende economicamente de seu cliente principal. O seu contrato deve ser escrito e trazer expressamente a condição de dependência econômica a determinado cliente; além disso, a lei também deixa claro que o Trade deve desenvolver sua atividade sob critérios organizativos próprios, salvo indicações técnicas gerais dos clientes, e sem a contratação de colaboradores ou subcontratação de serviços, exceptuado um colaborador nas condições especiais que elenca. Por fim, a lei prevê que a atividade do Trade deve ser diferenciada com relação àquelas realizadas pelos demais empregados do tomador (ESPANHA, 2007). Com tais medidas, a lei tenta desestimular a mera intermediação fraudulenta de mão de obra.

O Trade possui, pois, algumas prerrogativas que não são estendidas aos autônomos tradicionais, tais como férias, com duração de 18 dias; descanso semanal e em feriados; e limitação da jornada de trabalho (GAIA, 2019).

Harris e Krueger, em documento intitulado *The Hamilton Project*, com fins de modernizar o Direito do Trabalho do século XXI, nos EUA, propõem a criação de uma categoria intermediária, denominada *trabalhadores independentes*, a quem, a exemplo dos motoristas da Uber e Lyft, seriam estendidos apenas alguns benefícios e proteções dos trabalhadores típicos, incluindo a liberdade de organizar-se e negociar coletivamente. Explicitam que por ser conceitualmente impossível atribuir as horas de trabalho desse tipo de trabalhador a um único intermediário, não fariam jus a controle de jornada ou à garantia salarial mínima63.

63 Disponível em: https://www.academia.edu/download/56797419/Krueger_Harris.pdf. Acesso em: 11 out. 2021.

Kalil (2020), apesar de afirmar que não concorda com a criação dessa terceira via, entende que o modelo de regulação do trabalho no Brasil não é suficiente para normalizar o trabalho sob demanda por meio de aplicativos e o *crowdwork*, porque por mais que se queira enquadrar esse tipo de trabalhador como empregado, ainda existem vários aspectos dessas novas relações de trabalho que precisam ser regulamentados, a exemplo dos relativos à transparência e ao sistema de avaliações e punições. Assim, é necessário debater o caminho que o Direito do Trabalho deve trilhar para a proteção desses trabalhadores.

O referido autor, após concluir que os trabalhadores plataformizados que se encontram em uma situação de desigualdade econômica ficam sem proteção jurídica apropriada no Brasil, apresenta a seguinte proposta:

> entendemos que a intervenção mais adequada do Direito do Trabalho nas formas de trabalho do capitalismo de plataforma analisadas neste livro é a criação de uma legislação específica em que o trabalhador pode ser classificado em três categorias: autônomo, dependente e subordinado. (KALIL, 2020, p. 267).

Portanto, para o susodito autor, a depender do caso concreto, o trabalhador seria enquadrado em uma das três modalidades apontadas, sendo merecedor dos direitos sociais expressamente previstos em lei para a categoria em que se enquadrar. Defende, por oportuno, a criação de um núcleo comum de direitos extensíveis a todos, inclusive aos autônomos. Aos dependentes, seriam destinados direitos expressamente numerados em lei para essa categoria intermediária. No caso do subordinado, propõe a proteção máxima trabalhista e previdenciária conferida à típica relação de emprego (KALIL,2020).

Há outros autores que apresentam propostas semelhantes, tendo em vista a necessidade de oxigenação do Direito do Trabalho para a proteção jurídica dos uberizados, enquadrando-os como autônomos, empregados ou parassubordinados (SILVA; CECATO, 2017).

O critério da dependência econômica foi eleito, no início do século XX, no momento da criação do Direito do Trabalho, como o mais importante requisito para a definição de uma relação laboral, uma vez que a principiologia desse ramo jurídico baseia-se na proteção do hipossuficiente. Não obstante, o critério de subordinação jurídica acabou prevalecendo em quase todos os países, em decorrência da fluidez e vagueza do critério econômico. No entanto, em razão do caráter expansionista do direito laboral e das dificuldades em classificar as novas formas de trabalho do séc. XXI, a dependência econômica deve ser resgatada atualmente como requisito preponderante para a configuração do vínculo de emprego (OLIVEIRA, 2021).

Nesse sentido, Porto (2008) esclarece que a dependência econômica deve ser utilizada como um dos indícios reveladores da subordinação jurídica no caso concreto ou, ainda, como presunção relativa da existência do vínculo. Em suas palavras,

> a dependência sócio-econômica é um dado sociológico e, assim, pré-jurídico; no entanto, por ser o motivo que levou à criação das normas trabalhistas, pode ser utilizado como critério hermenêutico na identificação em concreto da relação de emprego, embora não constitua o seu suporte fático-jurídico. (PORTO, 2008, p. 72).

Interessante observar que a autora referida acima alterou seu entendimento em artigo publicado em 2019, ao afirmar expressamente que:

> o que deve ser aqui destacado, como algo novo, é que, na análise concreta dessas formas contratuais atípicas, deve ser utilizado o critério da dependência econômica, ao lado da subordinação jurídica. Reitere-se, ainda uma vez mais: não é necessária a presença concomitante dos dois critérios, bastando que um deles se faça presente para que se reconheça a existência da relação empregatícia. (PIMENTA; PORTO; ROCHA, 2019, p. 40).

Para a moderna doutrina, que estuda as novas formas de trabalho do séc. XXI, e visando à correta proteção do trabalho uberizado, deve-se aplicar, além da subordinação jurídica em sua vertente objetiva, o critério da dependência econômica que se faz presente quando a remuneração percebida pelo obreiro é o seu principal meio de vida, além de haver a absorção predominante de seu tempo de trabalho disponível pelo mesmo empregador.

Assim, a pretensa flexibilidade quanto ao horário de trabalho de motoristas e entregadores das atuais empresas-plataforma não significa autonomia, em razão da hiperconexão que o trabalho sob demanda fomenta – quase como se fosse um novo tipo de escravidão, embora voluntária (ROCHA; PORTO; ABAURRE, 2020).

Importa lembrar que Carelli (2010), mesmo antes do fenômeno da plataformização do trabalho, já defendia a necessidade de alargamento da noção de subordinação, mediante o uso do critério da dependência econômica. Com efeito, o supracitado autor já alertava que as mudanças em andamento no mundo do trabalho levaram ao surgimento de ocupações que não se encaixam mais perfeitamente na noção de trabalho subordinado fordista. Por essa razão, propõe, na linha de Supiot (2016), a extensão da proteção do Direito do Trabalho a partir da interpretação evolutiva dos direitos fundamentais constitucionais enumerados nos artigos 7º ao 11 da CF/88, a fim de que também sejam assegurados a esses novos tipos de trabalhadores, independentemente da presença em suas relações laborais do requisito da subordinação jurídica.

Destaca-se que Oliveira (2021, p. 69) aponta como requisito preponderante para o reconhecimento de vínculo de emprego a aplicação da dependência, "a qual deve ser adjetivada como econômica, a fim de explicitar seu fundamento extrajurídico". Ademais, "quando a plataforma decide precificar o trabalho alheio ela manifesta controle próprio da posição jurídica de empregador". Defende-se, na linha do referido autor, que o requisito da dependência econômica é suficiente para a configuração do vínculo de emprego nas relações uberizadas.

No tocante à doutrina clássica, Romita (2004, p. 1287, apud CHAVES JÚNIOR; MENDES; OLIVEIRA, 2017, p. 175) foi um dos primeiros autores a mencionar o retorno do critério da dependência econômica, ao afirmar que o contexto tecnológico atual "propicia a revalorização da dependência econômica como critério legitimador da aplicação das leis a quem contrata serviços remunerados por conta de outrem, ainda que não juridicamente subordinado".

Apesar desses entendimentos, autores como Gaia (2019) reiteram que a dependência econômica deve continuar servindo apenas como forte indício da relação de emprego, desde que presentes também, em maior ou menor grau, os outros pressupostos da citada relação, designadamente o da subordinação jurídica.

Em conclusão, dada a importância do valor social do trabalho e da centralidade da pessoa humana na ordem constitucional brasileira, entende-se que desaparece espaço jurídico para a parassubordinação ou qualquer outra proposta de criação de uma categoria intermediária de trabalhadores no sistema jurídico pátrio, as quais constituiriam, acaso implantadas, verdadeiro retrocesso social.

Nessa lógica, De Stefano (2016, 2020) frisa que a proposta de criação de uma categoria intermediária entre empregados e contratados independentes não resolveria a maioria dos problemas trabalhistas em torno das novas formas de trabalho da *gig economy* e, na verdade, aumentaria a complexidade e a incerteza para as empresas e os trabalhadores do setor.

No direito brasileiro, portanto, essa categoria intermediária não pode ser utilizada como parâmetro para regular as relações de trabalho em estudo, uma vez que os trabalhadores em plataformas digitais laboram sob os critérios organizativos das empresas-plataforma, subordinando-se, jurídica e economicamente a elas, mediante a presença de todos os requisitos da relação de emprego, desde que atualizados e interpretados conforme as propostas ora destacadas.

### 4.3 A relação de trabalho autônoma e o mito do empreendedorismo

Hodiernamente, concebem-se dificuldades para o correto enquadramento jurídico da relação de trabalho, quando presentes elementos compatíveis tanto com a atividade autônoma quanto com o trabalho subordinado, especialmente em face das novas formas de trabalho do capitalismo do séc. XXI. Assim, a dicotomia entre trabalho subordinado, de um lado, e trabalho autônomo de outro, já exauriu a sua função histórica, de forma que essas mudanças passam a exigir do Direito do Trabalho uma rápida resposta para se adaptar à nova realidade.

Então, é necessário distinguir a relação de trabalho *lato sensu* da *stricto sensu*, que é a relação de emprego. É do primeiro tipo qualquer relação que envolva um contrato de atividade em que não estejam presentes todos os requisitos da relação de emprego, a exemplo daquela firmada pelo trabalhador autônomo, eventual, avulso. Autônomo, portanto, é o prestador de serviços que atua como empregador de si mesmo, sem submeter-se ao poder de controle patronal e sem inserir-se no círculo diretivo e disciplinar da organização empresarial (BARROS, 2010).

Isso posto, trabalhador autônomo ou independente é o que desenvolve sua atividade com base no princípio da livre iniciativa, escolhendo seus tomadores de serviço, atuando livremente no mercado e assumindo os riscos advindos de seu negócio. Além disso, decide como e quando prestará sua atividade, e fixa o preço final dos serviços que oferta.

A partir dessa noção, verifica-se que o uberizado não se enquadra na definição de autônomo, tendo em vista que apenas lhe é atribuída um pouco mais de liberdade quanto ao tempo de trabalho, não se fazendo presentes os demais requisitos caracterizadores de uma verdadeira autonomia.

Segundo Oliveira (2021), a verdadeira autonomia do uberizado pressuporia o conhecimento do código-fonte da infraestrutura digital, a negociação sobre os critérios de programação dos algoritmos e a fixação do valor da venda da força de seu trabalho – requisitos inexistentes na prática laboral desses profissionais.

Por outro lado, o uberizado também não pode ser enquadrado como empreendedor de si mesmo na esteira da ideologia neoliberal dominante, que leva até o próprio assalariado a se enxergar como tal – embora o senso comum o venha caracterizando como Microempreendedor Individual (MEI), ao lado de outros profissionais, tais como cabeleireiros, manicures, DJ, fotógrafos, *freelancers*, vendedores de produtos de beleza e afins. Não obstante, as empresas-plataforma, a exemplo da *Loggi*, Uber, Rappi, exigem que o motorista/entregador se cadastre

como MEI no sistema previdenciário como requisito prévio para a prestação dos serviços e cadastro na plataforma.

Segundo o dicionário Aurélio, o verbo *empreender* significa *deliberar-se a praticar algo*. Em consulta à página eletrônica do Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas (Sebrae), extrai-se que "empreendedorismo é a capacidade que uma pessoa tem de desenvolver um negócio, um projeto ou um movimento que gere mudanças reais e impactos no cotidiano das pessoas", estando diretamente associada à ideia de inovação, segundo Joseph Schumpeter64.

Pela própria definição, depreende-se que nem todos os indivíduos conseguem se transformar em verdadeiros empreendedores, como prega a lógica neoliberal global, uma vez que a tarefa exige competências e habilidades específicas, além de estudos e investimentos iniciais. Por outro lado, a falta de oferta de trabalho no setor formal é apontada no País como a principal razão para uma pessoa se lançar no empreendedorismo – na maioria das vezes, sem sucesso.

O parágrafo 1º do Art. 18-A da Lei Complementar nº 123/2006 define MEI como a pessoa física, sem personalidade jurídica, que exerce atividade econômica de forma profissional e organizada para a produção ou circulação de bens ou serviços. Ademais, para ser enquadrada nessa categoria, é necessário que tenha auferido receita bruta no ano-calendário anterior de até R$ 81.000,00 (oitenta e um mil reais); que seja optante pelo Simples Nacional; possua Cadastro Nacional da Pessoa Jurídica (CNPJ); e não tenha outros impedimentos (BRASIL, 2006).

As pesquisas empíricas já referidas ao longo deste trabalho patenteiam que os trabalhadores em plataformas digitais de trabalho sob demanda não se enquadram nesses critérios, posto que não exercem, em nome próprio, atividade econômica, encontrando-se fora do mercado. Aliás, tais assalariados têm seu trabalho extremamente controlado pelos meios tecnológicos à disposição dos empregadores.

Portanto, MEI é alguém que concebeu uma ideia, montou um projeto específico e criou um pequeno negócio próprio com seus recursos financeiros, assumindo todos os riscos de seu empreendimento, investindo capital e esforços em busca de lucros. Denota-se claramente que essa ordem de acontecimentos não ocorre no trabalho uberizado, a começar pela ideia de negócio gerada internacionalmente pelo grande capital. A verdade é que não se pode falar em empreender negócio alheio. Será possível a existência de um autônomo sem qualquer autonomia de decisão, gestão e precificação de seu próprio negócio?

64 Disponível em: https://atendimento.sebrae-sc.com.br/blog/o-que-e-empreendedorismo/. Acesso em: 21 out. 2021.

O microssistema do Código de Defesa do Consumidor, no Art. 2º, traz o conceito de consumidor final. A partir dessa definição, assimila-se que o uberizado também não se enquadra nessa categoria, uma vez que não efetua em definitivo a compra de um produto ou serviço, porquanto o pagamento do serviço é efetuado pelo verdadeiro cliente (consumidor) à empresa-plataforma (BRASIL, 1990). Dito isso, o trabalhador não pode ser considerado cliente da empresa-plataforma, no tocante ao mero oferecimento de intermediação tecnológica, como as empresas defendem para se isentar de obrigações legais.

Como se sabe, o trabalhador autônomo é regido pelo Direito Civil, e não recebe a proteção do direito laboral – ramo jurídico criado com fins de equilibrar as relações de trabalho e poder desiguais, promovendo a justiça social. No entanto, autores partidários da corrente expansionista defendem que o Direito do Trabalho também serve para a proteção de outros tipos de trabalhadores, inclusive autônomos, desde que dependentes econômicos. Porém, Kalil (2020, p. 250) lembra que "o alargamento desmensurado dos sujeitos tutelados sem consonância com as suas razões de ser pode enfraquecer o Direito do Trabalho".

Para Supiot (2016, p. 93), o Direito do Trabalho foi construído a partir do postulado do caráter não patrimonial do corpo humano. Em suas palavras,

> o Direito do Trabalho teve como primeiro objecto suprir essa falha do Direito Civil dos contratos e, portanto, "civilizar" as relações de trabalho, estendendo ao interior das empresas o princípio da segurança das pessoas. Essa ideia de segurança física foi, e continua a ser, o coração do Direito do Trabalho.

Nesse sentido, quando se classifica erroneamente o trabalhador uberizado como autônomo ou empreendedor, afasta-se do obreiro a proteção social conferida pelo Direito do Trabalho. Desse modo, também se eliminam, segundo ensinamentos de Supiot (2016), as três seguranças básicas conferidas pelo referido ramo do direito, a saber: segurança física, ligada à proteção do meio ambiente laboral, com vistas à eliminação dos riscos físicos ou mentais; segurança biológica, com a devida limitação da jornada por exemplo; e segurança econômica, assecuratória de uma renda mínima.

Não se pode desconsiderar que existe uma tensão latente entre as ideias de autonomia e de subordinação jurídica fundada na hierarquia que a princípio exclui a autonomia. Daí a necessidade de uma ordem pública de proteção ao hipossuficiente, principalmente no plano do direito coletivo do trabalho, compensando a liberdade e a igualdade normalmente negadas aos trabalhadores no plano individual. À vista disso, Supiot (2016) defende a civilização das

relações sociais e das empresas, limitando a sua liberdade por meio do instituto da responsabilidade social e ecológica.

Contudo, para parte da doutrina e jurisprudência, que assimila a retórica das empresas quanto à independência desses trabalhadores, há fortes indícios que apontam para a autonomia dos uberizados, especialmente pela possibilidade de auto-organização de suas jornadas de trabalho, dispondo de flexibilidade conforme os seus interesses e ativando-se em várias plataformas ao mesmo tempo. Além do mais, afirmam que o risco do empreendimento é do trabalhador, porque o veículo utilizado no trabalho é de sua propriedade e, ainda, porque ele só receberá algum valor se houver chamada para viagem e ele estiver disponível na plataforma para aceitar o serviço.

Outrossim, os partidários da autonomia afiançam que os uberizados podem ser considerados empreendedores porque não são ressarcidos das despesas relativas ao desgaste dos veículos, gastos com combustíveis, limpeza, equipamentos de proteção individual, seguros. Outro ponto meritório é o fato de que, no modelo de negócios da Uber, por exemplo, a divisão do valor pago decorrente do serviço prestado se dá, em média, em uma proporção de 80% (oitenta por cento) para o motorista, enquanto para a plataforma, o percentual é de cerca de 20% (vinte por cento).

Impende destacar que no decorrer deste trabalho, já se rebateu cada uma dessas alegações. Contudo, quanto à ultima, Oliveira (2021, p. 63) cita pesquisa que demonstra que "o resultado líquido mensal apurado por um motorista da Uber em 2017 em Brasília era um pouco superior ao salário mínimo para uma jornada média de 44 horas semanais". De fato, 81% da receita auferida pelo motorista era gasta com despesas para a operacionalização do negócio, ainda que indiretas, a exemplo da depreciação do veículo e contribuição previdenciária. Logo, o motorista apurava como efetivo lucro apenas 20% das receitas das viagens, enquanto a plataforma já descontava cerca de 25% a 30%, o que demonstra, matematicamente, tratar-se de um trabalho expropriado.

Dentre os autores que consideram o trabalho uberizado um trabalho autônomo, remete-se a Olivares (2018), que ao apresentar os pontos que levam a considerar o motorista de aplicativo um trabalhador autônomo, menciona que a Uber não realiza qualquer supervisão na forma de prestar o labor, e que as orientações existentes nas *Políticas e Termos de Uso* não são vinculantes para os motoristas, mas meras orientações que podem ou não ser seguidas.

Não obstante, as pesquisas e os argumentos citados no decorrer desta dissertação já demonstraram o desacerto desse tipo de argumento, tendo em vista o forte controle exercido sobre o trabalho uberizado.

Observa-se que essa retórica aparece no cenário mundial como uma opção contra a informalidade e a precarização crescentes no mercado de trabalho, e alternativa possível para combater o desemprego estrutural, que se difere do desemprego cíclico do passado, quando o capitalismo ainda era capaz de absorver o excedente. Tais argumentos são reforçados por fundamentos ideológicos, políticos e econômicos de que os aumentos dos custos dos serviços prestados – caso se exigisse a regulamentação da categoria – ocasionaria prejuízos a toda a sociedade, que já mudou seus hábitos de consumo, a ponto de falar-se atualmente em uberização da vida, ou seja, as alegações citadas fogem do âmbito estritamente jurídico.

No Brasil, o Superior Tribunal de Justiça (STJ) já manifestou algumas vezes sua posição em favor da autonomia desses trabalhadores, a exemplo do julgamento do conflito de competência nº 174798 - PB (2020/0236719-6), referente a motorista da empresa 99 Tecnologia Ltda, com a seguinte ementa: "Conflito negativo de competência. Ação de reparação de danos materiais e morais ajuizada por motorista de aplicativo de transporte de passageiro. Relação de trabalho não caracterizada, *Sharing economy*. Natureza cível. Competência do Juízo estadual"65.

O STF ainda não foi chamado a se manifestar sobre a uberização do trabalho. A Justiça do Trabalho, por sua vez, inclusive o TST, embora mantenha a competência da justiça especializada para a ação, majoritariamente, e na contramão do que começa a ser decido em países desenvolvidos, vem decidindo pela ausência do vínculo de emprego entre os uberizados e as respectivas plataformas de trabalho *on demand*, como será demonstrado em tópico próprio.

Nesse diapasão, Dockés (2020, p. 181) menciona que

> no caso dos trabalhadores das plataformas, a dependência geralmente é forte, porque a clientela passa pela plataforma e é essa plataforma que, em seguida, organiza e distribui o trabalho. Mas essa dependência não é total, não sendo exigida exclusividade dos trabalhadores. A submissão também é forte [...] Mas essa submissão também não é total, uma vez que os trabalhadores têm grande liberdade na fixação de seu horário de trabalho.

Verifica-se, então, que no capitalismo de plataforma, a definição de trabalhador demandará a conjugação necessária de aspectos da subordinação jurídica, da dependência econômica e da *ajenidad*, posto que em decorrência da complexidade dessas relações, tornou-se insuficiente o pressuposto clássico da subordinação jurídica para enquadrar essas formas de trabalho da nova economia.

65 Disponível em: https://br.noticias.yahoo.com/tst-suspende-per%C3%ADcia-em-algoritmo-180833485.html. Acesso em: 5 jun. 2021.

Defende-se, portanto, diante da existência concreta do assalariamento e da dependência jurídica e econômica, existentes na relação uberizada, que não se pode falar, nesses casos, em relação de parceria, colaboração, autonomia, empreendedorismo ou qualquer outro eufemismo utilizado principalmente pelas empresas-plataforma para nomear seus trabalhadores. O que se verifica, à luz do princípio da primazia da realidade, é uma relação de trabalho subordinada, passível de exigibilidade judicial e que deve ser regulada para a conformação de suas peculiaridades.

## 5 RELAÇÃO JURÍDICA ENTRE O UBERIZADO E A PLATAFORMA DIGITAL: TÍPICA RELAÇÃO DE EMPREGO?

A passagem de uma economia industrial e analógica para uma digital e plataformizada, antes de representar avanços reais, em matéria de direitos sociais, revela-se como um "museu de grandes novidades"66. Assim, os trabalhadores ditos uberizados, além de se encontrarem na completa informalidade e precariedade estão, atualmente, submetidos a condições de superexploração similares às que culminaram na necessidade de criação do Direito do Trabalho, tais como: desrespeito às normas básicas de segurança e saúde; jornadas excessivas; baixas remunerações; altos índices de acidentes de trabalho67.

Além disso, há reportagens que relatam uma parcela desses trabalhadores encontrada em situação de escravidão moderna, de trabalho infantil proibido e até de exploração do trabalho de migrantes, como no caso dos entregadores mantidos em condições degradantes na Itália, pela empresa Uber Eats68.

No tocante ao trabalho infantil proibido, notícia publicada em 20.10.2021 dá conta da existência de adolescentes de 14 a 17 anos laborando como entregadores de aplicativos com o uso de bicicletas, nos principais centros urbanos do País, para empresas como Carbono Zero, 99, Rappi, Ifood, Uber Eats, apesar de o trabalho em ruas e logradouros públicos só ser permitido no País após os 18 anos de idade, em razão dos riscos que acarreta, em conformidade com a Convenção 182, da OIT e a lista das piores formas de trabalho infantil. Infelizmente, pesquisas recentes demonstram que após a pandemia de Covid-19, o trabalho infantil vem aumentando substancialmente no mundo todo, como consequência da crise econômica, do aumento do desemprego, das desigualdades, do fechamento das escolas e das medidas de isolamento69.

Por outro lado, percebe-se que, diferentemente dos antigos operários das fábricas, os uberizados estão sendo bombardeados em suas subjetividades, para que se enxerguem como empreendedores de si mesmos, laborando em um ritmo de extrema concorrência. Assim, o trabalho torna-se a cada dia mais desorganizado e difuso, o que deteriora qualquer sentimento de solidariedade social que possa unir a classe em torno de interesses comuns, como no passado.

---

66 Música *O tempo não para* (Cazuza).

67 Disponível em: https://g1.globo.com/sp/sao-paulo/noticia/2019/02/22/acidentes-fatais-com-motociclistas-aumentam-quase-18-em-um-ano-em-sp.ghtml. Acesso em: 22 out. 2021.

68 Disponível em: https://expresso.pt/internacional/2020-10-13-1795-por-68-horas-de-trabalho-Uber-Eats-acusada-em-Italia-de-explorar-migrantes--e-esta-a-ser-investigada-por-isso-. Acesso em: 22 out. 2021.

69 Disponível em: https://racismoambiental.net.br/2021/10/20/aplicativos-de-delivery-a-nova-faceta-do-trabalho-infantil/. Acesso em: 22 out. 2021.

Além dos problemas apontados, é urgente perceber a plataformização do trabalho como um modelo de financeirização da atividade econômica, com a apropriação pelo capital do resultado econômico da atividade do uberizado (OLIVEIRA, 2021).

No tocante ao controle exercido sobre esses trabalhadores, Antunes e Filgueiras (2020) afirmam, embasados em pesquisas empíricas, que o uberizado não pode ser considerado um trabalhador autônomo, uma vez que labora por necessidade, em longas jornadas e mediante o recebimento de baixos salários. Explicitam que as empresas-plataforma aplicam algumas medidas explícitas de controle sobre o trabalho uberizado, tais como: determinação da aceitação prévia do cadastro na plataforma como condição de admissão ao trabalho; delimitação do tipo de serviço a ser prestado; estipulação de como o serviço deve ser realizado e em que prazo, não admitindo a captação de clientes; estabelecimento, de modo unilateral, dos valores a serem recebidos; estabelecimento unilateral dos critérios de comunicação com a plataforma; utilização de pressão por assiduidade e tempo à disposição; uso do bloqueio e do desligamento para ameaçar os trabalhadores e discipliná-los; e uso de mecanismos de demissão, sem qualquer justificativa e sem ressarcimento.

Destacam, ainda, que o controle atual exercido sobre o trabalho plataformizado é maior do que o operado sobre o empregado formal, devido ao uso das novas tecnologias e dos algoritmos de propriedade do capital que registram em tempo real cada tarefa. A esse fato, soma-se a transferência dos custos e riscos do negócio ao próprio trabalhador, como a aquisição e manutenção de veículos, seguros, celulares, internet (ANTUNES; FILGUEIRAS, 2020).

No mesmo sentido, cita-se a pesquisa conduzida por Abílio (2020a, p. 22), entre os anos de 2014 e 2019, com motofretistas de São Paulo, em que a pesquisadora menciona ter sido "possível ver em ato o processo de uberização de seu trabalho". Acrescenta que em tempos de crise econômica e aumento da concorrência, a uberização potencializa-se como forma precária de trabalho. Segue destacando que a profunda mudança na organização do trabalho desses motofretistas, o crescimento da adesão desse tipo de trabalhador aos aplicativos e a centralização da monopolização conquistada pelas empresas-plataforma delineiam um novo tipo de concorrência que funciona como fator permanente de degradação das condições de trabalho e da remuneração, alterando, inclusive, o próprio perfil do trabalhador.

Abílio (2020a) demonstra, a partir de depoimentos dos próprios uberizados, a precarização que os vem atingindo com o passar dos anos, tendo em vista que enfrentam condições cada dia mais difíceis para a manutenção de seus rendimentos, o que, na prática, traduz-se em extensão da jornada de trabalho a padrões irrazoáveis.

Carelli (2017) coordenou pesquisa etnográfica com quarenta motoristas da Uber na cidade do Rio de Janeiro, cujo resultado revela alguns aspectos importantes: os trabalhadores praticam jornadas excessivas; são extremamente controlados pelos algoritmos; e a contraprestação recebida constitui a principal fonte de renda da grande maioria deles. Conclui o referido autor, portanto, pela exploração desses trabalhadores e pela falsa promessa de concessão de autonomia.

Por seu turno, Cavalcanti (2021) faz um diagnóstico profundo sobre o trabalho humano ao longo do tempo, e conclui que o trabalho escravo não faz parte do passado. Pelo contrário: vem sendo integrado convenientemente ao sistema capitalista pela lógica neoliberal. Assim, os trabalhadores vêm sendo transportados de regiões da proteção para a da precarização, e desta para a da escravidão ou sub-humanidade, a exemplo dos *cyber*-refugiados do Japão, que são trabalhadores pobres, geralmente terceirizados ou informais, que não têm como pagar por uma moradia e passam a noite em lan houses. Em face dessa realidade, propõe soluções radicais, como a transição do capitalismo para um regime mais solidário, democrático e justo.

Em Signes (2015), assimila-se que o maior desafio atual do Direito do Trabalho é regular as relações surgidas no século XXI, referentes aos novos modelos de negócios da economia sob demanda, uma vez que as plataformas tendem a considerar seus trabalhadores como autônomos. Afirma, pois, que as empresas tradicionais não poderão concorrer com as plataformas que não contratam mão de obra, daí a necessidade de intervenção estatal, sob pena de os modelos de negócios tradicionais falirem por completo.

Esclarece, ademais, que as condições de trabalho dos atuais "microempreendedores" das plataformas são muito similares às dos trabalhadores do século XIX, por ocasião das primeiras revoluções industriais, tendo em vista que o desequilíbrio de forças entre as partes e os riscos a que estão submetidos esses novos trabalhadores, extremamente controlados pelos algoritmos, continuam os mesmos, o que impede que sejam detentores de uma verdadeira autonomia – embora existam mudanças significativas em curso sugerindo a existência de uma relação laboral especial a requerer uma nova legislação para que os atuais modelos de negócios não se transformem em um modo de degradação da dignidade humana no trabalho. Outros autores também defendem a urgente regulação da uberização (SIGNES, 2015; DUARTE; GUERRA, 2020).

Vê-se que apesar da lógica liberal, que chega ao ponto de incutir no próprio uberizado a ideia de que ele é um empreendedor, aliada ao poder e ao *marketing* das grandes plataformas, que se esforçam para os enquadrar como autônomos, a relação jurídica existente entre os uberizados e as empresas-plataforma, na modalidade de trabalho sob demanda, é de emprego,

à luz da interpretação histórico-evolutiva do conceito de subordinação jurídica, bem como em decorrência dos princípios do valor social do trabalho, da proteção do hipossuficiente e da primazia da realidade.

É, portanto, empregado da empresa-plataforma, a pessoa física que realiza uma atividade em favor de outrem, com habitualidade e mediante o pagamento de uma contraprestação, cuja força de trabalho é funcionalmente indispensável para a regular e constante atividade da empresa, e os frutos do trabalho são previamente divididos, em razão do contrato celebrado, embora os principais meios de produção continuem nas mãos do empregador.

Fabrellas e Duran (2016), e Fabrellas (2019) defendem a existência de uma relação de emprego entre o uberizado e a empresa, com base nos requisitos da *ajenidad* e da dependência jurídica. À vista disso, aduzem que a maioria dos processos judiciais que analisam esse tipo de relação laboral conclui pela classificação errônea dos trabalhadores como autônomos, uma vez que eles não têm um negócio autêntico nem uma verdadeira organização empresarial, encontrando-se sujeitos às instruções e ao controle restrito das plataformas. Uma vez que os uberizados se integram na organização derivada do funcionamento da empresa-plataforma, seu labor deve ser categorizado como um trabalho dependente e subordinado.

Assim, somente por intermédio da legislação do trabalho, conseguir-se-á alcançar condições equitativas para a proteção desses trabalhadores, além de igualdade de concorrência entre os negócios antigos e os novos. Desse modo, defende Fabrellas (2019) que o atual regulamento a tempo parcial espanhol seja usado para regulamentar as novas relações de trabalho, porquanto se encaixa bem nas atuais mudanças, permitindo flexibilidade quanto à gestão do tempo de trabalho, pois requer apenas a fixação de um número mínimo de horas para que o trabalhador não assuma todos os riscos do negócio e perceba um valor mínimo de remuneração.

Em Oitaven, Carelli e Casagrande (2018, p. 441) denota-se que o Direito do Trabalho brasileiro possui instrumental para lidar com a nova técnica de exploração do trabalho uberizado, em conformidade com a proposta da presente dissertação. Nas palavras dos susoditos autores,

> tanto no Art. 2º quanto no 3º da Consolidação das Leis do Trabalho não há a referência a estar "sob ordens", ou subordinação no sentido clássico da palavra. Os elementos encontrados na lei são "direção" do trabalho e "dependência", que são facilmente encontráveis no modelo de organização do trabalho por programação.

Sobrelevam, ainda, que o parágrafo único do Art. 6º da CLT veio expressamente prever a inclusão da organização do trabalho por programação como forma de caracterização do vínculo de emprego. Por conseguinte, a precificação, enquanto meio de organização do trabalho por comandos, dirige o trabalho dos uberizados sem que eles percebam. Para mais, o novo fenômeno, apesar de permitir certa autonomia ao trabalhador, apresenta, por outro lado, a subordinação ao algoritmo. É como se os trabalhadores não devessem mais seguir ordens humanas, apenas a regras do programa da plataforma, estando disponíveis todo o tempo para o trabalho. Uma vez "programados", esses obreiros não agem mais livremente, apenas "exprimem reações esperadas e inescapáveis". Dessa forma, a autonomia a eles concedida é "uma autonomia na subordinação" (OITAVEN; CARELLI; CASAGRANDE, 2018, p. 53).

Na acepção de Gaia (2019, p. 299),

> as características existentes na relação de trabalho entre a UBER e os motoristas que realizam a atividade de transporte de passageiros permite confirmar a tese de que a natureza jurídica do vínculo que une esses sujeitos da relação de trabalho é empregatícia e não autônoma.

Em Dockès (2020, p. 178), nota-se que a organização do trabalho por plataforma digital deve estar amplamente sujeita ao Direito do Trabalho. Dito isso, o maior desafio atual desse ramo do direito será demonstrar que é capaz de proteger as relações de trabalho uberizadas, evitando "a criação de trabalhadores de segunda categoria, mais fracos e menos protegidos que os empregados habituais". Por outro lado, deve demonstrar que ele é "capaz de permitir que essas novas organizações de trabalho sobrevivam daquilo que têm de positivo", que é o maior grau de liberdade que concedem aos trabalhadores, principalmente quanto ao regime da jornada de trabalho.

Em razão dos argumentos interdisciplinares expostos, conclui-se que ainda que não haja regulamentação específica imediata para o trabalho plataformizado, nos termos da proposta de Renan Kalil e tantos outros autores, os Arts. 2º e 3º, ao lado do Art. 6º, parágrafo único, da CLT, fornecem o arcabouço jurídico-trabalhista mínimo para a configuração da relação de trabalho uberizada no País (BRASIL, 1943).

O Art. 9º da CLT, por sua vez, afirma que são nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de fraudar a aplicação dos preceitos da CLT (BRASIL, 1943). Nessa lógica, conclui-se que basta uma releitura dos requisitos da relação de emprego, na perspectiva da teoria expansionista do Direito do Trabalho, sob a lente do princípio constitucional do valor social do trabalho, para que os plataformizados sejam enquadrados como empregados.

Há, portanto, uma típica relação de emprego entre motoristas e entregadores de aplicativos e as respectivas empresas-plataforma, devendo ser estendidos a esses obreiros todos os direitos estabelecidos na Constituição de 1988, nos tratados internacionais e nas normas trabalhistas que compõem, em conjunto, o chamado *patamar civilizatório mínimo trabalhista*.

Torna-se essencial, todavia, para a melhor compreensão da tese ora defendida, o estudo de um caso concreto envolvendo relações de trabalho entre uberizados e a plataforma digital *Loggi*, a partir da análise de uma Ação Civil Pública do Ministério Público do Trabalho (MPT), cujo pedido principal consistiu no reconhecimento do vínculo de emprego com a empresa-plataforma. É o que se fará a seguir.

## 5.1 Os entregadores de mercadorias da *Loggi*: um exemplo prático

O ponto central deste item será analisar como os transportadores de mercadorias da *Loggi* exercem sua atividade no cotidiano, tendo em vista que muito já se escreveu sobre a execução do trabalho dos motoristas da Uber. Para tanto, faz-se necessário examinar as provas colhidas pelo MPT e pela auditoria fiscal do trabalho de São Paulo, reunidas no bojo do inquérito civil nº 378.2017.02.002/6 (MPT, 2017), que juntamente com outros inquéritos do órgão, originaram a Ação Civil Pública nº 1001058-88.2018.5.02.0008 (MPT, 2018), proposta contra as empresas *Loggi* Tecnologia Ltda e L4B Logística Ltda, que constituem um grupo econômico sob direção, controle e administração da *Loggi*, a qual se apresenta formalmente como uma empresa de intermediação tecnológica, sendo sua atividade de vendas apenas secundária, conforme informações de seu CNPJ.

Por outro lado, a empresa L4B Logística Ltda, que tem como atividade principal inscrita no CNPJ o transporte rodoviário de mercadorias em geral, e que poderia contratar como empregados os motoristas que efetuam os fretes para os terceirizar para a *Loggi*, também não o faz. Por cúmulo, esses condutores profissionais uberizados permanecem prestando serviços ao grupo econômico de forma completamente informal e precarizada, enquanto falsos autônomos (MEI).

A referida ACP foi a primeira ação coletiva do MPT a pedir expressamente a declaração de vínculo de emprego entre uma plataforma digital e seus trabalhadores, com base na presença dos requisitos da relação de emprego previstos na CLT, dentre os quais a subordinação jurídica objetiva (estrutural), além de ter elencado inúmeros outros pedidos relativos à segurança e saúde no trabalho. Adicionalmente, foi requerido o pagamento de indenização por dano moral coletivo e *dumping* social, em virtude de fraude ao Art. 9º da CLT e da concorrência desleal causada

pela *Loggi*, tendo em vista a errônea classificação de seus prestadores de serviço como autônomos e a fuga à legislação, principalmente trabalhista, que causa prejuízos às empresas concorrentes.

No julgamento da referida ação, houve sentença de procedência parcial, com acolhimento da grande maioria dos pleitos do MPT, inclusive do pedido de reconhecimento do vínculo de emprego em todo o território nacional, proferida pela 8ª Vara do Trabalho de São Paulo. No entanto, a referida sentença foi reformada em 18.08.2021, por maioria de votos, pela 16ª Turma do TRT da 2ª Região (BRASIL, 2021), ao que o MPT recorreu.

Os argumentos do supracitado acórdão para negar o vínculo de emprego, bem como os demais pedidos do MPT, fundamentaram-se, basicamente, no fato de que, para os julgadores, os entregadores da *Loggi* não se subordinam à empresa de tecnologia, pelo menos por sete motivos: há a possibilidade de recusa dos fretes pelos entregadores; laboram somente onde e quando querem; podem escolher as entregas que pretendem efetuar; a *Loggi* não exige exclusividade; o trabalhador apropria percentual elevado do valor do serviço prestado, equivalente a uma média de 70%; o trabalhador é o proprietário dos meios de produção, como o veículo, dividindo com a plataforma os riscos da atividade; e o Art. 6º, parágrafo único, da CLT, não pode ser aplicado ao caso porque se destina apenas a trabalhadores subordinados, que prestam serviços a distância, não abrangendo a organização do trabalho por meio de algoritmos (BRASIL, 2021).

No voto divergente do acórdão em apreço, a desembargadora Regina Aparecida Duarte, após tecer considerações sobre a precarização das novas formas de trabalho e sobre a necessidade de expansão da proteção trabalhista, com base no princípio da primazia da realidade, reconheceu a existência de relação de emprego, destacando que o motorista da *Loggi* não é um autônomo, e sim um autômato, ainda mais subordinado do que o antigo empregado formal, em face da extrema vigilância a que se encontra submetido (BRASIL, 2021).

Concorda-se inteiramente com o voto divergente, e passa-se a demonstrar a existência da relação de emprego no caso em análise, a partir da constatação de que os entregadores da *Loggi* laboram mediante a presença de todos os requisitos da relação de emprego, de modo semelhante aos entregadores por aplicativos de outras empresas-plataforma.

Parte-se, assim, do pressuposto de que a atividade real desenvolvida pela *Loggi* é a de transporte de mercadorias (fretes). Desse modo, a empresa oferece no mercado três tipos de serviços por meio de seu aplicativo: *Loggi* Já/Corp, para entrega de mercadorias em pequenos volumes ou documentos, a partir de motofretistas, geralmente utilizado por escritórios; *Loggi* Presto, para entrega de refeições, por meio de motofretistas, comumente adotado por

restaurantes; e *Loggi* Pro, para entrega de mercadorias em volumes maiores, adquiridas por *e-commerce*, coletadas nos centros de distribuição da *Loggi* ou em galpões da LB4, por meio de motofretistas ou motoristas de van.

A propaganda na página eletrônica da plataforma (https://www.loggi.com) promete aos clientes dos serviços da *Loggi* Já, por exemplo, a entrega do produto em dez minutos, e o monitoramento do condutor em tempo real, por GPS, durante todo o percurso, desde a retirada do produto até a entrega ao destinatário final.

Impende esclarecer que o simples fato de uma empresa operar a partir de uma plataforma digital para realizar suas atividades econômicas não a qualifica como empresa de tecnologia. Desse modo, a *Loggi* não insere a atividade de transporte de mercadorias em seu CNPJ, como faz a maioria das empresas similares, a fim de dificultar o enquadramento jurídico de seus trabalhadores. Contudo, ao requerer o registro de sua marca no Instituto Nacional de Propriedade Industrial (INPI), a empresa é obrigada legalmente a declarar a real atividade que desempenha para obter o direito de uso exclusivo de sua marca em todo o território nacional e usufruir dos benefícios gerados pela sua invenção/atividade.

Com efeito, o Art. 128 da Lei 9.279/96 exige que a empresa realize, de fato, a atividade para a qual pretende o registro. Assim, quando convém, para proteger-se da concorrência e garantir seu espaço no mercado, a *Loggi* despe-se de artifícios e mostra-se ao mundo como realmente é, ou seja, como uma empresa de transporte de mercadorias (BRASIL, 1996).

Esse fato acontece com todas as outras empresas análogas, que também negam ao mundo a real atividade por elas desempenhadas, motivo pelo qual o MPT vem requisitando ao INPI esses registros de marcas e patentes, para que sejam utilizados como provas no bojo de processos judiciais em que se discute o vínculo de emprego com as empresas-plataforma.

O cliente da *Loggi* não tem qualquer relação jurídica com os condutores profissionais, interessando-lhe apenas o resultado final do serviço de transporte contratado. Por outro lado, os condutores não mantêm um negócio autêntico nem uma verdadeira organização empresarial, pois estão sujeitos ao controle algorítmico restrito da plataforma.

Denota-se claramente que não há uma relação triangular entre a *Loggi*, os condutores e os consumidores, mas duas relações jurídicas lineares e independentes: a primeira, da empresa-plataforma com os seus condutores, que realizam o serviço em nome da *Loggi*, e não por intermédio dela; a segunda, entre a *Loggi* e os seus consumidores, uma vez que os clientes não contratam nada diretamente com o condutores.

A fim de demonstrar a subordinação estrutural propiciada pelos algoritmos e sistemas informatizados da plataforma, nos termos do Art. 6º da CLT, basta observar que a *Loggi*

estabelece de modo unilateral todas as regras para admissão (cadastro) e para manutenção de trabalhadores ativados em sua plataforma digital. Assim, os motofretistas, *motoboys* ou motoristas baixam o aplicativo da *Loggi* em seus celulares e promovem o cadastramento na plataforma, subordinando-se, a partir daí, a um verdadeiro contrato de adesão, também denominado *Termo de Uso da Plataforma* (LOGGI, 2021).

Quanto ao requisito da pessoalidade, observa-se que os serviços de entrega são realizados por uma pessoa física, de forma intrasferível, posto que não há a possibilidade de substituição do prestador de serviço após a aceitação do frete. Além disso, o obreiro não pode ceder seu veículo nem seu *login* e senha para outro entregador, sob pena de violar o Termo de Uso da Plataforma (LOGGI, 2021).

Para realizar o cadastro, exigem-se fotos e vários documentos pessoais, tais como certificado de capacitação de condutor, CNPJ válido como MEI, entre outros. Uma vez validado o cadastramento, os condutores estão aptos a receber em seus celulares os chamados de frete. Algumas vezes, o condutor ainda precisa comparecer a uma sede física da *Loggi* para fazer um tipo de treinamento e receber a máquina de cartão de crédito, conforme depoimentos de vários desses profissionais, prestados ao MPT. Cabe ressair que a plataforma exige o cadastro do condutor como MEI, com indicação de um CNAE específico, para forçar sua classificação como autônomo e, assim, burlar a lei.

Após o cadastro, o condutor passa a seguir estritamente as obrigações previstas no Termo de Uso, autorizando uma espécie de cessão de uso de direito de sua imagem e autorização para que a plataforma utilize os seus dados e os repasse a terceiros. Em contrapartida, a plataforma isenta-se de indenizar o condutor pela utilização indevida desses dados.

Os condutores são submetidos, ainda, a constante avaliação de desempenho, efetivada pelos clientes (quantidade de estrelas), com publicidade dos resultados pela plataforma, o que a permite controlar a qualidade do serviço desempenhado. Os condutores também são obrigados a arcar com todas as despesas e adquirir os instrumentos de trabalho, tais como: veículo, internet, celular, pedágios, impostos, combustíveis, acidentes, multas de trânsito, seguros de vida, fardamento, reparação do veículo.

Logo, depreende-se que o condutor, além de ter de zelar pela marca da *Loggi*, ainda deve suportar os ônus do negócio da empresa, devendo providenciar os instrumentos de trabalho e responsabilizar-se por todas as despesas, além de não receber o valor que lhe é devido em caso de inadimplemento do cliente.

A *Loggi*, por sua vez, organiza a oferta do serviço de transporte conforme complexos algoritmos e regramentos definidos por seu sistema informatizado. O modo e o tempo da

prestação do serviço são estritamente decididos pela plataforma, e não pelo motorista. Do mesmo modo, o condutor não fixa o preço dos fretes, além de manter forte dependência econômica da empresa, conforme termos de depoimento juntados ao inquérito do MPT, que apurou, inclusive, que a *Loggi* ganha duas vezes, pois cobra de seu cliente um percentual de 20% do valor do frete e fica com 20% a 30% do valor do frete devido ao condutor, que é o único responsável por todas as despesas diretas e indiretas para o desempenho do serviço.

À vista de tais considerações, assimila-se que o único traço de liberdade do condutor é que ele pode ou não aceitar a oferta do frete. Também no típico contrato de trabalho, o empregado pode ou não aceitar a oferta de trabalho no início da contratação, bem como pedir demissão a qualquer momento (elemento volitivo). Depois que o entregador aceita o frete, gera-se uma "ordem de serviço" com o valor do frete, além da descrição exata de como e onde o serviço deve ser prestado. Ao aceitar o frete e ser selecionado pelo algoritmo da *Loggi*, em conformidade com o local em que se encontra, o condutor passa a ser monitorado a partir do momento em que realiza o *login* no aplicativo, ainda que não esteja em efetivo deslocamento e embora só receba o pagamento pelos fretes efetivamente realizados (sistema *just in time*).

Verifica-se a presença do requisito habitualidade nessas relações, uma vez que após o cadastramento, há a disponibilidade constante dos entregadores para a prestação do serviço. Aqui, não importa o chamamento efetivo nem a aceitação para o trabalho – levando-se em consideração o fator tempo – mas, efetivamente, o fato de que a empresa-plataforma não existiria sem a massa de trabalhadores intermitentes e eternamente disponíveis para a prestação da atividade econômica da empresa.

O condutor submete-se, ao mesmo tempo, ao monitoramento da *Loggi* e de seus clientes, que passam a controlar a sua localização em tempo real, podendo a plataforma deslocar o motorista da corrida ou realocá-lo sem qualquer concordância, o que igualmente demonstra a presença do requisito da subordinação jurídica. Em depoimentos prestados ao MPT, concebe-se que os entregadores fazem uma média de 15 fretes por dia, com jornadas de 10 a 12 horas diárias e sem intervalos, além de laborarem em domingos e feriados.

Logo, há o gerenciamento total da atividade do trabalhador durante toda a execução do serviço, o que demonstra a sujeição dos obreiros ao poder diretivo do empregador. Quando chega ao ponto de coleta da mercadoria, o motorista é obrigado a apertar o botão "cheguei" na tela do celular e, ao final, deve apertar o botão "fui". Ademais, deve providenciar a assinatura digital tanto no recebimento quanto na entrega do produto. Se ocorrer qualquer intercorrência no percurso, como acidente, roubo, demora na entrega, basta o motorista apertar o botão "deu ruim" e aguardar as ordens da *Loggi*, não podendo deixar, antes disso, o local.

Por meio de seu sistema informatizado, a *Loggi* consegue traçar o perfil tanto do cliente quanto do trabalhador e, assim, manipular o mercado a seu favor (requisito da *ajenidad*), ainda mais porque decide sobre a precificação dos fretes. Cabe à plataforma, portanto, a fixação unilateral da política de preços e descontos para os clientes finais. A cobrança dos valores devidos pelos fretes é efetivada diretamente pela *Loggi* aos seus clientes. Aliás, a plataforma consolida os valores devidos aos trabalhadores, sendo repassados para suas contas individuais até o oitavo (8º) dia útil do mês subsequente à prestação do serviço, o que demonstra a presença do requisito da onerosidade, além de reforçar o indício de dependência econômica.

O MPT ainda constatou que a *Loggi* indica aos condutores os horários e locais de grande demanda e manipula esses colaboradores, por meio de promoções, bonificações e prêmios, para que laborem em jornadas maiores e em períodos/locais mais movimentados como, por exemplo, em intercorrências de chuvas, o que acaba contribuindo para a ampliação dos acidentes de trabalho, uma vez que a plataforma também exige rapidez na entrega, sob pena de imposição de sanções, que vão desde suspensões (denominadas "ganchos") até a punição máxima, que é o desligamento (demissão) sumário de trabalhadores que não se adequam aos objetivos empresarias. A possibilidade de aplicar sanções é outra vertente do poder diretivo.

Nesse sentido, no julgamento de uma ação individual, o TRT da 3ª Região julgou procedente um recurso proposto contra a *Loggi* Tecnologia Ltda para determinar a existência de vínculo de emprego entre a plataforma e um motorista, a partir do reconhecimento da existência de todos os requisitos da relação de emprego, inclusive a presença do controle algorítmico por incentivos e penalizações (BRASIL, 2020).

Portanto, a partir do detalhamento da dinâmica de trabalho desses condutores/entregadores de mercadorias da *Loggi*, cujas conclusões podem ser estendidas para outros profissionais uberizados, verifica-se a configuração da relação de emprego com a empresa-plataforma, devido à demonstração da presença dos requisitos configuradores do vínculo de emprego, à luz do princípio da primazia da realidade.

## 5.2 Legislação sobre o trabalho em plataformas digitais

Visando a atenuar os riscos sociais originados pela crescente organização do trabalho por plataformas digitais, verificou-se o surgimento de um amplo consenso entre as organizações internacionais, a exemplo da OIT, Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE) e Banco Mundial sobre a necessidade de fixar um estatuto jurídico mínimo

de proteção para esses trabalhadores, a fim de adaptar essas novas formas de trabalho ao capitalismo do séc. XXI70.

Quanto à regulamentação, há duas correntes se formando: a que propugna por maior rigidez, de modo que se eliminem por completo a flexibilidade e a liberdade do trabalhador quanto à fixação do seu tempo de trabalho; e uma mais reformista, que permite atender tanto às particularidades das empresas digitais quanto aos interesses dos trabalhadores, estendendo-lhes direitos sociais ao lado da preservação da liberdade já alcançada. A propósito, deve-se dar preferência a esse segundo tipo de regulação (DURAN; FABRELLAS, 2016).

Nos Estados Unidos da América, berço da Uber, não obstante a complexidade do sistema jurídico, destaca-se a aprovação da Lei Assembly Bill 5 (AB-5), que inseriu no Labor Code o teste ABC, pensado a partir de uma decisão proferida pela Corte de Justiça do Estado da Califórnia, no caso *Dynamex operations West, Inc v.* Superior *Court*, em 2018, quando se decidiu que as plataformas deveriam reclassificar os seus trabalhadores independentes, para considerá-los empregados71. A Lei AB-5 também se dirige à proteção de outros tipos de trabalhadores excluídos e consiste em um meio de combate às fraudes trabalhistas, bem como uma medida mais favorável aos trabalhadores que o antigo teste de Borello, embora tenha excepcionado muitas categorias de trabalhadores do âmbito do teste ABC, a exemplo dos médicos (STATE OF CALIFORNIA, 2019).

Com base no Teste ABC, havendo assalariamento, a presunção é pelo vínculo de emprego, a não ser que a empresa demonstre a coexistência das seguintes condições: A) ausência de controle e direção da empresa sobre o trabalho desempenhado; B) o obreiro deve prestar um serviço que esteja fora do negócio principal da empresa contratante; e C) a empresa deve provar que o trabalhador está habitualmente engajado em comércio ou negócio de mesma natureza do trabalho desempenhado. A contrário *sensu*, deduz-se que os requisitos necessários para a configuração do vínculo de emprego na Califórnia são: a subordinação objetiva, entendida como inserção do trabalhador na atividade-fim do tomador e a dependência econômica – requisitos auferidos a partir da aplicação do princípio da primazia da realidade (ROCHA; PORTO; ABAURRE, 2020).

Contudo, em 2020, logo após a vigência da Lei AB-5, determinadas empresas-plataforma, a exemplo da Uber e Lyft, investiram milhões de dólares em uma campanha

70 Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/publication/wcms_714858.pdf. Acesso em: 11 out. 2021.

71Disponível em: https://www.jota.info/opiniao-e-analise/artigos/e-aprovada-na-california-lei-que-considera-empregados-os-trabalhadores-de-aplicativos-20092019. Acesso em: 25 out. 2021.

referendária, que ficou conhecida como *Proposition 22*. Em prejuízo dos trabalhadores, a Proposta 22 foi aprovada em 03.11.2020, excepcionando da Lei AB-5 as empresas que forneçam serviços de transporte ou entrega por meio de apps, criando uma espécie de terceira via contratual – o contrato *gig worker*, com menos benefícios que um contrato padrão de emprego e sem a garantia de um salário mínimo (AMADO; MOREIRA, 2021).

Iniciativas legislativas sobre a regulamentação dessas novas formas de trabalho vêm surgindo em todos os cantos do mundo. Entrementes, pelos limites do presente estudo, far-se-á referência apenas a algumas delas. Na Espanha, o Real Decreto-ley 9, de 11.05.2021, inseriu modificações no Estatuto do Trabalhador e passou a reconhecer expressamente a subordinação algorítmica no âmbito do trabalho em plataformas. A citada lei fixou a presunção do vínculo de emprego de entregadores por meio de plataformas digitais, prevendo, inclusive, a obrigação das empresas de informar aos sindicatos os parâmetros, as regras e as instruções em que os algoritmos se baseiam para a tomada de decisões. O avanço só não foi maior em razão de a lei não ter abrangido outros tipos de serviços em plataformas, como o de motoristas (ESPANHA, 2021).

Na China, apesar do número crescente de ações judiciais envolvendo os trabalhadores da *gig economy*, os uberizados continuam sendo classificados como autônomos, embora um início de regulação tenha ocorrido com a reforma administrativa de 2016, que impôs algumas obrigações às empresas-plataforma (ZOU, 2017).

No citado País, onde há cerca de 200 milhões de *gig workers*, a Administração Estatal de Regulação do Mercado (SAMR), juntamente com outras sete agências administrativas, em 2021, obrigaram empresas-plataforma, a exemplo da Meituan e da Ele.me, a assegurarem aos entregadores de alimentos direitos sociais, tais como: renda básica acima do salário mínimo; benefícios de seguridade social; direitos sindicais e de negociação coletiva; concessão de capacetes; recipientes para guarda de alimentos; estações de descanso; além de exigirem mudanças nos algoritmos usados para avaliar o desempenho dos entregadores. Destaca-se pesquisa realizada entre 2017 e 2019, pela pesquisadora de Harvard, Ya-Wen Lei, que afirma que a situação dos *gig workers* no País vem causando insatisfação não só a eles, como também à sociedade em geral, o que tem propiciado greves e outros tipos de inquietações sociais e trabalhistas, organizadas pelas redes sociais, requerendo maior intervenção do Estado na regulação da matéria72.

---

[72] Disponível em: https://outraspalavras.net/outrasmidias/china-desafia-a-exploracao-dos-apps-de-entrega/. Acesso em: 30 out. 2021.

A Lei portuguesa nº 45/2018, conhecida como *Lei Uber*, estabelece o regime jurídico da atividade de transporte individual e remunerado de passageiros em veículos descaracterizados (TVDE), assim como o regime jurídico das plataformas digitais que organizam e disponibilizam aquela modalidade de transporte. Isso posto, estabelece uma terceira entidade intermediária, o operador de TVDE, pessoa coletiva intermediária entre o motorista e a empresa-plataforma, criando em seu Art. 12º uma presunção de laboralidade entre o motorista e o operador de TVDE, independentemente da denominação contratual que tenha sido estipulada pelas partes (PORTUGAL, 2018).

No entanto, a lei portuguesa vem recebendo críticas por ter tentado artificialmente transformar o que seria uma relação a três (Uber, motorista e cliente) em uma relação a quatro, incluindo o operador de TVDE, como se pretendesse invisibilizar o reconhecimento de uma autêntica relação de emprego entre o trabalhador e a empresa-plataforma. Na prática, a lei prevê que o contrato do motorista – que não necessariamente será de trabalho, já que ela estabelece em seu Art. 10º a possibilidade de existência de motorista independente – seja entabulado por escrito, e com o operador de TVDE. Por outro lado, a própria lei explicita a necessidade de cadastro do motorista na empresa-plataforma, além de fixar para esta outros deveres típicos de empregador, principalmente em matéria de controle do tempo de trabalho (AMADO; MOREIRA, 2021).

Em seus estudos, Amado e Moreira (2021, p. 404) demonstram preocupação com o fato de que a Lei Uber seja estendida em Portugal para outros tipos de serviços prestados por apps, como os dos "riders/estafetas que, com ou sem pandemia, nos trazem a casa a nossa refeição".

Por outro lado, os referidos autores mostram-se otimistas em razão da publicação, em 2021, do Livro Verde sobre o Futuro do Trabalho73, que se debruça sobre o labor em plataformas digitais para criar uma presunção de laboralidade adaptada a esse tipo de trabalho, tornando mais clara e efetiva a distinção entre trabalhador e prestador de serviço autônomo, assinalando que o fato de esses trabalhadores utilizarem seus próprios instrumentos e estarem dispensados dos deveres de assiduidade, não concorrência e pontualidade não é incompatível com a existência de uma relação de emprego com a plataforma.

Portanto, o Livro Verde sobre o Futuro do Trabalho deve servir de inspiração para a regulação ou implementação de políticas públicas na seara das novas formas de trabalho do capitalismo tecnológico, tendo em vista que representa um grande avanço na tentativa de regulamentar essas formas atípicas e fragmentadas de trabalho, promovendo uma cobertura de

73 Disponível em: https://www.portugal.gov.pt/pt/gc22/comunicacao/documento?i=apresentacao-do-livro-verde-sobre-o-futuro-do-trabalho. Acesso em: 28 out. 2021.

proteção social muito mais ampla e estimulando a adesão de todo tipo de trabalhador aos sistemas de segurança e previdência social, independentemente do respectivo vínculo jurídico.

No Brasil, destaca-se a Lei 13.640/2018, denominada *Lei do Uber*, que regulamentou o transporte remunerado privado individual de passageiros no País. A referida lei apenas conferiu aos municípios e ao Distrito Federal competência para regulamentar e fiscalizar esse tipo de transporte em seus territórios, traçando algumas diretrizes gerais, inclusive no tocante à cobrança de tributos municipais. Com relação aos trabalhadores, a lei determina que sejam inscritos como contribuintes individuais do Instituto Nacional do Seguro Social (INSS), além de outras exigências atinentes à habilitação para dirigir e imposição para que possuam certidão negativa de antecedentes criminais (BRASIL, 2018).

Em 5 de janeiro de 2022, foi publicada a Lei nº 14.297, que dispõe sobre medidas de proteção asseguradas ao entregador que presta serviço por intermédio de empresa de aplicativo de entrega durante a vigência da pandemia de Covid-19, prevendo, entre outras medidas, garantia de auxílio financeiro aos adoecidos e seguro contra acidentes. Contudo, a citada lei restringe-se ao período de exceção que se vivencia, não se prestando a regular de forma definitiva as relações de trabalho uberizadas.

Em face do exposto, conclui-se que a legislação brasileira sobre a matéria, produzida até o momento, escusa-se de ingressar na matéria de fundo, relativa ao vínculo jurídico dos trabalhadores uberizados, não lhes concedendo qualquer direito trabalhista de modo definitivo.

### 5.2.1 Por uma proposta legislativa nacional

Dada a necessidade premente de regulamentação das peculiaridades que envolvem o trabalho em plataformas digitais, passa-se à análise das iniciativas legislativas já existentes sobre a matéria no País. Contudo, cabe pontuar que qualquer inovação legislativa por aqui, em matéria trabalhista, deve observar os princípios da vedação do retrocesso, da progressividade, da dignidade e do valor social do trabalho.

Sena (2019) avulta que conforme a concepção sociológica, o trabalho é significante e satisfatório apenas quando praticado em um meio normativo e regulado, a fim de proporcionar autêntica liberdade ao trabalhador no exercício de sua atividade laborativa. Portanto, a ampliação ou reinterpretação das normas de cunho trabalhista, de modo que também incidam nas novas formas de organização do trabalho, mostra-se essencial para a efetividade do valor social do trabalho enquanto princípio fundamental da República.

Nessa toada, a falta de uma legislação no plano nacional que garanta direitos mínimos para os trabalhadores em plataformas digitais, independentemente do tipo de vínculo que estabeleçam com as respectivas empresas-plataforma, tem motivado a apresentação de diversas propostas normativas no Congresso Nacional, como noticiado pela Agência DIAP, em 15.07.2020 74. Principalmente após a decretação da pandemia de Covid-19 e a greve nacional da categoria, em 01.07.2020 (*Breque dos apps*), a agência identificou a tramitação no Congresso brasileiro de cerca de 64 (sessenta e quatro) projetos de lei com os mais distintos objetos.

Devido ao avanço da pandemia, o trabalho em plataformas, particularmente na atividade de entrega de comida e mercadorias, ganhou muita relevância, sobretudo porque esse ramo de negócio passou a ser considerado essencial, desde o reconhecimento do estado de calamidade pública pelo Decreto Legislativo nº 06/2020 75, exigindo, dentre as suas medidas, o isolamento social, impulsionando a proposição de mais projetos de lei envolvendo a temática, bem como a atuação administrativa dos órgãos trabalhistas, como o MPT.

Em virtude da impossibilidade de análise de todos os projetos em trâmite na atualidade, destacam-se três projetos que apresentam alternativas diferentes diante da necessidade de regulação do trabalho em plataformas digitais. São eles: o PL 3748/2020, da deputada Tabata Amaral (PDT/SP); o PL 4172/2020, do deputado Henrique Fontana (PT/RS); e o PL 974, proposto em março de 2021, pelo senador Randolfe Rodrigues (REDE/AP). Todos apresentam graus distintos de proteção atribuída a esses trabalhadores76. Destaca-se, por oportuno, que o artigo 22, I, da Constituição Federal, prevê que compete privativamente à União legislar sobre Direito do Trabalho (BRASIL, 1988).

O PL 3748/2020 77 é o que oferece o menor grau de proteção, ao criar uma nova modalidade de trabalho intitulado *sob demanda*. Começa por excluir esse tipo de trabalhador do âmbito de incidência da CLT, e parece contraditório em vários de seus dispositivos, ao afirmar a plena liberdade do trabalhador quando a prática relativa à execução do trabalho plataformizado demonstra exatamente o contrário, ou seja, que o uberizado labora sob forte controle e subordinação da empresa, sem conhecimento claro sobre o seu regime de trabalho.

---

74 Disponível em: https://www.diap.org.br/index.php/noticias/agencia-diap/89927-trabalhadores-em-aplicativos-e-a-regulamentacao-de-direitos-no-congresso-nacional. Acesso em: 5 out. 2020.

75 Disponível em: https: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/portaria/DLG6-2020.htm. Acesso em: 26 out. 2021.

76 Disponível em: https: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/portaria/DLG6-2020.htm. Acesso em: 26 out. 2021.

presas-aplicativo/. Acesso em: 5 jul. 2021.

77 Disponível em https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2257468. Acesso em: 5 jul. 2021.

É certo que o referido projeto apresenta algum avanço em relação ao que se tem atualmente, que é a mera relação jurídica de trabalho fundada em contrato civil ou comercial de adesão. Nessa conjuntura, aos novos trabalhadores, caso o PL 3748/2020 seja aprovado, ficariam garantidos direitos como: salário mínimo hora; negociação coletiva; assistência em caso de acidente; 13º salário proporcional; férias proporcionais, acrescidas de ⅓; seguro-desemprego; salário-maternidade; inserção na previdência social; normas de segurança e saúde; além de proteção contra discriminação.

A crítica que se faz ao PL 3748 é a de que ao criar essa nova categoria entre o autônomo e o empregado, o citado projeto oferece uma proteção apenas intermediária, criando um tipo inferior de trabalhador, com menos direitos, em uma clara intenção de privilegiar a lógica neoliberal de maior flexibilização e desregulamentação das relações laborais. O ponto negativo do projeto refere-se à precarização da jornada e do salário, na medida em que defende, no Art. 5º, que o tempo efetivo de prestação dos serviços deve ser entendido apenas como "o período compreendido entre o início do deslocamento do trabalhador para a realização do serviço e o término de sua execução"78, institucionalizando o regime de trabalho *just in time*.

Por sua vez, o PL 4172/2020 79 também fornece uma proteção apenas intermediária e consolida diversos outros projetos sobre trabalho plataformizado, indicando que há uma relação de trabalho nessa situação, a ser regulada por uma lei especial, fora da CLT. Assim, cria a figura do contrato de trabalho em plataformas digitais de transporte individual privado ou entrega de mercadorias, passando a definir direitos e obrigações das empresas-plataforma e dos empregados, inclusive determinando que o contrato será por tempo indeterminado.

O referido projeto fundamenta-se no valor social do trabalho, previsto constitucionalmente, e na noção de trabalho decente, desenvolvida pela OIT. Ainda pugna pela máxima transparência quanto às condições contratuais que estabelece, destacando que os algoritmos devem ser submetidos a auditorias, inclusive da inspeção do trabalho, e devem obedecer, igualmente, ao disposto na LGPD.

Sem dúvida, o PL 4172/2020 representa relativo avanço em relação ao anterior, pois apesar de conceder aos trabalhadores direitos trabalhistas e previdenciários semelhantes a ele, reconhece como tempo de serviço, em seu Art. 8º, todo o tempo em que o trabalhador estiver com o aplicativo logado e conectado, independentemente de estar em deslocamento efetivo.

78 Disponível em https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2257468. Acesso em: 5 jul. 2021.

79 Disponível em: https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2259942. Acesso em: 5 jul. 2021.

Vê-se que este projeto tem natureza trabalhista, previdenciária e tributária, uma vez que inclui o trabalhador digital entre os segurados obrigatórios do Regime Geral Previdenciário, fixando valores de alíquotas e criando um novo tipo de contribuição, denominada Contribuição de Intervenção no Domínio Econômico (CIDE), a cargo das plataformas.

O PL 4172/2020 enfatiza, em seu Art. 13, que se durante a execução do serviço, forem observados, na prática, os requisitos do Art. 3º da CLT, configurar-se-á o vínculo de emprego. No parágrafo terceiro do Art. 13, o PL propõe-se a especificar em que casos concretos se poderia configurar a subordinação entre tais trabalhadores e as plataformas para que seja reconhecido o vínculo. Quanto ao salário, o projeto remete a cálculos que levam à possiblidade de que os uberizados percebam remuneração inferior ao salário mínimo. Então, por também tentar criar uma categoria intermediária, as mesmas críticas tecidas ao primeiro projeto de lei são aqui renovadas.

Por fim, o PL 974/2021 preconiza uma proteção mais ampla para o trabalho em plataformas digitais, com a inclusão na CLT de um único artigo, o 235-I, que versa sobre a criação de uma categoria profissional diferenciada, a exemplo da constante no Art. 235-A da CLT, que é a do motorista profissional empregado no transporte rodoviário de passageiros ou de cargas. Com isso, o projeto visa a inserir na CLT uma nova seção, intitulada *Do serviço do motorista de aplicativo*, a fim de abranger não apenas os motoristas que atuam no transporte individual de passageiros, como no caso da Uber, mas também os que operam nos serviços de entrega de alimentos ou mercadorias, qualquer que seja o meio de transporte. Em consulta realizada no site do Senado Federal, em 27.10.2021, nota-se que o referido projeto ainda se encontra em tramitação, além de se verificar que em pesquisa de opinião pública sobre a temática, 542 votantes manifestaram-se favoráveis a ele, contra 73 pessoas que não concordaram com o referido projeto (SENADO, 2021).

O caput do Art. 235-I do PL 974/2021 elenca os direitos sociais a serem conferidos aos motoristas de aplicativos, sem prejuízo de outros assegurados pela CLT e por legislações correlatas, a exemplo de: salário mínimo hora, calculado com base no salário mínimo nacional ou piso salarial fixado para a categoria, o que for mais benéfico ao trabalhador; férias remuneradas anuais de 30 dias, calculada com base na média da remuneração dos 12 meses anteriores, acrescidas de ⅓; descanso semanal remunerado, aferido com base na média da remuneração dos seis dias anteriores ao gozo do descanso, entre outros direitos previstos em acordos e convenções coletivas de trabalho (SENADO, 2021).

O referido projeto, diferentemente dos anteriores, eleva os trabalhadores das plataformas de trabalho *on demand* à condição de empregados, com direitos iguais aos demais

assalariados subordinados. A crítica que se pode fazer ao projeto é a de que por ser extremamente reduzido, pois dispõe de apenas três artigos, deixa de fora várias especificidades que precisam ser traçadas para a adequada regulação do trabalho em plataformas digitais, tais como: as relacionados à recusa de chamadas; critérios de punições; restrições de benefícios; transferência dos custos do trabalho; falta de transparência algorítmica e afins.

Defende-se, por essa razão, a necessidade de maior nível de detalhamento do PL 974/2021 para abranger as especificidades do trabalho uberizado, para que o referido projeto possa ser considerado uma boa alternativa para a regulação do trabalho em plataformas digitais. Como ponto positivo, frisa-se o caráter antidiscriminatório do PL, porquanto insere o uberizado na CLT, ao invés de tentar criar uma nova categoria intermediária de trabalhador, com menor grau de proteção.

Destaca-se a constituição, por meio da Portaria SEPRT/ME nº 1.001, de 4 de setembro de 2019, do Grupo de Altos Estudos do Trabalho (GAET), cujos relatórios conclusivos foram apresentados pelo atual Ministério do Trabalho e Previdência (MTP), em novembro de 2021, com a possibilidade de que suas conclusões sejam acatadas pelo governo federal, criando uma espécie de nova e nefasta reforma trabalhista pós-pandemia. As conclusões do GAET, caso adotadas, trarão ainda mais insegurança e precariedade ao mundo do trabalho (TÔRRES, 2021).

O estudo propõe projetos de leis e emendas constitucionais que afetam diversas áreas do direito. No tocante ao projeto relativo às alterações na CLT, proposto pelo subgrupo Direito do Trabalho e Segurança Jurídica, ressalta-se a proposta de mudança do Art. 3º da CLT, que seria acrescido de um parágrafo segundo, nos seguintes termos: "não constitui vínculo empregatício o trabalho prestado entre trabalhador e aplicativos informáticos de economia compartilhada" (MTP, 2021, n.p.).

Além do Art. 3º, o Art. 442 da CLT também seria alterado para reforçar a impossibilidade de vínculo de emprego com a empresa-plataforma, como se a mera inclusão de dispositivos desse jaez fosse capaz de afastar a incidência, nos casos concretos, do princípio da primazia da realidade. Em verdade, o estudo do GAET constitui um novo projeto de desmonte de direitos sociais, tendo em vista que privilegia apenas os interesses do capital, sem qualquer preocupação em conferir direitos sociais aos plataformizados (TÔRRES, 2021).

Por outro lado, enquanto os referidos projetos não se transformam em lei, defende-se que o ordenamento jurídico já conta com normas adequadas para a configuração do vínculo de emprego do uberizado, que deve receber a proteção das regras e dos princípios do Direito do Trabalho, do Direito Constitucional e do Direito Internacional do Trabalho. Contudo, a alternativa apontada não impede que as especificidades desse novo tipo de relação laboral sejam

detalhadas mediante futura regulamentação, desde que ela não viole os princípios da proteção, da vedação do retrocesso e da valorização do trabalho humano.

## 5.3 Jurisprudência relevante sobre a (in)existência de vínculo de emprego

Enquanto a regulação das novas formas de trabalho continua em discussão no mundo todo, o Poder Judiciário tem sido um importante ator no deslinde da questão em epígrafe, uma vez que os juízes e tribunais têm o dever de solucionar todos os casos postos à sua apreciação, em razão do princípio constitucional da inafastabilidade do controle jurisdicional, previsto no Art. 5º, XXXV, da Constituição Federal (BRASIL, 1988).

O Art. 8º da CLT permite o preenchimento das lacunas do direito material do trabalho a partir do direito estrangeiro, de forma que a Justiça do Trabalho deve passar a utilizar igualmente o direito comparado não apenas de maneira subsidiária, mas com força de norma jurídica efetiva, notadamente quanto aos instrumentos internacionais que ingressam em nosso ordenamento com força de norma constitucional, para que ao lado do controle de constitucionalidade o Judiciário também possa exercer o controle de convencionalidade (BRASIL, 1943).

Sob essa perspectiva, passa-se a um breve comentário sobre as decisões judiciais mais relevantes no mundo e no Brasil sobre o objeto em estudo, demonstrando que o Brasil caminha na contramão da história em matéria de proteção do trabalho uberizado, uma vez que em diversos países, a condição de "autônomos" desses trabalhadores já foi ou está sendo questionada por autoridades judiciais e administrativas, como será demonstrado a partir da análise exemplificativa de algumas dessas decisões.

### 5.3.1 Decisões judiciais estrangeiras

No direito comparado, várias cortes de justiça têm proferido decisões favoráveis ao reconhecimento do vínculo de emprego nas modalidades de trabalho *crowdwork* e trabalho *on demand*. Em 2017, o Tribunal de Justiça da União Europeia, no julgamento do processo nº C-434/2015 (*Asociación Profesional Elite Táxi X Uber System Spain*) entendeu que a Uber é uma empresa de transporte e não apenas de serviços de tecnologia ou "da sociedade de informação", como costuma se apresentar. Por certo, o transporte de pessoas é a atividade econômica que a Uber efetivamente gerencia e realiza. Essa decisão tornou-se extremamente relevante porque as plataformas de trabalho sob demanda não devem ser vistas como meras intermediadoras

tecnológicas, uma vez que prestam serviços específicos no mercado com fins lucrativos, explorando mão de obra (UE, 2017).

Nos Estados Unidos da América, no Estado da Califórnia, também houve decisão similar à anterior no julgamento da class action CV 13-03826-EMC (O'Connor e outros X Uber) em que foi decido que a Uber deve ser qualificada como uma empresa de transporte (EUA, 2015).

A divisão de apelação da Suprema Corte de Nova Iorque, por sua vez, em julgamento de 17.12.2020, constatou que a Uber exerce a atividade econômica de transporte de passageiros, com total controle sobre a atividade de seus motoristas, desde o acesso aos consumidores até a fixação do preço final das corridas, considerando-os empregados80.

A luta dos uberizados pelo reconhecimento de seus direitos, portanto, já nasce internacional, uma vez que primeiro na Califórnia, e posteriormente na Inglaterra, tão logo a Uber se instalou, começaram a surgir os primeiros protestos demonstrando a insatisfação desses trabalhadores com o novo modelo, embora o cenário de precarização e de baixos salários daquela época não fosse tão ruim quanto os atuais, especialmente após o agravamento da crise econômica em virtude da pandemia de Covid-19.

Nesse sentido, uma das decisões de maior repercussão internacional no tocante à qualificação das relações jurídicas uberizadas foi a proferida pelo Employment Tribunal de Londres, em 19.02.2021, no julgamento do processo Yaseen Aslam v Uber BV. Na decisão, que partiu da preliminar de que a Uber é uma empresa de transporte, estabeleceu-se que os trabalhadores da Uber devem ser qualificados como *workers* (trabalhadores) e não como contratantes independentes. Também se destacou que os motoristas se encontram inseridos em uma relação jurídica de trabalho subordinada (REINO UNIDO, 2021).

Na decisão supracitada, a Suprema Corte do Reino Unido enfatizou que o sistema de avaliações realizado pelos clientes, como mera estratégia tecnológica para gerenciar *performances*, em verdade, é uma base para a tomada de decisões finais pela empresa ou pelo algoritmo, o que demonstra que os motoristas laboram em uma posição de acentuada subordinação, sem falar da existência de dependência econômica, sendo o que basta para que as leis relativas à jornada e ao salário lhes sejam aplicadas. A doutrina ressai que só não foi declarada expressamente na decisão que os motoristas da Uber são "empregados" porque, por manobra jurídica dos autores, não houve pedido específico nesse sentido (DE STEFANO, 2016).

80 Disponível em: https://trab21.blog/2020/12/18/suprema-corte-de-nova-iorque-reconhece-motoristas-da-uber-como-empregados/. Acesso em: 5 nov. 2021.

No Uruguai, o Tribunal de Apelações do Trabalho manteve uma decisão de um juiz de Montevideo que afirmou, em 2019, a existência de relação de emprego entre um motorista e a Uber, com base, entre outros diplomas legais, na Recomendação 198 da OIT, alegando a integração do motorista na organização empresarial da Uber81.

No Chile, a Corte de Apelaciones de Concepción, em 15.01.2021, confirmou decisão de um juiz de Concepción que, em 2020, havia reconhecido o vínculo de emprego entre um entregador de alimentos e a plataforma Pedidos YA, com base nos princípios da primazia da realidade e do *in dubio pro operario* (CHILE, 2021).

A Corte de Cassação Francesa, equivalente ao TST brasileiro, já reconheceu algumas vezes o vínculo empregatício de trabalhadores com as respectivas empresas-plataforma. Com efeito, no caso Take Eat Easy, de 2018, a Corte qualificou como de emprego a relação existente entre a plataforma e os seus entregadores ciclistas. Após essa importante decisão, a maioria desses trabalhadores deve ser qualificada como empregado na França, o que permite que se beneficiem da proteção do Direito do Trabalho e da Seguridade Social (DOCKÈS, 2020).

Do mesmo modo, no julgamento do caso nº 374, em 04.03.2020, a Corte francesa decidiu que um motorista da Uber deve ser enquadrado como empregado subordinado, sendo fictícia a sua qualificação como autônomo, uma vez que não cria sua própria clientela, mantendo-se fora do mercado; não fixa a tarifa de seus serviços; e não determina as condições gerais de prestação do seu labor. A Corte afirmou, ainda, que a subordinação também decorre do controle realizado pelo sistema de geolocalização, que possibilita a vigilância intensa dos trabalhadores. Por fim, destacou a situação de dependência econômica para flexibilizar a noção tradicional de subordinação, coadunando o proposto na presente dissertação (FRANÇA, 2020).

Na Suíça, em 2019, um tribunal trabalhista em Lausanne decidiu que a relação entre um motorista e a plataforma Uber é de emprego, devendo ser aplicada a legislação trabalhista82. Em 2020, ainda na Suíça, decisão do tribunal de Vaud também reconheceu o *status* de empregado de motorista da Uber, sendo que dessa vez, a plataforma não recorreu mais naquele país83. Segundo Carelli (2021), a Bélgica também já decidiu, sem possiblidade de recurso, pelo vínculo de emprego com empresa-plataforma84.

---

81 Disponível em: https://federicorosenbaum.blogspot.com/2020/06/fin-del-partido-uruguay-los-choferes-de.html. Acesso em: 5 nov. 2021.

82 Disponível em: https://www.swissinfo.ch/eng/court-ruling_uberpop-driver-wins--landmark--unfair-dismissal-case/44941794. Acesso em: 5 nov. 2021.

83 Disponível em: https://www.swissinfo.ch/eng/swiss-court-confirms-uber-status-as--employer-/46036976. Acesso em: 5 nov. 2021

84 Disponível em: https://trab21.blog/2021/06/16/o-enviesamento-de-conceitos-basicos-sobre-a-uberizacao-o-poder-judiciario-brasileiro-mais-uma-vez-na-contramao-artigo-de-rodrigo-carelli/. Acesso em: 5 nov. 2021

Por sua vez, o Bundesarbeitgericht, a Corte Superior do Trabalho da Alemanha, em 01.12.2020, considerando que os sistemas de avaliação das plataformas e os elementos de gamificação fazem com que o *crowdworker* se torne permanentemente ativo, reconheceu o vínculo de emprego de um trabalhador com plataforma de microtarefa, enfatizando que a execução efetiva de pequenas encomendas (micro jobs) por usuários de uma plataforma *on-line* pode resultar em uma relação de emprego (ALEMANHA, 2020).

Na Itália, já há algumas decisões favoráveis à subordinação e à dependência de entregadores por aplicativos. Em novembro de 2020, um juiz de Palermo julgou uma demanda em que identificou subordinação algorítmica entre o entregador e a plataforma Glovo, determinando a aplicação da legislação trabalhista, inclusive relativa ao pagamento de salário mínimo, previsto em acordo coletivo do setor terciário (ROCHA; PORTO; ABAURRE, 2020).

Na Espanha, também existem inúmeras decisões favoráveis a trabalhadores de plataformas como a Uber, Deliveroo e Glovo. Destaca-se recente e importante decisão do Tribunal Supremo da Espanha (STS 2924/2020) que, em 25.09.2020, julgando a relação laboral de entregadores com a plataforma Glovo, entendeu que o verdadeiro meio de produção é a programação informática que organiza a atividade econômica, sendo a motocicleta, os celulares e afins apenas meios acessórios. Alegou, ainda, a existência de uma forte insegurança econômica dos entregadores da Glovo, o que faz com que fiquem mais tempo à disposição em troca de salário. Além disso, a plataforma dispõe unilateralmente de todas as informações necessárias para estabelecer como o trabalho deve ser prestado. Por fim, todas as decisões comerciais são tomadas pela plataforma, o que demonstra que ela não é mera intermediária (ESPANHA, 2020). A decisão baseou-se no requisito da *ajenidad*, demonstrando que os entregadores realizam seu trabalho por conta alheia, além de se encontrarem fora do mercado.

Desse modo, após a decisão do Tribunal Supremo, no sentido de reconhecer de forma contundente o vínculo de emprego com a Glovo, como consequência da referida decisão, em 28.10.2020, constituiu-se uma mesa de diálogo social, composta por governo nacional, sindicatos e empresas para a elaboração de uma "*ley rider*", de forma a evitar as fraudes contra essas novas formas de trabalho. Essa negociação gerou, na Espanha, a edição do Real Decreto-Ley 9/2021, referido no item anterior (ROCHA; PORTO; ABAURRE, 2020).

Por fim, o Tribunal de Apelação de Amsterdã, em 16.02.2021, julgou procedentes os pedidos constantes de uma ação coletiva ajuizada pela Federação do Movimento de Comércio Holandês (FNV), afirmando, no item 2.6 da decisão, que o algoritmo "Frank", da plataforma Deliveroo, é arquitetado para influenciar fortemente o comportamento dos entregadores. A partir dessa conclusão, aliada a outros indícios, a Corte afirmou que apesar da liberdade

conferida aos entregadores de alimentos da plataforma, eles têm direito a um contrato de trabalho subordinado (HOLANDA, 2021).

### 5.3.2 Decisões judiciais brasileiras: jurimetria e *dumping* social

No Brasil, enquanto projetos de lei não se transformam em lei, a batalha jurídica acerca do *status* dos uberizados continua acirrada.

As primeiras e segundas instâncias trabalhistas seguem produzindo decisões contraditórias, tanto reconhecendo quanto negando o vínculo de emprego. De fato, já há inúmeras decisões que reconhecem o vínculo empregatício entre a empresa-plataforma e os trabalhadores, inclusive já referidas ao longo deste trabalho.

Cita-se, por oportuno, o julgamento do ROT 0000416-06.2020.5.11.0011, em que o TRT da 11ª Região utilizou as noções de subordinação clássica, objetiva, estrutural, psíquica e algorítmica para reconhecer o vínculo de emprego entre um motorista e a Uber, com fundamento nos princípios da dignidade da pessoa humana, do valor social do trabalho, da livre iniciativa, da função social da propriedade e da máxima efetividade dos direitos constitucionais, explicitando que a leitura dos artigos 2º, 3º e 6º da CLT deve ser efetuada com o mesmo olhar moderno e disruptivo que pauta os sistemas das plataformas digitais (BRASIL, 2021).

Na instância máxima trabalhista, as decisões proferidas até o momento têm sido favoráveis às plataformas digitais (decisões da oitava, quarta e quinta turmas do TST). Na prática, as decisões da 4ª e 5ª turmas do TST, respectivamente nos julgamentos dos recursos nº 10575-88.2019.5.03.0003, tendo como relator o Ministro Alexandre Luiz Ramos, de 11.09.2020, e nº 1000123-89.2017.5.02.0038, cujo relator foi o Ministro Breno Medeiros, de 05.02.2020, negaram o reconhecimento de vínculo empregatício de motoristas da Uber (BRASIL, 2020).

Nessas decisões, a Corte decidiu pela autonomia dos obreiros por ausência do clássico requisito da subordinação jurídica, além de negar vigência ao artigo 6º da CLT, que trata dos novos meios de controle informatizados.

Enfatiza-se que dos poucos processos que tramitam na atualidade no TST, acerca do reconhecimento de vínculo de emprego na relação uberizada, quatro já decidiram pela ausência do referido vínculo. Contudo, como uma luz no fim do túnel, sublinha-se a decisão proferida pela 3ª Turma do TST no julgamento do RR nº 100353-02.2017.5.01.0066, em que o Ministro Godinho Delgado, relator, votou favoravelmente ao reconhecimento do vínculo de emprego de um motorista da Uber, atestando expressamente a existência de todos os requisitos da relação

de emprego e afirmando que o Brasil já possui legislação que se adequa perfeitamente para regular essas novas relações de trabalho uberizadas. Em 15 de dezembro de 2021, o Ministro Alberto Luiz Bresciani proferiu seu voto seguindo o entendimento do susodito relator, firmando maioria favorável à tese da configuração do vínculo de emprego, o que configura uma vitória para a categoria85.

O MPT, no que diz respeito à atuação judicial, propôs inúmeras ações contra as megaplataformas, a exemplo da ACPCiv nº 0000295-13.2020.5.07.0003, contra a 99 Tecnologia Ltda, requerendo uma série de obrigações com o intuito de proteger, emergencialmente, seus prestadores de serviços contra os riscos da Covid-19, além de exigir o cumprimento de normas mínimas referentes à segurança e saúde do trabalho, tendo em vista que estudo recente do Dieese aponta que o número de entregadores e *motoboys* aumentou 3,5% durante a pandemia, chegando a cerca de novecentos e cinquenta mil, em dezembro de 2020, em todo o País86.

Fora do contexto da pandemia, o MPT também atua desde 2016, postulando o reconhecimento de vínculo de emprego entre os trabalhadores e as respectivas empresas-plataforma. Nesse sentido, a primeira ação coletiva proposta foi a Ação Civil Pública nº 1001058-88.2018.5.02.0008, contra a *Loggi* Tecnologia Ltda, referida em item anterior. Atualmente, existem cerca de doze ações em âmbito nacional tencionando o reconhecimento de vínculo de emprego com as maiores empresas-plataforma do País, sendo que quatro dessas ações foram propostas na mesma data, em 8 de novembro de 2021, contra as empresas Uber, 99, Rappi e Lalamove87.

Recentemente, a Justiça do Trabalho começou a perceber uma conhecida prática de manipulação da jurisprudência, introduzida pelas plataformas digitais, também denominada de *jurimetria*, que impede a formação de jurisprudência contrária aos seus interesses. Assim, as empresas-plataforma tentam firmar acordos em processos com potencialidade de derrota, a depender da composição do órgão julgador, somente deixando ir a julgamento os processos com grau elevado de chance de vitória de sua tese principal, no sentido de que os respectivos prestadores de serviço não são empregados.

85 Disponível em: https://www.conjur.com.br/2020-dez-02/relator-processo-tst-defende-vinculo-entre-motorista-uber. Acesso em: 5 nov. 2021.

86 Disponível em: https://www.cartacapital.com.br/politica/projeto-que-ampara-entregadores-segue-engavetado-ha-quase-um-ano/. Acesso em: 18 mar. 2021.

87 Disponível em: https://economia.ig.com.br/2021-11-08/mpt-acao-trabalhista-uber-rappi-99-vinculo.html. Acesso em: 8 nov. 2021.

Essa prática processual desleal vem sendo combatida pelos tribunais do trabalho, a exemplo dos TRTs da 3ª, 4ª, 7ª, 11ª e 15ª Região, que vêm deixando de homologar acordos propostos pelas plataformas sob a alegação geral de ilicitude de seu objeto e abuso do direito processual, caracterizado pela adoção da estratégia de manipulação da jurisprudência, o que viola os princípios do devido processo legal, do juiz natural, da cooperação e da boa-fé.

Orsini e Leme (2021) alertam para a ocorrência de uma litigância manipulativa da jurisprudência por meio da tática da conciliação seletiva, em que as empresas-plataforma, a partir de programas informatizados e de estatística, dirigem a jurisprudência em um único sentido, que não corresponde à realidade científica do tema. Afirmam, ainda, que quando o Judiciário permite que isso ocorra, contribui para o acesso desigual à justiça e para rachaduras na própria estrutura da formação da jurisprudência enquanto arena democrática de afirmação de direitos.

Com isso, em 17.03.2021, o TRT da 3ª Região, no julgamento do RORSum 0010746-88.2020.5.03.0139, em que reconheceu a existência de um contrato de trabalho intermitente de um motorista da Uber, deixou de homologar acordo proposto pela plataforma com a intenção de afastar a relação de emprego, alegando a ilicitude de seu objeto (Art. 104 do CC), além de fraude trabalhista, nos termos do Art. 9º da CLT, e fraude ao juízo natural, uma vez que a Uber fazia prévia seleção dos processos a serem julgados, escolhendo os julgadores e manipulando ardilosamente a jurisprudência relativa à matéria (BRASIL, 2021).

O TRT da 4ª Região também deixou de homologar acordo envolvendo a plataforma Uber por verificar abuso de direito, violação ao princípio da paridade de armas, uso da jurimetria e *dumping* social. Assim, a 8ª turma do TRT, no julgamento do acórdão RORSum 0020750-38.2020.5.04.0405, em 22.09.2021, decidiu pelo vínculo de emprego de um ex-motorista da Uber, alegando fraude algorítmica (BRASIL, 2021). Na referida decisão, o relator reconheceu a existência de *dumping* social, condenando a Uber, de ofício, ao pagamento de indenização por dano social no valor de R$ 1.000.000, 00 (um milhão de reais).

Observa-se que a prática de *dumping* social se verifica não só pelo uso da jurimetria como também pela própria situação de desregulamentação e precarização associada ao trabalho uberizado. Com efeito, Souto Maior, Moreira e Severo (2014, p. 25) afirmam que embora o conceito tenha surgido na área internacional, na esfera trabalhista, considera-se *dumping* social

> o rebaixamento do nível e da qualidade de vida dos trabalhadores, advindo da prática de conduta socialmente reprovável do empregador, caracterizada pelo desrespeito reiterado e inescusável dos direitos trabalhistas, gerando ao empregador o efeito potencial, atingido ou não, da obtenção de uma vantagem econômica sobre outros

> empregadores que cumprem regularmente as obrigações jurídicas trabalhistas, incentivando, reflexamente a concorrência desleal.

Defendem, ainda, em face dessa ilicitude, a possibilidade de condenação das empresas, de ofício, pela Justiça do Trabalho, fixando-se uma indenização por *dumping* social, considerado uma das manifestações de dano social. De fato, o dano social originado de um ato ilícito seria o gênero do qual decorrem o dano moral coletivo (extrapatrimonial) e o *dumping* social (mensurável). Assim, a indenização por *dumping* social é devida uma vez que a utilização de institutos jurídicos com vistas a fraudar e precarizar as relações de trabalho "contraria, frontalmente, o projeto constitucional que fora destinado à legislação trabalhista, no sentido da melhoria da condição social dos trabalhadores" e da valorização do trabalho humano (SOUTO MAIOR; MOREIRA; SEVERO, 2014, p. 25).

Como visto, apesar da resistência dos tribunais brasileiros em reconhecer direitos trabalhistas aos uberizados, percebe-se que, pelo menos nas instâncias inferiores, a situação de total desproteção começa a receber freios em parte devido às decisões favoráveis aos uberizados, proferidas por autoridades administrativas, legislativas e judiciárias, no plano internacional.

## 6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O avanço da tecnologia é uma realidade, e já não é possível cogitar interromper ou diminuir o seu fluxo. Por outro lado, trabalho, técnica e tecnologia são umbilicalmente ligados, uma vez que a tecnologia decorre do labor humano. Assim, o avanço tecnológico aliado às novas formas de organização do capital e do trabalho, juntamente com outros fenômenos atinentes ao atual estágio do capitalismo – como globalização, neoliberalismo, desindustrialização, flexibilização, desregulamentação – têm servido para invisibilizar o trabalhador e intensificar a exploração do trabalho no mundo todo.

Contudo, não se pode perder a percepção de que o trabalho é o centro da vida humana e sempre se localiza fisicamente em algum ponto, ainda que o produto dele seja recebido, em razão da tecnologia, de forma quase instantânea, em qualquer outra parte do mundo. Por sua vez, o trabalhador é sempre uma pessoa de carne e osso, realizando o seu trabalho no mundo físico, com necessidades reais ligadas à sobrevivência e à dignidade, o que demanda uma proteção jurídica adequada.

O novo cenário do mercado de trabalho, vinculado a uma crise mais acentuada do capitalismo e ao consequente aprofundamento da flexibilização laboral, por meio de reformas supressoras de direitos fundamentais, ligado à retórica das plataformas digitais que se autoclassificam como empresas de intermediação tecnológica quando, na verdade, são empregadoras e se negam a se submeter às regulações estatais, têm servido para gerar mais concorrência entre os trabalhadores, lançando-os em uma nuvem de insegurança, subemprego e informalidade.

Por cúmulo, nessa sociedade do máximo desempenho, o indivíduo é bombardeado com uma ilusão de liberdade, embora na prática cotidiana de seu labor, encontre-se mais subordinado do que nunca ao mercado, originando esgotamentos psíquicos típicos dessa época, como depressão e síndrome de Burnout.

Por outro lado, esses novos modelos desregulamentados possibilitam a ocorrência do chamado *dumping* social, uma vez que propiciam concorrência desleal entre os novos negócios e os modelos tradicionais de contratação de mão de obra.

É nesse cenário que surge a empresa Uber, como protótipo dos novos modelos de negócios do capitalismo de plataforma, propiciados pelo aprofundamento das reformas e pelas décadas de afrouxamento de direitos sociais. Nessa perspectiva, a empresa vende uma “nova ideia de negócio” em que utiliza parceiros ao invés de empregados, como se fosse possível ao

capital se substituir ao legislador e ao constituinte, estipulando uma nova forma de contratação de mão de obra capaz de afastar a incidência do direito, sem que isso configure fraude.

Em decorrência do aprofundamento desse modelo precarizador, que tem levado a insatisfações e manifestações sociais no mundo todo, e enquanto o Poder Legislativo não cumpre o seu papel constitucional de regular as questões sociais urgentes, decisões judiciais tentam solucionar a questão. Rechaça-se de pronto a manutenção da situação atual, na qual há uma completa exclusão de qualquer tipo de proteção social, trabalhista ou previdenciária para esses trabalhadores, tendo em vista a sua falsa classificação como autônomos ou MEI.

Por sua vez, as propostas intermediárias de regulação, como a criação do *trabalhador sob demanda*, prevista no Projeto de Lei da deputada Tabata, sob o fundamento de que se deve proteger minimamente o trabalhador sem inviabilizar economicamente os novos modelos de negócios, não servem para solucionar essa dimensão da nova questão social, uma vez que tais propostas acabam por criar a figura do trabalho sob demanda e do trabalhador *just in time*, eliminando a ideia central de tempo à disposição, o que, na prática, gera insegurança e precariza as relações laborais.

A proposta mais condizente com o constitucionalismo instaurado a partir de 1988, portanto, é a que considera que por ser o Direito do Trabalho um ramo progressista e dinâmico, não deve incidir apenas sobre o trabalho no molde fordista típico, que depende da subordinação clássica, mediante a estipulação prévia de jornada de trabalho e salário.

Para a corrente expansionista do Direito do Trabalho, portanto, incluídas as propostas evolutivas da ideia de subordinação, de *ajenidad* e de dependência econômica, torna-se necessário aplicar a atual legislação do trabalho às novas relações do capitalismo de plataforma, tendo em vista a necessidade de proteção dos trabalhadores uberizados, a exemplo dos motoristas da Uber ou entregadores da *Loggi*, entre tantos outros trabalhadores que laboram sob rígido controle algorítmico e sob dependência econômica das empresas-plataforma.

Ao contrário da jurisprudência que começa a se formar em países desenvolvidos, o Legislativo e o Judiciário brasileiros ainda não se convenceram da necessidade urgente de conferir proteção a esses novos trabalhadores que, conforme as pesquisas empíricas apontadas, encontram-se a cada dia mais precarizados, com o aumento da concorrência em razão do desemprego; crescimento dos gastos com combustíveis e instrumentos de trabalho; entre outros fatores agravados pela crise econômica e pandêmica vivenciada de forma global nos últimos anos, levando à ampliação das jornadas de trabalho com a consequente diminuição da renda auferida e com desrespeito total às normas ambientais.

Por outro lado, em face do atual estado da arte sobre o tema em estudo, e da preocupação internacional com essas novas formas de trabalho desregulamentadas, inclusive por parte da OIT, que aponta para a precarização e consequente necessidade de transparência algorítmica, torna-se paulatinamente desumano e artificioso que os tribunais nacionais continuem a decidir pela ausência do vínculo de emprego, enxergando esses trabalhadores como "empreendedores", uma vez que um simples olhar atento pelos centros urbanos do País é capaz de revelar, por exemplo, motofretistas laborando em jornadas excessivas, em suas motos velhas e sem manutenção, sem direitos, sem previdência, sem EPI e arriscando-se a sofrer violentos acidentes de trabalho para perceberem no fim do mês um salário que mal dá para a sobrevivência.

Quanto aos trabalhadores de plataformas digitais de trabalho sob demanda, embora componham categorias fluidas e diversificadas de trabalhadores, o que contribui para que ainda não consigam se organizar satisfatoriamente no plano coletivo, defende-se que há solução suficiente no ordenamento jurídico nacional, bem como nas convenções e nos tratados internacionais ratificados pelo Brasil, para a regulação e proteção das relações de trabalho daí decorrentes, as quais devem continuar sendo apreciadas pela Justiça do Trabalho.

Impende destacar que no que diz respeito à regulação dessas novas relações laborais, não se vislumbra qualquer problema jurídico, apenas econômico, social e político, porque juridicamente, o ordenamento pátrio, principalmente por intermédio de suas normas principiológicas, que têm força normativa, consegue dar respostas satisfatórias para a solução da questão, no sentido da valorização do trabalho desses profissionais.

Desse modo, denota-se a premência de trazer os trabalhadores por aplicativos, as empresas e os sindicatos para o centro das negociações em que os direitos desses profissionais estejam sendo discutidos afim de adequar as peculiaridades do trabalho em plataformas digitais à legislação vigente ou à legislação a ser produzida, tal qual ocorreu na Espanha.

Conclui-se, pois, que para que haja a efetivação dos direitos fundamentais sociais desses novos trabalhadores, é preciso revisitar o princípio do valor social do trabalho, que também necessita ser lido à luz das inovações tecnológicas incidentes sobre o mercado de trabalho atual. Nesse sentido, os atores que lidam com a questão trabalhista devem unir forças para exigir a efetividade das normas e dos princípios internacionais, laborais e constitucionais referidos ao longo deste trabalho, com vistas à proteção dos trabalhadores uberizados, sob pena de aprofundamento da precarização na seara laboral, com consequentes retrocessos sociais e violências de todas as ordens, que já começam a repercutir na sociedade.

# REFERÊNCIAS


ABÍLIO, Ludmila Costhek. Uberização: do empreendedorismo para o autogerenciamento subordinado. **Psicoperspectivas**, Viña del Mar, v. 18, n. 3, p. 1-11, nov. 2019. Disponível em: http://dx.doi.org/10.5027/psicoperspectivas-vol18-issue3-fulltext-1674. Acesso em: 16 ago. 2020.

ABÍLIO, Ludmila Costhek. Plataformas digitais e uberização: globalização de um Sul administrado? **Contracampo**, Niterói, v. 39, n. 1, p. 12-26, abr./jul. 2020a. Disponível em: https://doi.org/10.22409/contracampo.v39i1. Acesso em: 14 ago. 2020.

ABÍLIO, Ludmila Costhek. Uberização: a era do trabalhador just-in-time? **Estudos Avançados**, São Paulo, v. 34, n. 98, p. 111-126, jan./abr. 2020b. Disponível em: https://doi.org/10.1590/s0103-4014.2020.3498.008. Acesso em: 16 ago. 2020.

ABRANTES, José João. **Contrato de trabalho e direitos fundamentais**. Coimbra: Coimbra, 2005.

ADAMS-PRASSL, Jeremias. Gestão algorítmica e o futuro do trabalho. In: CARELLI, Rodrigo de L.; CAVALCANTI, Tiago M.; FONSECA, Vanessa P. da. (org.). **O futuro do trabalho**: os efeitos da revolução digital na sociedade. Brasília: E-books ESMPU, 2020. p. 85-100. Disponível em: http://escola.mpu.mp.br/publicacoes/obras-avulsas/e-books-esmpu/futuro-do-trabalho-os-efeitos-da-revolucao-digital-na-sociedade. Acesso em: 26 out. 2021.

ALEMANHA. **Bundesarbeitgericht. Pressemitteilung Nr. 43/20, de 01 de dezembro de 2020**. Disponível em: https://polit-x.de/de/documents/4741965/bund/bundesgerichte/bag/pressemitteilung-2020-12-01-arbeitnehmereigenschaft-von-crowdworkern. Acesso em: 8 nov. 2021.

ALEXY, Robert. **Teoria dos direitos fundamentais**. Trad. Virgílio Afonso da Silva. 2. ed. 4. tir. São Paulo: Malheiros, 2015.

ALEXY, Robert. **Teoria da argumentação jurídica**. Trad. Zilda Hutchinson Schild Silva. 5. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2020.

ALOISI, Antonio. Commoditized workers: case study research on labor law issues arising from a set of *on demand*/gig economy platforms. **Comparative Labor Law & Policy Journal**, Milão, v. 37, n. 3, p. 653-690, primavera 2016. Disponível em: https://heinonline.org/HOL/Page?handle=hein.journals/cllpj37&collection=journals&id=689&startid=689&endid=726. Acesso em: 26 jul. 2020.

AMADO, João Leal; MOREIRA, Teresa Coelho. A Uber, o motorista e o cliente: três ou quatro? A propósito de uma decisão do *Supreme Court* do Reino Unido. **Revista Internacional de Direito do Trabalho – RIDT**, Lisboa, n. 2, p. 377-406, set. 2021. Disponível em: https://idt.fdulisboa.pt/ridt/ridt2/a-uber-o-motorista-e-o-cliente-tres-ou-quatro-a-proposito-de-uma-decisao-do-supreme-court-do-reino-unido/. Acesso em: 27 out. 2021.

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

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. Disponível em: https://doi.org/10.22409/contracampo.v39i1. Acesso em: 15 ago. 2020.

ANTUNES, Ricardo. **O privilégio da servidão**: o novo proletariado de serviços na era digital. 2. ed. São Paulo: Boitempo, 2020a.

ANTUNES, Ricardo (org.). **Uberização, trabalho digital e indústria 4,0**. 1. ed. São Paulo: Boitempo, 2020b.

ARANGUIZ, Ane; BEDNAROWICZ, Bartlomiej. Adapt or perish: recent developments on social protection in the EU under a gig deal of pressure. **European Labour Law Journal,** Bélgica, v. 9, n. 4, p. 329-345, dez. 2018. Disponível em: https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/2031952518817569. Acesso em: 26 jul. 2020.

ARENDT, Hannah. **A condição humana**. 10. ed. 7. reimp. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 2008.

ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE NORMAS TÉCNICAS. **NBR 10520**: apresentação de citações em documentos. Rio de Janeiro, ago. 2002.

ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE NORMAS TÉCNICAS. **NBR 6023**: informação e documentação: elaboração: referências. Rio de Janeiro, 2018.

BALERA, Wagner. O valor social do trabalho. **Revista LTr**, v. 58, n. 10, out.1994.

BARCELLOS, Ana Paula de. Neoconstitucionalismo, direitos fundamentais e controle das políticas públicas. In: SARMENTO, Daniel; GALDINO, Flavio (org.). **Direitos fundamentais**: estudos em homenagem ao professor Ricardo Lobo Torres. Rio de Janeiro: Renovar, 2006.

BARCELLOS, Ana Paula de. **A eficácia jurídica dos princípios constitucionais**: o princípio da dignidade da pessoa humana. 3. ed. rev. e atual. Rio de Janeiro: Renovar, 2011.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 6. ed. rev. e ampl. São Paulo: LTr, 2010.

BAUMAN, Zygmunt. **Modernidade líquida**. Trad. de Plínio Dentzien. Rio de Janeiro: Zahar, 2001.

BARROSO, Luís Roberto. **Interpretação e aplicação da constituição**: fundamentos de uma dogmática constitucional transformadora. 7. ed. rev. São Paulo: Saraiva, 2009.

BECK, Ulrich. **Sociedade de risco**: rumo a uma outra modernidade. Trad. de Sebastião Nascimento. 2. ed. São Paulo: 34, 2011.

BOBBIO, Norberto. **A era dos direitos**. Trad. Carlos Nelson Coutinho. Rio de Janeiro: Elsevier, 2004.

BONAVIDES, Paulo. **Curso de Direito Constitucional**. 27. ed. São Paulo: Malheiros, 2012.

BRAGA, Ruy. **A rebeldia do precariado**: trabalho e neoliberalismo no Sul global. 1. ed. São Paulo: Boitempo, 2017.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 21 mar. 2020.

BRASIL. **Decreto-Lei nº 2.848, de 07 de dezembro de 1940**. Institui o Código Penal. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del2848.htm. Acesso em: 10 mar. 2020.

BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 10 mar. 2020.

BRASIL. **Decreto nº 3.321, de 30 de dezembro de 1999**. Promulga o Protocolo de São Salvador, 1999. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3321.htm. Acesso em: 1 out. 2021.

BRASIL. **Lei nº 8.078, de 11 de setembro de 1990**. Dispõe sobre a proteção do consumidor e dá outras providências. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8078compilado.htm. Acesso em: 7 nov. 2021.

BRASIL. **Lei nº 9.279, de 14 de maio de 1996**. Regula direitos e obrigações relativos à propriedade industrial. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9279.htm. Acesso em: 7 nov. 2021.

BRASIL. **Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002**. Institui o Código Civil. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/L10406compilada.htm. Acesso em: 10 mar 2020.

BRASIL. **Lei Complementar nº 123, de 14 de dezembro de 2006**. Estabelece o Estatuto Nacional da Microempresa e da Empresa de Pequeno Porte. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/lcp/lcp123.htm. Acesso em: 21 out. 2021.

BRASIL. **Lei nº 11.419, de 19 de dezembro de 2006**. Dispõe sobre a informatização do processo judicial. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2006/lei/l11419.htm. Acesso em: 10. dez. 2021.

BRASIL. **Lei nº 11.442, de 05 de janeiro de 2007**. Dispõe sobre o transporte rodoviário de cargas por conta de terceiros e mediante remuneração. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2007/lei/l11442.htm. Acesso em 10 dez. 2021.

BRASIL. **Lei nº 12.529, de 30 de novembro de 2011**. Estabelece as infrações à ordem econômica. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2011/lei/l12529.htm. Acesso em: 6 nov. 2021.

BRASIL. **Lei nº 12.551, de 15 de dezembro de 2011**. Altera o art. 6º da CLT para equiparar os efeitos jurídicos da subordinação exercida por meios telemáticos e informatizados à exercida por meios pessoais e diretos. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2011/lei/l12551.htm. Acesso em: 5 nov. 2021.

BRASIL. **Lei nº 13.429, de 31 de março de 2017**. Altera dispositivo da lei nº 6.019/74, que dispõe sobre o trabalho temporário nas empresas urbanas e dá outras providencias. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13429.htm. Acesso em: 6 nov. 2021.

BRASIL. **Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017**. Altera a CLT. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm. Acesso em: 6 nov. 2021.

BRASIL. **Lei nº 13.640, de 26 de março de 2018**. Altera a Lei 12.587/2012 para regulamentar o transporte remunerado privado individual de passageiros. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/lei/l13640.htm. Acesso em: 6 nov. 2021.

BRASIL. **Lei nº 13.709, de 14 de agosto de 2018**. Dispõe sobre a proteção de dados pessoais e altera a Lei nº 12.965, de 23 de abril de 2014 (Marco Civil da Internet). Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/lei/l13709.htm. Acesso em: 5 out. 2021.

BRASIL. **Lei nº 13.874, de 20 de setembro de 2019**. Institui a declaração de direitos de liberdade econômica. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2019/lei/L13874.htm. Acesso em: 16 set. 2021.

BRASIL. **Lei nº 14.297, de 05 de janeiro de 2022**. Dispõe sobre medidas de proteção asseguradas ao entregador que presta serviço por intermédio de empresa de aplicativo de entrega durante a vigência da emergência em saúde pública decorrente do coronavírus responsável pela covid-19. Disponível em: https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/lei-n-14.297-de-5-de-janeiro-de-2022-372163123. Acesso em: 9 jan. 2022.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **ADPF nº 324**. Relator: Ministro Luís Roberto Barroso. Brasília, 1 out. 2020. Disponível em: https://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=4620584. Acesso em: 25 maio 2021.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Ação Declaratória de Constitucionalidade (ADC) nº 48**. Relator: Ministro Luís Roberto Barroso. Brasília, 27 out. 2020. Disponível em: http://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=5245418. Acesso em: 22 nov. 2021

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Reclamação Constitucional nº 46356 RS**. Relatora: Ministra Cármen Lúcia. Brasília, 23 mar. 2021. Disponível em: https://stf.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/1183767518/reclamacao-rcl-46356-rs/inteiro-teor-1183767521. Acesso em: 25 maio.2021.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Recurso Extraordinário nº 958.252**. Relator: Ministro Luiz Fux. Brasília, 30 ago. 2018. Disponível em:

https://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=TP&docID=750817537. Acesso em: 06 dez 2021.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Recurso extraordinário nº 635.546, onde foi firmada a tese de Repercussão Geral nº 383**. Relator: Ministro Marco Aurélio. Brasília, 29 mar. 2021. Disponível em: http://www.stf.jus.br/portal/jurisprudenciarepercussao/verAndamentoProcesso.asp?incidente=4032750&numeroProcesso=635546&classeProcesso=RE&numeroTema=383. Acesso em: 25 maio 2021.

BRASIL. Superior Tribunal de Justiça. **Conflito de competência nº 174798 – PB (2020/0236719-6)**. Rel.: Ministro Moura Ribeiro. Brasília, 19 out. 2020. Disponível em: https://www.conjur.com.br/dl/decisao-stj-acao-danos-motorista-99.pdf. Acesso em: 5 dez. 2021.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Agravo de instrumento em Recurso de Revista nº 10575-88.2019.5.03.0003**. 4ª Turma. Relator: Min. Alexandre Luiz Ramos, Brasília, 9 set. 2020. Disponível em: https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/925275204/agravo-de-instrumento-em-recurso-de-revista-airr-105758820195030003. Acesso em: 4 out. 2020.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Recurso de Revista nº 1000123-89.2017.5.02.0038**. 5ª Turma. Relator: Min. Breno Medeiros, Brasília, 5 fev. 2020. Disponível em: https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/807016681/recurso-de-revista-rr-10001238920175020038/inteiro-teor-807016787. Acesso em: 4 out. 2020.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. **Recurso Ordinário nº 0010239-44.2020.5.03.0005**. 7ª Turma. Relator: Marcelo Lamego Pertence, Minas Gerais, 4 dez. 2020. Disponível em: https://trt-3.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/1139081279/rops-10239442020503005-mg-0010239-4420205030005/inteiro-teor-1139081289. Acesso em: 8 nov. 2021.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 7ª Região. **Recurso Ordinário nº 0001539-61.2017.5.07.009**. 2ª Turma. Relator: Francisco José Gomes da Silva, Ceará, 2 jul. 2021. Disponível em: https://www.focus.jor.br/wp-content/uploads/2021/07/Documento_cbad187.pdf. Acesso em: 5 dez. 2021.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. **Recurso Ordinário nº 0010746-88.2020.5.03.0139**. 4ª Turma. Relatora: Paula Oliveira Cantelli, Minas Gerais, 17 mar. 2021. Disponível em: https://ajd.org.br/images/DECIS%C3%83O_Uber_e_rela%C3%A7%C3%A3o_de_emprego_MG.pdf. Acesso em: 8 nov. 2021.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 11ª Região. **Recurso Ordinário nº 0000416-06.2020.5.11.0011**. 3ª Turma. Relatora: Ruth Barbosa Sampaio, Amazonas, 24 jun. 2021. Disponível em: https://www.internetlab.org.br/wp-content/uploads/2021/07/uber.pdf. Acesso em: 8 nov. 2021.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. **Recurso Ordinário nº 0020750-38.2020.5.04.0405**. 8ª Turma. Relator: Marcelo José Ferlin D. Ambroso, Porto Alegre, 22 set.

2021. Disponível em: https://www.conjur.com.br/dl/0020750-3820205040405.pdf. Acesso em: 8 nov. 2021.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. **Recurso Ordinário Trabalhista nº 1001058-88.2018.5.02.0008**. 16ª Turma. Relator: Orlando Apuene Bertão, São Paulo, 18 ago. 2021. Disponível em: https://www.conjur.com.br/dl/loggi-aplicativo.pdf. Acesso em: 7 nov. 2021.

BRITO FILHO, José Cláudio Monteiro de. **Trabalho decente**: análise jurídica da exploração do trabalho – trabalho escravo e outras formas de trabalho indigno. 2. ed. São Paulo: Ltr, 2010.

BROWN, Ronald C. Ride-Hailing drivers as autonomous independent contractors: let them bargain! **Washington International Law Journal**, Chicago, v. 29, n. 3, p. 533-574, jun. 2020. Disponível em: https://heinonline.org/HOL/Page?handle=hein.journals/pacrimlp29&collection=journals&id=556&startid=556&endid=597. Acesso em: 26 jul. 2020.

CAMINHA, Marco Aurélio Lustosa. **Estado e trabalho**: a regulamentação do trabalho no Brasil a partir de 1990 e a atuação da OIT. 2014. Tese (Doutorado em Políticas Públicas) - Universidade Federal do Maranhão, São Luís, 2014.

CANOTILHO, J. J. Gomes. **Estudos sobre direitos fundamentais**. Coimbra: Almedina, 2004, p. 111.

CANOTILHO, J. J. Gomes. **Direito Constitucional e Teoria da Constituição**. 7. ed. 11 reimpr. Coimbra: Almedina, 2012.

CARACUEL, Manuel Ramón Alrcón. La ajenidad en el mercado: un criterio definitorio del contrato de trabajo. **Revista Española de Derecho del Trabajo**, Madrid, n. 28, p. 495-544, ene./mar. 1986.

CARELLI, Rodrigo de Lacerda. **Formas atípicas de trabalho**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2010.

CARELLI, Rodrigo de Lacerda. O caso Uber e o controle por programação: de carona para o século XIX. In: LEME, Ana Carolina R. P.; RODRIGUES, Bruno A.; CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de R. (coords.). **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. São Paulo: LTr, 2017. p. 130-146.

CARELLI, Rodrigo de Lacerda. **O romantismo e o canto da sereia**: o caso Ifood e o Direito do Trabalho. 2020. Disponível em: https://rodrigocarelli.wordpress.com/2020/03/04/o-romantismo-e-o-canto-da-sereia-o-caso-ifood-e-o-direito-do-trabalho/ Acesso em: 4 jun. 2020.

CARELLI, Rodrigo de L.; CAVALCANTI, Tiago M.; FONSECA, Vanessa P. da (org.). **Futuro do trabalho**: os efeitos da revolução digital na sociedade. Brasília: E-books ESMPU, 2020. Disponível em: http://escola.mpu.mp.br/publicacoes/obras-avulsas/e-books-esmpu/futuro-do-trabalho-os-efeitos-da-revolucao-digital-na-sociedade. Acesso em: 2 out. 2020.

CASILLI, Antonio. O futuro do trabalho e o mito da substituição robótica: porque o trabalho digital é o ingrediente não tão secreto da inteligência artificial. In: XIX SIMPÓSIO INTERNACIONAL IHU *homo digitalis*. A escalada da algoritmização da vida em tempos de pandemia. 17 dez. 2020. Disponível em: https://www.ihu.unisinos.br/evento/simposio-homo-digitalis. Acesso em: 9 jan. 2022.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Resumo de Direito do Trabalho**. 6. ed. rev. atual. ampl. São Paulo: Método, 2018.

CASTELLS, Manuel. **A sociedade em rede**. v. 1. 20. ed. rev. e ampl. Trad. de Roneide Venâncio Majer. São Paulo: Paz e Terra, 2019.

CASTELO, Jorge Pinheiro. **O Direito do Trabalho líquido**: o negociado sobre o legislado, a terceirização e o contrato de curto prazo na sociedade da modernidade líquida. São Paulo: LTr, 2017.

CAVALCANTI, Tiago Muniz. **Sub-humanos**: o capitalismo e a metamorfose da escravidão. São Paulo: Boitempo, 2021.

CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende; MENDES, Marcus Menezes Barberino; OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio. Subordinação, dependência e alienidade no trânsito para o capitalismo tecnológico. In: LEME, Ana Carolina R. P.; RODRIGUES, Bruno A.; CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de R. (coord.). **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. São Paulo: LTr, 2017. p. 166-179.

CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende. **Contrato hiper-realidade e Direito do Trabalho 4.0**. 2020. Disponível em: https://trab21.blog/2020/06/10/contrato-hiper-realidade-e-direito-do-trabalho-4-0-jose-eduardo-de-resende-chaves-junior. Acesso em: 4 jul. 2020.

CHERRY, Miriam A. The sharing economy and the edges of contract law: comparing U.S. and U.K. approaches. **George Washington Law Review**, Chicago, v. 85, n. 6, p. 1804-1845, nov. 2017. Disponível em: https://heinonline.org/HOL/Page?handle=hein.journals/gwlr85&collection=journals&id=1896&startid=&endid=1937. Acesso em: 7 ago. 2020.

CHILE. **Decisão da Corte de Apelaciones de Concepción**. 15 jan. 2021. Disponível em: https://www.diarioconstitucional.cl/wp-content/uploads/2021/01/6.1.-ICA-DE-CONCEPCION-ROL-N%C2%B0395-2020.pdf. Acesso em: 7 nov. 2021.

COSTA, Ângelo Fabiano Farias da; MONTEIRO, Ana Cláudia R. Bandeira; NETO, Silvio Baltramelli (coord.). **Reforma trabalhista na visão de procuradores do trabalho**. Brasília: ANPT: jusPODIVM, 2018.

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

DE OLIVEIRA, Flávia Manuella Uchôa. **Somos todos empreendedores? A demanda empreendedora como dispositivo de governo neoliberal**. 2020. Tese (Doutorado em Psicologia Social) - Universidade de São Paulo, São Paulo, 2020, p. 135-163.

DE STEFANO, Valerio. The rise of the “just-in-time workforce”: *on demand* Work, Crowdwork and labor protection in the “gig-economy”. International Labour Office, Inclusive Labour Markets, Labour Relations and Working Conditions Branch. **Conditions of work and Employment Series**, n. 71, Geneva, Suiça: ILO, 2016. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_443267.pdf. Acesso em: 4 ago. 2021.

DE STEFANO, Valerio. Labour is not a technology – reasserting the Declaration of Philadelphia in times of platform-work and gig-economy. **IUSLabor**, Barcelona, p. 1-17, 2017. Disponível em: https://www.upf.edu/documents/3885005/58976718/Labour_is_not_technology_DeStefano.pdf/f0ae7b4f-d39e-0ff7-1421-2cb0eb512977. Acesso em: 17 ago. 2020.

DE STEFANO, Valerio. Automação, inteligência artificial e proteção laboral: patrões algorítimicos e que fazer com eles. In: CARELLI, Rodrigo de L.; CAVALCANTI, Tiago M.; FONSECA, Vanessa P. da. (org.). **Futuro do trabalho**: os efeitos da revolução digital na sociedade. Brasília: E-books ESMPU, 2020. p. 21-64. Disponível em: http://escola.mpu.mp.br/publicacoes/obras-avulsas/e-books-esmpu/futuro-do-trabalho-os-efeitos-da-revolucao-digital-na-sociedade. Acesso em: 26 out. 2021.

DEGRYSE, Christophe. Disrupción tecnológica, ¿abandono social? **Trimestre Económico**. Cidade do México, v. 86, n. 344, p. 1115-1147, out./dez. 2019. Disponível em: https://doi.org/10.20430/ete.v86i344.995. Acesso em: 15 ago. 2020.

DELGADO, Gabriela Neves. **Direito fundamental ao trabalho digno**. 2. ed. São Paulo, Ltr., 2015.

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

DELGADO, Maurício Godinho. **Princípios de direito individual e coletivo do trabalho**. São Paulo: LTr, 2001.

DELGADO, Maurício Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **Constituição da República e direitos fundamentais**: dignidade da pessoa humana, direitos fundamentais e justiça social. 4. ed. São Paulo: LTR, 2017.

DOCKÉS, Emmanuel. Os empregados das plataformas. In: CARELLI, Rodrigo de L.; CAVALCANTI, Tiago M.; FONSECA, Vanessa P. da (org.). **Futuro do trabalho**: os efeitos da revolução digital na sociedade. Brasília: E-books ESMPU, 2020. p. 171-189. Disponível em: http://escola.mpu.mp.br/publicacoes/obras-avulsas/e-books-esmpu/futuro-do-trabalho-os-efeitos-da-revolucao-digital-na-sociedade. Acesso em: 26 out. 2021.

DUARTE, Fernanda da C. P.; GUERRA, Ana. Platformization and algorithmic labor: contributions from platform studies to the uberization phenomenon. **Revista Eptic Online**, Sergipe, v. 22, n. 2, p. 38-55, mai./ago. 2020. Disponível em: https://seer.ufs.br/index.php/eptic/article/view/12129/10517. Acesso em: 15 ago. 2020.

DURAN, Sergi Gálvez; FABRELLAS, Anna Ginés. Sharing economy vs. uber economy y las fronteras del Derecho del Trabajo: la (des)protección de los trabajadores en el nuevo entorno digital. **Revista para El Análisis Del Derecho – InDret**., n. 1, enero 2016. Disponível em: https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5334175. Acesso em: 26 out. 2021.

DWORKIN, Ronald. **Levando os direitos a sério**. Trad. Nelson Boeira. São Paulo: Martins Fontes, 2002.

ESPANHA. **Decreto-lei n° 9, de 11 de maio de 2021**. Modifica o Estatuto dos Trabalhadores. Disponível em: https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2021-7840. Acesso em: 7 nov. 2021.

ESPANHA. **Lei nº 20, de 11 de julho de 2007**. Institui o Estatuto do Trabalhador Autônomo. Disponível em: https://boe.es/buscar/pdf/2007/BOE-A-2007-13409-consolidado.pdf. Acesso em: 11 out. 2021.

ESPANHA. Tribunal Supremo. **STS 2924/2020, de 25 de setembro de 2020**. Disponível em: https://www.poderjudicial.es/search/openDocument/05986cd385feff03. Acesso em: 8 nov. 2021.

ESTADOS UNIDOS DA AMÉRICA (EUA). Distrito Norte da Califórnia. Corte Distrital. **Caso nº 3:13-cv-03826-EMC**. Douglas O' Connor v. Uber Technologies INC, de 11 de março de 2015. Disponível em: https://skift.com/wp-content/uploads/2015/07/OConnor-v.-Uber-Technologies.pdf. Acesso em: 7 nov. 2021.

FABRELLAS, Anna Ginès. Crowdsourcing sites y nuevas formas de trabajo: el caso de amazon mechanical turk. **Revista Derecho Social y Empresa**, n. 6, dez. 2016. Disponível em: https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5813340. Acesso em: 16 ago. 2021.

FABRELLAS, Anna Ginès. The zero-hour contract in platform work. Should we ban it or embrace it? IDP. **Revista de Internet, Derecho y Política**, n. 28, fev. 2019. p. 1-15. UOC. Disponível em: https://www.researchgate.net/publication/331602639_The_zero-hour_contract_in_platform_work_Should_we_ban_it_or_embrace_it. Acesso em: 24 ago. 2021.

FINCATO, Denise Pires. **Contrato intermitente no Brasil**: estudo comparado com Portugal, Itália e Espanha. In: Colóquio Internacional Univel PUC-RS; IV Colóquio hispano-brasileiro (Espanha); II Colóquio Ítalo-hispano-brasileiro (Itália); I Colóquio luso-brasileiro (Portugal), Cascavel: Univel, 2020.

FLEMING, Peter; RHODES, Carl; YU, Kyoung-Hee. On why uber has not taken over the world. **Economy and Society**, Londres, v. 48, n. 4, p. 488-509, dez. 2019. Disponível em: https://doi.org/10.1080/03085147.2019.1685744. Acesso em: 16 ago. 2020.

FOUCAULT, Michel. **Vigiar e punir**: nascimento da prisão. Trad. por Raquel Ramalhete. 42. ed. Rio de Janeiro: Vozes, 2018.

FRANÇA. Cour de Cassation. **Arrêt nº 374, de 04 de março de 2020**. Disponível em: https://kiosque.bercy.gouv.fr/alyas/search/print/lettre-daj/13603. Acesso em: 8 nov. 2021.

FURTADO, Emmanuel Teófilo. A reforma trabalhista e o trabalho intermitente: o tiro de misericórdia na classe trabalhadora. **Revista da Escola Judicial do Tribunal Regional do Trabalho da 22ª Região**, v.1, n. 1, p. 146 a 166, jan./ago. 2019.

GAIA, Fausto Siqueira. **Uberização do trabalho**: aspectos da subordinação jurídica disruptiva. São Paulo: Lumen Juris, 2019.

GARGARELLA, Roberto. **La derrota del derecho en América Latina**: siete tesis. Argentina: Siglo XXI Editores Argentina S. A, 2020. E-book.

GIL, Antonio C. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2002.

GIL, Antonio C. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2008.

GRAU, Eros Roberto. **A ordem econômica na Constituição de 1988:** interpretação e crítica. 18. ed. São Paulo: Malheiros, 2017.

HAN, Byung-Chul. **Sociedade do cansaço**. 2. ed. ampl. Trad. Enio Paulo Giachini. Petrópolis: Vozes, 2017.

HARARI, Yuval Noah. **Homo Deus**: uma breve história do amanhã. Trad. Paulo Geiser. 1. ed. São Paulo: Companhia das Letras, 2016.

HARVEY, David. **A loucura da razão econômica**: Marx e o capital no século XXI. Trad. Artur Renzo. 1. ed. São Paulo: Boitempo, 2018.

HARVEY, David. **Condição pós-moderna**: uma pesquisa sobre as origens da mudança cultural. 17. ed. São Paulo: Loyola, 2008.

HESSE, Konrad. **A força normativa da constituição**. Trad. Gilmar Ferreira Mendes. Porto Alegre: Sérgio Antônio Fabris Editor, 1991.

HOLANDA. **Gerechtshof Amsterdam nº 200.261.051/01, de 16 de fevereiro de 2021**. Disponível em: https://uitspraken.rechtspraak.nl/inziendocument?id=ECLI:NL:GHAMS:2021:392. Acesso em: 8 nov. 2021.

HOLMES, Stephen; SUNSTEIN, Cass R. **O custo dos direitos**: por que a liberdade depende dos impostos. Trad. Marcelo Brandão Cipolla. São Paulo: WMF Martins Fontes, 2019.

HUBERMAN, Leo. **História da riqueza do homem**: do feudalismo ao século XXI. Trad. Waltensir Dutra. 16. ed. Zahar Editores: Biblioteca de Ciências Sociais, 1980.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). **Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio Contínua**: trimestre móvel maio-jul. 2021. Disponível em: https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-sala-de-imprensa/2013-agencia-de-noticias/releases/31731-pnad-continua-taxa-de-desocupacao-e-de-13-7-e-taxa-de-subutilizacao-e-de-28-0-no-trimestre-encerrado-em-julho. Acesso em: 1 out. 2021.

KALIL, Renan Bernardi. **A regulação do trabalho via plataformas digitais**. São Paulo: Edgard Blucher Ltda, 2020.

KOTKIN, Minna J. Uberizing discrimination: equal employment and gig workers. **Tennessee Law Review**, Chicago, v. 87, n. 1, p. 73-120, outono 2019. Disponível em: https://heinonline.org/HOL/Page?handle=hein.journals/tenn87&collection=journals&id=79&startid=&endid=126. Acesso em: 26 ago. 2020.

LEME, Ana Carolina R. P.; RODRIGUES, Bruno A.; CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de R. (coord.). **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. São Paulo: LTr, 2017.

LIMA, Francisco Meton Marques de. **Os princípios de direito do trabalho na lei e na jurisprudência**. 4. ed. São Paulo: LTr, 2015.

LIMA, Francisco Gérson Marques de. **Trabalho intermitente**. 2019. Disponível em: http://www.excolasocial.com.br/wp-content/uploads/2019/07/Trabalho-intermitente.pdf. Acesso em: 13 set. 2021.

LIMA, Francisco Meton Marques de; LIMA, Francisco Péricles Rodrigues Marques de. **Reforma trabalhista**: entenda ponto por ponto. São Paulo: LTr, 2017.

LIMA, Francisco Meton Marques de; MELO, Adalgisa Costa. A realização em cascata da Constituição. **Revista Teoria Jurídica Contemporânea – PPGD/UFRJ**, v. 06, p. 1-21, 2021. Disponível em: https://revistas.ufrj.br/index.php/rjur/article/view/e31278/23298. Acesso em: 13 set. 2021.

LIMA, Jacob Carlos; BRIDI, Maria Aparecida. Digital work and employment: the labor reform and the deepening of precariousness. **Caderno CRH**, Salvador, v. 32, n. 86, p. 325-341, 2019. Disponível em: http://dx.doi.org/10.9771/ccrh.v32i86.30561. Acesso em: 16 ago. 2020.

LIPIETZ, Alain. **Audácia**: uma alternativa para o século 21. Trad. Estela dos Santos Abreu. São Paulo: Nobel, 1991.

LOGGI. **Termos e condições de uso da plataforma *Loggi***. Disponível em: https://www.loggi.com/termos-de-uso-entregadores/. Acesso em: 2 nov. 2021.

MARX, Karl. **O capital**: crítica da economia política. Livro I: o processo de produção do capital. 2. ed. Trad. por Rubens Enderle. São Paulo: Boitempo, 2017.

MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO (MPT). Procuradoria Regional do Trabalho da 2ª Região. 2017. **Inquérito Civil nº 378.2017.02.002/6**.

MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO (MPT). Procuradoria Regional do Trabalho da 2ª Região. 2018. **Ação Civil Pública nº 1001058-88.2018.5.02.0008**.

MINISTÉRIO DO TRABALHO E PREVIDÊNCIA. **Relatórios do Grupo de Altos Estudos do Trabalho (GAET)**. Brasília, 2021. Disponível em: https://www.gov.br/trabalho-e-

previdencia/pt-br/noticias-e-conteudo/trabalho/2021/arquivos/nota-de-apresentacao-dos-relatorios-final.pdf. Acesso em: 5 dez. 2021.

MORAES, Rodrigo B. de S.; OLIVEIRA, Marco A. G.; ACCORSI, André. Uberização do trabalho: a percepção dos motoristas de transporte particular por aplicativo. **Revista Brasileira de Estudos Organizacionais**, Curitiba, v. 6, n. 3, p. 647-681, dez. 2019. Disponível em: https://doi.org/10.21583/2447-4851.rbeo.2019.v6n3.216. Acesso em: 16 ago. 2020.

MULLER, Zane. Algorithmic harms to workers in the platform economy: the case of Uber. **Columbia Journal of Law and Social Problems**, Colúmbia, v. 53, n. 2, p. 167-210, inverno 2020. Disponível em: https://heinonline.org/HOL/Page?handle= hein.journals/collsp53&collection=journals&id=179&startid=179&endid=222. Acesso em: 26 jul. 2020.

NASCIMENTO, Samuel Pontes do. **Mercantilização do ensino superior brasileiro**: análise da política econômica privatizante em face da Constituição de 1988. Dissertação (Mestrado em Direito) - Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2010, p. 44-55.

NASSIF, Elaine Noronha. **Fundamentos da flexibilização**: uma análise de paradigmas e paradoxos do direito e processo do trabalho. São Paulo: LTr, 2001.

NNAJIOFOR, Peterson. The new sharing economy: creation of a new serfdom? **Perspectives on Global Development & Technology**, França, v. 16, p. 297-314, 2017. Disponível em: http://content.ebscohost.com/ContentServer.asp?T=P& P=AN&K=122473977&S=R&D=aph&EbscoContent=dGJyMNHX8kSeqLc4v%2BvlOLCmsEiep7VSrq24SK6WxWXS&ContentCustomer=dGJyMPGrtlGuq7FJuePfgeyx44Dt6fIA. Acesso em: 15 ago. 2020.

OFFE, Claus. **Trabalho e sociedade**: problemas estruturais e perspectivas para o futuro da sociedade do trabalho. Rio de Janeiro: Tempo Brasileiro, 1989.

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

OLIVARES, Antonia Díaz. Nuevas formas de trabajo: reflexiones en torno a la aplicación de Uber. **Revista de Estudios Ius Novum**, v. 11, n. 1, p. 153-184, 2018.

OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio. Dependência econômica e plataformas digitais de trabalho: desvendando as estruturas da precificação e assalariamento por meios digitais. **Revista do Programa de Pós-Graduação em Direito da UFBA**, v. 31, p. 33-76, jan./jun. 2021. Disponível em: https://periodicos.ufba.br/index.php/rppgd/article/view/45523. Acesso em: 4 ago. 2021.

O'NEIL, Cathy. **Algoritmos de destruição em massa**: como o *big data* aumenta a desigualdade e ameaça à democracia. Trad. Rafael Abraham. 1. ed. São Paulo: Rua do Sabão, 2020.

ORGANISTA, José Henrique Carvalho. **O debate sobre a centralidade do trabalho**. 1. ed. São Paulo: Expressão Popular, 2006.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS (ONU). **Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais – PIDESC**. 1966. Disponível em: https://www.oas.org/dil/port/1966%20Pacto%20Internacional%20sobre%20os%20Direitos%20Econ%C3%B3micos,%20Sociais%20e%20Culturais.pdf. Acesso em: 3 nov. 2021.

ORGANIZAÇÃO DOS ESTADOS AMERICANOS (OEA). **Convenção Americana de Direitos Humanos**. 1969. Disponível em: http://www.pge.sp.gov.br/centrodeestudos/bibliotecavirtual/instrumentos/sanjose.htm. Acesso em: 3 nov. 2021.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Declaração de Filadélfia, de 10 de maio de 1944**. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilia/documents/genericdocument/wcms_336957.pdf. Acesso em: 20 jun. 2021.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Declaração da OIT relativa aos princípios e direitos fundamentais do trabalho, de 09 de junho de 1998**. Disponível em: https://www.ilo.org/brasilia/publicacoes/WCMS_230648/lang--pt/index.htm. Acesso em: 20 jun. 2021.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Recomendação 198 sobre a relação de trabalho**. 2006. Disponível em: https://www.ilo.org/brasilia/convencoes/WCMS_242958/lang--pt/index.htm. Acesso em: 20 jun. 2021.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Recomendação 204 sobre a transição da economia informal para a economia formal**. 2015. Disponível em: https://www.ilo.org/brasilia/convencoes/WCMS_242958/lang--pt/index.htm. Acesso em: 20 jun. 2021.

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**, v. 10, n. 95, p. 24-44, jan. 2021. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/182394?show=full. Acesso em: 31 out. 2021.

PAES, Arnaldo Boson. **Direito, trabalho e processo**: perspectivas inclusiva, igualitária, humanista e social. Belo Horizonte: RTM, 2021.

PANAMÁ. **Decreto de Gabinete nº 252, de 30 de dezembro de 1971. Código del Trabajo**. Disponível em: https://www.mitradel.gob.pa/wp-content/uploads/2016/12/c%C3%B3digo-detrabajo.pdf. Acesso em: 12 out. 2021.

PASQUALE, Frank. Two narratives of platform capitalismo feature: essays from the law and inequality conference. **Yale Law & Policy Review**, New Haven, v. 35, p. 311, 2016.

PIMENTA, José Roberto Freire; PORTO, Lorena Vasconcelos; ROCHA, Cláudio Jannotti da. A dependência econômica como critério identificador da relação de emprego. **Revista de Direito do Trabalho**, São Paulo, v. 45, n. 206, p. 19-44, out. 2019.

PIOVESAN, Flávia; CARVALHO, Luciana Paula Vaz de (coord.). **Direitos humanos e Direito do Trabalho**. São Paulo: Atlas, 2010.

PLÀ RODRIGUEZ, Américo. **Princípios de Direito do Trabalho**. Trad. Wagner D. Giglio. 3. ed. 2. tir. São Paulo: LTr, 2002.

POLANYI, Karl. **A grande transformação**: as origens de nossa época. Trad. Fanny Wrobel. 2. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2012.

PORTO, Lorena Vasconcelos. **A subordinação no contrato de emprego**: desconstrução, reconstrução e universalização do conceito jurídico. Dissertação (Mestrado em Direito) - Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2008.

PORTO, Lorena Vasconcelos. **A subordinação no contrato de trabalho**: uma releitura necessária. São Paulo: LTr, 2009.

PORTO, Lorena Vasconcelos; NETO, Silvio Beltramelli; RIBEIRO, Thiago Gurjão Alves. **Temas da Lei nº 13.467/2017**: reforma trabalhista à luz das normas internacionais. Brasília: Ministério Público do Trabalho, 2018.

PORTUGAL. **Lei nº 07, de 12 de fevereiro de 2009**. Aprova a revisão do Código do Trabalho. Disponível em: https://dre.pt/legislacao-consolidada/-/lc/34546475/view. Acesso em: 7 out. 2021.

PORTUGAL. **Lei nº 45/2018, de 10 de agosto de 2018**. Regime jurídico da atividade de transporte individual e remunerado de passageiros em veículos descaracterizados a partir de plataforma eletrônica. Diário da República, Lisboa, 2018. Disponível em: https://dre.pt/dre/detalhe/lei/45-2018-115991688. Acesso em: 7 nov. 2021.

RAFAGNIN, Maritânia; RAFAGNIN, Thiago. O debate sobre a centralidade do trabalho. **Revista eletrônica da faculdade de direito da universidade Federal de Pelotas - UFPel**, Pelotas, v. 02, n. 1, p. 107-119, jan./jun. 2016.

RAMOS, André de Carvalho. **Curso de direitos humanos**. 5. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2018.

REALE, Miguel. **Teoria tridimensional do direito**. 5. ed. São Paulo: Saraiva, 1994.

REDINHA, Maria Regina Gomes. **A relação laboral fragmentada**: estudo sobre o trabalho temporário. Coimbra: Coimbra, 1995.

REINO UNIDO. Employment Tribunal. **Case Uber BV and others (Appellants) v Aslam and others (Respondents), de 19 de fevereiro de 2021**. Disponível em: https://www.supremecourt.uk/cases/uksc-2019-0029.html. Acesso em: 8 nov. 2021.

RIBEIRO, Ricardo Lodi. **Desigualdade e tributação na era da austeridade seletiva**. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2019.

ROCHA, Cláudio Jannotti da; PORTO, Lorena Vasconcelos; ABAURRE, Helena Emerik. Aportes filosóficos e jurídicos sobre o trabalho cyberizado. **Law Journal of Social and Labor Relations**, Brasília, v. 5, n. 3, p. 140-173. 2020. Disponível em https://heinonline.org/HOL/LandingPage?handle=hein.journals/ljslr6&div=34&id=&page=. Acesso em: 6 ago. 2021.

ROMITA, Arion Sayão. A crise do critério da subordinação jurídica. Necessidade de proteção a trabalhadores autônomos e parassubordinados. **Revista LTr**, São Paulo, v. 68, n. 11, p. 1287-1298, nov. 2004.

ROSIORU, Felicia. Legal and economic dependency of the employee. **Romanian Review of Private Law**, Cluj-Napoca, v. 2019, n. 4, p. 151-199, 2019. Disponível em: https://heinonline.org/HOL/Page?handle=hein.journals/ronrev2019&collection=journals&id=1691&startid=1691&endid=1739. Acesso em: 26 jul. 2020.

RUIZ, João Carlos. **Metodologia científica**. São Paulo: Atlas, 1985.

SABEL, Charles; PIORE, Michel. **The second industrial dividi**. Nova York: Basic Books, 1984.

SAFATLE, Vladimir; JÚNIOR, Nelson da Silva; DUNKER, Christian (org.). **Neoliberalismo como gestão do sofrimento psíquico**. Belo Horizonte: Autêntica, 2020.

SARLET, Ingo Wolfgang. **A eficácia dos direitos fundamentais**. 7. ed. rev. atual. e ampl. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2007.

SARLET, Ingo Wolfgang. **Dignidade da pessoa humana e direitos fundamentais na Constituição de 1988**. 4. ed. rev. e atual. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2006.

SARMENTO, Daniel. O neoconstitucionalismo no Brasil: riscos e possibilidades. **Revista Brasileira de Estudos Constitucionais**, Belo Horizonte, v. 3, n. 9, p. 95-133, jan./mar. 2009.

SARMENTO, Daniel; GALDINO, Flavio (org.). **Direitos fundamentais**: estudos em homenagem ao professor Ricardo Lobo Torres. Rio de Janeiro: Renovar, 2006.

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

SCHWAB, Klaus; DAVIS Nicholas. **Aplicando a quarta revolução industrial**. Trad. de Daniel Moreira Miranda. São Paulo: Edipro, 2018.

SEN, Amartya. **Desenvolvimento como liberdade**. Trad. de Laura Teixeira Motta. São Paulo: Companhia das Letras, 2010.

SENA, Max Emiliano da Silva. **A força normativa do valor social do trabalho.** Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2019.

SENADO FEDERAL. **Projeto de Lei nº 974/2021**. Altera a CLT para garantir direitos trabalhistas aos motoristas de aplicativos. Disponível em: https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/147606. Acesso em: 8 nov. 2021.

SEVERINO, Antonio Joaquim. **Metodologia do trabalho científico**. 23. ed. São Paulo: Cortez, 2007. 234 p.

SIGNES, Adrián Todolí. **El contrato de trabajo en el S. XXI**: la economía colaborativa, *On demand* economy, Crowdsorcing, uber economy y otras formas de descentralización productiva que atomizan el mercado de trabajo. Universidad Valencia, 2015. Disponível em: https://ssrn.com/abstract=2705402. Acesso em: 20 ago. 2021.

SILVA, José Afonso da. **Curso de direito constitucional positivo**. 39. ed. rev. e atual. São Paulo: Malheiros, 2016.

SILVA, Juliana Coelho Tavares da; CECATO, Maria Áurea Baroni. The uberization of the individual relationship of work in the digital age and the Brazilian labor law. **Cadernos de Dereito Actual**, Santiago de Compostela, n. 7, p. 257-271, 2017. Disponível em: http://appswebofknowledge.ez17.periodicos.capes.gov.br/full_re cord.do?product=WOS&search_mode=GeneralSearch&qid=5&SID=8Bbm5mOzIIpKB4ECI NJ&page=1&doc=1. Acesso em: 15 ago. 2020.

SLEE, Tom. **Uberização**: a nova onda do trabalho precarizado. Trad. de João Peres. São Paulo: Elefante, 2017.

SNEL, Marnix; MORAES, Janaina de. **Doing a systematic literature review in legal scholarship**. Netherlands: Eleven International Publishing, 2018.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz; MOREIRA, Ranúlio Mendes; SEVERO, Valdete Souto. **Dumping social nas relações de trabalho**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2014.

STANDING, Guy. **O precariado**: a nova classe perigosa. Trad. de Cristina Antunes. 1. ed. 6. reimp. Belo Horizonte: Autêntica, 2020.

STATE OF CALIFORNIA. **Assembly Bill nº 5**. An act to amend Section 3351 of, and to add Section 2750.3 to, the Labor Code, and to amend Sections 606.5 and 621 of the Unemployment Insurance Code, relating to employment, and making an appropriation therefor. Disponível em: https://leginfo.legislature.ca.gov/faces/billTextClient.xhtml?bill_id=201920200AB5. Acesso em: 6 dez. 2021.

STATE OF CALIFORNIA. **Opinion nº S222732 (caso Dynamex**). Juiz: C. J. Cantil-Sakauye. Los Angeles, 30 abr. 2018. Disponível em: https://law.justia.com/cases/california/supreme-court/2018/s222732.html. Acesso em: 6 dez. 2021.

SUPIOT, Alain. **Crítica do direito do trabalho**. Trad. Antônio Monteiro Fernandes. Lisboa: Fundação Calouste Gulbenkian, 2016.

SUPIOT, Alain. **Homo jurídicos**: ensaio sobre a antropológica do direito. 1. ed. São Paulo: WMF Martins Fontes, 2007.

SUPIOT, Alain. **O espírito de Filadélfia**: a justiça social diante do mercado total. Trad. de Tânia do Valle Tschiedel. Porto Alegre: Sulina, 2014.

SUPIOT, Alain. Para além do emprego: os caminhos de uma verdadeira reforma do direito do trabalho. **RDRST**, Brasília, v. IV, n. 03, p. 17-52, set./dez. 2018.

TEODORO, Maria Cecília Máximo. **A síndrome de patrão**. 2021. Disponível em: https://www.migalhas.com.br/arquivos/2017/5/art20170503-05.pdf. Acesso em: 9 dez. 2021.

TICONA, Julia; MATEESCU, Alexandra. Trusted strangers: carework platforms' cultural entrepreneurship in the *on demand* economy. **New Media & Society**, Nova York, v. 20, n. 11, p. 1-21, 2018. Disponível em: https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/1461444818773727. Acesso em: 15 ago. 2020.

TÔRRES, Pollyanna S. C.; LIMA, Letícia P.; LIMA, Francisco Meton M. de. Organização política como resistência à precarização do trabalho na pandemia de COVID-19. **Revista Direito.UnB**, v. 05, n. 2, p. 123, jan./abr. 2021.

TÔRRES, Pollyanna S. C.; LIMA, Letícia P.; LIMA, Francisco Meton M. de. Plataformização e precarização do trabalho no contexto da indústria 4.0. In: LIMA, E. P. P. S.; MATOS. N. J. C; NOGUEIRA, A. L. M. (org.). **Direito, democracia, mudanças institucionais**: homenagem ao professor Adélman de Barros Villa. Teresina: EDUFPI, 2021. p. 277-298.

TÔRRES, Pollyanna S. C.; LIMA, Letícia P.; LIMA, Francisco Meton M. de. Trabalho intermediado por aplicativos. In: LIMA, Francisco Meton M.; NETO, Raul Lopes de A. (org.). **Pensando direito**, Rio de Janeiro: GZ, v. II, p. 327-344, 2021.

TÔRRES, Pollyanna S. C. Propostas legislativas do Grupo de Altos Estudos do Trabalho (GAET) relativas ao vínculo jurídico dos plataformizados e terceirização: aprofundamento da precarização. In: **Direito do trabalho em xeque**: contraponto às propostas de nova reforma trabalhista. 2021. Disponível em: https://www.excolasocial.com.br/contrapontos-a-novas-propostas-de-reforma-trabalhista/. Acesso em: 10 dez. 2021.

UBER. **Como funciona**. Disponível em: https://www.uber.com/br/pt-br/about/how-does-uber-work/. Acesso em: 2 nov. 2021.

UNIÃO EUROPEIA (UE). Court of Justice of the European Union. **Case C-434/15, de 20 de dezembro de 2017**. Disponível em: https://curia.europa.eu/juris/liste.jsf?num=C-434/15. Acesso em: 8 nov. 2021.

UNIÃO EUROPEIA. **Diretiva (UE) 2019/1152, relativa a condições de trabalho transparentes e previsíveis na União Europeia, de 20 de junho de 2019**. Disponível em: https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/?uri=CELEX%3A32019L1152. Acesso em: 25 jun. 2020.

UNIÃO EUROPEIA (UE). **Pilar europeu dos direitos sociais**. 2017. Disponível em: https://ec.europa.eu/commission/priorities/deeper-and-fairer-economic-and-monetary-union/european-pillar-social-rights_pt. Acesso em: 26 jul. 2020.

ZOU, Mimi. The regulatory challenges of ‘uberization’ in China: classifying ride-hailing drivers. **International Journal of Comparative Labour Law**, Haia, v. 33, n. 2, p. 269-294, 2017. Disponível em: https://dx.doi.org/10.2139/ssrn.2866874. Acesso em: 16 ago. 2020.