



UNIVERSIDADE FEDERAL DO CEARÁ
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM DIREITO
CURSO DE MESTRADO

LEVI NOLETO PAIVA

**UBERIZAÇÃO E A NOVA MORFOLOGIA DO TRABALHO: O CAMINHO PARA
UM DESENVOLVIMENTO TECNOLÓGICO ALIADO AO VALOR SOCIAL DO
TRABALHO**

Fortaleza

2023

LEVI NOLETO PAIVA

UBERIZAÇÃO E A NOVA MORFOLOGIA DO TRABALHO: O CAMINHO PARA UM
DESENVOLVIMENTO TECNOLÓGICO ALIADO AO VALOR SOCIAL DO
TRABALHO

Dissertação apresentada à Coordenação do Programa de Pós-Graduação em Direito da Universidade Federal do Ceará, como requisito parcial para obtenção do título de Mestre em Direito. Área de concentração: ordem jurídica constitucional.

Orientador: Prof. Dr. William Paiva Marques Júnior.

Fortaleza

2023

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação
Universidade Federal do Ceará
Sistema de Bibliotecas
Gerada automaticamente pelo módulo Catalog, mediante os dados fornecidos pelo(a) autor(a)

- P169u Paiva, Levi Noleto.
Uberização e a nova morfologia do trabalho: o caminho para um desenvolvimento tecnológico aliado ao valor social do trabalho / Levi Noleto Paiva.
– 2023.
128 f. : il.
- Dissertação (mestrado) – Universidade Federal do Ceará, Faculdade de Direito, Programa de Pós-Graduação em Direito, Fortaleza, 2023.
Orientação: Prof. Dr. William Paiva Marques Júnior.
1. Uberização. 2. Trabalho por aplicativo. 3. Jurimetria. 4. Tribunal Superior do Trabalho.
5. Direitos sociais. I. Título.

LEVI NOLETO PAIVA

UBERIZAÇÃO E A NOVA MORFOLOGIA DO TRABALHO: O CAMINHO PARA UM
DESENVOLVIMENTO TECNOLÓGICO ALIADO AO VALOR SOCIAL DO
TRABALHO

Dissertação apresentada ao Mestrado Acadêmico do Programa de Pós-Graduação em Constituição, Sociedade e Pensamento Jurídico da Universidade Federal do Ceará, como requisito parcial à obtenção do título de Mestre. Área de concentração: Direito do Trabalho.

Aprovada em: ____/____/____.

BANCA EXAMINADORA

Prof. Dr. William Paiva Marques Júnior
Universidade Federal do Ceará (UFC)

Prof. Dr. Alexandre Antônio Bruno da Silva
Centro Universitário Christus (Unichristus)

Prof. Dr. Emmanuel Teófilo Furtado Filho
Universidade Federal do Ceará (UFC)

A Deus, aos meus queridos pais, à minha amada Larissa e ao meu estimado irmão. Aos que sempre acreditaram em mim, independente da situação.

AGRADECIMENTOS

Inicialmente, agradeço a Deus, a Ele devo tudo. Todos os elogios, honrarias e congratulações, somente a Ele.

Agradeço aos meus pais e ao meu irmão por me proporcionarem um lar acolhedor, onde o amor, o carinho e o respeito sempre estiveram presentes. Neles construí um alicerce para todas as minhas realizações.

Agradeço à minha doce Larissa, fonte de amor e carinho em todos os momentos. Resignificou os meus dias e incentivou os meus sonhos.

Meus agradecimentos especiais ao querido Prof. Dr. William Paiva Marques Júnior, pela excelente orientação. Um verdadeiro professor, paciente, sábio, e sempre disposto a auxiliar os seus alunos. Agradeço imensamente por ter me conduzido nessa trajetória, você foi fundamental para a minha formação. Sempre lhe terei como modelo de docente e jurista.

Agradeço os professores participantes da banca examinadora, Prof. Dr. Emmanuel Teófilo Furtado Filho e Prof. Dr. Alexandre Antônio Bruno da Silva, pelo tempo ofertado neste trabalho e pelas valiosas colaborações e sugestões com essa pesquisa. Seus estudos foram fontes importantes para esta pesquisa, lhes agradeço bastante.

Agradeço à Universidade Federal do Ceará e aos seus professores, por proporcionarem tanto conhecimento ao seu corpo discente.

Aos colegas da turma de mestrado, pelas reflexões, críticas e sugestões recebidas.

[...] é o trabalho que deixou de ser o que havia sido, e nós que só podemos ser o que fomos, de repente percebemos que já não somos necessários no mundo, se é que alguma vez o tínhamos sido antes, mas acreditar que o éramos parecia bastante, parecia suficiente, e era de certa maneira eterno pelo tempo que a vida durasse [...]. (SARAMAGO, 2000, p. 106 - 107).

RESUMO

O objetivo geral desta pesquisa é descobrir os mecanismos de defesa do Direito do Trabalho que precisam ser acionados, a fim de que o trabalho digno, como valor social, passe a ser respeitado nas relações de trabalho advindas do fenômeno da uberização. Para isso, será preciso compreender o histórico das Revoluções Industriais e do atual momento da indústria, o sentido do trabalho e a sua nova morfologia, o fenômeno da uberização e como ele se desenvolve no Brasil. Em seguida, analisa-se como o direito brasileiro tem sido utilizado para tratar o fenômeno da uberização do trabalho, a incidência dos direitos fundamentais da ordem social nessas relações de trabalho, as medidas legislativas que foram criadas sobre a temática, as decisões do judiciário acerca do tema e as estratégias de jurimetria utilizada pelas empresa Uber para a formação de jurisprudência. Tendo em vista a análise histórica e social que apontam para a importância da participação da sociedade, das organizações internacionais e do poder público para regular as intervenções da tecnologia no labor, analisam-se medidas de tratativa para as problemáticas apresentadas, por meio de propostas a serem implementadas por meio da Organização Internacional do Trabalho, dos sindicatos e do Ministério Público do Trabalho. Para o desenvolvimento deste estudo, faz-se pesquisa de natureza qualitativa, de cunho descritivo, de resultado puro. Foram analisados artigos científicos, livros, dissertações, dados de institutos de pesquisa, notícias, dentre outras fontes bibliográficas. Fez-se um recorte para a análise dos julgados do Tribunal Superior do Trabalho que trataram sobre as relações laborais advindas do fenômeno da uberização do trabalho no âmbito do transporte de pessoas por aplicativo. Analisou-se as Leis e os Projetos de Lei que tiveram maior repercussão na tratativa das relações dos trabalhadores de aplicativo.

PALAVRAS-CHAVE: Uberização; Trabalho por aplicativo; Jurimetria; Tribunal Superior do Trabalho; Direitos sociais.

ABSTRACT

The aim of this research is to discover which Labor Law's defense mechanisms need to be activated, so that decent work, as a social value, starts to be respected in labor relations arising from the phenomenon of uberization. Therefore, it will be necessary to understand the history of both the Industrial Revolutions and the current state of the industry, the meaning of labor and its new morphology, the phenomenon of uberization and how it develops in Brazil. Then, it is analyzed how Brazilian law has been used to deal with the uberization of labor phenomenon, the incidence of fundamental rights from the social field in these work relations, the legislative measures that were created on this subject, the court decisions on the theme and Uber's jurimetrics strategies used to develop jurisprudence. Bearing in mind that the historical and social analysis point to the importance of the participation by society, by international organizations and by the State to regulate the technology interventions on work, it is analyzed the measures of treatment for the presented problems, through proposals to be implemented through the International Labour Organization, trade unions and the Ministério Público do Trabalho. To develop this study, qualitative research is carried out, which also has a descriptive nature and pure results. Scientific articles, books, dissertations, data from research institutes, news, among other bibliographic sources were analyzed. This research focuses on the analysis of the Tribunal Superior do Trabalho decisions that dealt with labor relations arising from the uberization of work phenomenon, in the context of application-based ride services. It was analyzed the laws and bills that had the greatest impact on dealing with the app-based workers' relations.

KEYWORDS: uberization; application-based jobs; jurimetrics; Tribunal Superior do Trabalho; Social law.

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1 - Evolução do número de pessoas ocupadas no setor de transporte de passageiros no regime de conta própria (Em número de pessoas)	33
Gráfico 2 - Evolução do número de pessoas ocupadas no setor de transporte de mercadorias (Em número de pessoas)	33

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

IBGE	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
IPEA	Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada
TST	Tribunal Superior do Trabalho
STJ	Superior Tribunal de Justiça
STF	Supremo Tribunal Federal
CLT	Consolidação das Leis do Trabalho
CF	Constituição Federal
trad.	Tradutor
PL	Projeto de Lei
Pnad	Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios
OIT	Organização Internacional do Trabalho
CF/88	Constituição Federal de 1988

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO.....	12
2 ANÁLISE EVOLUTIVA DO DIREITO DO TRABALHO: ENTRE O PROGRESSO E O RETROCESSO.....	16
2.1 O histórico das Revoluções Industriais e a uberização do trabalho: da máquina a vapor ao trabalho por aplicativo	16
2.2 O sentido do trabalho na sociedade moderna	21
2.3 Uberização do trabalho e a sua atual conjuntura no Brasil	27
3 UBERIZAÇÃO DO TRABALHO E O DIREITO DO TRABALHO NO BRASIL.....	35
3.1 Direitos fundamentais e a sua incidência nas relações de trabalho por plataforma	35
3.2 Tratativas do Legislativo sobre a uberização do trabalho	46
3.3 Acórdãos do TST sobre os motoristas de aplicativo de transporte de pessoas	52
3.4 O uso da jurimetria pelas empresas de transporte de pessoas como estratégia judicial para afastar o reconhecimento do vínculo empregatício	67
4 OS MECANISMOS DE DEFESA PARA OS TRABALHADORES DE APLICATIVO NO BRASIL.....	73
4.1 A Organização Internacional do Trabalho e a importância das normas de direito internacional para a proteção dos motoristas de aplicativo.....	73
4.2 A proposta da organização sindical para os trabalhadores informais e uberizados	82
4.3 O Ministério Público do Trabalho como protetor dos interesses coletivos: a luta pelos interesses dos trabalhadores de aplicativo	87
4.4 As propostas para o alcance de um desenvolvimento tecnológico que respeite o valor social do trabalho: o papel das entidades para a defesa de direitos dos trabalhadores uberizados	96
5 CONSIDERAÇÕES FINAIS	101
REFERÊNCIAS	106
ANEXO A – EMENTA DE ACÓRDÃO DO PROCESSO DE Nº 0011710-15.2019.5.15.0032.....	117
ANEXO B – EMENTA DE ACÓRDÃO DO PROCESSO DE Nº 0000416-06.2020.5.11.0011	124

1 INTRODUÇÃO

A uberização do trabalho¹ é um fenômeno recente. O entendimento do Judiciário Trabalhista acerca do tema ainda está em construção e o Brasil não possui uma regulação específica para essas relações trabalhistas. Diante desse cenário, faz-se necessário compreender o contexto histórico em que os modelos de trabalho se desenvolveram até o surgimento da plataformização, entender no que ela consiste e em qual contexto esta se insere, a forma com que tem sido tratada no Brasil e as possíveis medidas a serem adotadas para abordar a problemática.

O Judiciário tem sido provocado para se posicionar sobre o tema. No julgamento do Recurso de Revista de nº 10555-54.2019.5.03.0179, a 4ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho (TST), sob relatoria do Ministro Ives Gandra Martins Filho, não reconheceu a condição empregatícia ao reclamante e a empresa Uber sob o fundamento de que a relação não seria dotada de subordinação jurídica (BRASIL, 2021).

Outro julgado importante foi o acórdão proferido pela 5ª turma do Tribunal Superior do Trabalho no julgamento do Recurso de Revista de nº 1000123-89.2017.5.02.0038. O entendimento foi no sentido de não haver caracterização de vínculo empregatício nas relações entre motoristas de plataforma e empresas de aplicativo (BRASIL, 2020).

Contudo, percebeu-se uma decisão divergente em abril de 2022, advinda da 3ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho, no julgamento do Recurso de Revista de nº 100353-02.2017.5.01.0066 (BRASIL, 2022), sob relatoria do Ministro Maurício Godinho Delgado, em que foi decidido pela existência de vínculo empregatício entre o motorista de aplicativo e a empresa Uber².

No âmbito dos aplicativos de entrega de alimentos, o Legislativo promulgou a Lei nº 14.297/2022, que trouxe direitos e benefícios aos entregadores de aplicativo, ainda que não reconhecesse o vínculo empregatício destes, inovando a relação dos trabalhadores de aplicativo ao trazer uma regulação diferenciada (BRASIL, 2022).

¹ O termo “uberização do trabalho” é utilizado pelo autor Tom Slee (2018), na obra *Uberização do trabalho: A nova onda do trabalho precarizado*, e pelo sociólogo Ricardo Antunes nas obras *O privilégio da servidão* e *Uberização, trabalho digital e indústria 4.0*, sendo um termo utilizado pela academia para se referir ao fenômeno da uberização do trabalho no âmbito das empresas de transporte de pessoas por aplicativo.

² Destaca-se que as decisões do Tribunal Superior do Trabalho e as suas respectivas fundamentações serão analisadas de forma minuciosa nesta pesquisa.

Embora ainda não tenha se reconhecido o vínculo empregatício nessas relações, sabe-se que o Direito do Trabalho possui tendência expansionista (relações formais de labor não são mais as únicas tuteladas pelo instituto) (DELGADO, 2019) e que as demandas sobre as relações laborais intermediadas por aplicativo continuam sendo objeto de análise das decisões do Judiciário e de estudos pela academia.

O recorte desta pesquisa se limita à compreensão e aos reflexos do fenômeno da uberização do trabalho e as perspectivas da sua tratativa no Brasil. A análise das decisões judiciais se restringiu ao Tribunal Superior do Trabalho e ao Superior Tribunal de Justiça (STJ), tendo em vista que estas são as Cortes Superiores que têm tratado sobre essa temática (não tendo atingido ainda a alçada do Supremo Tribunal Federal (STF) e em razão da divergência entre as suas turmas. Válido mencionar que no âmbito do STJ a análise da corte se restringiu ao conflito de competência, não tendo se adentrado na discussão do mérito.

A relevância prática da pesquisa se dá em razão do crescimento das empresas de aplicativo no Brasil e do número de trabalhadores (sejam entregadores de aplicativo ou motoristas no transporte de pessoas) que têm se submetido a essa condição, de modo que é patente a necessidade de proteção sob o viés trabalhista destes. Além disso, é necessário também tratar das repercussões sociais e justrabalhistas advindas do crescimento desse modelo de labor.

Tem-se ainda a relevância intelectual desta pesquisa, uma vez que o fenômeno é inovador e tem trazido grandes controvérsias entre os acadêmicos do país. A legislação trabalhista não previa as nuances e especificidades das relações de trabalho uberizadas. Há autores que defendem que esta relação deveria ser equiparada ao vínculo de emprego formal previsto na Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) e outros que tentam afastar essa configuração, além das decisões divergentes dos Tribunais. É necessário que a academia trave discussões a fim de se aprofundar no tema e de cogitar alternativas de lidar com esse imbróglio.

Para fins de analisar a problemática apresentada, a presente pesquisa busca responder aos seguintes questionamentos: 1. Qual o histórico das revoluções industriais e em qual cenário industrial encontra-se atualmente? 2. O que é o fenômeno da uberização do trabalho e como ela se insere no Brasil? 3. Como o Poder Legislativo tem tratado essa temática? 4. Como o Judiciário tem discutido a temática nas decisões judiciais? 5. Quais mecanismos de defesas e quais direitos

mínimos devem ser tutelados para que se alcance a proteção dos trabalhadores de aplicativo?

Para responder aos questionamentos ora elencados, a presente pesquisa se utiliza do método dialético, possui abordagem qualitativa, com finalidade descritiva e exploratória, do tipo bibliográfica e documental, com revisão de literatura, sendo realizada por meio da análise de artigos científicos, livros, dissertações, dados de institutos de pesquisa, revistas acadêmicas, legislação e decisões do judiciário.

Tem-se por referencial teórico livro de Karl Marx ao tratar o viés do sentido do trabalho na modernidade, Friederich Engels ao tratar o viés da Primeira Revolução Industrial, Ricardo Antunes ao tratar sobre a nova morfologia do trabalho e sobre o trabalho de plataforma, Yuval Noah Harari e Domenico de Masi sobre os aspectos sociológicos trabalhistas e econômicos da nova era digital, Daniel Sarmiento, Ingo Wolfgang Sarlet, Arion Sayão Romita e Maurício Godinho Delgado ao tratar sobre o Direito do Trabalho e os Direitos Fundamentais de ordem social na Constituição de 1988.

Toma-se por recorte a análise das decisões do Tribunal Superior do Trabalho sobre as matérias de uberização do trabalho, haja vista que as decisões dos Tribunais Regionais do Trabalho apresentam divergências e não possuem um caráter vinculante.

Atualmente, o Tribunal Superior do Trabalho e o Superior Tribunal de Justiça são as instâncias superiores que estão sendo instigadas a se manifestarem sobre a matéria. O Tribunal Superior do Trabalho, por sua vez, deverá apresentar um entendimento vinculante e uniformizado para os Tribunais Regionais, razão pela qual se demonstra a importância da análise das decisões deste Tribunal, bem como o recorte específico no estudo de jurisprudência.

Delimita-se como marco temporal da presente pesquisa a análise da jurisprudência do TST sobre a uberização do trabalho entre o período de 2011 a 2022, tendo em vista que esse marco temporal está de acordo com o período em que essas empresas passaram a atuar no Brasil.

Outrossim, escolheram-se os julgados dos TRTS da 15ª Região e da 11ª Região para a abordagem da temática da jurimetria, haja vista que esses foram os

principais acórdãos responsáveis por expor a estratégia da empresa, de uso de jurisprudências para manipular as decisões judiciais, não havendo outras decisões neste sentido que já foram publicizadas.

2 ANÁLISE EVOLUTIVA DO DIREITO DO TRABALHO: ENTRE O PROGRESSO E O RETROCESSO

Aborda-se, inicialmente, a relação existente entre o histórico das revoluções industriais e do desenvolvimento tecnológico com os impactos sociais, especialmente no contexto laboral e o movimento pela conquista de direitos.

Atualmente, segundo Klaus Schwab (2016), o mundo está passando pelo que se denomina de Quarta Revolução Industrial, em que teria surgido o fenômeno da uberização do trabalho. Esta que trouxe novas problemáticas e impactos sociais que ainda estão sendo objeto de estudo da academia.

Faz-se necessário compreender o contexto histórico das Revoluções Industriais, os seus impactos sociais e a sua relação com a conquista de direitos da classe trabalhadora, para, a partir de uma perspectiva histórica e social, compreender o atual panorama da Quarta Revolução Industrial e da uberização do trabalho.

2.1 O histórico das Revoluções Industriais e a uberização do trabalho: da máquina a vapor ao trabalho por aplicativo

Sobre o prisma histórico, a Primeira Revolução Industrial teve início na Inglaterra, durante o século XVIII, tendo este fenômeno afetado os modelos de trabalho, a organização social e os formatos econômicos na estrutura capitalista. Anteriormente à Revolução Industrial, o tipo de produção era artesanal ou também denominado de familiar e se dava sob encomenda, de modo que os produtores conheciam os consumidores e tinham o único objetivo de atender às demandas já conhecidas (ABREU, 2018).

Com a Revolução Industrial, o modelo de produção se tornou massificado, pois passou-se a usar máquinas com fontes de energia a vapor, a carvão e hídrica para movimentar linhas de produção em alta escala. A indústria têxtil começou a produzir em larga proporção para consumidores antes desconhecidos e os produtos eram escoados por todo o país, possibilitando-se também o comércio internacional (ABREU, 2018).

Os setores que se desenvolveram durante a Primeira Revolução Industrial foram, respectivamente, a máquina a vapor, a tecelagem e, por fim, a indústria

pesada, com a mineração e a metalurgia. O desenvolvimento desses setores causou a deflagração de um crescimento sem precedentes, tendo afetado também outros segmentos produtivos, impactando no surgimento de outras áreas que seriam relevantes para a Segunda Revolução Industrial (IGLÉSIAS, 1990).

Nessa fase histórica houve um marco pela substituição da manufatura pela maquinofatura, isto é, percebeu-se uma comutação do labor humano e a introdução de máquinas que operavam as mesmas atividades com maior efetividade e em menor tempo. A mão de obra massificada fora reduzida, pois uma indústria poderia superar o quantitativo de produção de várias famílias juntas; a mão de obra tornara-se facilmente substituível, surgindo a classe operária e a criação dos centros urbanos em razão das migrações dos trabalhadores (JAGUARIBE, 2001).

Com a tendência centralizadora das indústrias, a grande massa de trabalhadores passou a migrar para vilarejos mais próximos, surgindo também o desenvolvimento de um comércio local e dos centros urbanos para suprir as necessidades desses grupos de trabalhadores (ENGELS, 2010).

Friederich Engels (2010) ao analisar a nova conjuntura do trabalho após a Revolução Industrial e a situação da classe operária na Inglaterra, percebeu as desigualdades sociais nos centros urbanos (ao destacar a existência de “bairros de má-fama”, vielas marginalizadas), bem como a situação de insegurança desses trabalhadores que passavam a depender de salários mensais e das condições do empresariado sem haver qualquer resguardo ou segurança. Ali se iniciavam os questionamentos e a união da classe trabalhadora para discutirem a necessidade da criação de leis que regulassem as relações de trabalho.

Nesse primeiro momento da Revolução Industrial já se percebia o desfecho das revoluções vindouras. Os avanços nas tecnologias e a sua implementação nas rotinas de trabalho resultam em uma desqualificação e precarização do labor, juntamente com o surgimento de uma massa de desempregados (PRIEB, 2007).

Na última metade do século XIX iniciou-se a Segunda Revolução Industrial. Ao passo que a Primeira Revolução Industrial teve como principais inovações o uso de energias a vapor (carvão), a tecelagem e o desenvolvimento da

indústria pesada (metais), a Segunda Revolução Industrial baseou-se no desenvolvimento de maquinários pelo uso de energia elétrica, na manipulação da indústria de aço, no desenvolvimento da indústria química, no surgimento de meios de telecomunicações e no uso de petróleo e dos motores por combustão (DATHEIN, 2003).

Outrossim, após a Primeira Revolução Industrial já foi percebida uma grande mudança no cenário social, com o surgimento de centros urbanos, da classe operária, do início dos movimentos sindicais e da divisão de classes. A Segunda Revolução Industrial possui características diferentes da Primeira, uma delas é o papel assumido pela ciência e pelos laboratórios de pesquisa com desenvolvimento de pesquisas aplicadas à indústria elétrica e química.

Nota-se ainda uma produção em massa de bens padronizados e a organização ou administração científica do trabalho, além de processos automatizados e redistribuição científica do trabalho. Por fim, percebe-se um aumento no número de empresas, no processo de centralização e concentração de capital, e a criação de uma economia amplamente oligopolizada (HOBSBAWM, 2000).

Outrossim, a Segunda Revolução Industrial teve uma expansão geográfica, ou seja, o movimento não mais se limitava à Inglaterra, tendo se espalhado para outros países como Estados Unidos da América, Japão, Alemanha e França. A referida revolução eclodiu como consequência principal das grandes revoluções burguesas ocorridas no século XIX, representadas pela classe econômica dominante da época, a burguesia. As referidas revoluções foram responsáveis pelo fim do Antigo Regime, bem como influenciaram no fortalecimento do capitalismo, impulsionando a industrialização (COLNAGO; CHAVES JUNIOR; COTRIM, 2010).

O avanço e o aperfeiçoamento tecnológico possibilitaram o aumento da produtividade nas indústrias e os lucros obtidos. Passou-se a vivenciar novas criações e incentivar à pesquisa, tendo como principais inovações desta fase a introdução de novas fontes de energia e a utilização de novas técnicas de produção, com destaque para a indústria química. O modelo de produção Fordista (segmento de linha de produção) passou a ser utilizado para a produção de automóveis movidos à base de combustível fóssil e, com isso, também se passou a perceber o

aumento significativo das jornadas de trabalho e de acidentes nos ambientes (ROCHA; LIMA; WALDMAN, 2020).

Durante a Segunda Revolução Industrial, a grande maioria dos empregados se encontrava aprisionada a contratos de período longo e inflexível, a exemplo do que se denominava de “servidão anual” dos mineiros de carvão da Inglaterra. Estes trabalhadores eram forçados a aferir lucros suplementares através da compulsão não econômica do *truck* (o que se denomina como compras forçadas de produtos do próprio empregador), e ainda havia a possibilidade do empregador estipular cláusula contratual de prisão aos trabalhadores que resolvesse abandonar o emprego, ao passo que para a empresa não havia qualquer punição para o descumprimento de normas trabalhistas (HOBSBAWM, 2000).

Eric Hobsbawm (2000) aduz que na década de 1840 a posição que oprimia arbitrariamente os trabalhadores começou a mudar rapidamente, ainda que mediante ação local e não oficial, e não por meio de uma ampla legislação ou organização nacional. O autor relata que as empresas passaram a deixar de aplicar os métodos extensivos de exploração, como o aumento de horas de trabalho e a redução de salários, preferindo métodos intensivos, que seriam o oposto.

A jornada de trabalho de dez horas instituiu uma regulação de jornada na Inglaterra, momento em que o referido normativo passou a se propagar nas indústrias do norte do país. A adoção do descanso nos finais de semana, iniciando pelas 12 horas do sábado, passou a ser assimilada em Lancashire na década de 1840, e em Londres na década seguinte. Passou-se a haver com mais frequência os pagamentos por resultados, ao passo que as contratações passaram a ser mais curtas e flexíveis. Nesse ínterim, percebeu-se a diminuição da coerção extra-econômica e um aumento da anuência da supervisão legal das condições de trabalho.

A Terceira Revolução Industrial passou a ser percebida na segunda metade do século XX. A informação tornou-se matéria prima, os primeiros computadores surgiram e contribuíram para o aceleração do processo de desenvolvimento científico. Tratou-se da fase de grande avanço no desenvolvimento técnico-científico em diferentes áreas de conhecimento. Tais avanços permitiram que o homem iniciasse a manipulação atômica e fosse até a tecnologia espacial (COLNAGO; CHAVES JUNIOR; COTRIM, 2010).

Também se percebeu o surgimento e aperfeiçoamento da informática, da internet, dos computadores pessoais, a criação de programas ou *softwares* que modernizaram o trabalho nas fábricas e nos escritórios e o desenvolvimento de inteligências artificiais. O principal marco desse período pode ser percebido nos aperfeiçoamentos e inovações nas áreas da robótica, genética, telecomunicações, eletrônica, transporte e infraestrutura (COLNAGO; CHAVES JUNIOR; COTRIM, 2010).

O conceito de Quarta Revolução Industrial foi definido por Klaus Schwab (2016), como sendo o movimento que surge na era da globalização, representando o avanço tecnológico e o aprimoramento da inteligência artificial, sendo essas inovações marcos que transformarão e já transformam fundamentalmente a forma do ser humano viver, trabalhar e se relacionar.

Seria esse o surgimento da Indústria 4.0, totalmente automatizada a partir de sistemas que combinam máquinas com processos digitais. A referida revolução não é definida por um conjunto de tecnologias emergentes, mas sim pela transição em direção a novos sistemas que foram construídos sob a ótica da Revolução Digital. Nela, a tecnologia passou a influenciar e a ditar parte das interações humanas e de consumo, a forma do indivíduo se relacionar com o produto e com outro sujeito (SCHWAB, 2016).

Surgem empresas que quebram as expectativas de um ambiente físico industrial, *startups* centradas na inovação, e a criação de *apps* que influenciam a relação entre as pessoas e os produtos, que podem criar um hábito de consumo e que têm por fundamento o uso de uma plataforma digital. Além disso, na Quarta Revolução Industrial há uma separação do trabalho em atribuições e projetos divergentes, posteriormente as demandas são lançadas a uma nuvem virtual de trabalho humano, em várias localidades diferentes. O labor passa a ser reorganizado de uma forma diferente, a economia sob demanda modificando significativamente as relações de trabalho e o tecido em que é inserido (SCHWAB, 2016).

Ao longo das Revoluções Industriais torna-se perceptível a forma com que a sociedade se utiliza de inovações tecnológicas para mudar os meios de produção, reduzir custos e otimizar o tempo. Desde a Primeira Revolução Industrial foi perceptível o impacto que os novos meios de produção trouxeram na sociedade

ocidental, não apenas no mercado (criando tendências de consumo e influenciando na disparidade econômica das classes sociais), mas também lançando novos comportamentos na sociedade, como a criação dos centros urbanos e o surgimento da classe operária.

Nesse sentido, é importante compreender o contexto histórico das Revoluções Industriais para entender o surgimento da uberização do trabalho, bem como para perceber quais as respostas que a sociedade espera nesse momento. Assim, tendo se delimitado o contexto histórico das Revoluções Industriais e o momento histórico em que a uberização do trabalho se insere, cabe uma análise sociológica sobre as mudanças percebidas na estrutura do trabalho e os meios utilizados pela sociedade ocidental para a regulamentação do trabalho e a defesa da classe trabalhadora.

2.2 O sentido do trabalho na sociedade moderna

Antes de trazer as análises sobre a temática do trabalho e o seu futuro na contemporaneidade, cabe apontar as considerações realizadas por Antônio Silva, Alexandre Bruno e Anna Carvalho (2007) sobre o significado do termo trabalho. Para eles, a referida palavra advém do termo em latim *tripalium*, este que por sua vez é derivado das palavras “três” e *paliu* (ou, por tradução livre “três paus”), sendo este um aparelho utilizado para sujeitar cavalos que não permitem receber ferroadas de seus donos. Assim, *tripaliare*, ou trabalhar, no latim, significa torturar com o *tripalium*. Nesse ínterim, o autor Roberto Fossier (2018, p. 14-15) traz maiores explicações sobre o termo:

Três campos semânticos se abrem. O primeiro não contém nenhuma apreciação qualitativa; ele é neutro. *Opus, operare, operatio*, trata-se da execução de uma atividade [...] sem que nós saibamos o que pensava aquele que a empregou. Se o que se quer é, pelo contrário, dar algum relevo à ação, sublinhar o cuidado a ela necessário, a habilidade que ele revela, o serviço que renderá aos outros, dir-se-á, certamente, cura, indústria, *ministerium*, mas sobretudo *ars*[...]. Obter um resultado, adquirindo, assim satisfação, diz-se, em latim, *laborare* [...].

Tem-se que, na origem do seu termo, a palavra trabalho foi associada a um sentido penoso ou degradante. Ao longo dos anos a sua significação foi alterada, passando a ser considerada como direito humano, o qual foi inserido na Constituição

da República Federativa do Brasil de 1988 como um dos fundamentos da República e incorporado como direito fundamental da ordem social (BRASIL, 1988). Nesse novo contexto da modernidade em que se insere o sentido do trabalho, como sendo a liberdade característica da modernidade e do mercado capitalista, não há como desassociar a proteção concedida ao trabalhador, bem como sua proteção constitucional que lhe confere *status* de direito fundamental.

Keith Grint (1998, p. 19) defende que existem várias definições para a significação do que seria trabalho, tendo em vista que a compreensão deste está vinculada à interpretação dada por aquele que está envolvido na atividade e com as circunstâncias em que por ele é executada, como se vê:

O trabalho tende a ser uma atividade que transforma a natureza e é normalmente empreendida em situações sociais, mas o que conta exatamente como trabalho depende de circunstâncias sociais específicas sob as quais, atividades como essas, são empreendidas e, de maneira exigente, como é que estas circunstâncias e atividades são interpretadas por aqueles que estão envolvidos. O facto de qualquer atividade particular ser entendida como trabalho, ou lazer, ou ambos, ou nenhum, está intimamente relacionado com as condições temporais, espaciais e culturais existentes [...]. Em suma, os significados de trabalho não são inerentes às práticas dos participantes, mas são criados, contestados, alterados e continuados através dos discursos contraditórios: se as formas particulares de atividade são representadas através do discurso como tendo ou não valor, então as próprias atividades aceitam essas características para aqueles apropriarem um tal discurso. Por exemplo, quando um vê as atividades domésticas como trabalho, ou lazer, ou escravidão, ou outra coisa qualquer, não depende inteiramente das atividades, mas de como lemos tais atividades através do léxico apropriado. [...].

Karl Marx (2004) traz uma dupla determinação do trabalho. Primeiro analisa-o como uma autogênese humana, através de uma relação recíproca com a natureza, que faz do homem um ser natural humano, em ser que trabalha para si próprio e que se distingue do animal em razão do trabalho. No livro *A Ideologia Alemã* (2004), Marx afirma que a distinção entre homem e animal passou a existir quando os primeiros começaram a produzir os seus próprios meios de subsistência.

Por outro lado, Marx (2004) também traz o sentido econômico do trabalho, o qual é atualmente mais utilizado, sendo caracterizado como um elemento de subordinação do homem ao capital, como uma atividade que causa estranhamento, conectado ao sacrifício e a mortificação do homem, em que a sua expressão máxima se revelaria na perda do objeto do trabalho e na valorização do ato da produção, em que este se sentira fora de si e subtraído.

No livro *Os sentidos do trabalho*, Ricardo Antunes (2013), partindo dos estudos de Lukács, traz uma concepção do trabalho como uma forma de humanizar o indivíduo e como possibilidade de efetivar a sua liberdade. Para o autor, o trabalho deve ser visto no seu sentido ontológico, como uma forma de humanização do homem e se associando à liberdade, na medida em que consiste em uma possibilidade conceder ao indivíduo a escolha de uma decisão entre diferentes possibilidades, passando a ser visto com um alto nível de abstração e atrelado ao desejo de alterar a realidade.

Para esse autor, a liberdade seria conquistada no trabalho, desde o tempo primitivo ou rudimentar até a liberdade mais espiritualizada ou elevada, e pelos mesmos métodos existentes no labor originário, na medida em que se dá por meio do domínio da ação individual própria do gênero humano sobre sua esfera natural (ANTUNES, 2013).

Antunes (2013, p. 143) afirma que considerar uma vida cheia de sentido, na esfera do trabalho é absolutamente diferente de “dizer que uma vida cheia de sentido se resume exclusivamente ao trabalho, o que seria um completo absurdo”.

Ao longo dos anos a concepção e o contexto da figura do trabalhador sofreram consecutivas alterações. A imagem deste na segunda década do século XXI já não é mais representada como o operário do fordismo/taylorismo, ou um funcionário formal que cumpre jornada fixas em grandes empresas e uma hierarquia claramente pré-estabelecida.

Na atualidade, os antigos modelos de produção passaram por alterações, pois se buscou primar por uma força de trabalho dinâmica e adaptada às necessidades do mercado. Trata-se do que o sociólogo Ricardo Antunes (2013) denomina como a nova morfologia do trabalho.

Segundo Antunes (2013), percebe-se que as transformações ideológico-políticas advindas do neoliberalismo concebem o conceito de *lean production* ou, em tradução livre, “empresa enxuta”. Trata-se de uma organização/empresa mais moderna, que visa reduzir e trocar ao máximo a força de trabalho humana pelo trabalho do maquinário, acarretando o aumento da produtividade e promovendo a ampliação do mercado de serviços.

Nesse novo contexto, a força do operariado da indústria taylorista/fordista bastante presente na segunda revolução industrial, já não é mais imprescindível no

início do século XXI, haja vista que a relação entre máquinas e pessoas no trabalho não é mais determinante para o mercado produtor e consumidor, situação que justifica a importância do presente estudo sobre o futuro do trabalho e do emprego formal.

O autor Masi (2017, p. 450), ao narrar a relação entre trabalhador, máquina e produção, explica que a existência dessa correlação se dava em razão da força que a classe operária possuía outrora, o que, segundo o autor, não mais se perceberia na atualidade:

A indústria [...] é uma grande máquina cujas engrenagens - algumas de ferro, outras de carne e osso; algumas pensantes, outras operantes; algumas principais, outras secundárias - estão todas interligadas e são indispensáveis para os objetivos da produção. Se uma dessas engrenagens para toda a produção se interrompe. Isso conferiu ao proletariado uma força inédita, que lhe permitiu contratar suas condições de trabalho na fábrica [...]. Os intelectuais 'orgânicos' e os sindicatos organizaram e guiaram essa marcha para uma igualdade e uma justiça maiores. [...].

Realmente, o mercado de trabalho passou por uma série de alterações (fruto das revoluções industriais e do desenvolvimento da tecnologia e demandas humanas, conforme mostrado no capítulo anterior), e toda essa alteração de contexto tem repercussão também na figura do trabalhador.

Nesse íterim, Masi (2017, p. 450) explica que ocorreram três grandes mudanças no mercado que passaram a impactar diretamente a vida do trabalhador. A primeira mudança é que passou-se a ter uma tripartição entre países, sendo eles os países (I) produtores de ideias; (II) produtores de bens materiais e fornecedores de matérias-primas, (III) fornecedores de mão de obra de baixo custo e que são subordinados políticos.

A segunda mudança, segundo Masi (2017, p. 450), seria uma alteração de valoração/impacto em várias modalidades de setores produtivos. A exemplo, toma-se no âmbito mundial a contribuição da agricultura para o Produto Interno Bruto (PIB) ser de apenas 3%, ao passo que a indústria é de 27% e que a de serviços é de 70%.

A terceira grande transformação seria em relação à composição dos trabalhadores empregados. Atualmente o trabalho pós-industrial necessitaria de um número menor de trabalhadores remanescentes, estes que se dedicam a atividades intelectuais de alta complexidade (MASI, 2017).

Diante dessa nova realidade, percebe-se que os trabalhadores têm se tornado cada vez mais prescindíveis na atualidade. Masi (2017) traça uma análise sobre características variáveis do empregado a depender dos tipos de atividades

realizadas, indo estas desde as atividades braçais ou físicas até as de cerne intelectual, organizando-as em três modalidades: o operariado que produz bens de serviço, o operariado prestador de serviços e os trabalhadores criativos.

O primeiro grupo se trata daqueles que operam uma tecnologia que tem sido cada vez mais aprimorada, desempenham tarefas repetitivas, não precisam se utilizar de criatividade para a execução das atividades. Nesse contexto os trabalhadores têm o mesmo valor, sendo o rendimento destes avaliado pela quantidade de horas de labor e a correspondente produção.

Sociólogos indicam que na indústria 4.0 têm sido percebidos vários desafios que demandam a readequação dos modelos de produção das empresas, sociedade, governos e trabalhadores. Passa-se a demandar habilidades que outrora eram dispensadas, situação que influencia diretamente no mercado de trabalho (MASI, 2017).

Outrossim, os trabalhadores que têm por objeto a prestação de serviços, utilizam-se de instrumentos tecnológicos mais sofisticados, desempenhando funções flexíveis e que exigem “[...] inteligência emocional, flexibilidade, intuição, experiência e atualização [...]”. (MASI, 2017, p. 454). São eles mais prestigiados e com remuneração melhor do que os operários, e dificilmente serão inteiramente substituídos pelas máquinas.

Masi (2017) pontua que estes trabalhadores costumam ultrapassar a jornada de trabalho habitual prevista na legislação brasileira, estando sempre à disposição do superior, sendo avaliados pela quantidade e qualidade dos produtos. Ele defende ainda que os trabalhadores criativos são aqueles que produzem ideias tendo por suporte à tecnologia avançada. Tratam-se de funções prestigiadas e com remunerações superiores às das outras modalidades de trabalhadores mencionadas. Sua atividade é produzir ideias, o que o autor denomina de ócio criativo, em que trabalho, estudo e lazer se confundem.

Masi (2017) ainda faz menção à classe dos desalentados, que se constitui de um contingente de jovens trabalhadores, em sua maioria recém-formados ou que saíram do mercado de trabalho e não conseguem se reposicionar a um emprego formal. Segundo o autor, estes estariam fadados a viver de trabalhos informais, de ajuda de familiares ou da seguridade social. Válido ressaltar que desde a Primeira

Revolução Industrial, com o surgimento dos centros urbanos, o autor Friederich Engels (2010) já percebia o surgimento dessa classe de trabalhadores.

Harari (2018) aponta para um cenário em que há um aumento do número de desempregados e desalentados, excedente este que, por vezes, são percebidos pela sociedade apenas quando trazem problemas sociais. O autor indica que a preocupação que se deve ter atualmente não é mais com a exploração das pessoas pela elite econômica, mas com a irrelevância com que estas estão sendo consideradas. É nessa realidade que se insere o trabalhador em meio à 4ª Revolução Industrial.

Segundo Antunes (2015), é por meio do trabalho que o sujeito se realiza como um ser. O homem atua sobre a natureza, transformando-a, mas também é transformado por aquela, visto que o labor se mostra como meio de subsistência, e a força de trabalho como mercadoria cuja finalidade é produzir outras mercadorias.

Quando o trabalhador é lançado ao desalento, este fica sem uma fonte de subsistência, assim como deixa de exercer seu papel de consumidor. Segundo Amartya Sen (2010, p. 36-37), a falta de trabalho “[...] não é meramente uma deficiência de renda que pode ser compensada por transferências do Estado [...]”; é também uma fonte de efeitos debilitadores. E o desemprego “[...] contribui para a 'exclusão social' de alguns grupos e acarreta perda de autonomia, de autoconfiança e de saúde física e psicológica [...]”.

Nesse íterim, Masi (2017) indica que a sociedade pós-industrial, sob os efeitos da globalização, não é mais centrada na grande produção em série de bens materiais, mas na produção de bens imateriais, direcionados à área dos serviços, das informações, valores, estética e símbolos, em que as categorias de tempo e espaço são modificadas, o que também pode significar a redução da quantidade de labor disponível.

Nesse viés, o trabalho se moldaria a uma nova conjuntura, em que os processos cognoscitivos e existenciais atingiriam maior grau de complexidade, passariam da continuidade para a descontinuidade, do trabalho para o tempo livre, deste último para o denominado ócio criativo, entendido como a síntese de trabalho, estudo e lazer (MASI, 2017).

Contudo, essa conjuntura não parece se firmar com naturalidade, vez que, no trabalho formal (primordialmente o criativo), não se atesta uma redução da jornada

se comparada à produção intelectual dos trabalhadores, pois estes continuam à disposição em horas extenuantes, como se fosse impossível desconectar o trabalho da vida pessoal.

Por outro turno, Ricardo Antunes (2018) demonstra preocupação com a atual situação do mercado de trabalho e destaca que o trabalho estável continua sob precarização estrutural, deixando os trabalhadores com poucas opções de emprego formal. Também defende que atualmente tem-se percebido uma erosão do trabalho formal e uma substituição deste pelo trabalho flexibilizado, terceirizado, dentre outras modalidades.

Nesse sentido, o trabalho se encontra em situação de extrema vulnerabilidade no mercado da modernidade líquida. Agora, além da função de fornecer a mão de obra, este também passa a ter a obrigação de participar, assumindo também o papel de consumidor, conforme as afirmações de Bauman e Bordoni (2016).

Nesse cenário de mandos equivocados, de volatilidade na esfera social, de limitação de recursos (naturais e de labor) e individualização, se faz necessário pensar de forma crítica na atual situação do trabalhador, os rumos das relações laborais e como este se insere nessa conjuntura.

2.3 Uberização do trabalho e a sua atual conjuntura no Brasil

Amartya Sen (2010) aduz que a participação pessoal dos indivíduos no mercado de trabalho é um dos elementos fundamentais para o alcance do desenvolvimento de uma sociedade. O autor ainda defende que a liberdade de transacionar é um meio de materializar a autonomia que precisa ser valorizada pelos indivíduos, que a rejeição desta é uma forma de manter a sujeição a um determinado tipo de cativeiro que impede o acesso ao mercado de trabalho aberto.

Nesse íterim, Sen (2010) aduz que o conceito de desenvolvimento na sociedade moderna não pode ser compreendido de forma isolada, isto é, em apartado da liberdade econômica, principalmente porque a última possui reflexos diretos no mercado de trabalho e na vida do operariado.

Em contrapartida, os indicadores do mercado de trabalho brasileiro têm se mostrado contrários aos conceitos de desenvolvimento e liberdade de Sen (2010).

Dados do Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada – IPEA (LAMEIRAS *et al.*, 2019) demonstram um índice de desemprego crescente. No primeiro semestre de 2019, 24,8% dos brasileiros estavam desempregados por mais de 2 anos para cada 17,4% de brasileiros que estavam nessa situação em 2015.

Outrossim, conforme a pesquisa anterior, em 2019, no Brasil, cerca de 27,4% dos indivíduos que completaram o ensino médio e cerca de 26,7% de indivíduos que possuem formação superior estavam desempregados e em busca de emprego há 2 anos ou mais (LAMEIRAS *et al.*, 2019). Tais dados demonstram que os trabalhadores com maior qualificação técnica também têm encontrado dificuldades para se inserirem no mercado de trabalho formal.

A pandemia da Covid-19 atingiu a população brasileira no ano de 2020 e as mudanças no cotidiano em razão das medidas de proteção também trouxeram impacto na economia brasileira, tendo sido um fator agravante do índice de desemprego no país. Segundo dados do IPEA (SOUZA JÚNIOR, 2020) em relação ao ano de 2020, para os indivíduos que trabalhavam no segundo trimestre do referido ano, a probabilidade de estes permanecerem na condição de empregados foi menor que em comparação aos dois anos anteriores (o trabalhador tinha o risco de 83,3% de chances de perder o emprego em 2018 - 2019 e esse índice aumentou para 86,5% no primeiro trimestre de 2020).

Percebe-se um aumento significativo nas exigências de qualificação para o desempenho do labor e uma redução quantitativa deste, além da abertura de um processo gradativo de substituição da mão de obra orgânica pela mecanizada do trabalho (ANTUNES, 2015). Essas características estimulam a desregulamentação, a flexibilização do trabalho formal e delineiam uma nova morfologia do labor.

Diante desse cenário de aumento das exigências na qualificação do trabalhador e de substituição em massa do trabalho humano pelas máquinas, resta a alguns indivíduos que não se adequaram às novas tendências do mercado, a aceitação de atividades precárias e informais (ANTUNES, 2018).

Harari (2018) aponta para a importância de se fazer uma reflexão sobre a atual realidade do mercado de trabalho, primordialmente em razão das abruptas mudanças neste que na sua dinâmica traz o risco de que uma parcela significativa da população passe a ser considerada economicamente dispensável.

As novas tecnologias advindas da Indústria 4.0, a automação e as novas modalidades de labor que exigem novas competências dos indivíduos podem encontrar disparidade em um grande contingente de trabalhadores na sociedade brasileira. Sobre o referido tema, Harari (2018) aponta para a possibilidade de a revolução tecnológica ser responsável pela exclusão de bilhões de indivíduos do mercado de trabalho e de criar uma grande classe de sujeitos economicamente inúteis, situação que suscitará grandes problemáticas sociais que sequer poderiam ser tratadas por alguma ideologia.

A problemática exposta iniciou desde a Primeira Revolução Industrial, mas os avanços da revolução industrial e o impacto da Indústria 4.0 fizeram com que a situação trouxesse impactos mais perceptíveis e imediatos à sociedade. Com o surgimento das Inteligências Artificiais no mercado de trabalho, Harari (2018) prevê que determinadas modalidades de ocupação serão extintas, outras surgirão exigindo um maior grau de especialização técnica dos trabalhadores e a mão de obra que não se adaptar a esse padrão ficará no desalento.

Ricardo Antunes (2020) traça uma trágica previsão para o panorama trabalhista brasileiro caso as relações de trabalho intermediadas por aplicativo continuem se disseminando no país sem a tutela de quaisquer direitos e garantias mínimas a esses trabalhadores, como já tem ocorrido na atualidade. Neste sentido:

Estamos ingressando em uma nova fase de desantropomorfização do trabalho, agora caracterizada pela intensificação da subsunção real do trabalho à nova máquina-ferramenta-informacional, processualidade que é, objetiva e subjetivamente, ainda mais complexa quando comparada àquela vivenciada pela introdução da maquinaria durante a primeira fase da Revolução Industrial. Com a expansão global da chamada Indústria 4.0., em curso ainda mais acentuado durante a pandemia, se não forem criadas barreiras e confrontações sociais fortes, teremos uma ampliação exponencial do trabalho morto, por meio do crescimento do maquinário informacional-digital. Tais alterações trarão, além da redução quantitativa do trabalho vivo, profundas transformações qualitativas, uma vez que aprofundará ainda mais a subsunção real do trabalho ao capital, nessa nova fase digital, algorítmica e financeira que pauta o mundo corporativo de nosso tempo (ANTUNES, 2020, p. 21-22).

Antunes (2020) também critica a indústria 4.0 e defende que nela percebe-se uma ampliação do trabalho precarizado, que atinge os mais diversos setores de trabalho, desde a indústria de *softwares* até os operadores de *telemarketing* (o que ele denomina de infoproletariado ou cibertariado), incorporando os mais diversos setores e incorporando a mão de obra imigrante.

O autor também defende que a principal consequência da Indústria 4.0 para o mundo do labor consistirá na ampliação do trabalho artificial, em que os sistemas de tecnologia artificial tendem a reduzir o trabalho humano, através de uma gradativa substituição (ANTUNES, 2020).

Nesse íterim, a fluidez da pós-modernidade líquida (BAUMAN, 2001) também tem sido percebida no mundo do labor. O surgimento de tecnologias que interferem nas dinâmicas laborais, sistemas que trazem aos usuários um trabalhador despersonalizado, a possibilidade de promover trocas que acontecem através do mundo digital, o dinamismo com que as relações humanas são tratadas no virtual e a fluidez dessas relações, são questões fundamentais para se compreender a forma com que o trabalhador tem se inserido na realidade contemporânea.

Nesse contexto, surge o fenômeno da uberização do trabalho. Essa modalidade de prestação de serviço tem sido vista de forma crescente em diversos países, bem como no Brasil. O fenômeno mencionado está inserido no modelo de negócios de Economia do Compartilhamento ou capitalismo de multidão e tem sido uma nova alternativa de labor aos indivíduos que não se adaptaram ao alto grau técnico exigido pelo mercado de trabalho.

Nesse íterim, Antunes (2020) define o termo “uberização” como o processo no qual as relações de trabalho são individualizadas e invisibilizadas, assumindo, assim, a aparência de “prestação de serviços” e obliterando as relações de assalariamento e de exploração do trabalho. Ainda sobre o tema, os autores Vitor Filgueiras e Ricardo Antunes (2020, p. 64-65) definem o termo “uberização do trabalho” nos seguintes termos:

A chamada uberização do trabalho somente pode ser compreendida e utilizada como uma expressão dos modos de ser do trabalho que se expandem nas plataformas digitais, em que as relações de trabalho são cada vez mais individualizadas e invisibilizadas, de modo a assumir a aparência de prestação de serviços. Porém, os traços constitutivos de sua concretude, são expressão de formas diferenciadas de assalariamento, comportando obtenção de lucro, exploração do mais-valor e também espoliação do trabalho, ao transferir os custos para seus trabalhadores, que passam a depender diretamente do financiamento de suas despesas, imprescindíveis para a realização de seu labor.

ArunSundararajan (2018) traz os seguintes critérios como essenciais para a compreensão do modelo de Economia do Compartilhamento: 1) possui um Capital de alto impacto (gera novas possibilidades com a finalidade de que haja uma

otimização no aproveitamento dos recursos, sejam habilidades, tempo, bens ou dinheiro); 2) é amplamente voltada ao mercado (cria mercados que incentivam às trocas de bens e o surgimento de novos serviços; 3) apresenta fronteiras pouco definidas entre emprego pleno e casual, entre relação laboral com ou sem dependência entre trabalho e lazer (substituição das contratações por tempo integral por contratações de prestação de serviços, variações da carga-horária, dependência financeira e empreendedorismo); 4) promove fronteiras pouco definidas entre pessoal e profissional (prestação de serviços e ofertas de mão de obra comercializam e mensuram frequentemente atividades entre pessoas); 5) propaga redes de multidão substituindo as instituições e hierarquias centralizadas (substituição dos agregados corporativos e estatais).

Klaus Schwab (2016) aduz que o modelo de negócios de Economia do Compartilhamento se insere na categoria do desenvolvimento digital da Quarta Revolução Industrial. Segundo o autor, neste modelo de produção faz-se uma divisão das atividades profissionais por atribuições e projetos divergentes, depois são lançadas em uma nuvem virtual de potenciais trabalhadores.

Fazendo um contraponto, Tom Slee (2018) tece críticas ao modelo de negócios supracitado, utilizando-se do argumento de que a Economia Compartilhada propaga um livre mercado com péssimas condições ao trabalhador e desregulado, sendo responsável por reorganizar sistemas de transporte de cidades de forma descontrolada. O autor ainda sustenta que o modelo tem sido utilizado para ludibriar direitos e garantias trabalhistas, criando uma nova classe de subemprego arriscada e precária.

Ricardo Antunes (2018) também tece críticas ao referido modelo, explanando que a insegurança e a instabilidade são características marcantes deste novo modelo de trabalho, em que a relação laboral se inicia sem a formalização de um contrato, sem o estabelecimento de jornadas pré-definidas e sem qualquer respeitabilidade aos direitos trabalhistas e da seguridade social, bastando que o indivíduo esteja cadastrado nas plataformas digitais para atenderem aos chamados e cumpri-los por intermédio da jornada intermitente.

Diante de todo o panorama aqui tracejado, surgem os seguintes questionamentos acerca deste modelo organizacional: 1) Será este modelo uma nova forma de labor que dará início a uma revolução do novo trabalho flexível,

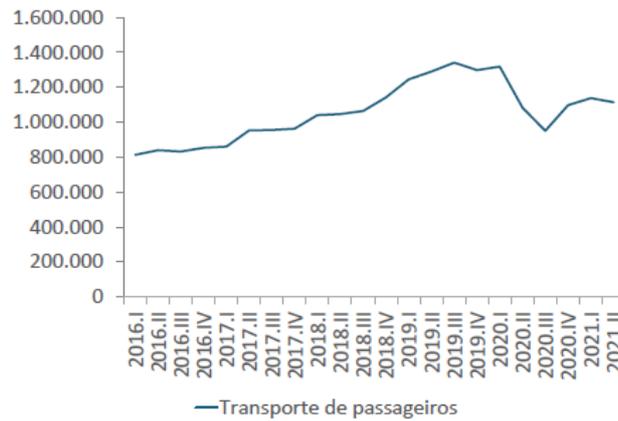
empoderando o operariado dessa nova nuvem virtual e eliminando a escassez de competências? Ou 2) Será este modelo o responsável por iniciar uma nova realidade composta por fábricas virtuais não regulamentadas e uma nova classe de proletariado que muda constantemente de tarefa para poder se sustentar, enquanto perde direitos e não possui segurança na relação de trabalho? (SCHWAB, 2016).

Esse modelo de negócio, no que tange ao transporte de pessoas por aplicativo, alcançou e se difundiu no Brasil em 2014 por meio da Uber. Em 2018, esta contava com mais de 500 mil motoristas no país e mais de 20 milhões consumidores (UBER, 2020). Outrossim, o uso deste modelo operacional para a entrega de alimentos no Brasil foi iniciado pela empresa Ifood no ano de 2011. Em 2021 a empresa contava com mais de 250 mil entregadores ativos na plataforma e nos restaurantes (IFOOD, 2022).

A adesão de motoristas e entregadores destes aplicativos, no Brasil, tem crescido de forma exponencial. Segundo dados do IPEA (SOUZA JÚNIOR, 2021), no primeiro trimestre de 2017 o número de pessoas ocupadas nesse setor (incluindo entrega de objetos/alimentos e transporte de pessoas) era cerca de 840 mil indivíduos. Já no primeiro trimestre de 2018 este número passou para 1 milhão de pessoas e no terceiro trimestre de 2019 atingiu o seu ponto máximo com 1,341 milhões de ocupados nesse setor.

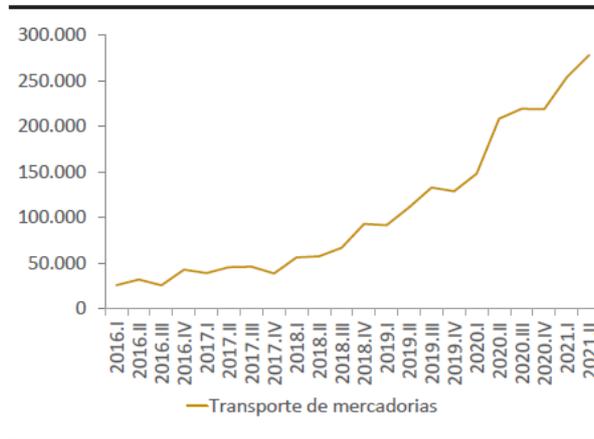
No Brasil, em razão dos reflexos da difusão em massa da COVID-19 e das necessárias medidas de segurança adotada para reduzir a quantidade de óbitos, o número de motoristas e de entregadores de aplicativo sofreu uma queda no terceiro semestre de 2020, passando a ser o total de 951 mil indivíduos. Contudo, houve uma recuperação desse numerário, seguido por uma significativa estabilidade nos dois trimestres de 2021, tendo se alcançado cerca de 1.114 milhões de pessoas ocupadas com as atividades de entrega de objetos e de transporte de pessoas por aplicativos (SOUZA JÚNIOR, 2021). Nesse ínterim, vejam-se os gráficos do IPEA (SOUZA JÚNIOR, 2021):

Gráfico 1 - Evolução do número de pessoas ocupadas no setor de transporte de passageiros no regime de conta própria (Em número de pessoas)



Fonte: PNAD Contínua/IBGE (SOUZA JÚNIOR, 2021).

Gráfico 2 - Evolução do número de pessoas ocupadas no setor de transporte de mercadorias (Em número de pessoas)



Fonte: PNAD Contínua/IBGE (SOUZA JÚNIOR, 2021).

Os dados ora trazidos servem para ratificar o crescimento dessas empresas no país, a grande quantidade de indivíduos que têm recorrido a esta modalidade de labor e a disseminação do fenômeno da uberização do trabalho.

Ademais, destaca-se que a chegada das empresas de transporte individual de passageiros ao Brasil trouxe grande impacto às empresas de táxi do país. Estudos realizados em abril de 2018 pelo Departamento de Estudos Econômicos (DEE) do Conselho Administrativo de Defesa Econômica (CADE), demonstraram que houve uma redução de 56,8% no número de corridas de táxi e que para cada 1% de aumento do número de corridas da Uber, as redes de táxi perdiam 0,09% destas (PETRI, 2018).

Nesse período, muitos sindicatos e associações de taxistas se movimentaram visando a defesa dos seus associados.

O crescimento da atividade de prestação de serviço intermediada por aplicativo no país enseja uma série de questionamentos. Dentre eles, os que compõem o objeto de estudo desta dissertação de Mestrado. Questiona-se ainda como efetivar os direitos fundamentais da ordem social aos trabalhadores de plataforma e garantir um ambiente de trabalho que cumpra o mínimo das exigências legais. Ademais, vale trazer à baila também a atual discussão no Judiciário e no Legislativo brasileiros sobre essa temática, de modo a buscar patamares mínimos de segurança para essa grande massa de prestadores de serviços.

3 UBERIZAÇÃO DO TRABALHO E O DIREITO DO TRABALHO NO BRASIL

Objetiva-se abordar neste capítulo os mecanismos utilizados pelos ordenamentos jurídicos do país para tratar as problemáticas advindas das relações de trabalho intermediadas por aplicativos. Nesse trilhar, serão analisados (I) a incidência dos direitos fundamentais garantidos pela Constituição Federal de 1988 e a sua efetividade aos trabalhadores de plataforma; (II) as medidas criadas pelo poder legislativo e os projetos de lei mais importantes que regulam a relação dos trabalhadores de plataforma e o seu meio ambiente de trabalho; (III) as principais decisões do Tribunal Superior do Trabalho sobre a temática; (IV) o uso da Jurimetria pela Uber para manipular as decisões dos Tribunais..

As análises serão realizadas com o intuito de compreender a atual conjuntura com que tem se tratado o fenômeno da uberização do trabalho no país, bem como por meio dessas discussões pensar-se em formas de lidar com a problemática geral.

3.1 Direitos fundamentais e a sua incidência nas relações de trabalho por plataforma

Ao final do século XX, surge o conceito de Estado de bem-estar social ou *Welfare State*, acompanhado por um conjunto de direitos que traz prestações estatais voltadas à garantia mínima de condições de vida à sociedade (dentre eles: direito à saúde, educação, previdência, etc). (SARMENTO, 2010).

Os referidos direitos tiveram destaque inicial na Constituição Mexicana de 1917 e na Constituição de Weimar de 1919, momento em que o mercado livre impulsionava a formação de monopólios e oligopólios prejudiciais à livre concorrência. Nesse contexto, o Estado Liberal passou a perceber a necessidade da criação de um Estado Social, que além da sociedade, também passava a ter a obrigação de garantir o bem-estar social do cidadão (SARMENTO, 2010).

Nesse contexto, passa-se a perceber um crescente intervencionismo do Estado em prol do social, surgindo o direito do trabalho e o seu posterior desmembramento no Direito Civil, se infirmando como novo ramo do ordenamento

jurídico, fundado em premissas diversas e visando a proteção do trabalhador em face do empregador no Direito Privado. Outrossim, multiplicaram-se as normas de ordem pública ampliando-se as hipóteses de limitação à autonomia da vontade das partes em prol dos interesses coletivos (SARMENTO, 2010).

Nesse panorama histórico e constitucional surgem os direitos fundamentais da segunda dimensão, sendo considerados como os direitos sociais, culturais, econômicos, coletivos ou de coletividades, que germinaram da reflexão antiliberal do século XX e nasceram ligados ao princípio da igualdade (BONAVIDES, 2015).

Segundo Ingo Wolfgang Sarlet (2012), os direitos da segunda dimensão, além daqueles de cunho positivo, englobam também as liberdades sociais, como a liberdade de sindicalização, liberdade de promover greves e o reconhecimento de direitos fundamentais aos trabalhadores. Portanto, vê-se que a abrangência desta segunda dimensão ultrapassa as garantias de cunho prestacional, ainda que o seu teor positivo tenha sido considerado como marco distintivo dessa evolução.

Os direitos fundamentais da segunda dimensão, que são da ordem social, englobam os direitos fundamentais voltados para a tutela do labor e das relações empregatícias, sendo responsáveis por garantir condições mínimas de dignidade ao trabalhador, sejam estas a garantia de um ambiente de trabalho com condições mínimas de dignidade, proteção ao trabalhador em relação ao empregador, estabelecimento de patamares mínimos de salário a fim de que o trabalhador não tenha as suas condições equiparadas a de um escravo.

É de fundamental importância que se estabeleça uma discussão sobre os direitos fundamentais da segunda dimensão, da ordem social, e a incidência destes sobre as relações de labor dos trabalhadores de plataforma, a fim de que possa garantir a efetividade desses direitos também a esses novos trabalhadores.

A discussão sobre a incidência dos direitos fundamentais da ordem social nas relações privadas é bastante ampla e tem sido analisada de forma diferente entre os países em razão dos diferentes sistemas constitucionais, culturais e realidades sociopolíticas. Para adentrar nessa discussão, faz-se necessária a explanação das classificações e teorias desenvolvidas sobre os direitos fundamentais e a sua incidência nas relações privadas.

Konrad Hesse (2009) formulou a teoria da dupla dimensão dos direitos fundamentais, sendo estas dimensões a objetiva e a subjetiva. Em síntese, a

dimensão subjetiva dos direitos fundamentais está pautada na utilização dos direitos fundamentais para a defesa e acesso do indivíduo em face do Estado. Já a classificação da dimensão objetiva está pautada na utilização dos direitos fundamentais para a proteção da sociedade, independentemente de quem sejam os seus titulares, o que demandaria a ação do Estado na tutela desses direitos.

A classificação da dupla dimensão dos direitos fundamentais diverge das demais classificações por não ter a finalidade de compartimentar os referidos direitos, mas sim de distinguir tecnicamente suas diferentes funções, relacionando-as com a titularidade e os efeitos desses. A referida distinção é importante, uma vez que o significado do termo “classificar” está relacionado a “repartir” ou “segmentar” grupos de objetos por categorias, situação que seria inconcebível aos direitos fundamentais, uma vez que estes são, por sua natureza, indivisíveis (NASCIMENTO, 2016).

Nessa toada, merece destaque a teoria do *stateaction* ou teoria da ineficácia horizontal dos Direitos Fundamentais. Segundo Sarmento (2010), por ela se defende que os direitos fundamentais resguardados pela Constituição não podem alcançar as relações privadas, estabelecendo-se limitações apenas para os Poderes Públicos e não atribuindo aos particulares direitos frente a outros particulares (sendo exceção a 13ª emenda que aboliu o regime escravocrata).

Para Virgílio Afonso da Silva (2005), a teoria do *stateaction* não nega a aplicação dos direitos fundamentais na relação entre particulares. Contudo, ela tenta contornar a falta de regulamentação deste, atribuindo à doutrina a finalidade de definir em quais casos poderia se fazer a aplicação, ainda que os direitos fundamentais em regra não se apliquem às relações entre particulares. Ademais, para ele, o critério utilizado para haver a aplicação da eficácia horizontal em determinados atos privados seria a equiparação destes atos privados a atos estatais.

Por outro lado, ainda sobre a interferência dos direitos fundamentais nas relações privadas, menciona-se a teoria da eficácia horizontal mediata ou indireta dos direitos fundamentais (SARMENTO, 2010). Essa teoria é uma construção intermediária dentro das teorias da incidência dos direitos fundamentais nas relações privadas e confere a legislação o papel de regulamentar e incorporar os direitos fundamentais que incidirão no direito privado.

Daniel Sarmento (2010) aduz que na teoria supracitada os direitos fundamentais não incidem no âmbito privado como direitos subjetivos, passíveis de

serem invocados a partir da Constituição. Nela, a proteção da autonomia privada iria prever a possibilidade de os indivíduos renunciarem a direitos fundamentais no contexto das relações privadas que mantêm, hipótese que não seria admitida nas relações compostas com o Poder Público. Sobre a referida teoria, cabe trazer à baila as considerações do autor Arion Sayão Romita (2014, p. 231):

A primeira teoria, acolhida pelo Tribunal Constitucional da Alemanha (Bundesverfassungsgericht), repele a possibilidade de aplicação imediata dos direitos fundamentais às relações privadas. O objetivo dos direitos fundamentais não é solucionar diretamente os conflitos de interesses privados; sua aplicação se realiza pela utilização dos meios previstos pelo ordenamento jurídico. Os direitos fundamentais são 'decisões valorativas', 'normas objetivas' ou 'valores fundamentais', cuja função em face do direito privado se restringe à interpretação da norma aplicável. A projeção dos direitos fundamentais nas relações jurídico-privadas só se justifica quando eles não contrariam os princípios do direito privado. Vale dizer, exige-se uma espécie de "recepção" dos direitos fundamentais pelo direito privado como condição para sua aplicação.

Outrossim, tem-se a teoria da eficácia direta ou imediata dos direitos fundamentais. Segundo esta, os direitos fundamentais deverão incidir de forma direta nas relações privadas (sem a necessidade de intervenção legislativa). Romita (2014, p.232) traz esclarecimentos sobre a teoria do efeito imediato dos direitos fundamentais:

A teoria do efeito imediato afirma que os direitos fundamentais se aplicam às relações entre particulares não só como elementos de interpretação das normas de direito privado, mas também como fontes das quais decorrem diretamente direitos privados do indivíduo. Inadmissível é a cisão do ordenamento jurídico em duas áreas, em uma das quais os direitos fundamentais não tenham eficácia. Na verdade, eles devem ter efeito absoluto.

Ingo Wolfgang Sarlet (2012) faz duas considerações acerca da aplicação desta teoria, a primeira é que no caso em que houver relativa igualdade entre as partes da relação, aí deverá prevalecer o princípio da liberdade para ambas (a exceção das hipóteses que tratem de lesão ou ameaça ao princípio da dignidade da pessoa humana ou aos direitos da personalidade). A segunda consideração será para as relações privadas compostas por um indivíduo (ou grupo destes) e os detentores de poder econômico ou social. Nesses casos haverá consenso para a admissão da aplicação da eficácia horizontal, já que esta relação privada se assemelharia à estabelecida entre particulares e poder público.

Válido ainda mencionar os estudos do autor chileno Sérgio Gamonal (2018) acerca da teoria da eficácia diagonal dos direitos fundamentais nas relações privadas e a sua aplicação nas relações trabalhistas. Em sua construção, o professor defende que a eficácia diagonal se faz presente quando há uma relação entre particulares eivada de um desequilíbrio que se origina de uma vulnerabilidade ou desigualdade de uma parte em relação à outra.

Sobre as relações trabalhistas, o autor entende que não se pode aplicar a teoria da eficácia horizontal, mas sim a da eficácia diagonal. Isso porque as partes não se encontram em patamar de igualdade em aspectos jurídicos e econômicos, estando o trabalhador sujeito e vulnerável diante do empregador (GAMONAL, 2018).

Arion Sayão Romita (2014) também defende a aplicação da eficácia diagonal dos direitos fundamentais nas relações de trabalho e explana que esta advém da comparação entre a eficácia vertical (entre o cidadão e o Estado) e a eficácia horizontal (entre dois particulares), haja vista que nas relações de trabalho há o exercício de um poder pelo empregador sobre o trabalhador.

Diante da situação fática, discute-se a aplicação da teoria da eficácia diagonal dos direitos fundamentais nas relações de trabalho advindas da uberização do trabalho, vez que o indivíduo, que por vezes se encontra em situação de vulnerabilidade, está sujeito a relações laborais com empresas que possuem atuação internacional, a exemplo da Uber.

Robert Alexy (2011) aduz que a teoria da eficácia direta dos direitos fundamentais é integradora, em que, diante de uma demanda entre particulares que tenha por objeto uma colisão entre direitos fundamentais, possibilita a utilização da técnica da ponderação entre os valores discutidos.

A tentativa de caracterizar e compreender os direitos fundamentais é árdua, tendo em vista que a disciplina constitucional dos direitos fundamentais pode variar de acordo com cada Estado, bem como pode depender de fatores históricos e culturais de cada povo (NASCIMENTO, 2016). A presente tese se propõe a discutir os mecanismos para garantir a efetividade dos direitos fundamentais aos trabalhadores de plataforma, no contexto brasileiro, razão pela qual torna-se imprescindível uma análise acerca dos direitos fundamentais de ordem social sobre a perspectiva da Constituição Federal de 1988.

Explanadas as teorias, vê-se que a Constituição Federal de 1988 é incompatível com a tese do *state action* e diverge da teoria da eficácia horizontal indireta/mediata dos direitos fundamentais, estando alinhada com a teoria da eficácia direta ou imediata dos direitos fundamentais, conforme compreendido de forma majoritária pela doutrina brasileira e pelo judiciário (conforme decisões do Supremo Tribunal Federal) (SARMENTO, 2010).

Outrossim, as relações trabalhistas são diferenciadas por se caracterizarem por uma pronunciada desigualdade entre as partes, existindo sujeição do trabalhador para com o empregador. Tal situação faz com que parte dos autores brasileiros admitam a aplicação imediata dos direitos fundamentais da ordem social a essas relações, vez que os poderes do empregador podem constituir ameaça potencial aos direitos fundamentais do trabalhador (SARMENTO, 2010).

Sarmiento (2010) defende que a Constituição Federal de 1988 foi criada sobre uma ordem de valores, centrada nos direitos fundamentais e, em especial, no princípio da dignidade da pessoa humana. Somando-se a isso, esta Constituição é intervencionista e social, como revelado no seu rol de direitos sociais e econômicos (arts. 6º e 7º), o que demonstra um distanciamento de um ideário liberal-burguês que defenderia uma separação rígida entre Estado e sociedade civil, conduzindo a teoria da eficácia imediata ou direta dos direitos fundamentais (BRASIL, 1988).

Esta Constituição trouxe como princípio fundamental basilar da República a defesa dos valores sociais do trabalho, conferindo proteção aos direitos decorrentes da relação laboral. Com este princípio, os constituintes estabeleceram a significação do esforço humano, afastando a visão do trabalho como mero meio de subsistência do trabalhador e lucro do empregador. O labor passou a ser valorado como forma de promoção da dignidade humana e de expansão do bem-estar (ARAÚJO, 2017).

Arion Sayão Romita (2014) defende que o Direito do Trabalho da sociedade pós-industrial é construído sobre o eixo do respeito aos direitos fundamentais dos trabalhadores, com o intuito de efetivar a dignidade destes como pessoa humana, passando a valorá-lo como indivíduo que produz em benefício da sociedade. Sobre essa perspectiva, os direitos fundamentais exercem dupla função, sendo elas: limitar o exercício do poder do empregador no curso da relação de emprego e representar barreira oposta à flexibilização das condições de trabalho mediante negociação coletiva.

Válido mencionar as explicações do professor Dr. William Paiva Marques Júnior (2013), ao defender que a Constituição Federal de 1988 também passou a ser o centro da regulação jurídico-normativa da sociedade civil. Nesse ínterim, esta passou a observar a humanização do Direito que, sob o fundamento axiológico da dignidade da pessoa humana, conferiu uma gleba de novos direitos e deveres aos cidadãos.

Ainda sobre aqueles valores sociais, vê-se que a racionalização e atenuação do poder empregatício visando a proteção do operário não ofende o princípio da livre iniciativa, mas subordina a propriedade à sua função social e põe a livre iniciativa ao lado do valor social do trabalho (DELGADO, 2019). Percebe-se tal valoração no disposto no art. 1º, inc. IV da Constituição (BRASIL, 1988).

O professor Dr. Emmanuel Teófilo Furtado Filho (2019) pontua que o trabalho é direito fundamental da ordem social e está ligado diretamente ao princípio da dignidade da pessoa humana. Em razão disso, o autor entende que a Constituição Federal de 1988 confere um tratamento diferenciado a essa matéria, não se tratando de mera norma de conduta inexigível, mas sim, de um requisito essencial para a conformação da dignidade da pessoa humana.

Ademais, deve-se destacar que o art. 7º, inc. XXVII da Constituição Federal (BRASIL, 1988) estabelece como direito fundamental dos trabalhadores a proteção contra a automação. Segundo o professor Dr. Francisco Gérson Marques Lima (2019) este dispositivo não deve ser compreendido como um total impedimento à utilização de novas tecnologias nas relações de labor, mas sim como uma necessidade dessas tecnologias serem inseridas de forma gradual e responsável.

No que tange à nova Ordem Econômica constitucional, destaca-se o art. 170 da Constituição Federal de 1988, em que se apregoa como fundamento da República a valorização do trabalho humano ao lado da livre iniciativa e a garantia de uma existência digna, nos ditames da justiça social e pautada nos princípios (I) da função social da propriedade, (II) da defesa do meio ambiente e (III) da busca do pleno emprego (MOREIRA, 2022).

Por sua vez esta também estabelece, no art.3º, inciso I, como um dos objetivos da República Federativa do Brasil, “construir uma sociedade livre, justa e solidária” (BRASIL, 1988, s. p.), o que a configura como uma Constituição dirigente,

por prever ideais que devem ser alcançados por toda a sociedade na concretização de tais objetivos estatais.

Em meio a uma sociedade capitalista globalizada, a supremacia constitucional da dignidade da pessoa humana traz a ideia imperativa de um comportamento empresarial ético e social, destacando-se a solidariedade como valor subjetivo do ser humano e como instrumento de garantia de direitos fundamentais, trazendo respeito aos direitos humanos trabalhistas como fator essencial para o alcance do desenvolvimento da solidariedade empresarial.

Assim, tem-se que a ordem constitucional, inaugurada pela Constituição de 1988 também possui o mérito no que tange ao reconhecimento da dignidade da pessoa humana e da solidariedade social como pilares da sociedade, os quais devem ecoar em todos os ramos do direito e da comunidade (PAYÃO; SANTIAGO, 2016).

Nesse contexto, a ordem constitucional, inaugurada em 1988 reorganizou as bases do direito privado (autonomia da vontade, propriedade e livre iniciativa), passando essas agora a serem orientadas pelo modelo da função social e da solidariedade, devendo ser buscada a justiça distributiva e social, como fim aos princípios da valorização social do trabalho e a dignidade da pessoa humana.

Portanto, a mão de obra não pode ser mais considerada como mero meio de produção para circulação de produtos e serviços e obtenção de lucros. Diante da ordem constitucional que apregoa o princípio da solidariedade social e a função social da empresa como basilares, passa a ser também responsabilidade das empresas a conscientização de que a busca pelo lucro precisa ser relativizada diante das fragilidades do indivíduo (PAYÃO; SANTIAGO, 2016), esta a qual também precisa ser observada pelas empresas de aplicativo.

Diante do prisma dos princípios constitucionais da solidariedade social e da função social da empresa aqui apresentados e da atual forma de atuação das empresas de aplicativo de transporte de pessoas, estas não têm apresentado compromisso social ou mesmo melhorias humano-sociais com as suas operações.

Tratam-se de plataformas com operações-padrão que perpassam desde a exploração e espoliação ilimitada das forças de trabalho (sem qualquer proteção de direito laboral ao indivíduo) e que em alguns casos, como o da empresa Uber no projeto “Uber futuro”, visa uma extinção completa do trabalho vivo através da tentativa de implementação carros sem motoristas (ANTUNES, 2020).

Nesse ínterim, insurge a necessidade dessas empresas se amoldarem aos princípios e normas de direitos fundamentais instituídas pela Constituição Federal da República, na medida em que demonstrarem que a sua atuação está pautada nos princípios da solidariedade social e da função social da empresa.

A aplicação prática dos direitos fundamentais da segunda dimensão nas relações de labor havidas entre os motoristas de aplicativos e essas empresas, principalmente no que tange às práticas aos direitos do trabalhador (jornada semanal de 44 horas, garantia de um meio ambiente de trabalho seguro, direito a proteção contra acidentes de trabalhos, etc.), se traduzem na proteção do trabalho humano (o que está preceituado como princípio fundamental basilar da República), bem como numa nítida demonstração do atendimento aos princípios da solidariedade social e da função social da empresa por estas plataformas.

Este capítulo, ao tratar da incidência dos direitos fundamentais nas relações advindas do trabalho uberizado, ressalta a proteção constitucional ao trabalho em condições de dignidade, independentemente do *status* jurídico da relação de labor em que o indivíduo esteja inserido.

Ainda que a legislação e o judiciário brasileiro não reconheçam o vínculo empregatício ao trabalhador de plataforma, ainda assim estes indivíduos têm direito ao rol de direitos fundamentais trabalhistas garantido pela Constituição Federal, cujo pressuposto de proteção ao trabalho em condições de dignidade é amplo, estando direcionado a todo e qualquer trabalhador.

Nesse ínterim, outros dispositivos constitucionais também protegem direitos atinentes ao sujeito trabalhador, como o direito à saúde, previsto no art. 6º, e o direito ao meio ambiente de trabalho equilibrado, percebido entre o art. 200, VIII, e o art. 225, CF/1988 (BRASIL, 1988).

A Constituição Federal de 1988 traz, de forma cristalina, a necessidade de haver uma proteção do meio ambiente de trabalho, justamente pelo seu significativo impacto na vida do trabalhador (BRASIL, 1988). O conceito de meio ambiente de trabalho equilibrado, vai além do dever de assegurar a integridade física do trabalhador. Segundo Alexandre Antonio Bruno da Silva (2022, p. 51-52):

Defende-se que o ambiente de trabalho pode e dever ser um instrumento de promoção da saúde psíquica. Interações sociais construtivas, perspectivas de futuro e o sentimento de pertencimento auxiliam na autoestima e na construção da identidade do trabalhador, constituindo-se em um verdadeiro remédio para a alma.

Valéria de Oliveira Dias, Gabriela Delgado e Assis (2022) aduzem que a dimensão socioambiental do direito fundamental ao trabalho abrange três esferas, sendo elas a proteção do: (I) trabalhador, (II) do valor social do trabalho e (III) do meio ambiente de trabalho.

Desse modo, resta expressa a necessidade de tutela a todos os direitos fundamentais que circundam a dignidade do trabalhador, entre eles: (I) o direito à saúde psicofísica, (II) à desconexão laboral, (III) ao descanso, (IV) ao lazer, (V) à limitação de jornada e à vida privada, (VI) do direito a um meio ambiente de trabalho ecologicamente equilibrado (DELGADO; DIAS; ASSIS. 2022).

No entanto, a utilização de tecnologias digitais contribui para a precarização do trabalho no momento em que expõe o trabalhador à hiper conexão laboral, impedindo-o de usufruir de seu tempo livre.

O tempo de descanso, lazer e convívio social passa a se transformar em tempo de labor quando as plataformas digitais exigem do trabalhador ampla disponibilidade para o alcance de metas. Ele é capturado por esse discurso, uma vez que sua remuneração normalmente está atrelada aos resultados que é pressionado a alcançar (DELGADO; DIAS; ASSIS, 2022).

Ainda sobre essa discussão, o direito à limitação de jornada é direito fundamental de todos os trabalhadores, independentemente do tipo de vínculo de trabalho que possuam, conforme o art. 7º, inciso XIII da Constituição de 1988 em que se delimita a duração de jornada diária não superior a 8 horas.

É um direito fundamental constitucional assegurado que vai além do controle da jornada. A limitação da jornada de trabalho se refere a uma conquista histórica dos trabalhadores por condições de trabalho e condições de vida dignas. Consoante Delgado, Dias e Assis (2022), à época do nascedouro da discussão, diversos profissionais se viram envolvidos no debate sobre jornadas extensas. Médicos alertavam para o perigo de envelhecimento precoce; sociólogos para a dificuldade de se manter uma vida familiar; e os educadores para o risco de prejuízo à instrução escolar. Logo, as regras de limitação de jornada, hoje presentes na Constituição Federal, representaram uma vitória de toda a sociedade (DELGADO; DIAS; ASSIS, 2022).

A limitação de jornada de trabalho constitui garantia imprescindível ao trabalhador, inclusive por estar ligada à preservação de outros direitos, como o descanso, o lazer, a convivência social e familiar e, como não poderia deixar de ser, o direito à saúde, visto que jornadas extenuantes podem causar graves prejuízos à saúde psicofísica do trabalhador (DELGADO; DIAS; ASSIS, 2022).

No caso dos trabalhadores uberizados, eles também são afetados pela frenética dinâmica de conexão digital, haja vista que os seus ganhos estão diretamente ligados ao número de viagens realizadas (DELGADO; DIAS; ASSIS, 2022).

O direito à saúde também compõe o rol de direitos sociais constantes no art. 6º da Constituição de 1988. Ingo Wolfgang Sarlet (2012) destaca que esse direito fundamental se desdobra em duas dimensões, a defensiva, à qual incumbe o dever de se abster de prejudicar a integridade psicofísica das pessoas, e a prestacional, que abrange as medidas concretas em prol da proteção dessa integridade. Para ambas as dimensões é preciso conferir máxima efetividade, seja na relação entre Estado e sujeitos ou na relação entre particulares.

No contexto do trabalho, essas premissas tornam-se mais evidentes, pois a responsabilidade pela promoção e preservação da saúde do trabalhador compete ao Poder Público na medida em que publica e edita leis, e ao empregador, que tem a obrigação de segui-las. A título de exemplificação dessa obrigação compartilhada, tem-se: a garantia do salário mínimo, capaz de atender às necessidades vitais básicas, entre elas a saúde; a redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança, e a garantia de seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador (art. 7º, incisos IV, XXII e XXVIII da Constituição de 1988) (DELGADO; DIAS; ASSIS, 2022; BRASIL, 1988).

Os progressos tecnológicos e a globalização provocaram grandes transformações nos ambientes de trabalho. Nas relações de trabalho digitais em que se incluem os trabalhadores uberizados, o direito à saúde do sujeito trabalhador e os direitos a ele correlatos costumam enfrentar novos desafios relativos à tutela jus trabalhista (DELGADO; DIAS; ASSIS, 2022).

Dentre esses desafios, destaca-se a hiper conexão imposta aos trabalhadores de plataforma, que pode provocar prejuízos à saúde psicofísica face ao

cumprimento de jornadas extenuantes, à ausência de intervalos adequados e à falta de fiscalização do ambiente de trabalho (DELGADO; DIAS; ASSIS, 2022).

Delimitado o panorama trazido pela Constituição Federal acerca dos direitos fundamentais e a incidência destes nas relações trabalhistas entre particulares, insurge a discussão sobre a repercussão dos direitos fundamentais e da respeitabilidade do princípio da dignidade da pessoa humana nas relações de trabalho decorrentes do fenômeno da uberização do trabalho.

3.2 Tratativas do Legislativo sobre a uberização do trabalho

No que tange às medidas tomadas pelo Poder Legislativo acerca das relações advindas da uberização do trabalho, cabe fazer a análise das leis publicadas a nível federal, bem como os projetos de lei que correm perante a Câmara dos Deputados e o Senado Federal.

A primeira lei criada para a tratativa dos aplicativos de transporte de pessoas foi a Lei de nº 13.640/2018. O dispositivo foi criado com o intuito de gerir as relações de consumo e a gerência dos Estados e Municípios sobre as referidas empresas, não trazendo regulações específicas acerca da relação de labor havida entre os trabalhadores de plataforma e as empresas. A norma atribuiu competência aos Municípios e Distrito Federal para promoverem a fiscalização e a regulamentação dos serviços oferecidos pelos aplicativos, criando e impondo ainda requisitos para a empresa e para a admissão dos motoristas de aplicativo (BRASIL, 2018).

Esta lei trouxe a possibilidade de os Municípios tributarem as empresas de aplicativo, regularem as suas operações, imporem regras de cadastro de novos motoristas e de pensarem em uma organização das empresas avaliando a mobilidade urbana e o trânsito nas grandes cidades. No entanto, a referida norma não trouxe qualquer regulação sobre a relação de labor dos motoristas de aplicativo ou sobre o ambiente de trabalho.

Ademais, não houve ainda regulação trabalhista aos motoristas, limitando-se a norma a atribuir competência aos Municípios e Distrito Federal para promoverem a fiscalização e regulamentação dos serviços oferecidos pelos aplicativos, impondo ainda requisitos para a empresa e para a admissão dos motoristas de plataforma.

A referida medida foi apenas uma forma de tentar garantir o poder de controle e de fiscalização dos municípios sobre as empresas de transporte de pessoas por aplicativo, mas não atendeu a qualquer preocupação social de regulação das atividades dos uberizados. Na verdade, a medida foi responsável por impor mais exigências³ para que os motoristas de aplicativo pudessem exercer as suas atividades.

Por outro lado, no que tange aos aplicativos de entrega de alimentos e objetos, urge destacar a publicação da Lei Nacional nº 14.297/2022 (BRASIL, 2022, s. p.) que inovou ao tratar sobre condições mínimas de proteção aos entregadores de aplicativo durante a pandemia da Covid-19 no Brasil.

A referida norma trouxe dentre as diversas medidas: (I) a obrigatoriedade de a empresa conceder seguro contra acidentes aos entregadores, (II) o direito de o entregador que foi contaminado por Covid-19 receber ajuda financeira durante 15 dias correspondente à média dos três últimos meses de ganhos (podendo ser prorrogado por dois períodos de 15 dias), (III) exigência de o contrato prever hipóteses de bloqueio, suspensão e exclusão do trabalhador das plataformas, (IV) empresas e fornecedores obrigadas a conceder água potável e estabelecimento sanitário aos entregadores, (V) multa administrativa no valor de cinco mil reais a empresa por infrações cometidas.

A Lei nacional de nº 14.297/2022 (BRASIL, 2022) foi um marco que trouxe uma regulação mínima da relação de trabalho havida entre os entregadores de aplicativo e empresa. Embora a referida norma não tenha reconhecido o vínculo empregatício aos entregadores, esta trouxe direitos mínimos visando à proteção desses entregadores durante a pandemia da Covid-19, o que deve ser considerado como um avanço para a categoria ou mesmo a esperança de que se tenha alguma proteção mínima.

As Leis supracitadas são as que foram promulgadas a nível nacional com o intuito de regular minimamente as empresas de transporte de pessoas por aplicativo (Lei de nº 13.640/2018) e para regular as relações de trabalhos dos entregadores de

³ O art. 11-B da Lei 13. 640/2018 impõem aos motoristas: “I - possuir Carteira Nacional de Habilitação na categoria B ou superior que contenha a informação de que exerce atividade remunerada; II - conduzir veículo que atenda aos requisitos de idade máxima e às características exigidas pela autoridade de trânsito e pelo poder público municipal e do Distrito Federal; III - emitir e manter o Certificado de Registro e Licenciamento de Veículo (CRLV); IV - apresentar certidão negativa de antecedentes criminais” (BRASIL, 2018, s. p.).

aplicativo durante a pandemia da Covid-19, a fim de lhe garantir o resguardo de direitos mínimos relacionados a dignidade humana na relação do labor (Lei nacional de nº 14.297/2022).

Nesse ínterim, cabe fazer uma breve análise acerca dos principais projetos de lei que tramitam na Câmara dos Deputados e no Senado Federal, que objetivam regulamentar garantias mínimas aos trabalhadores de plataforma, discutindo-se também o índice de aprovação desses projetos nas casas do Legislativo.

Já foram apresentados cerca de 40 projetos de lei ao Legislativo tratando sobre a referida temática, contudo, faz-se mister mencionar quatro projetos de lei que trataram de forma diferenciada as relações de trabalho advindas do fenômeno da uberização do trabalho e que tiveram maior repercussão (OLIVEIRA, 2021).

São os Projetos de Lei: 1) PL nº 3.055/2021 de autoria do senador Acir Gurgacz (PDT/RO); 2) PL nº 3.748/2020, de autoria da deputada Tábata Amaral (PDT/SP); 3) PL nº 4.172/2020, apresentado pelo deputado Henrique Fontana (PT/RS); 4) PL nº 974, proposto pelo senador Randolfe Rodrigues (REDE/AP).

O Projeto de Lei (PL) de nº 3.055/2021, de autoria do senador Acir Gurgacz, membro do Partido Democrático Trabalhista prevê a alteração da Consolidação das Leis do Trabalho a fim de regular e formalizar as relações de trabalho dos motoristas de aplicativo e dos entregadores de bens por aplicativo, classificando-os como trabalhadores intermitentes, devendo estes passarem a ser regidos pelos arts. 452-A a 452-H da Consolidação das Leis Trabalhistas (BRASIL, 2021).

Outrossim, referido projeto prevê a obrigatoriedade de as plataformas de aplicativo contratarem, sem qualquer ônus ou despesa ao motorista ou entregador, seguros privados de acidentes pessoais (para os casos de danos estéticos, morte acidental, danos corporais e danos morais) e seguro para os próprios veículos. O referido Projeto de Lei ainda aduz que a contratação do seguro exclui o direito à indenização do trabalhador para com o empregador quando este incorrer em culpa ou dolo (BRASIL, 2021).

O referido Projeto de Lei foi encaminhado para o Senado Federal no dia primeiro de setembro de 2021 e ainda permanece sob a análise das comissões desta casa. Caso aprovado no Senado Federal, o Projeto de Lei passará pela análise da Câmara dos Deputados e, posteriormente, será encaminhado para a análise do Presidente da República.

O Projeto de Lei nº 3.748/2020, apresentado pela Deputada Federal Tábata Amaral, é o que confere menor proteção ao trabalhador de plataforma, haja vista que esta cria uma nova modalidade de regime de trabalho, não encontrada anteriormente na CLT, que tem como denominação “trabalho sob demanda”, que significa aquele em que o cliente contrata serviços diretamente com a plataforma e que esta repassa as referidas demandas a nuvem de trabalhadores cadastrados na plataforma.

Na referida proposta, essa nova classificação de trabalho seria incluída na CLT e se buscaria garantir direitos como salário mínimo, 13º salário proporcional, férias proporcionais acrescidas de 1/3, assistência em caso de acidente de trabalho, seguro-desemprego, proteção contra descadastramento imotivado ou retaliação e inscrição na previdência social. Também prevê a possibilidade de o trabalhador recusar uma solicitação de viagem ou entrega sem receber sanções do aplicativo.

O referido projeto de lei foi analisado pela Câmara dos Deputados e foi apensado ao Projeto de Lei nº 6.015/2019, que também traz medidas de regularização aos trabalhadores de plataforma.

Outrossim, cita-se o Projeto de Lei nº 4.172/2020, de autoria do Deputado Henrique Fontana (PT/RS), que se trata de uma espécie de consolidação de outros projetos de lei que visavam regular o trabalho por plataforma, estabelecendo vínculo de emprego com esses trabalhadores, instituindo uma legislação específica e que não abrangesse a CLT a fim de regular de forma diferenciada estes trabalhadores (BRASIL, 2020).

No referido Projeto de Lei, o redator se utiliza do termo “trabalhador digital” para classificar esta categoria que abrange motoristas e entregadores de aplicativo. No que tange à relação de trabalho, a proposta impõe a divisão entre os regimes de emprego e de autonomia, conforme o art. 3º. Embora os dispositivos estejam fora da CLT, aqueles considerados empregados teriam os mesmos direitos trabalhistas assegurados, enquanto os autônomos estariam submetidos a normas específicas (BRASIL, 2020).

A proposta veda que o empregado no sistema de aplicativo ofereça serviços diretamente aos consumidores, vez que o contrato é estabelecido pela empresa e subordinado às suas diretrizes. Acerca da jornada, o projeto legal, em seu art. 31, menciona a possibilidade de o empregado gerir a jornada previamente estabelecida e ao empregador o registro eletrônico de jornada (BRASIL, 2020).

Sobre a remuneração, a proposta impõe um modelo de cálculo proposto inferior ao estabelecido no salário mínimo, seguindo as bases de cálculos do PL nº 3.748/2020. O referido projeto de lei foi analisado pela Câmara dos Deputados e foi apensado ao PL nº 3.797/2020.

Por último, cita-se o Projeto de Lei nº 974/2021, de autoria do Senador Randolfe Rodrigues (REDE). A referida medida visa inserir na CLT um único artigo que irá equiparar as relações laborais advindas das plataformas de transporte às relações de emprego já previstas na CLT, tanto a motoristas quanto a entregadores de aplicativo (BRASIL, 2021).

Nesse íterim, o referido normativo legal atribui um rol de direitos a esses trabalhadores, tais quais: (I) salário mínimo por hora, calculado com base no salário mínimo nacional, eventual acordo ou convenção coletiva ou o piso salarial fixado para a categoria (o que é mais benéfico); (II) férias remuneradas anuais de 30 dias, calculada com base na média da remuneração dos 12 meses anteriores, acrescidas de $\frac{1}{3}$; (III) descanso semanal remunerado, aferido com base na média da remuneração dos seis dias anteriores ao gozo do descanso; (IV) e os decorrentes de acordo ou convenção coletivos.

O referido projeto eleva os motoristas e entregadores de aplicativo à condição de empregados com direitos iguais aos empregados urbanos regidos pelo art. 3º da CLT. A referida medida legislativa não visa criar uma nova categoria intermediária ou a instituição de uma lei especial que segmente essa categoria das demais. Trata de um projeto antidiscriminatório, ostentando maior grau de proteção dentre os outros três projetos outrora analisados.

Este Projeto de Lei foi encaminhado para o Senado Federal no dia 19 de março de 2021 e está sendo analisado pelas comissões da referida casa legislativa. Caso aprovado pelo Senado Federal, o Projeto de Lei passará pela análise da Câmara dos Deputados e, posteriormente, será encaminhado para a análise do Presidente da República.

Perceberam-se mais de quarenta Projetos de Lei que tramitam na Câmara dos Deputados e no Senado Federal, os quais estão sob a análise do poder Legislativo. Esse contexto demonstra a força e o *lobby* das empresas de plataforma, estas que possuem apoio e proteção de políticos ao seu modelo operacional.

Válido mencionar ainda a Comissão Parlamentar de Inquérito, instaurada em 2021, na Câmara Municipal de São Paulo, responsável por investigar as empresas de transporte de aplicativo de pessoas e de entregas, atuantes na cidade de São Paulo, a fim de avaliar questões tributárias e trabalhistas dos colaboradores dessas empresas, tendo dois anos de estudos (MONTEIRO, 2022).

No relatório final, a CPI dos aplicativos fez uma série de propostas para revisar a regulamentação dos serviços de transporte de pessoas no referido Município. O relatório é pioneiro, propondo um marco regulatório a categoria para equilibrar o serviço, trazer melhorias à cidade e garantir mais segurança aos trabalhadores (MONTEIRO, 2022).

Uma das primeiras sugestões da CPI fazer com que as empresas Uber e 99 passem a serem enquadradas como empresas de transporte e não como empresas de tecnologia, essa mudança impactaria diretamente os trabalhadores uberizados, já que estes passariam a ser denominados como entregadores e motoristas, tendo repercussões trabalhistas (MONTEIRO, 2022).

A CPI também conclui pela necessidade de haver o reconhecimento do vínculo empregatício entre trabalhadores uberizados e as referidas empresas, sem qualquer intermediador. O relatório ainda aponta para a necessidade de se promover uma fiscalização da jornada dos motoristas e entregadores, para que não tenham uma jornada exaustiva (MONTEIRO, 2022).

O relatório final da Comissão Parlamentar de Inquérito da Câmara Municipal de São Paulo será enviado ao Congresso para análise e para auxiliar nas discussões sobre a temática (MONTEIRO, 2022).

De acordo com os dados do IBGE expostos anteriormente (SOUZA JÚNIOR, 2021), no segundo trimestre de 2021, o Brasil atingiu o marco de mais de um milhão de trabalhadores de aplicativo (dentre eles motoristas e entregadores de aplicativo), muitos destes que não possuem qualquer regulação das suas atividades laborais, que não contribuem com o sistema de previdência social e que irão compor parcela da população economicamente ativa no Brasil.

É importante que se promova a conscientização da população acerca da referida temática para que assim a própria população possa exercer pressão sobre o Congresso Nacional a fim de que os políticos sancionem as referidas legislações e assim ofereçam alternativas de formalização a essa categoria de trabalhadores.

As discussões no Legislativo acerca da referida temática já se iniciaram e resultaram na promulgação de algumas legislações, mas ainda precisa avançar nas discussões dos mais de 40 Projetos de Lei que estão em tramitação. Não obstante as discussões que circundam o legislativo e que trazem várias propostas para a proteção desta categoria de trabalhadores é válido mencionar as discussões judiciais que iniciaram no Judiciário acerca das relações trabalhistas decorrentes deste novo modelo de labor por plataformas digitais.

3.3 Acórdãos do TST sobre os motoristas de aplicativo de transporte de pessoas

Após analisar as relações laborais advindas do fenômeno da uberização do trabalho sob uma perspectiva constitucional (direitos fundamentais da ordem social) e Legislativa (analisando as principais Legislações e Projetos de Lei), pretende-se trazer uma análise sobre as discussões do Judiciário acerca da referida temática.

Por vezes, as inovações nas relações de trabalho são implementadas primeiramente na rotina do trabalhador, trazendo alterações diretas no seu cotidiano, para que depois essa mudança seja percebida como fenômeno diferenciado e passível de regulação pela legislação trabalhista.

Diante desse cenário, os litígios individuais entre trabalhador e empresa advindos dos novos fenômenos de trabalho alcançam primeiro a tutela do Judiciário para que posteriormente sejam regulados pelo Poder Legislativo. No Brasil, os Tribunais Regionais do Trabalho têm sido acionados para solucionar as demandas advindas do referido fenômeno, estabelecendo-se como ponto fulcral desses processos o pedido de reconhecimento do vínculo empregatício para essas relações.

Tendo em vista que (I) a referida matéria tem sido analisada por diversos Tribunais Regionais do país, (II) que os Tribunais Regionais têm adotado posicionamentos diferentes e que (III) o Tribunal Superior do Trabalho tem sido instado a rever os acórdãos dos Tribunais Regionais e tendo a possibilidade de aplicar jurisprudência que irá uniformizar as demais decisões, o presente tópico pretende analisar a jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho, instância trabalhista superior que analisa a temática, enquanto estas ainda não foram analisadas de forma vinculante pelo Supremo Tribunal Federal.

Passando-se a análise dos acórdãos do Tribunal Superior do Trabalho sobre as relações de labor advindas do fenômeno da uberização do trabalho, em específico aos motoristas de aplicativo, traz-se a decisão proferida no processo de número 10555-54.2019.5.03.0179, no qual a 4ª Turma, sob relatoria do ministro Ives Gandra Martins Filho, não reconheceu a existência do vínculo de emprego entre a empresa Uber do Brasil e o reclamante, sob o fundamento de que a relação não seria dotada de subordinação jurídica. No entanto, antes de aprofundar-se nos estudos do acórdão, analisar-se-á a origem do processo (BRASIL, 2021).

A reclamação trabalhista foi ajuizada na 41ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte, tendo como autor Neder Henrique Gomes Correa, que almejava o reconhecimento do vínculo empregatício com a empresa Uber do Brasil Tecnologia Ltda. Em síntese, o autor justificou o seu pleito sob a alegação de que a relação laboral cumpria todos os requisitos fático-jurídicos da relação de emprego contida no art. 3º da CLT (BRASIL, 1943; 2021).

Em sede de sentença, o magistrado Emanuel Holanda Almeida entendeu pela existência de todos os elementos do enleio empregatício. Em sede de fundamentação, o Juízo não reconheceu os argumentos da Reclamada de que esta seria mera intermediadora de serviços de transporte. Entendeu que a atividade econômica desenvolvida pela empresa é de transporte de passageiros e que esta era decisivamente organizada pela Reclamada (BRASIL, 2021).

No que tange ao elemento da subordinação jurídica, a sentença de mérito realizou a análise do referido caso considerando as modificações sofridas pela relação empregatícia na contemporaneidade, bem como entendeu que a mera possibilidade de recusa de atendimento pelo motorista, liberdade de horários e ausência de controles de jornada ou das atividades, fundamentos estes arguidos pela empresa, seriam insuficientes para afastar a subordinação jurídica nessas relações de trabalho (BRASIL, 2021).

A sentença compreendeu que o algoritmo da plataforma define a corrida e o preço, e que a recusa por parte do motorista pode ocasionar a redução do número de viagens que lhe são disponibilizadas e, posteriormente, o seu desligamento da plataforma, caso a recusa se dê de forma reiterada. Outrossim, o sistema de avaliação instituído pelo aplicativo da empresa não garante a autonomia do motorista, uma vez

que caso este não receba boas avaliações, poderá ser desligado do aplicativo (BRASIL, 2021).

Finalmente, a sentença reconheceu o vínculo empregatício com o motorista, bem como o pagamento das verbas trabalhistas inerentes à relação e aos recolhimentos previdenciários. Em sede de Recurso Ordinário interposto pela empresa Uber, o Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, por sua vez, afastou a existência do vínculo empregatício, compreendendo e aplicando a condição de autônomo ao trabalhador.

Em razão do acórdão que reformou a sentença de mérito, o trabalhador interpôs Recurso de Revista visando à reforma da decisão. Foram reconhecidas transcendência jurídica (art. 896-A, IV, CLT) pela turma recursal e divergência jurisprudencial (art. 896, alínea "a", CLT) (BRASIL, 1943), tendo o Tribunal Superior do Trabalho conhecido o Recurso de Revista interposto pelo Reclamante, sob relatoria do ministro Ives Gandra Martins Filho. Por unanimidade, no mérito, a Corte decidiu por afastar o vínculo empregatício, tendo considerado como inexistente o elemento da subordinação jurídica na relação e tendo mitigado a não eventualidade na relação entre motoristas e empresa.

Em análise ao voto do ministro relator Ives Gandra Martins Filho, é percebido que por diversos momentos, este antecipa o seu posicionamento ao afirmar que a Uber Tecnologia do Brasil LTDA é uma empresa provedora de aplicativos de tecnologia, bem como quando indica a ausência de regulação da prestação de serviço nas empresas de transporte de pessoas por aplicativo.

No que tange ao primeiro ponto suscitado, as empresas de transporte de aplicativo são exploradoras do ramo de transportes, ao passo que a plataforma eletrônica é apenas o meio pelo qual a empresa fornece o produto final. Os usuários utilizam o aplicativo em busca do serviço de transporte nos padrões de qualidade e no formato estabelecido pela Uber, não o fazem em busca de um motorista específico, que executará o transporte conforme a sua vontade. Outrossim, o fato de a plataforma atribuir unilateralmente as corridas e seus preços explicita que a atuação está além de uma mera intermediação de serviço.

Nesse íterim, aponta-se a fragilidade do argumento de que o elemento fático-jurídico da não eventualidade seria mitigado nas relações de labor intermediadas por aplicativo de transporte.

A não-eventualidade consiste na permanente e contínua prestação do serviço executado pelo trabalhador. Contudo, não se pode confundir a presença deste elemento com a vinculação entre a função desempenhada pelo empregado e as atividades-fim da empresa, uma vez que a necessidade permanente pode ocorrer também com as atividades-meio, ao exemplo dos serviços de limpeza de um hospital.

A não-eventualidade, neste caso, entre os motoristas de aplicativo pode ser identificada pela vinculação das atividades realizadas por esses profissionais às necessidades constantes das empresas de plataforma (SÁ; LIMA, 2019), uma vez que essa atividade consiste em serviço de transporte de pessoas, atendendo o trabalhador a este requisito específico ao desempenhar a função de motorista.

Outrossim, a relação havida entre motorista de aplicativo e empresas de transporte de pessoas também atende ao critério da continuidade, na medida em que os motoristas mantêm as viagens para obter uma remuneração mínima, o que propicia uma alta frequência destes trabalhadores ao aplicativo e por grande período de duração. Ademais, percebe-se que na relação havida com o motorista de aplicativo: “a falta de disponibilidade para assumir corridas resulta na exclusão do condutor” (SÁ; LIMA, 2019).

O Projeto de Lei nº 3.748/2020 indica a criação de uma regulação específica e diferenciada para tratar as referidas relações (BRASIL, 2020), ao passo que o Projeto de Lei nº 3.055/2021 indica a regulação dessa categoria como trabalhadores intermitentes (BRASIL, 2021) e, por último, tem-se o Projeto de Lei nº 974/2021 que propõe a equiparação dos trabalhadores de aplicativo à relação empregatícia habitual de trabalhador urbano regida pela Consolidação das Leis do Trabalho (BRASIL, 2021), este último que também tem sido analisado pelo Judiciário.

No que tange à criação de uma nova regulação específica para os trabalhadores de aplicativo, tem-se uma crítica de que isto poderia acarretar uma nova subcategoria de trabalhadores com menos direitos do que as demais, o que significaria um descaso com o patamar de proteção dos trabalhadores em geral, dado o risco das demais empresas optarem pela preferência de adotar esse novo modelo de desemprego. Uma das fundamentações principais do referido acórdão é a suposta ausência do elemento fático-jurídico da subordinação. Senão, veja-se:

Ora, é latente a ampla autonomia do motorista em escolher os dias, horários e forma de labor, podendo desligar o aplicativo a qualquer momento e pelo tempo que entender necessário, sem nenhuma vinculação a metas determinadas pela Uber ou sanções decorrentes de suas escolhas (BRASIL, 2021, s. p.).

A subordinação jurídica é o elemento fático-jurídico de maior controvérsia ao se debater a existência de vínculo empregatício nos trabalhos de plataforma. O controle do trabalho, quando feito por empresas de aplicativo, diferencia do modelo tradicional caracterizado no texto celetista e pela doutrina acerca da subordinação, primordialmente sobre a inexistência da figura tradicional de um superior hierárquico responsável por dar ordens diretas.

Em vez disso, o trabalho intermediado por aplicativos tem como principais elementos de controle da prestação laboral algoritmos de inteligência artificial, o que, para os defensores da tese da existência do vínculo empregatício, não é impeditivo à identificação deste elemento fático-jurídico. No elemento fático-jurídico da subordinação jurídica tem-se os maiores argumentos contrários à tese da presença de vínculo empregatício no trabalho por aplicativos, uma vez que alguns fatores acerca desta prestação de serviços são indicativos da sua ausência (BRASIL, 2020). Nesse sentido, a 4ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho já havia decidido:

O contrato regido pela CLT exige a convergência de quatro elementos configuradores: pessoalidade, onerosidade, não eventualidade e subordinação jurídica. Esta decorre do poder hierárquico da empresa e se desdobra nos poderes diretivo, fiscalizador, regulamentar e disciplinar (punitivo). O enquadramento da relação estabelecida entre o motorista de aplicativo e a respectiva plataforma deve se dar com aquela prevista no ordenamento jurídico com maior afinidade, como é o caso da definida pela Lei nº 11.442/2007, do transportador autônomo, assim configurado aquele que é proprietário do veículo e tem relação de natureza comercial. O STF já declarou constitucional tal enquadramento jurídico de trabalho autônomo (ADC 48, Rel. Min. Roberto Barroso, DJE nº 123, de 18/05/2020), a evidenciar a possibilidade de que nem todo o trabalho pessoal e oneroso deve ser regido pela CLT (Processo nº TST-AIRR-10575-88.2019.5.03.0003, Rel. Min. Alexandre Luiz Ramos) (BRASIL, 2020, s. p.).

O conceito tradicional da subordinação jurídica foi criado a partir da concepção taylorista e fordista da relação de labor. Segundo o modelo, a subordinação consubstancia-se a partir da “colocação de tempo à disposição do empregador com a definição pelo contratante dos métodos de trabalho e aquisição por este do resultado final” (CARELLI, 2017, p. 140).

No modelo de economia do compartilhamento, atribui-se ao trabalhador uma falsa sensação de autonomia no desempenho das suas atividades, tendo em

vista que a empresa dá direcionamentos por objetivos ou metas estipuladas pelas plataformas eletrônicas, e não através de ordens diretas, como no modelo tradicional. Todavia, esta autonomia é limitada à existência de um algoritmo que dita as regras da prestação do serviço.

O trabalho sob tais modalidades tem características práticas que podem levar à identificação de subordinação do prestador, principalmente por serem passíveis de ocasionar o desligamento do trabalhador em caso de descumprimento. Percebe-se a obrigatoriedade de que o motorista ou entregador siga rotas específicas estipuladas pelo aplicativo sob risco de sofrer penalidades, a obrigatoriedade de aceitação de corridas sob o risco de sofrer punição por recusas reiteradas, controle de dados por parte dos supervisores da plataforma, submissão aos regramentos da plataforma e rigorosa avaliação feita pelos usuários dos serviços (SÁ; LIMA, 2019).

Alex Rosenblat (2016), ao analisar os mecanismos de controle aplicados pela empresa Uber sobre os motoristas de aplicativo aduz que a avaliação promovida pelos clientes é determinante em relação à conduta destes, visto que gera um padrão de comportamento, vestimentas e condições internas do veículo ao qual todos os prestadores devem obedecer sob pena de serem mal avaliados e, por isso, prejudicados pelos algoritmos em relação ao recebimento das corridas.

Há um fundado receio de desligamento injustificado ou bloqueios por parte dos trabalhadores de aplicativo, sendo este um assunto que permeia as reivindicações desta categoria, situação que também demonstra a falta de controle e autonomia destes sobre a prestação de serviços (DELGADO; CARVALHO, 2020).

Ainda sobre o controle das empresas de aplicativo sobre os trabalhadores de plataforma, cabe trazer a análise dos autores Oitaven, Rodrigo de Lacerda Carelli e Casagrande (2018). Estes descrevem a forma de controle utilizada pelas empresas de aplicativo sobre os prestadores de serviços, sendo esta o sistema de “porrete” (*stick*) e premiações (*carrots*). Segundo o referido método: “aqueles que seguem a programação recebem premiações [...], aqueles que não se adaptarem aos comandos e objetivos são cortados ou punidos” (OITAVEN; CARELLI; CASAGRANDE, 2018, p. 33).

Esses elementos caracterizam o “contrato realidade-virtual”, denominado por Chaves Júnior (2017) como aqueles que tentam se afastar dos métodos tradicionais de supervisão nas indústrias tayloristas e fordistas, mas passam a serem

novos meios de direcionamento, que induzem e controlam de forma indireta o trabalhador.

Além da decisão supracitada, outra decisão que precisa ser destacada foi a exarada pela 5ª turma do Tribunal Superior do Trabalho, no processo de nº 1000123-89.2017.5.02.0038, visto que ratificou o entendimento anterior do TST, por entender pela inexistência de vínculo empregatício nas relações de trabalho entre motoristas de plataforma e empresas de aplicativo de transporte de pessoas (BRASIL, 2020).

A ação foi movida por Marcio Vieira Jacob em face da empresa Uber Tecnologia LTDA, na 38ª Vara do Trabalho de São Paulo. Em sede de inicial, a parte autora pleiteava o reconhecimento do vínculo empregatício, o pagamento das verbas rescisórias, indenização a título de danos morais, anotação e baixa na CTPS e o depósito de FGTS de todo o período em que operou na empresa.

Nas alegações suscitadas pelo reclamante, foi especificado o processo de contratação, a forma com que os serviços eram executados e os critérios adotados pela empresa para definir o desligamento dos motoristas de aplicativo. Também foram demonstradas as publicidades promovidas pela empresa para atrair novos motoristas, como promessas que sugeriam a renda de até R\$7.000,00 (sete mil reais) mensais com a realização das corridas.

Acerca desse modelo de propaganda e incentivo, é válido mencionar que a empresa Uber tem a prática de oferecer ofertas especiais e subsídios aos motoristas e clientes a fim de que os serviços se espalhem com maior velocidade. Após a consolidação da empresa no mercado, a empresa costuma aumentar as taxas para os motoristas e reduzir as promoções aos clientes (SLEE, 2018).

Sobre a subordinação, a parte autora faz menção aos meios tecnológicos que a empresa utilizava para controlar o trabalho dos motoristas, o sistema de avaliação algorítmica destes (que traz as necessidades de os motoristas serem constantemente bem avaliados para não serem excluídos do aplicativo); a limitação que a empresa impõe a eles sobre o cancelamento das corridas; a porcentagem de 25% a 30% que a empresa recebe de cada corrida e dentre outros meios de controle.

Em sede de sentença, o Magistrado da 38ª Vara do Trabalho de São Paulo julgou pela improcedência do pedido de reconhecimento do vínculo empregatício, sob a alegação de que na instrução restará caracterizada a inexistência de subordinação (posto que a reclamante teria autonomia para realizar as suas atividades conforme os

seus interesses, podendo inclusive deixar de trabalhar quando não tinha interesse) e de pessoalidade (vez que o reclamante teria confessado a possibilidade do cadastro de outros motoristas na plataforma e com o mesmo veículo, recebendo ainda incentivo financeiro se houvesse parceria).

Em sede Recurso Ordinário, o Acórdão publicado pela 15ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região, sobre a relatoria da desembargadora Beatriz de Lima Pereira, reformou a sentença de primeira instância, julgando pelo reconhecimento do vínculo empregatício, condenando a empresa Uber Tecnologias LTDA a pagar as verbas rescisórias da parte autora e a realizar os depósitos do FGTS.

Quanto à onerosidade, a turma recursal entendeu que o ganho dos motoristas no percentual de 75% a 80% do valor pago pelo usuário em cada corrida, não caracterizaria a parceria. Isso porque o motorista também tem de arcar aluguel do veículo, despesas com manutenção, combustível, telefone celular e provedor da internet. Despesas essas que são bastante elevadas se comparadas às das manicures em salões de beleza, razão pela qual a comparação era totalmente indevida e pela qual não poderia ser utilizada para desconfigurar a subordinação. No que tange à pessoalidade, foi alegado que os motoristas devem ser sempre cadastrados com os seus dados pessoais, o que faz entender que o que importa é quem está conduzindo o veículo.

Quanto à subordinação foi defendido que os motoristas não têm total autonomia para ficar por período ilimitado *offline*, posto que aqueles que deixam de estarem constantemente ativos no aplicativo tendem a receberem menos corridas e até mesmo a serem retirados do aplicativo (formas de punição que contribuem para coação do prestador de serviços a estar disponível com bastante habitualidade e em horários certos).

Após a interposição de Recurso de Revista, o processo passou a ser analisado pela 5ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho, sob a relatoria do desembargador Rafael Edison Pugliese Ribeiro. No referido Acórdão, o colegiado reformou o Acórdão proferido em sede de Recurso Ordinário, bem como entendeu que a relação de trabalho percebida entre os motoristas de aplicativo e as empresas não cumpriam os requisitos do vínculo empregatício, dando provimento ao recurso interposto pela empresa e julgando pela total improcedência da Reclamação Trabalhista.

Sobre a subordinação, a Turma compreendeu que não estaria enquadrado vez que os motoristas teriam autonomia para o desempenho de suas atividades ao estabelecer seus horários e local de atuação conforme a sua própria vontade. Defendera ainda que os mecanismos de avaliação do motorista não caracterizariam subordinação e sim uma forma de zelar pela reputação da empresa e integridade dos consumidores.

Acerca da onerosidade, o colegiado entendeu que no caso os motoristas teriam vantagem econômica de 75% a 80% do valor obtido por cada viagem, percentual este que seria superior ao que o TST vem admitindo como bastante à caracterização da relação de parceria entre os envolvidos, uma vez que o rateio do valor do serviço em alto percentual a uma das partes evidenciaria vantagem remuneratória não condizente com o vínculo empregatício.

A decisão deixou de observar vários elementos suscitados pela parte reclamante, bem como os argumentos utilizados para a fundamentação do Acórdão exarado pela Egrégia Turma do Tribunal Regional do Trabalho. Isso porque deixou de considerar os elementos diferenciados da relação havida entre os motoristas e a empresa de transporte de aplicativo.

No tocante ao cumprimento do requisito de subordinação, o Acórdão deixou-se guiar pelo entendimento clássico dos requisitos formais do vínculo empregatício, não atentando para todos os recursos de coercibilidade empregados pela empresa para forçar o motorista que pretende se manter no aplicativo a seguir com os padrões de assiduidade e habitualidade de um empregado hodierno.

No que tange à suposta tese de liberdade de horários dos motoristas no desempenho das suas atribuições, veja-se que o Egrégio Tribunal se guiou pela análise clássica dos requisitos de subordinação, deixando de considerar os mecanismos empregados pela empresa para reger a forma de trabalho do novo operariado da era digital.

Como mencionado no primeiro capítulo, as plataformas de transporte de pessoas utilizam o modelo de economia do bico para promover as suas operações. Visam, assim, ao baixo custo e não precisam de uma estrutura física de grande porte, com limites geográficos bem delimitados e com filiais em várias localidades diferentes para consolidar a sua atuação.

Na decisão da 5ª turma do Tribunal Superior do Trabalho, apenas se considerou o percentual descontado em cada viagem prestada pelo motorista. Contudo a Corte deixou de se manifestar sobre os demais pontos abordados que foram fundamentais para o convencimento do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região acerca do reconhecimento do vínculo empregatício.

Ora, além dos percentuais descontados em cada viagem por parte da empresa, também há de se considerar todos os custos que correm por conta do motorista, gastos esses que são aproveitados pela empresa, visto que esta deixa de arcar com os custos de manter uma frota de carros para a operacionalização dos serviços.

No que tange à suposta liberdade havida pelo motorista para organizar os seus horários conforme a sua preferência, o Tribunal também se guiou por entendimentos clássicos, dispensando as novas nuances do controle do trabalhador permitidas pelas tecnologias digitais.

Contudo, as novas dinâmicas de trabalho têm colocado em “cheque” os requisitos clássicos de emprego e da própria subordinação, utilizando-se de recursos diversificados e tecnológicos para manter o controle dos trabalhadores. Se o objeto do direito do trabalho é proteger a maioria dos trabalhadores, no cenário brasileiro em que a uberização do trabalho tem crescido e, muitas vezes, substituído o trabalho formal, refutado não estaria no objeto de estudo desse instituto? (ANDRADE, 2012).

Ademais, a respeito do requisito de subordinação sobre o aplicativo, o motorista não possui total liberdade para escolher as corridas que pretende fazer. A recusa de corridas é constantemente monitorada pelo aplicativo, ao passo que os motoristas são obrigados a aceitarem 90% dos pedidos. Se não seguirem esse percentual receberão a mensagem “Por favor, melhore sua taxa de aceitação se quiser continuar a usar a plataforma da Uber”, e se não se adaptarem são desligados (SLEE, 2018). Essa taxa de 90% de aceitação é alta, isso faz questionar em que medida esses motoristas seriam efetivamente livres para aceitarem as viagens e prestarem serviços de transporte com total autonomia.

Além disso, destaca-se que a comparação realizada pela Colenda Turma do TST, entre a situação dos uberizados e dos trabalhadores em salão de beleza, é totalmente descabida, não podendo tais objetos serem levados como iguais, principalmente pelo sistema de controle que é realizado pelo algoritmo, o qual finda

forçando o motorista a adotar determinada conduta para que não se veja prejudicado ou mesmo excluído do aplicativo.

Quanto ao sistema de avaliação dos motoristas utilizados pelo aplicativo, a Egrégia Corte se limita a alegar que seria uma ferramenta de *feedback* para que os usuários pudessem classificar os motoristas e passasse maior confiabilidade ao aplicativo e ao passageiro, pelo que não poderia ser considerado como forma de controle necessária para a caracterização da subordinação.

Contudo, na referida decisão, o colegiado deixara de mencionar e de sopesar a força que é atribuída ao sistema de pontuação e a influência que esse sistema tem para a exclusão do motorista do aplicativo. Ora, as avaliações negativas do motorista também podem ser utilizadas para que a empresa desligue os motoristas como forma de punição. Por outro lado, a Corte tenta trazer a possibilidade de os motoristas avaliarem o passageiro como uma forma de descaracterizar o requisito da subordinação, tentando sustentar que haveria igualdade entre motoristas e usuários para se avaliarem.

Ocorre que a aludida comparação é indevida e desproporcional. A forma com que os motoristas são avaliados pelos usuários não tem a mesma repercussão das avaliações realizadas pelos motoristas aos usuários. Primeiro porque os usuários não são excluídos do aplicativo da mesma forma que os motoristas são.

Segundo porque ainda que um usuário tenha uma nota baixa, o motorista continuará tendo que prestar-lhe serviços vez que as suas recusas estão sendo constantemente monitoradas e não podem ser inferiores a taxa de 90% sobre o risco de serem desligados do aplicativo. Outrossim, o Acórdão analisado se utilizou de argumento econômico para tentar legitimar a sua decisão. Senão, veja-se:

Por fim, não se pode olvidar que é de conhecimento geral a forma de funcionamento da relação empreendida entre os motoristas do aplicativo Uber e a referida empresa, a qual é de alcance mundial e tem se revelado como alternativa de trabalho e fonte de renda em tempos de desemprego (formal) crescente. Com efeito, as relações de trabalho têm sofrido intensas modificações com a revolução tecnológica, de modo que incumbe a esta Justiça Especializada permanecer atenta à preservação dos princípios que norteiam a relação de emprego, desde que presentes todos os seus elementos. Cabe frisar que o intento de proteção ao trabalhador não deve se sobrepor a ponto de inviabilizar as formas de trabalho (BRASIL, 2020, s. p.).

Para o bem da verdade, a Colenda Turma tenta utilizar a situação de atual desemprego no Brasil e a crise econômica do país para legitimar a ministerial para a defesa da parcela discriminada na sociedade.

Essa argumentação tem aproximação ao discurso da exceção econômica permanente pensado por Gilberto Bercovici (2008). A ideia de que se enfrenta uma crise econômica permanente (que pode se reformular) para justificar a retirada do poder constituinte do povo e desrespeitar direitos (como se faz ao retirar ou não reconhecer direitos trabalhistas) também tem sido replicada no Judiciário trabalhista.

Isso acontece na medida em que se tem apontado para a flexibilização e a precarização de direitos sociais e trabalhistas como solução para crises econômicas e índice de desemprego, a aceitação da condição do uberizado sem reconhecer o seu vínculo empregatício sobre o argumento para manter sua fonte de renda em tempos de desemprego formal. Ora, não seria a flexibilização dos direitos trabalhistas e a tendência à informalidade também uma das razões do crescente índice de desemprego formal?

Embora a maioria das decisões do Tribunal Superior do Trabalho tenham entendido pelo não reconhecimento do vínculo empregatício entre trabalhadores de aplicativo e empresas, em contramão as decisões majoritárias e sobre uma perspectiva protecionista dos direitos do trabalho, a 3ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho, sob a relatoria do ministro Maurício Godinho Delgado, trouxe o primeiro Acórdão desta Corte reconhecendo a existência de vínculo empregatício entre motorista de aplicativo e empresa, o que fez após enfrentar todas as questões já pontuadas até aqui, sobretudo em relação ao elemento fático-jurídico da subordinação jurídica.

A referida decisão foi proferida em sede de Recurso de Revista, no processo de nº 100353-02.2017.5.01.0066, pela 3ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho, sobre a relatoria do ministro Maurício Godinho Delgado. Acerca da fundamentação do acórdão, fez-se uma profunda análise histórica e sociológica das revoluções industriais, relação entre capital e trabalho e a nova situação de precarização em que os trabalhadores de aplicativo se encontravam. Para além disso, o acórdão trouxe vasta fundamentação constitucional-trabalhista, a fim de legitimar a caracterização do vínculo e a proteção dos trabalhadores de aplicativo diante dessa nova realidade (BRASIL, 2022).

O acórdão caracterizou a pessoalidade entre os motoristas e a plataforma, na medida em que esses trabalhadores são submetidos a cadastro, são avaliados pessoalmente pelas suas características pessoais e não podem permitir que outros motoristas realizem as viagens em seu nome (BRASIL, 2022).

Destaca-se, como ponto fulcral, a caracterização da subordinação jurídica. Segundo o ministro Maurício Godinho Delgado, a caracterização desta se dá porquê: a) a reclamada organiza de forma unilateral as solicitações de viagens dos seus usuários passageiros, indica o motorista para o serviço e precifica a corrida; b) a empresa exige que o reclamante se mantenha conectado à plataforma digital para prestar os serviços, sob o risco de descredenciamento da plataforma; c) a empresa avalia continuamente a performance do motorista, utilizando-se de um controle telemático e pulverizado da qualidade dos serviços e pelas notas concedidas pelos usuários; d) a prestação de serviço se desenvolve diariamente, durante o período da relação de trabalho ou com significativa intensidade durante os dias da semana.

O acórdão foi capaz de abarcar também as noções de subordinação objetiva, estrutural e algorítmica, demonstrando compreensão dos requisitos do vínculo empregatício em conformidade com as novas nuances da relação de emprego:

Desse quadro, se percebe a configuração da subordinação jurídica nas diversas dimensões: a) clássica, em face da existência de incessantes ordens diretas da Reclamada promovidas por meios remotos e digitais (art. 6º, parágrafo primeiro, da CLT), demonstrando a existência da assimetria poder de direção/subordinação e, ainda, os aspectos diretivo, regulamentar, fiscalizatório e disciplinar do poder empregatício; b) objetiva, tendo em vista o trabalho executado estritamente alinhado aos objetivos empresariais; c) estrutural, mediante a inteira inserção do profissional contratado na organização da atividade econômica desempenhada pela Reclamada, em sua dinâmica de funcionamento e na cultura jurídica e organizacional nela preponderante; d) por fim, a subordinação algorítmica, que consiste naquela efetivada por intermédio de aferições, acompanhamentos, comandos, diretrizes e avaliações concretizadas pelo computador empresarial, no denominado algoritmo digital típico de tais empresas da Tecnologia 4.0 (BRASIL, 2022, s. p.).

Nesse íterim, cabe fazer destaque aos esclarecimentos dados sobre o ministro relator acerca da subordinação estrutural, que foi atribuída às relações de trabalho advindas dos aplicativos de transporte. Segundo o acórdão, a subordinação estrutural se expressa pela inserção do obreiro na dinâmica do tomador dos serviços, situação que se percebe independentemente do trabalhador receber ou não ordens diretas do empregador.

Nessa subordinação o trabalhador compõe, estruturalmente, a dinâmica da organização e o seu funcionamento. Nesta não há importância de o trabalhador estar de acordo com os objetivos do empreendimento, nem que receba ordens diretas de chefias da organização. O ponto mais relevante para se atestar a caracterização é que o trabalhador esteja estruturalmente vinculado à dinâmica operativa da atividade do tomador de serviços, o que se percebe nas relações advindas do fenômeno da uberização do trabalho.

Válido mencionar ainda as explicações do relator acerca da subordinação algorítmica, sendo esta percebida quando a empresa utiliza-se de uma sistemática sofisticada de gestão, supervisão e controle à base de ferramentas tecnológicas para obter um regime empresarial minucioso de controle sobre a organização e os prestadores de serviços.

Nesse íterim, o sistema de avaliação dos prestadores de serviços de aplicativo possibilita o descredenciamento dos motoristas como medida punitiva, bem como sobre o sistema algorítmico que verifica a frequência e a jornada motorista, situação esta que pode implicar no número de demandas que ele receberá, ou seja, também é utilizado como punição.

O acórdão em comento demonstrou, enfim, que o reconhecimento da subordinação jurídica é uma conclusão inevitável da aprofundada análise técnica da relação entre o motorista e a plataforma eletrônica. Outrossim, é válido mencionar os dizeres do relator ao destacar que o trabalhador de plataforma não pode estar totalmente desprotegido da legislação trabalhista, ainda mais diante dessa nova mecânica de labor que tem crescido bastante na atualidade (BRASIL, 2022).

O referido acórdão iniciou uma controvérsia no Tribunal Superior do Trabalho e provocou a Subseção Especializada em Dissídios Individuais (SDI) para adotar uma decisão que irá uniformizar o tema. A SDI é responsável por uniformizar o entendimento das 8 turmas do TST nas matérias advindas de dissídios individuais. Nesse íterim, o primeiro voto sobre a relatoria da Ministra Maria Cristina Peduzzi, foi pelo sentido de não reconhecer o vínculo empregatício entre empresas e motoristas de aplicativo.

É esperado que a SDI tenha disposição para encarar a matéria, devendo traçar um precedente que vá estabelecer as diretrizes gerais para análise dos motoristas de aplicativo e que delegue às instâncias inferiores competência para analisar em cada processo se há ou não os requisitos da relação de emprego. Aguardem-se os próximos votos, que alinharão a tese a ser adotada pela SDI.

O Ministro Aloysio da Veiga pediu, na sessão da SDI-1, do TST, em 06.10.2022, no processo de nº 100353- 02.2017.5.01.0066, que os processos a ela então submetidos, a propósito do caso Uber, fossem analisados como Incidente de Recursos Repetitivos, a fim de que o plenário possa definir a questão do vínculo de emprego, com efeito vinculante a toda a Justiça do Trabalho brasileira. Em virtude do pedido de vistas do Min. Claudio Brandão, o processo foi suspenso. A provocação está pendente de análise (BRASIL, 2022). Demandas dessa natureza também alcançaram a alçada do Superior Tribunal de Justiça (BRASIL, 2019) por meio de conflito negativo de competência da Justiça do Trabalho.

O recurso analisado pelo STJ não adentrou no mérito da questão, tendo apenas se atido a decisão sobre o conflito de competência, isto é, de verificar se a lide se tratava de prestação de serviços (natureza civil) ou de relação empregatícia (de natureza trabalhista), em caráter preliminar.

Nesta decisão, o Colegiado entendeu que não haveria relação de trabalho formal configurada na relação entre motorista e empresa de aplicativo, razão pela qual constatou que a competência para a análise da demanda deveria ser feita pela justiça comum.

O acórdão sustentou que a pretensão do autor não dizia respeito ao recebimento de verbas de natureza trabalhista, mas que buscava tão somente a sua reativação em aplicativo pertencente a empresa detentora de aplicativo de celular, de cunho eminentemente civil.

Foi defendido pelo Tribunal que não há hierarquia na relação com a empresa Uber, já que os seus serviços seriam prestados de forma eventual, sem horários pré-estabelecidos e sem a percepção de salário fixo, situações que descaracterizariam o vínculo empregatício. Senão, veja-se:

CONFLITO NEGATIVO DE COMPETÊNCIA. INCIDENTE MANEJADO SOB A ÉGIDE DO NCP. AÇÃO DE OBRIGAÇÃO DE FAZER C.C. REPARAÇÃO DE DANOS MATERIAIS E MORAIS AJUIZADA POR MOTORISTA DE APLICATIVO UBER. RELAÇÃO DE TRABALHO NÃO CARACTERIZADA.

SHARING ECONOMY. NATUREZA CÍVEL. COMPETÊNCIA DO JUÍZO ESTADUAL. 1. A competência *ratione materiae*, via de regra, é questão anterior a qualquer juízo sobre outras espécies de competência e, sendo determinada em função da natureza jurídica da pretensão, decorre diretamente do pedido e da causa de pedir deduzidos em juízo. 2. Os fundamentos de fato e de direito da causa não dizem respeito a eventual relação de emprego havida entre as partes, tampouco veiculam a pretensão de recebimento de verbas de natureza trabalhista. A pretensão decorre do contrato firmado com empresa detentora de aplicativo de celular, de cunho eminentemente civil. 3. As ferramentas tecnológicas disponíveis atualmente permitiram criar uma nova modalidade de interação econômica, fazendo surgir a economia compartilhada (*sharing economy*), em que a prestação de serviços por detentores de veículos particulares é intermediada por aplicativos geridos por empresas de tecnologia. Nesse processo, os motoristas, executores da atividade, atuam como empreendedores individuais, sem vínculo de emprego com a empresa proprietária da plataforma. 4. Compete a Justiça Comum Estadual julgar ação de obrigação de fazer c.c. reparação de danos materiais e morais ajuizada por motorista de aplicativo pretendendo a reativação de sua conta UBER para que possa voltar a usar o aplicativo e realizar seus serviços. 5. Conflito conhecido para declarar competente a Justiça Estadual. (BRASIL, 2019, s. p.).

Embora o Superior Tribunal de Justiça tenha apresentado decisão pelo não reconhecimento do vínculo empregatício na referida relação, as discussões nos tribunais trabalhistas avançaram bastante.

Outrossim, como no STJ a questão foi analisada tão somente em preliminar de conflito de competência, não tendo se adentrado no mérito da ação e sem ter sido produzido sequer as provas nos autos, o presente estudo se aprofundou nas discussões e nos acórdãos mais recentes publicados pelo Tribunal Superior do Trabalho. Do TST se espera a prolação de acórdão com eficácia geral, no processo que julga o Incidente de Recurso Repetitivo mencionado anteriormente.

No próximo tópico, serão analisadas as estratégias jurimétricas utilizadas pela empresa UBER, com o intuito de afastar a formação de jurisprudência dominante nos Tribunais Superiores, capazes de ensejar o reconhecimento do vínculo empregatício entre a empresa e os motoristas de aplicativo.

3.4 O uso da jurimetria pelas empresas de transporte de pessoas como estratégia judicial para afastar o reconhecimento do vínculo empregatício

A Jurimetria é uma ciência recente, seus estudos ainda estão sendo desenvolvidos no âmbito acadêmico e esta matéria ainda não possui uma definição uniforme ou específica. Nesse sentido, vejam-se às digressões de Marcelo Guedes

Nunes (2019, p. 107) acerca das dificuldades na definição de uma nova área do conhecimento:

[...] a definição de uma nova área do conhecimento é conturbada, pois há dificuldade decorrente da acomodação, sob o mesmo teto conceitual, de um conjunto, nem sempre homogêneo, de experimentos, metodologias e resultados testemunhados dentro do ineditismo. Esse obstáculo é incrementado, ainda mais, quando a área do conhecimento faz uso de metodologias múltiplas e engloba conceitos de mais de uma disciplina.

Nesse contexto se insere a Jurimetria, haja vista que esta ciência se utiliza de métodos e conceitos de outras disciplinas que vão além do direito. Deste modo, a Jurimetria possui três pilares principais, sendo eles os pilares: (I) jurídico; (II) estatístico; (III) operacional. Senão veja-se:

O Jurimetrista ideal seria, portanto, um bacharel em Direito capaz de especular sobre o funcionamento da ordem jurídica e familiarizado com conceitos de Direito processual e material; um estatístico capaz de discutir o planejamento de uma pesquisa e conceber testes para suas hipóteses de trabalho; e um cientista da computação capaz de operar programas para minerar e coletar dados (NUNES, 2019, p. 108).

Já Barbosa e Menezes (2014, p. 1) classificam a Jurimetria como:

[...] um método científico de análise do comportamento do demandante do serviço judiciário e da análise racional (quantitativamente e qualitativamente) das decisões tomadas pelo órgão judicante em blocos de processos relacionados a assuntos estratégicos, resultados os quais, cruzados com o comportamento litigante do demandante, permitem analisar o impacto social das Decisões Judiciais contribuindo para o aperfeiçoamento de Políticas Públicas.

Em síntese, a Jurimetria consiste na aplicação, à área do Direito, de técnicas quantitativas comuns à estatística para alcançar determinado resultado de pesquisa, seja para compreender o comportamento dos litigantes ou dos órgãos judicantes para a elaboração de políticas públicas, estratégias de defesas para as empresas ou empregados e etc.

Segundo Juliana Cristina Luzivotto e Gilson Piqueras Garcia (2020) o uso das técnicas dessa ciência pode gerar crescimento à ciência jurídica. Os autores mencionam que a Economia, ciência social aplicada como o Direito, teve um avanço significativo com a introdução de métodos quantitativos (Econometria). Devido a essa experiência, os referidos autores entendem que o Direito também pode passar por

grandes avanços com este instituto. Nesse ínterim, vejam-se os ensinamentos dos autores acima acerca da essência da Jurimetria:

A Jurimetria proporciona olhar o Direito por outro ângulo, ou seja, não pelo viés relativo ao que diz a lei ou a doutrina, quais são as hipóteses que são disciplinadas pela norma e quais são os exemplos dos pronunciamentos jurisprudenciais relativos à sua aplicação. Esses são os aspectos comumente manuseados em outra época do fenômeno jurídico, quando bastava o ferramental erudito para o convencimento do julgador, como, por exemplo, o uso de citações e domínio dos códigos. Atualmente, o fácil acesso às informações por meio da internet, na qual se pode fazer a busca por diversas citações, julgados implica, certamente, o repensar da forma pela qual atuam os agentes da área jurídica, pois não podem mais ficar presos à retórica eloquente ou palpites intuitivos para a formulação de suas estratégias de ação ou para produção de suas decisões, sendo indispensável o amplo conhecimento da realidade prática (LUZIVOTTO; GARCIA, 2020, p. 45).

Apesar da multiplicidade conceitual, podem ser observados pontos em comum nos conceitos apresentados anteriormente, sendo este o ponto em comum que a Jurimetria consiste na análise da concretização do Direito com uso de métodos estatísticos ou computacionais. Até o momento, tem-se que a Jurimetria busca tornar palpável a ciência jurídica, uma vez que ela apresenta, com clareza, como o funcionamento da ordem jurídica ocorreu e tenta prever como ocorrerá, através de dados e estatísticas.

Nesse ínterim, o conhecimento da Jurimetria possui importante potencial produtivo para as partes, advogados e demais entidades que as utilizam, principalmente, nos serviços judiciários. Isso porque, o conjunto de técnicas e produtos tecnológicos da Jurimetria corroboram com um processamento de dados com maior eficácia e eficiência, tornando-se quase fundamental para os operadores do Direito.

Embora determinado seguimento da Jurimetria se pautar na análise da tomada de decisão, no conhecimento de perfil dos julgadores e na linha de pensamento dos tribunais, o referido instrumento não deve ser utilizado para impedir a evolução da jurisprudência e nem para desincentivar o acesso ao Poder Judiciário.

Atualmente a empresa Uber tem se utilizado da Jurimetria para mapear as decisões do judiciário, compreender quais Magistrados e Tribunais estão mais favoráveis à sua argumentação e assim impedir que se desenvolva a formação de um entendimento jurisprudencial que entenda pelo reconhecimento do vínculo empregatício.

Nesse ínterim, menciona-se dois processos trabalhistas que tiveram destaque na sociedade em geral, haja vista terem deixado em evidência o sistema de Jurimetria utilizado pela empresa Uber para organizar sua estratégia de atuação no Poder Judiciário.

Nos processos de nº 0000416-06.2020.5.11.0011, que tramita no Tribunal Regional do Trabalho de Amazonas (AMAZONAS, 2021), e nº 0011710-15.2019.5.15.0032, que tramita no Tribunal Regional do Trabalho de São Paulo (SÃO PAULO, 2021), conforme ementas de decisões anexadas ao apêndice desta dissertação, entendeu diferentemente do defendido pelo professor italiano Losano: para os julgadores atuais, haveria possibilidade de controle de jurisprudência, e seria esta a conduta da empresa reclamada Uber do Brasil Tecnologia Ltda (LIMA, 2022) nos processos citados.

Segundo consta nas decisões, a empresa reclamada utiliza o uso da ciência jurimétrica para conduzir a jurisprudência dos Tribunais Trabalhistas. Sua estratégia consiste em fazer uma previsão das decisões judiciais de acordo com os Tribunais, compreender quais tribunais estão mais propensos ao reconhecimento do vínculo empregatício e consolidar acordos extrajudiciais para encerrar os processos apenas nas demandas apreciadas por juízes que, provavelmente, julgariam contra seu pleito.

Deste modo, com a celebração de acordos nestes processos, com cláusula de confidencialidade, evitar-se-ia o surgimento de decisões pelo reconhecimento do vínculo empregatício, e passar-se-ia a falsa ideia para sociedade de que as decisões prolatadas apresentam uniformidade a favor da empresa, desestimulando, inclusive, o ajuizamento de ações trabalhistas por outros trabalhadores, mesmo porque, haveria consenso na inexistência de vínculo empregatício.

Partindo-se para a análise dos processos supracitados e as decisões prolatadas, o primeiro deles, de nº 0011710-15.2019.5.15.0032 (SÃO PAULO, 2021)⁴, trata-se de reclamação trabalhista em que o autor almeja o reconhecimento do vínculo empregatício, bem como o recebimento de todas as verbas trabalhistas/rescisórias da relação de labor. Em primeira instância, a sentença julgou pela improcedência do referido pedido, por entender pela inexistência dos requisitos do vínculo empregatício.

⁴ A ementa, na íntegra, se encontra no anexo A deste trabalho.

Consequentemente, restaram prejudicados os demais pedidos, acessoriamente, ligados ao reconhecimento de relação empregatícia.

A parte autora recorreu ao Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região. Antes da sessão de julgamento, a empresa pleiteou, por meio de petição escrita, a homologação de acordo no valor de R\$35.000,00 (trinta e cinco mil reais). Nesse ínterim, tendo conhecimento das estratégias da empresa, munidas pela jurimetria, a 6ª Turma desta colenda Corte entendeu que a conduta da empresa objetivava manter uma aparente uniformidade jurisprudencial, haja vista que apenas lançava propostas de acordo nas causas apreciadas por julgadores que, segundo estudos jurimétricos, apresentassem significativa probabilidade de condenação, com reconhecimento do vínculo empregatício e, por isso, recusou a referida homologação judicial.

O acórdão proferido pelo Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região, entendeu que a estratégia da reclamada configura fraude trabalhista, extremamente lucrativa, na medida em que impacta em uma multidão de trabalhadores que são enganados com uma aparente uniformidade no Judiciário. Ademais, tal conduta é incompatível com o princípio da cooperação, da efetividade, do acesso à justiça, representando abuso do direito processual, segundo o entendimento do respectivo Tribunal.

Ademais, o segundo processo que tornou evidente a estratégia da Uber com a utilização do sistema de jurimetria, trata-se do processo de nº 0000416-06.2020.5.11.0011 (AMAZONAS, 2021)⁵. Nesta reclamação trabalhista, o autor também requereu o reconhecimento de vínculo e pagamento dos direitos inerentes. Em primeira instância, a sentença não reconheceu o referido vínculo e nem os seus direitos acessórios. A empresa não apresentou qualquer proposta de acordo durante toda a instrução processual. O reclamante interpôs Recurso Ordinário ao Tribunal Regional do Trabalho da 11ª Região, visando a reforma do julgado, o qual foi distribuído para a apreciação da 3ª Turma deste colegiado.

Após a análise do processo, a Turma que havia sido designada para apreciar o recurso e o Ministro Relator que iria proferir o Acórdão, dentro de 24 (vinte e quatro) horas antes do julgamento, a empresa apresentou nos autos minuta de acordo e pedido de homologação ao Juízo, no importe de R\$5.000,00 (cinco mil reais). Mais uma vez, o Tribunal Regional do Trabalho entendeu a prática da empresa em

⁵ A ementa, na íntegra, se encontra no Anexo B deste trabalho.

querer moldar uma aparente pacificação jurisprudencial a seu favor, registrando que não se tratava de um caso isolado e, por isso, não poderia receber amparo estatal.

O exercício da função jurisdicional ocorre na presença de ambiente litigioso, isto é, quando existe dissenso entre as partes. Outrossim, também ocorre quando os litigantes resolvem iniciar o dissídio, celebrando uma composição amigável. Tal circunstância sob o enfoque da jurisdição, *a priori*, visa dispensar a interação do Estado-Juiz. Isso em uma abordagem abstrata do Direito.

Dentre os objetivos científicos da Jurimetria, não figura e nem pode vir a figurar, objetivo direcionado a obstruir o exercício da função jurisdicional em quaisquer das suas esferas. Também não consta entre os seus princípios orientação no sentido de dar fundamento a manobras, artifícios ou estratégias com tal finalidade.

Portanto, quando identificada conduta humana nociva ao interesse social, atentatória à ação jurisdicional, consistente em obstruir a formação de jurisprudência em qualquer ramo do Direito, cumpre ao Estado estabelecer normas proibitivas que desincentivem ou reprimam tal comportamento, o que consiste em competência do Poder Legislativo.

Contudo, no atual panorama normativo brasileiro, não há qualquer tipificação legal específica contra o uso das estatísticas jurimétricas por empresas com o intuito de parametrizar jurisprudência em quaisquer das instâncias do Poder Judiciário.

Não fere a razoabilidade a decisão judicial que, na aplicação da lei ao caso concreto, ao deparar-se com a reprovável conduta da empresa, decida por denegar chancela homologatória a acordo judicial que lhe vise manipular ou impedir a formação de jurisprudência contrária.

Nos casos apresentados nesta pesquisa, além da negativa da homologação do acordo pelo judiciário para o acordo, caberia também a aplicação de condenação da empresa em pena de litigância de má-fé, haja vista a estratégia desta para prejudicar os trabalhadores, manipular de forma indireta o entendimento dos tribunais e inibir o ajuizamento de ações trabalhistas pelos motoristas de aplicativo.

A empresa UBER utiliza-se, de forma íldima e manipuladora, de mecanismos da Jurimetria Digital para evitar a formação de decisões que lhe fossem

desfavoráveis, isto é, para evitar que o Judiciário reconhecesse o vínculo empregatício entre empresa e motoristas de aplicativo.

É importante que as referidas estratégias também sejam consideradas pelo Poder Judiciário no julgamento do Incidente de Resolução de Demandas Repetitivas (IRDR) do processo de nº 100353- 02.2017.5.01.0066, uma vez que a empresa tem se utilizado de Jurimetria para impedir a formação de jurisprudência, cabendo ainda um levantamento desses dados pelo próprio Judiciário e pelo Ministério Público do Trabalho, com o intuito de apurar o impacto causado pela empresa através dessas atitudes, inclusive com a possibilidade de aplicação das sanções inerentes à litigância de má-fé.

4 OS MECANISMOS DE DEFESA PARA OS TRABALHADORES DE APLICATIVO NO BRASIL

Neste capítulo, apresentam-se os mecanismos de defesa (que partem do Direito do Trabalho, da sociedade civil e das organizações internacionais) que podem e devem ser acionados a fim de que as relações advindas do fenômeno da uberização do trabalho e demais intervenções tecnológicas, estejam de acordo com o princípio constitucional do valor social do trabalho, no Brasil.

Há um enfoque no papel da Organização Internacional do Trabalho, ressaltando a relevância desta instituição e as formas de intervenção positiva deste ente que podem contribuir para o alcance de direitos aos trabalhadores de aplicativo.

Traçam-se esclarecimentos sobre o papel e a importância das organizações sindicais para a representação e a luta em prol da conquista de direitos dessa categoria. Outrossim, aborda-se a importância do Ministério Público do Trabalho, as suas atribuições e indicam-se as ações necessárias para que essa atuação possa se inserir na luta pela conquista de direitos.

4.1 A Organização Internacional do Trabalho e a importância das normas de direito internacional para a proteção dos motoristas de aplicativo

Sobre as formas de tratativa da temática, é importante destacar a importância da Organização Internacional do Trabalho (OIT) e das suas orientações, para a defesa da categoria dos trabalhadores de aplicativo.

Rodrigo Carelli (2017) afirma que a tentativa de regulação do labor pelo Direito do Trabalho se dá com o objetivo principal de regulação da concorrência em patamares mínimos de garantia da dignidade da pessoa humana. O autor aduz ainda que a regulação da concorrência se dá em três níveis, sendo estes: (I) entre nações; (II) entre empresas e (III) entre trabalhadores.

A OIT foi fundada por meio do Tratado de Versalhes, documento que também pôs fim à Primeira Guerra Mundial (OIT, 2021b). A organização teve início no Pacto da Sociedade das Nações, no art. 23, e, em 1945, passou a ser uma agência especializada da ONU por meio da Declaração de Filadélfia. O órgão detém uma composição tripartite, em que se promove uma negociação entre os países, empregados e empregadores, visando trazer condições dignas e igualitárias de trabalho aos povos, oportunizando (ILO, 2021, s. p.): “o avanço da justiça social e a promoção do trabalho decente”.

Desde 1919, a Organização Internacional do Trabalho empreende esforços para tentar instituir uma regulação da concorrência entre as nações. A finalidade destas ações é incluir patamares mínimos de direitos do trabalho para todas as nações, a fim de que um país não realize competição desleal em face de outro, impedindo a imposição de padrões (CARELL, 2021).

No Preâmbulo da Constituição da Organização Internacional do Trabalho e da Declaração da Filadélfia é instituído que: “a não adoção por qualquer nação de um regime de trabalho realmente humano cria obstáculos aos esforços das outras nações desejosas de melhorar a sorte dos trabalhadores nos seus próprios territórios” (OIT, 1944, s. p.), haja vista que o não atendimento às condições de trabalho humanizado por um país são uma ameaça social, criam uma concorrência desleal entre os países e comprometem o direito ao trabalho digno.

Portanto, há de se destacar que as empresas concorrentes entre si precisam competir com as mesmas obrigações em relação aos seus empregadores. Se não for estabelecido um patamar obrigatório mínimo entre os empregadores, nenhuma empresa poderá entregar estas condições mínimas aos seus trabalhadores, já que estarão em desvantagem competitiva. Nesse ínterim, o Direito do Trabalho visa

estabelecer em cada Estado uma regulação mínima ao mercado de trabalho, com o intuito de impor e instituir esse patamar civilizatório mínimo ao trabalho (CARELLI, 2017).

O terceiro nível da concorrência internacional é o da garantia da concorrência leal entre os trabalhadores. Nesta função, o Direito do Trabalho impossibilita que os trabalhadores concorram entre si impondo níveis cada vez mais flexibilizados das condições de trabalho. Por esse motivo tem-se a importância da imperatividade do direito do trabalho, uma vez que permitir a disponibilidade do direito do trabalho e a condição de empregado resultaria no fim do direito do trabalho, em razão da flexibilização desses direitos pelos próprios trabalhadores em razão da concorrência (CARELLI, 2017).

Em face do exposto, percebe-se a necessidade de o Direito do Trabalho se amoldar às novas dinâmicas organizacionais da força de trabalho, devendo se aperfeiçoar para continuar defendendo os direitos dos trabalhadores, garantindo um trabalho digno e afastando a concorrência desleal entre empregados e empregadores.

A legislação trabalhista brasileira possui meios para lidar com a nova técnica de exploração do trabalho advinda das novas tecnologias. Nos arts. 2º e 3º da Consolidação das Leis do Trabalho, não apresentam referência a estar “sob ordens”, ou subordinação no sentido clássico da palavra. Os termos utilizados na lei são “direção” do trabalho e “dependência”, estes que também podem ser percebidos no modelo de organização do trabalho uberizado (BRASIL, 1943).

O parágrafo único do art. 6º da CLT traz previsão específica acerca da possibilidade de inclusão do trabalho controlados por programação e novas tecnologias, o que nos leva a entender pela necessidade de se ter uma regulação específica no Brasil para as relações advindas da uberização do trabalho. Veja-se:

Parágrafo único. Os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio (BRASIL, 2021, s. p.).

Nesse ínterim, é imprescindível que o Direito do Trabalho também tutele as relações de labor advindas da uberização do trabalho. Como ocorrera anteriormente na superação do fordismo pelo toyotismo, a tendência é que mais empresas incorporem elementos desse novo tipo de organização de labor, principalmente pelo seu potencial de afastar à proteção trabalhista. Ricardo Carelli (2017) defende que o

Direito do Trabalho só subsistirá se este compreender que essa nova forma de organização do trabalho é a que prevalecerá, devendo regular estas relações para que o seu objeto não seja perdido.

Conforme Tatiana Squeff e Susiane Rodrigues (2018), a atuação da OIT se dá através de Convenções e de Recomendações aos Estados membros sobre temas referentes às reuniões na Conferência Internacional do Trabalho, estas que devem ocorrer pelo menos uma vez ao ano. Sobre as Convenções da OIT, vejam-se os ensinamentos do autor Arnaldo Sussekind (1987, p.181-182):

Nas chamadas normas *auto-aplicáveis*, suas disposições não exigem regulamentação complementar para que sejam aplicadas pelos Estados que as ratificarem; no que tange às Convenções chamadas de *princípios*, estas precisam ser transformadas em leis ou outros atos regulamentares para que possa surtir efeitos, os quais devem ser adotados dentro do prazo de doze meses entre a ratificação e a vigência interna da Convenção, sendo normalmente acompanhadas de uma recomendação complementar proferida pela Conferência. Quanto à terceira classificação, são essas as chamadas *promocionais*, que estabelecem objetivos a serem atingidos pelos Estados-membros a curto e longo prazo.

No que tange às Recomendações da OIT, estas se diferenciam das Convenções em razão da sua natureza jurídica, haja vista que dispensam a ratificação dos países membros, mas possibilitam tão somente uma prestação de contas para a Repartição Internacional do Trabalho, razão pela qual não possuem o mesmo poder. Estas normas surgem quando, em uma conferência não é alcançado um número suficiente de adesões suficientes para a criação de uma Convenção, pelo que as primeiras funcionam de forma a complementar às segundas, podendo ser convertidas posteriormente em uma Convenção (SQUEFF; RODRIGUES, 2018).

A Organização Internacional do Trabalho tem orientado que as nações adotem políticas nacionais a fim de garantir um trabalho humano e que se atentem para as novas modalidades de labor que visam subverter a relação empregatícia, se beneficiando do trabalho humano e precarizando as condições de labor. Nesse ínterim, veja-se a Recomendação n^o 198 da OIT (2006, s. p.):

9. Os Membros devem formular e aplicar uma política nacional para rever em intervalos apropriados e, caso necessário, clarificando e adotando o alcance de regulamentos e leis relevantes, no sentido de garantir proteção efetiva aos trabalhadores que executam seus trabalhos no contexto de uma relação de trabalho. 10. A natureza e a extensão da proteção dada aos trabalhadores em uma relação de trabalho deve ser definida por práticas ou leis nacionais, ou ambas, tendo em conta padrões de trabalho internacional relevantes. Tais

leis ou práticas, incluindo àqueles elementos pertencentes ao alcance, cobertura e responsabilidade à implementação, devem estar claros e adequados para assegurar proteção efetiva aos trabalhadores em uma relação de trabalho. [...]. 27 [...] combater as relações de trabalho disfarçadas no contexto de, por exemplo, outras relações que possam incluir o uso de outras formas de acordos contratuais que escondam o verdadeiro status legal, notando que uma relação de trabalho disfarçado ocorre quando o empregador trata um indivíduo diferentemente de como trataria um empregado de maneira a esconder o verdadeiro status legal dele ou dela como um empregado, e estas situações podem surgir onde acordos contratuais possuem o efeito de privar trabalhadores de sua devida proteção.

Outrossim, vale mencionar o relatório realizado pela OIT acerca da empresa Uber, do ano de 2021, intitulado *Emprego mundial e perspectiva social: o papel das plataformas de trabalhos digitais na transformação do mundo do trabalho*, o qual foi dedicado a investigar o fenômeno da uberização nos países, tendo demonstrado ainda a nítida intenção da organização de regular a referida modalidade de trabalho (OIT, 2021a).

A discussão acerca da regulamentação das relações advindas da uberização do trabalho no campo da OIT é datada desde 2015. A própria OIT se refere ao fenômeno com a utilização do termo “uberização do trabalho”, ficando as discussões por “questões prioritárias de segurança e saúde no setor de transporte rodoviário”.

Em outubro do mesmo ano, se formalizou na Primeira Cúpula Anual de Empregadores Globais, sob o tema “prevendo o imprevisível - o futuro do trabalho”. Ali a uberização do labor foi evidenciada com maior destaque, especialmente pelo viés trabalhista (ILO, 2021b).

Ao realizar a pesquisa no site da OIT com o termo “Uber”, a quantidade de resultados relacionados com a empresa e o fenômeno da uberização cresce de maneira significativa a partir de 2015. Em 2014, já é possível encontrar dois documentos que tratam sobre o referido assunto, mas estes decorrem de diálogos nacionais ocorridos no território brasileiro (OIT, 2021a). Em caráter internacional, no ano seguinte há 13 documentos sobre o tema; em 2016 há 27 menções sobre o tema; em 2017 há 60 menções sobre o tema; em 2018 há 76 menções sobre o tema; em 2019 há 58 menções sobre o tema; em 2020 há 65 menções sobre o tema; e em 2021, até maio de 2022 há 23 resultados encontrados sobre o tema.

Contudo, não houve a exclusão de documentos com mesmo conteúdo em línguas diferentes, uma vez que a demonstração dos números tem o objetivo de

ilustrar a expansão da importância desses assuntos dentro da OIT no decorrer dos anos (ILO, 2021a).

No relatório produzido pela OIT, constatou-se que as plataformas de transporte de pessoas alastraram pelos países sobremaneira, de modo que na última década, essas quintuplicaram de número. No prefácio do referido relatório, é destacada necessidade dessas relações de labor serem tuteladas pelas normas trabalhistas de direito fundamental com o objetivo de desenvolvimento social sustentável. Nesse ínterim, veja-se a declaração concedida por Guy Ryder, diretor da OIT (2021a, p. 4):

As plataformas digitais de trabalho têm o potencial de beneficiar tanto os trabalhadores quanto as empresas - e através deles, a sociedade em geral. Mas eles só vão cumprir este potencial, e nos ajudar a alcançar os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável, se as oportunidades de trabalho que eles oferecem forem decentes. Garantir que todos os trabalhadores, independentemente de seu status contratual, sejam cobertos por normas trabalhistas fundamentais será essencial, assim como o diálogo social.

Percebe-se a urgência de reavaliar o trabalho de plataforma, a fim de que este seja redirecionado ao desenvolvimento sustentável e inclusivo dessas empresas, estabelecendo como imprescindível o trabalho decente enquanto ele ainda se encontra em seus estágios iniciais.

O próprio relatório (ILO, 2021a), define que o princípio de “trabalho decente” nega a visão do trabalho como mera mercadoria ou produto inanimado. Outrossim, esse princípio não está restrito às relações formais de emprego, mas também deve ser incluído nas atividades intermediadas por aplicativos. A definição de “trabalho decente” é ponto de convergência dos objetivos estratégicos da OIT, sendo eles: 1) o respeito aos direitos no trabalho, especialmente aqueles definidos como fundamentais; 2) a promoção do emprego produtivo e de qualidade; 3) a ampliação da proteção social; e 4) o fortalecimento do diálogo social (OIT, 2021a; OIT, 2021b).

Ademais, o referido relatório possui uma seção destinada a elencar princípios de Convenções anteriores da OIT que podem ser adaptadas aos trabalhadores de plataformas digitais independentemente da existência de vínculo empregatício. Entre os princípios e direitos fundamentais do trabalho, são aplicáveis as relações advindas da uberização do trabalho: (I) a liberdade de associação; (II) a liberdade de negociação coletiva; (III) a eliminação da discriminação; (IV) a eliminação do trabalho forçado; (V) a abolição efetiva do trabalho infantil. (ILO, 2021a).

Acerca dos padrões de trabalho de outros instrumentos da OIT de aplicação geral que também devem incidir sobre as relações advindas da uberização do trabalho, são listados pelo relatório: (I) a saúde do trabalho; (II) a segurança ocupacional; (III) a segurança social; (IV) as políticas de criação de empregos; (V) o acesso à inspeção do trabalho.

Por fim, no que se refere aos padrões de trabalho em outros instrumentos da OIT que são extremamente importantes para os motoristas de aplicativo, são cabíveis aos trabalhadores: (I) os sistemas de pagamento; (II) a rescisão justa; (III) o acesso a dados e privacidade; (IV) termos e condições claros; (V) mobilidade profissional e (VI) acesso à resolução de disputas. (ILO, 2021d).

Apesar de todas as orientações supracitadas e de todas as convenções aplicáveis ao trabalho de aplicativo, segundo o relatório, a garantia do trabalho decente aos motoristas de aplicativo só seria possível se fossem supridas lacunas regulamentares em onze questões fundamentais, sendo elas: (I) a liberdade de associação; (II) a liberdade de negociação coletiva; (III) o reconhecimento da relação empregatícia; (IV) a garantia da segurança ocupacional, (V) a garantia da saúde ocupacional; (VI) a garantia da seguridade social desses trabalhadores, (VII) a remuneração justa a estes trabalhadores. (VIII) o expediente justo a esses trabalhadores, (IX) a não discriminação, (X) mecanismo de resolução de disputas e (XI) proteção de dados.

Portanto, embora ainda não tenha sido publicizada nenhuma intenção quanto à produção de uma Convenção ou Recomendação específicas para o fenômeno da uberização do trabalho, percebem-se uma série de princípios da OIT que, acaso fossem seguidos pelas empresas de aplicativo, poderiam amenizar drasticamente a precarização percebida no fenômeno da “uberização do trabalho”. (ILO, 2021b).

Ao fim do relatório, apresenta-se uma conclusão acerca da necessidade da construção de um diálogo social entre as plataformas digitais, os trabalhadores e os governos, um esforço coletivo que deverá ser direcionado à cooperação internacional, primordialmente pelos fóruns e organizações internacionais, para que esse fenômeno contribua para o desenvolvimento inclusivo e sustentável dos trabalhadores de aplicativo.

O diálogo e a coordenação internacional mencionados garantiriam que, no âmbito interno, os Estados implementassem em suas leis os princípios, os direitos fundamentais do trabalho, e outras disposições legais, como as relacionadas à segurança, saúde ocupacional e seguridade social, para que elas sejam aplicadas também aos trabalhadores de plataformas. Outrossim, evidenciou-se que a forma com que o capitalismo de plataforma está sendo tratado pelas empresas, traz riscos à classe trabalhadora. Assim, destaca-se a necessidade de algumas mudanças, especialmente no ramo laboral para que o fenômeno possa atender as condições de trabalho digno aos motoristas de aplicativo (ILO, 2021b).

Nesse íterim, no relatório trazem-se indícios da necessidade de a OIT elaborar uma Convenção responsável por regulamentar o trabalho de plataforma, a fim de garantir a dignidade no labor. Desse modo, garantir a condição de trabalho decente, primordialmente pela garantia de direitos trabalhistas mínimos a essa categoria, receberia respaldo jurídico internacional, em forma de tratado multilateral que passaria a reger as relações internacionais e criar obrigação aos Estados signatários, firmando-se como um norteador das políticas direcionadas ao fenômeno (SQUEFF; RODRIGUES, 2018).

Por outro lado, a produção de uma Recomendação pela OIT a fim de orientar as nações sobre o trabalho de aplicativo também surtiria efeitos positivos no Sistema Internacional. Embora as recomendações não sejam vinculantes, estas se materializam como uma *soft law* e possuem capacidade de influência nas políticas internas das nações. Portanto, ao se estabelecer uma Recomendação da OIT sobre a regulamentação do trabalho de plataformas, estaria se iniciando uma espécie de princípio nas relações internacionais, capaz de gerar constrangimento por parte dos próprios Estados.

Nesse viés, a regulamentação do trabalho pela OIT através de Recomendação é uma alternativa que se vê como mais adequada por Squeff e Rodrigues (2018) no seguinte sentido: 1) a inexistência de um conhecimento profundo sobre a uberização do trabalho, em detrimento da complexidade e da contemporaneidade dificulta o alcance do número mínimo de adesões para se tornar uma Convenção; e 2) o fenômeno não se desenvolve igualmente em cada Estado, surtindo efeitos diferentes a cada realidade, necessitando, portanto, de flexibilidade

quanto à forma de regulamentação, o que pode ser conferido por uma Recomendação da OIT.

Diante deste cenário, esta dissertação defende que a OIT, por meio da promoção de um diálogo tripartite com os países membros, empresas e trabalhadores, deveria publicar uma Convenção específica acerca dos trabalhadores de plataforma, a fim de tratar sobre patamares mínimos de proteção ao trabalhador nos 11 pontos anteriormente mencionados, deixando a cargo do país criar legislação interna para garantir a tutela desses direitos aos trabalhadores, bem como a publicação de uma Recomendação por parte da OIT, visto que essa medida também seria uma forma de pressionar os países não signatários da Convenção a também passarem a promover regulação mínima a esses trabalhadores.

Em 7 de junho de 2022, o Chefe da delegação de trabalhadores brasileiros na Conferência da OIT e presidente, Sr. Antonio Neto, propôs na 110ª Conferência Internacional do Trabalho, a criação de uma Convenção Internacional pela OIT para os trabalhadores de aplicativo, nos moldes das Convenções já existentes aos trabalhadores marítimos, com o intuito de garantir proteção social mínima e organização sindical a essa categoria de trabalhadores (CENTRAL DOS SINDICATOS BRASILEIROS, 2022). Nesse ínterim, veja-se o pronunciamento do Chefe da delegação de trabalhadores na Conferência da OIT em 2022:

O atual Governo deu continuidade e tornou ainda mais graves os ataques contra os trabalhadores, retirando direitos, desmontando a Previdência, perseguindo os sindicatos, enfraquecendo as negociações coletivas, sendo complacente o trabalho infantil e escravo e escolhendo os servidores públicos como inimigos. Uma face disso está exposta em um sistema de escravidão moderna chamado trabalho em aplicativo. No Brasil, há cerca de 1,5 milhão de trabalhadores em aplicativos sem descanso remunerado, sem proteção previdenciária, sem garantia de renda e com jornada de trabalho de até 18 horas diárias, 7 dias por semana, para receber aproximadamente 10 centavos de dólar por hora. Negligenciar as consequências produzidas por esse retrocesso não é uma opção. Sem regulamentação, estaremos nos calando diante da nova escravidão disfarçada de empreendedorismo. Esta casa, desde 2015, estuda os efeitos do trabalho nestas plataformas. É preciso garantir proteção social e organização sindical para esses trabalhadores. Propomos a construção de uma Convenção Internacional, nos moldes da que foi realizada para os marítimos (ANTONIO NETO, 2022, s.p.).

Embora, ainda não tenha sido firmada a referida Convenção, entende-se que esta medida será de extrema relevância para a conquista de direitos e para a regulamentação do labor dos motoristas de aplicativo, haja vista que a medida irá orientar os países a implementarem políticas trabalhistas a essa categoria.

Não se pode considerar forma alternativa de exploração do labor que esteja fora do alcance do direito do trabalho, haja vista que permitir essa alternativa supostamente mais eficiente e barata ao empregador prejudicaria todas as demais relações de labor em razão da concorrência entre as nações, empregadores e empregados.

De semelhante modo, se o indivíduo puder realizar o transporte de pessoas por aplicativo sem as mesmas condições legais dos taxistas, por exemplo, haverá uma patente desvantagem competitiva injustificada, pelo que desta forma o Direito do Trabalho estaria deixando de cumprir a sua função de regulador da concorrência em patamares mínimos de dignidade da pessoa humana e trazendo grande risco ao que já fora conquistado até então pelo ordenamento jurídico brasileiro.

A economia de compartilhamento e, no caso específico do presente estudo, a uberização do trabalho almejam, em síntese, a retirada do direito do trabalho e de todos os impedimentos que esse instituto estabelece à livre exploração, com o intuito de promover uma concorrência sistêmica de todos os trabalhadores contra todos, inculcando em suas cabeças um “empreendedorismo” e uma “liberdade” que só existem no discurso, mas que vão orientar suas condutas, escolhas e práticas.

O papel da Organização Internacional do Trabalho é fundamental nesse aspecto, a fim de guiar os países membros, através de Convenções, Recomendações e diálogos tripartites entre empregadores, governantes e trabalhadores, a estabelecerem patamares mínimos de trabalho digno aos trabalhadores de aplicativo, incentivando as nações a produção de Legislações internas que regulem as relações de trabalho advindas do fenômeno da uberização e assim garantam condições de trabalho dignas a essa categoria de trabalhadores.

4.2 A proposta da organização sindical para os trabalhadores informais e uberizados

Os trabalhadores de plataforma e os trabalhadores informais do Brasil não estão sendo acolhidos pelo sistema de proteção social e não possuem qualquer regulação legal sobre as suas atividades. Ademais, esses indivíduos são excluídos do sistema de representação sindical brasileiro, situação que se dá por falta de iniciativa

de alguns sindicatos, o que apenas agrava as condições de vulnerabilidade desses trabalhadores (CUNHA, 2015).

Nesse cenário, a falta de garantias e de proteção a esses trabalhadores, a inexistência de medidas que visam promover os interesses dos trabalhadores de aplicativo e aos trabalhadores informais e a exclusão desses põe em risco a própria representatividade e legitimidade dos sindicatos, cenário este que é bastante prejudicial aos trabalhadores informais, categoria esta da qual os uberizados também fazem parte, e para as organizações sindicais (CUNHA, 2015).

As organizações coletivas de trabalho mostram-se, historicamente, capazes de construir, afirmar e defender os direitos trabalhistas. As movimentações coletivas percebidas na Primeira Revolução Industrial e Segunda Revolução Industrial, que ocorreram no século XVIII, demonstraram que uma das vias para se garantir o reconhecimento de direitos e melhores condições a classe trabalhadora, se dá por meio da união da classe operária através de ações coletivas (sejam elas graves, manifestações ou atuações pautadas pelo sindicato).

Nesse íterim, os sindicatos precisam se adaptar a essa nova realidade no mundo do labor em que se inserem os trabalhadores de aplicativo, a fim de procurar novos meios de associação capazes de incorporar também os trabalhadores informais e uberizados, não podendo esquecer o objetivo primordial dos sindicatos, qual seja, conferir a devida representação a classe trabalhadora (CUNHA, 2015).

Ricardo Antunes (2019) explica acerca da nova morfologia do trabalho no mundo, sobre o crescimento das relações informais (contrato intermitente, zero hora, terceirizados) e do fenômeno da uberização do trabalho. Este sociólogo informa que o problema enfrentado pela classe trabalhadora é novo, mas que as raízes da sua solução são percebidas em três fatores históricos e fundamentais. Segundo o autor, seriam esses agentes: (I) os Sindicatos, (II) os Partidos Políticos e (III) os movimentos sociais.

Dentre as propostas de Antunes (2019), tem-se a sugestão de que os sindicatos brasileiros ultrapassem a limitação de representação sindical por categorias e priorizem pela representação sindical de classe, pois esta modalidade de representação seria mais abrangente e englobaria as categorias dos trabalhadores informais e uberizados que se encontram atualmente nas mesmas condições de ausência de regulação e de proteção.

Outrossim, Antunes (2019) aponta para a necessidade de os sindicatos lutarem pela representação dos trabalhadores informais, dentre eles a categoria dos uberizados. O autor defende que essa massa de trabalhadores constitui o que ele denominada como o “novo proletariado de serviços na era digital” e não tem recebido a devida atenção dos sindicatos brasileiros.

A ideia da criação de sindicatos para uma representação mais abrangente de classe, que inclui os novos trabalhadores informais, já está sendo adotada na Itália, em Portugal, e percebeu-se o surgimento de um movimento coletivo com essa natureza no Estado de São Paulo, no Brasil. Mesmo que não cumpra os requisitos formais para a constituição de um sindicato, conforme previsto em lei, o movimento de São Paulo visa denunciar e combater abusos e explorações cometidos contra os trabalhadores da área de informática (ANTUNES, 2020).

Para tanto, Ricardo Antunes (2020, p. 17) alerta para a necessidade dos sindicatos e dos movimentos sociais brasileiros tomarem conhecimento da nova morfologia do trabalho, para assim, lutarem pela implementação de um novo sistema de representação sindical por categoria. Senão, veja-se:

Um dos primeiros desafios dos sindicatos se dos movimentos sociais de classe é compreender a nova morfologia do trabalho, com sua maior complexificação e fragmentação: uma classe trabalhadora que se reduz em vários segmentos e se amplia em outros simultaneamente; que é muito mais segmentada, heterogênea, com clivagens de gênero, raça e etnia, acarretando fortes consequências em sua ação concreta, em suas formas de representação e organização sindical.

Gérson Marques (2020) aponta a crescente desconstrução e substituição do modelo trabalhista formal e expõe o risco de os sindicatos brasileiros não entrarem em colapso caso continuem a limitar a representação aos empregados formais. Para o autor, é urgente a necessidade de estas entidades adaptarem a sua forma de atuação para também representarem os trabalhadores informais, uberizados, autônomos e entre outros. A ampliação da representação seria importante e poderia impulsionar uma reforma sindical mais abrangente, capaz de garantir maior representação e liberdade sindical.

Estudos da OIT (2019) indicam que a sindicalização dos trabalhadores informais poderá impulsionar o movimento sindical e a sua renovação, uma vez que assim se teria um aumento no número de associados e da possibilidade de negociações coletivas na seara informal. Estas medidas seriam capazes de

resguardar direitos trabalhistas mínimos aos trabalhadores de plataforma e aos informais, fortalecer a expressão coletiva, influenciar políticas econômicas e sociais.

Arion Sayão Romita (2002) aduz que somente um sindicato que represente autenticamente a classe dos trabalhadores tem legitimidade para representá-la. No momento em que estas organizações não priorizarem esse objetivo, se tornarão grupos nânicos atuando de forma separada por interesses particulares dos associados, sem alcançar grandes conquistas.

Diante do atual panorama, Montserrat Hurtado (2000) defende que será necessário que os sindicatos realizem ações coletivas e fomentem diálogos entre trabalhadores, empregadores e governo com o intuito de resguardar os direitos dos trabalhadores como um todo (inclusive os trabalhadores informais, categoria da qual os uberizados fazem parte), tendo em vista que essas entidades têm a possibilidade de atuar de cima, com o intuito de pressionar o executivo para a criação de políticas públicas e nos locais de trabalho.

Ao longo dos anos, percebeu-se que a economia informal não foi passageira, tendendo inclusive uma inclinação para crescer na atualidade diante de novas modalidades de labor como os motoristas de aplicativo, trabalhadores pejetizados, intermitentes e outros. Além disso, nota-se uma diminuição no potencial de organização dos trabalhadores formais, razão pela qual se torna mais evidente a necessidade de inclusão da categoria dos informais e uberizados na representação sindical.

A omissão dos sindicatos sobre a representação dos trabalhadores informais e uberizados é prejudicial para a entidade e para o coletivo de pessoas. Danosa aos sindicatos, pois dessa forma as entidades deixam de representar uma parcela significativa dos trabalhadores (prolongando uma crise de legitimidade e representatividade); e aos trabalhadores, vez que inviabiliza as experiências do sindicalismo a referida classe, impedindo o alcance de direitos que poderiam ser conquistados pela atuação coletiva organizada.

Christine Bonner e Dave Spooner (2011) apontam duas possíveis soluções para a efetivação da representação sindical aos trabalhadores informais e uberizados. A primeira alternativa seria a criação de sindicatos próprios de trabalhadores informais e a segunda seria promover a integração dos trabalhadores informais aos sindicatos representantes das categorias dos trabalhadores formais.

A primeira proposta consistiria na formação de um sindicato criado voluntária e exclusivamente pelo operariado informal, nessa categoria estariam incluídos os trabalhadores de aplicativo. Outrossim, a representação dessa mão de obra informal ocorreria pela integração desta a entidades sindicais já existentes, ocorrendo uma união da classe dos trabalhadores de um mesmo ramo da economia (BONNER; SPOONER, 2011).

Orsatti (2006) sugere que os trabalhadores devem se filiar diretamente à determinada central sindical e que esta, posteriormente, os direcionem ao sindicato que melhor corresponda à atividade desempenhada.

É importante que se desenvolvam meios inovadores de reajuste da organização sindical para que essas entidades passem a se aproximar dos interesses e às necessidades da nova categoria de trabalhadores, que promova a união de trabalhadores formais e informais, dentre eles os uberizados, para alcançar o fortalecimento e a subsistência dos sindicatos, bem como para garantir a defesa e a representação ampla aos trabalhadores.

A ampla disseminação do fenômeno da Uberização e das empresas de aplicativo no Brasil têm trazido repercussões diferentes nas regiões do país, o que aponta para a necessidade de se garantir um modelo representativo básico e uma forma de ação coletiva para trabalhadores uberizados. Ultrapassando a simplória dicotomia do trabalho subordinado e trabalho autônomo, urge a necessidade de garantir o direito à liberdade sindical e à negociação coletiva (esses que possuem ampla previsão e amparo no texto constitucional) também aos trabalhadores uberizados (MACHADO, 2020).

Uma das vias para alcançar direitos e regulação mínima aos trabalhadores de plataforma é por intermédio dos sindicatos e dos movimentos sociais, por meio de um novo modelo de organização sindical pautado na representação da classe dos informais como um todo, abrangendo os motoristas de aplicativo, entregadores e demais trabalhadores que operam pelas plataformas digitais.

No Brasil, surgiram, ainda que timidamente, alguns movimentos sociais que visam representar esta categoria (a exemplo da “Breque dos Apps” como a primeira greve dos trabalhadores de aplicativo no país, em julho de 2020). Contudo, é necessário que esses movimentos se intensifiquem a fim de que se possa pressionar o legislativo e o executivo para a real necessidade de regulação desses trabalhadores

e para que se mantenha a própria subsistência dos sindicatos, diante do crescimento do mercado informal.

4.3 O Ministério Público do Trabalho como protetor dos interesses coletivos: a luta pelos interesses dos trabalhadores de aplicativo

Embora se percebam algumas organizações sociais coletivas visando à representação dos motoristas de aplicativo, ainda não se percebe no Brasil um grau de organização sindical em entes coletivos capaz de representar, inclusive em ações coletivas, os trabalhadores de plataforma.

Outrossim, em nossa sociedade está se mudando na cultura de litígio a ideia dos conflitos se darem estreitamente entre o reclamante individualizado no polo ativo da ação e a empresa no polo passivo. Pelo contrário, tem se percebido um desafio de prestação jurisdicional a um coletivo de trabalhadores e uma empresa multinacional, por exemplo.

As demandas coletivas são de grande relevância, vez que podem causar maiores impactos à empresa, aos trabalhadores e à sociedade. Embora os sindicatos e o atual modelo de organização sindical no Brasil dificultem o ajuizamento de ações coletivas dos motoristas em face das empresas de aplicativo (seja por falta de organização dos sindicatos ou pelo atual modelo sindical previsto na legislação), o Ministério Público do Trabalho é órgão que tem o poder de promover ações coletivas e o dever legal de fiscalizar e defender os trabalhadores, a fim de garantir condições dignas e humanas de exercer as suas respectivas atividades.

A tendência à coletivização da lide processual para o enquadramento em demandas “de massa” se inicia, no direito brasileiro, com os primórdios do processo coletivo do trabalho (normatizado na CLT), principalmente o dissídio coletivo e as ações de cumprimento. Posteriormente é que o ramo civil se inclina para este caminho, com as chamadas ações de defesa dos direitos do consumidor (mesmo se utilizando de institutos criados pelo Direito do Trabalho, a exemplo da compreensão da hipossuficiência e o regramento ao menos mínimo pelo Estado). Rodrigo Carelli, Cássio Casagrande e Guilherme Perissé (2007, p. 15) percebem essas aproximações e influências entre o Direito do Trabalho e o Direito do Consumidor, veja-se:

Como oferecer uma Justiça que atenda de forma equânime às pretensões de

um modesto trabalhador dos sertões mais perdidos que precise processar uma grande corporação internacional ou mesmo uma grande empresa pública nacional? A possibilidade de reunião de vários hipossuficientes em um só processo vem sendo vista como uma das soluções e é aproximação do direito do consumidor e do direito do trabalho.

Nesse trilhar, o principal meio para alcançar a proteção coletiva no judiciário, segundo o ordenamento jurídico brasileiro, é a ação civil pública, gerada pela Lei nº 7.347/85 (BRASIL, 1985) e complementada pela Lei nº 8.078/90 (BRASIL, 1990), responsável por instituir o Código de Defesa do Consumidor (CDC) (ao trazer este conceito também para a ação civil coletiva). No parágrafo primeiro do art. 81 do CDC prevê-se a defesa coletiva de: “I - interesses ou direitos difusos; II - interesses ou direitos coletivos; e III - interesses ou direitos individuais” (BRASIL, 1990, s. p.). Válido mencionar, também, a Lei nº 8.625/93 (BRASIL, 1993), que instituiu a Lei Orgânica Nacional do Ministério Público, que pôs como incumbência ao Ministério Público:

Promover o inquérito civil e a ação civil pública, na forma da lei:a) para a proteção, prevenção e reparação dos danos causados ao meio ambiente, ao consumidor, aos bens e direitos de valor artístico, estético, histórico, turístico e paisagístico, e a outros interesses difusos, coletivos e individuais indisponíveis e homogêneos (BRASIL, 1993, s. p.).

A Lei Complementar nº 75/93 (BRASIL, 1993), que regula organizações, atribuições e o estatuto do Ministério Público da União, também é clara ao declarar que cabe ao Ministério Público do Trabalho a proteção dos interesses homogêneos, sociais, difusos, coletivos e individuais dos trabalhadores, agindo o órgão como instrumento de defesa e de fiscalização do trabalho humano.

O art. 83, inc. III, da Lei nº 75/93 (BRASIL, 1993) dispõe que compete ao Ministério Público do Trabalho a promoção de Ações Cíveis Públicas, perante a Justiça do Trabalho, para a defesa de interesses coletivos, quando forem violados direitos sociais dos trabalhadores. O art. 129, inc. III, da CF/88, trata sobre a legitimidade do MPT para atuar na defesa dos interesses coletivos e sociais. Portanto, veja-se: “Art. 129. São funções institucionais do Ministério Público: [...] III - promover o inquérito civil e a ação civil pública, para a proteção do patrimônio público e social, do meio ambiente e de outros interesses difusos e coletivos [...]” (BRASIL, 1988, s. p.)”.

Observa-se, portanto, que o ordenamento jurídico brasileiro conferiu ao Ministério Público do Trabalho ampla legitimidade para propor ação civil pública a fim

de proteger os direitos dos trabalhadores de forma coletiva, devendo ser compreendido dentro desses direitos também, o direito ao ambiente do trabalho digno.

O dever de cumprimento da legislação trabalhista e de garantia dos direitos fundamentais do trabalhador é matéria de ordem pública, estando aí elencada a segurança, a saúde e as demais condições dignas ao trabalhador. Como mencionado anteriormente, a Constituição de 1988 institui o valor social do trabalho como fundamento da República, razão pela qual se tem a importância da tutela desses direitos e a instituição de um órgão público específico para a defesa destes.

Carlos Henrique Bezerra Leite (2006, p. 87) aduz que a Constituição Federal de 1988 não tutela apenas os direitos fundamentais da primeira e da segunda dimensão, mas também os da terceira dimensão, sendo estes direitos os interesses metaindividuais. Conforme o autor:

Os direitos ou interesses metaindividuais têm por destinatários não apenas o homem singularmente considerado, mas o próprio gênero humano. Compreendem, por isso, num sentido amplo, os direitos de fraternidade, é dizer, o direito ao desenvolvimento, o direito à paz, o direito ao meio ambiente sadio, o direito ao patrimônio comum da humanidade, o direito à comunicação e, num sentido restrito, os direitos ou interesses difusos, coletivos e individuais homogêneos.

Nesse íterim, há de se ressaltar a divergência existente entre os interesses metaindividuais passíveis de defesa pelo Ministério Público, como é pontuado por Ives Gandra Martins Filho (1994, p. 159):

a) interesses difusos - caracterizados pela impossibilidade de determinação da coletividade atingida pelo ato ou procedimento lesivo ao ordenamento jurídico, da qual decorre inexistência de vínculo jurídico entre os membros da coletividade atingida ou entre estes e a parte contrária, autora da lesão; b) interesses coletivos - caracterizados pela existência de vínculo jurídico entre os membros da coletividade afetada pela lesão e a parte contrária, origem do procedimento genérico continuativo, que afeta potencialmente todos os membros dessa coletividade, presentes e futuros, passíveis de determinação; e c) interesses individuais homogêneos - decorrentes de uma origem comum, fixa no tempo, correspondente a ato concreto lesivo ao ordenamento jurídico, que permite a determinação imediata de quais membros da coletividade foram atingidos.

Os direitos passíveis de tutela por meio de ação civil pública, para os motoristas de aplicativo, *a priori*, são direitos individuais homogêneos, também compreendidos dessa forma porque decorrem de origem comum, conforme o inc. III, parágrafo único, do art. 81, da Lei nº 8.078/90 (BRASIL, 1990).

Desse modo, destaca-se que o ordenamento jurídico, partindo da Constituição Federal de 1988, reconhece a existência dos direitos ou interesses metaindividuais. Nesse sentido, veja-se o entendimento de Carlos Henrique Bezerra Leite (2006, p. 197):

Para garantir o gozo desses novos direitos de massa, é condição necessária a utilização de um processo também de massa, ou seja, um sistema de acesso metaindividual, com regras próprias e específicas para permitir a adequada prestação jurisdicional.

O autor ao lembrar que o princípio do devido processo legal precisa abranger o processo individual e o denominado “processo metaindividual”, que é regido pela aplicação conjunta da Constituição de 1988, da Lei da Ação Civil Pública, do Código de Defesa do Consumidor e da Lei Orgânica do Ministério Público da União. Outrossim, ainda aduz que: “A jurisdição trabalhista metaindividual busca, assim, com base em tais princípios, efetivar um outro princípio constitucional: a igualdade substancial, real, entre os cidadãos trabalhadores (LEITE, 2006, p. 197)”. Ainda, acerca dos interesses ou direitos individuais homogêneos, o doutrinador traz elucidativo ensinamento:

[...] a inserção dos interesses individuais homogêneos no elenco dos direitos ou interesses metaindividuais encerra questão de política judiciária, voltada para o atendimento às novas demandas e necessidades da sociedade moderna de massa e, sobretudo, visando a facilitar o acesso à Justiça e à uniformização das decisões judiciais nos conflitos também de massa produzidos em larga escala pelas novas e complexas relações socioeconômicas surgidas nos últimos anos. É por isso que os modernos sistemas processuais permitem a defesa coletiva desta espécie de interesses ou direitos metaindividuais (BEZERRA LEITE, 2006, p. 197).

Sturmer e Fernandes (2016, p. 74) manifestam-se a favor da tutela coletiva de direitos, argumentando que:

Com a instituição do Estado democrático de direito, a sociedade cada vez mais atua de forma massificada. A consequência lógica de tal efeito na esfera jurídica foi a necessidade de um processo judicial também de massa, atendendo os mais clássicos princípios processuais, tais como da economia processual, da celeridade, da duração razoável do processo, entre outros.

Os autores supracitados aduzem que um conflito coletivo precisa gerar, necessariamente, um processo judicial coletivo, haja vista que, nesses termos, o processo individual seria impotente e inviável para atender uma demanda com um

grande número de indivíduos envolvidos no mesmo conflito, em tempo razoável (STURMER; FERNANDES, 2016, p. 74). Ainda, os autores, explicam o referido argumento na forma abaixo descrita:

Trata-se de viabilizar ao trabalhador o maior número possível de possibilidades de acessar o judiciário em busca de seus direitos primordiais, seja na esfera individual ou coletiva, eis que, além de oriundos do valor social do trabalho, decorrem do maior princípio expressado na legislação constitucional brasileira: o da dignidade da pessoa humana, consagrando assim a ordem jurídica que consagra o Estado democrático de direito primordiais, seja na esfera individual ou coletiva, eis que, além de oriundos do valor social do trabalho, decorrem do maior princípio expressado na legislação constitucional brasileira: o da dignidade da pessoa humana, consagrando assim a ordem jurídica que consagra o Estado democrático de direito (STURMER; FERNANDES, 2016, p. 109).

Verifica-se a importância do Ministério Público do Trabalho como órgão responsável por perseguir a defesa desses trabalhadores, tendo ainda direito para o ajuizamento de ação coletiva que busque a salvaguarda dos direitos dos motoristas parceiros do Uber, independentemente de haver o reconhecimento da condição empregatícia a esses trabalhadores, vez que sobre eles incidem os direitos fundamentais da segunda dimensão.

No que se refere à diferença entre a ação civil pública e a ação civil coletiva, mencionadas anteriormente, veja-se a explanação de Raimundo Simão Melo (2014, p. 212):

Enquanto a ação civil pública tem caráter genérico e abstrato, na defesa de interesses difusos e coletivos, buscando o cumprimento de uma obrigação de fazer ou não fazer e uma indenização genérica pelos prejuízos causados, a ação civil coletiva tem natureza reparatoria concreta, visando justamente à obtenção de reparação pelos danos sofridos individualmente pelos trabalhadores lesados, mediante reconhecimento genérico da obrigação de indenizar.

Posteriormente, o autor complementa as digressões:

Enquanto na ação civil pública os legitimados são ordinários ou autônomos, na ação civil coletiva, são substitutos processuais na defesa coletiva dos interesses individuais homogêneos, cuja legitimação extraordinária justifica-se em face da relevância social, da necessidade de se efetivar os direitos do cidadão e de se coletivizar a solução de conflitos individuais porque a reparação de tais direitos, muitas vezes pelo tímido resultado financeiro, não é buscada normalmente pelos lesados individualmente (MELO, 2014, p. 212).

Contudo, Sturmer e Fernandes (2016, p. 115) trazem elucidações sobre a

polêmica doutrinária existente acerca da matéria, no sentido de que a ação civil pública pode cumular os objetos reparação e prevenção, nos seguintes termos:

Ocorre que a ação civil pública pode ser considerada uma espécie de instrumento processual de garantia fundamental dos chamados direitos difusos, coletivos e individuais homogêneos. Permite-se, desse modo, entender que se considera não apenas a reparação, mas a proteção de tais direitos, conforme disposto no inciso III do art.129 da Constituição Federal. Ressalte-se, ainda, que o vocábulo “proteção” deve ter interpretação ampla no sentido de que se busca não só a reparação de danos causados, mas também a prevenção de futuros incidentes (STURMER; FERNANDES, 2016, p. 115).

Necessário destacar que a economia disruptiva, inovadora por sua essência, precisa estar sempre passando por constantes alterações, de forma que é efêmera a sensação de reger de forma completa e exaustiva as relações laborais, advindas das novas tecnologias. Tais situações dificultam a normatização absoluta dos mecanismos de defesa dos trabalhadores, mas, conforme explanado neste capítulo, ressalta-se e reafirma-se a relevância do Ministério Público do Trabalho como guardião dos direitos e interesse individuais homogêneos que correm risco de lesão por empresas de aplicativo de transporte de pessoas.

Nesse ínterim, mencionam-se dois exemplos de situações que ocorrem nas relações entre motoristas de aplicativo e empresas que podem e devem ser fiscalizadas pelo Ministério Público do Trabalho a fim de garantir a efetividade dos direitos fundamentais a essa categoria, independentemente da existência de vínculo empregatício.

A primeira situação é acerca da jornada de trabalho do motorista de aplicativo. Embora as empresas de transporte de pessoas por aplicativo aleguem que o trabalhador opera de forma eventual, ou seja, apenas nos horários que tem interesse, na realidade, muitos motoristas realizam extenuantes jornadas de trabalho sem qualquer limitação por parte do aplicativo.

As jornadas extenuantes de trabalho que superam as 8 horas diárias (ainda que se considere a hipótese do trabalho informal) desrespeitam a legislação trabalhista e constitucional. Além disso, as referidas jornadas são extremamente perigosas à vida do próprio motorista e dos demais veículos que trafegam ao seu redor, vez que de acordo com as pesquisas da Associação Brasileira de Medicina de Tráfego (MAIS..., 2019), 40% dos acidentes de trânsito ocorrem em razão da sonolência no trânsito (sonolência causada pela privação de sono, em casos que os

motoristas cumprem jornadas extenuantes, sem pausas razoáveis para descanso).

Ocorre que as empresas de transporte de pessoas por aplicativo detêm os registros dos horários de disponibilidade de cada motorista, bem como os registros dos horários das viagens. É dever do Ministério Público do Trabalho exigir tais informações das empresas e promover ações civis públicas contra as empresas nos casos em que a jornada de trabalho desses motoristas desrespeitem o normativo constitucional. Sobre a jornada de trabalho dos motoristas de aplicativo e os novos meios de controle impostos pela Economia de Compartilhamento, veja-se os ensinamentos de Bauman (2003, p. 116):

Numa curiosa inversão do modelo de Karl Marx da relação capital-trabalho, onde os capitalistas apenas pagavam o mínimo necessário à reprodução da capacidade de trabalho dos trabalhadores, sua 'força de trabalho', mas exigiam trabalho muito além dos seus gastos, as empresas de hoje pagam aos empregados o tempo que trabalham para elas, mas demandam toda sua capacidade, sua vida inteira e toda sua personalidade.

A segunda situação trata-se dos atos de discriminação no trabalho, percebidas nos ambientes de aplicativo. Atualmente, não há notícias de discriminação por aplicativo no território nacional, mas em eventual hipótese de a Uber impor restrições sobre a possibilidade de contratação por critério discriminatório vedado pela Constituição Federal, restaria comprovada violação a direito fundamental a ser observada pelo Ministério Público do Trabalho.

No caso, por exemplo, se a empresa não admitir o credenciamento de motoristas do sexo feminino, abrir-se-ia campo obrigatório de atuação do órgão ministerial para a defesa da parcela discriminada na sociedade.

Outrossim, há estudos capazes de comprovar que pessoas negras costumam esperar bem mais para serem atendidas em serviços de transporte de aplicativo pela Uber, bem como que essas pessoas possuem mais chances de terem a sua viagem cancelada (SALOMÃO, 2016), situação que demanda igual intervenção por parte do Ministério Público do Trabalho, a fim de coibir a referida discriminação.

Por fim, por meio dessas tentativas, visa-se alcançar a necessária transgressão às categorizações impostas, confrontando as dinâmicas das novas relações de trabalho. Conforme defende o autor Valdete Severo (2016, p. 175), é necessário o uso da transgressão, especialmente sobre o uso transgressor do Direito do Trabalho:

A constatação, talvez desanimadora, de que a realidade não será transformada pelo Direito, assume então uma perspectiva positiva, dialética. A proposta de uso transgressor do Direito do Trabalho como instrumento de desvelamento das idiosincrasias do sistema, identificando-as, para buscar sua superação, é uma aposta nas possibilidades do Direito. Uma aposta necessária, até mesmo urgente, se acreditarmos na viabilidade de caminhos de transição. Esses caminhos, cuja estrada é construída enquanto trilhada, pressupõem a compreensão da função instrumental que o Direito assume e do caráter paradoxal das normas de direito social. Ou seja, é preciso reconhecer as armadilhas do capital, inclusive para não se iludir com as possibilidades do Direito. Nenhum outro âmbito é melhor para isso do que o Direito do Trabalho, porque reproduz a verdade capitalista e, ao mesmo tempo, é fruto da consciência de classe: é parido na luta. Por isso, se estabelece ao longo do tempo como uma luta no terreno e com as armas do inimigo, mas ainda assim uma luta.

Diante do exposto, tendo em vista que, independentemente de haver ou não vínculo de emprego, embora as atuais tendências enveredem pela necessidade de haver o reconhecimento deste por atender aos requisitos legais e para a efetivação dos direitos trabalhistas a essa classe, se percebe atualmente a prestação de trabalho humano pelo motorista da Uber, devendo serem respeitadas toda a gama de direitos fundamentais (haja vista a incidência desses direitos sobre a relação) e das garantias concedidos pela Constituição Federal a esses trabalhadores (e não apenas ao empregado).

Outrossim, destaca-se o papel institucional do Ministério Público do Trabalho como órgão responsável pela defesa dos interesses e dos direitos desses trabalhadores, tendo o papel de fiscalizar as jornadas que estão sendo prestadas por esses motoristas (devendo garantir a jornada de 8h diárias e 44h semanais), as condições seguras no meio ambiente de trabalho (medidas adotadas pela própria empresa a fim de evitar acidentes no ambiente de trabalho, principalmente no trânsito) e a garantia da saúde do trabalhador (condições ergométricas do trabalho, em razão da prolongada jornada em que o trabalhador se mantém sentado, exercendo as suas atividades no interior do veículo).

Como protetor desta matéria de ordem pública, o Ministério Público do Trabalho deve investigar as condições dos motoristas de aplicativo e defender o direito deles. Essa é uma medida capaz de garantir a efetividade dos direitos fundamentais da segunda dimensão aos motoristas de aplicativo, bem como de pressionar a Uber e demais empresas de aplicativo de transporte de pessoas garantirem condições dignas de labor aos seus motoristas.

Nesse ínterim, faz-se menção ao primoroso trabalho nesse sentido realizado pelo Ministério Público do Trabalho da 2ª Região, do Estado de São Paulo, ao promover ações civis públicas em face das empresas Uber do Brasil Tecnologia Ltda (processo de nº 1001379-33.2021.5.02.0004), Rappi Brasil Intermediação de Negócios Ltda (Proc. de nº 1001416-04.2021.5.02.0055) e Lalamove Tecnologia Brasil Ltda (Proc. nº 1001414-44.2021.5.02.0084), sendo essa 3 empresas de aplicativo atuantes no Estado de São Paulo pelos serviços de transporte de pessoas e de entregas.

Nas referidas ações civis públicas, o Ministério Público do Trabalho realizou um estudo aprofundado sobre o funcionamento das empresas de aplicativo, trazendo as reais condições dos trabalhadores de aplicativo (estas que desrespeitam direitos fundamentais trabalhistas) e que propõe o reconhecimento do vínculo empregatício para cada uma dessas relações, argumento sobre cada elemento do vínculo empregatício.

Nas referidas ações, o Ministério Público do Trabalho pleiteiou: (I) o reconhecimento do vínculo empregatício entre essas empresas e os seus trabalhadores; (II) a promoção no registro da CTPS desses trabalhadores, sobre a pena de multa correspondente a R\$ 10 mil por trabalhador que estiver irregular; (III) a condenação das empresas para que estas se abstenham de contratar ou manter motoristas sem vínculo empregatício, sobre pena de multa de R\$ 10 mil, por cada trabalhador irregular; (IV) a condenação das empresas em indenização pecuniárias pelos danos causados por suas condutas ilegais aos direitos difusos e coletivos dos trabalhadores coletivamente considerados, por dumping social e lesão ao erário, de valor não inferior a 1% do faturamento bruto do último exercício anterior ao ajuizamento da ação. Requerendo ainda que todos os valores angariados nas condenações deverão ser revertidos ao Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT).

As referidas ações promovidas pelo Ministério Público do Trabalho da 2ª Região deveriam estar sendo adotadas pelos MPTS de todas as regiões do país, haja vista a legitimidade destes órgãos para essas medidas, a obrigação destes para com a defesa dos direitos trabalhistas difusos/coletivos e para pressionar as empresas de aplicativo a adotarem melhores condições a categoria dos trabalhadores uberizados.

4.4 As propostas para o alcance de um desenvolvimento tecnológico que respeite o valor social do trabalho: o papel das entidades para a defesa de direitos dos trabalhadores uberizados

Conforme se demonstrou ao longo dessa dissertação, a nova morfologia do trabalho caracterizada pela indústria 4.0 e pela Quarta Revolução Industrial, tem se desenvolvido na atualidade e trazido grandes impactos na seara sócio trabalhista.

As novas tecnologias empregadas nas dinâmicas operacionais das empresas, a volatilidade e rapidez com que surgem novas formas de labor, a tendência à flexibilização, que visa reduzir o trabalho humano e o aumento do trabalho mecânico e o surgimento de novas formas de labor com o intuito de afastar o vínculo empregatício (a exemplo do fenômeno da uberização), são tendências que fragilizam cada vez mais a proteção ao trabalhador moderno.

Somado a isso, percebe-se o dilema dos sindicatos, que não representam a classe do precariado (trabalhadores de aplicativo e informais no geral, advindo da nova morfologia do labor, que não possuem qualquer proteção ou regulação trabalhista) por pautarem a sua atuação a representação de categoria e as relações empregatícias. Ao mesmo tempo estes sindicatos estão perdendo força no Brasil, haja vista que diante do nível de subdivisão em razão da representação da categoria e que pela tendência ao crescimento do trabalho informal, estão se tornando sindicatos “nanicos”, isto é, com baixa representatividade e com baixa adesão.

Além disso, não se percebe uma resposta rápida e definitiva a questão por parte do Judiciário trabalhista (este que tende ao não reconhecimento do vínculo, mas que continua a apresentar decisões conflitantes) e nem por parte do Legislativo (este que apenas cria uma regulação específica para delimitar no que consistiria a relação de labor dos uberizados e nem a proteção de direitos mínimos a esta categoria).

Os trabalhadores de aplicativo se encontram em uma encruzilhada, em um paradigma que precisa ser enfrentado e que terá grandes repercussões sobre as suas vidas e sobre as relações laborais vindouras que passam pelo risco da precarização. A situação evidencia a possibilidade de retorno a condição de total anomia, retrocesso às condições de trabalho do século XVIII, em que a ausência de regulação trabalhista somada às concorrências entre (AS) nações, (II) (empresas e (III) trabalhadores,

levam este último a condições de labor desumanas.

Para o enfrentamento dessa nova realidade, será preciso analisar as novas relações de emprego sobre uma nova perspectiva, considerando as modernas nuances utilizadas pelo capital para organizar as hodiernas relações de labor. Diante disto, será preciso ultrapassar a visão clássica das relações de emprego (esta idealizada no Brasil em 1943, quando nem sequer havia resquícios das tecnologias digitais), para que se possa atender às novas necessidades do trabalhador.

Primeiramente, reforça-se a importância e o papel da Organização Internacional do Trabalho para a conquista desses novos direitos. Este órgão internacional já demonstrou por diversas vezes (conforme trazidos nos relatórios, Recomendações e Convenções anteriores) que percebe os riscos advindos do fenômeno da uberização e que há necessidade de haver a imposição de critérios mínimos de proteção aos trabalhadores.

Atualmente, resta criar uma Convenção específica, determinando que os países signatários criem mecanismos legais de proteção aos trabalhadores de aplicativo. Tais proteções deverão abranger primordialmente, conforme já explanado: (I) a liberdade de associação; (II) a liberdade de negociação coletiva; (III) o reconhecimento da relação empregatícia; (IV) a garantia da segurança ocupacional, (V) a garantia da saúde ocupacional; (VI) a garantia da seguridade social desses trabalhadores, (VII) a remuneração justa a estes trabalhadores. (VIII) expediente justo, (IX) a não discriminação, (X) mecanismo de resolução de disputas e (XI) proteção de dados.

Outra medida, mais flexível, a ser adotada pela Organização Internacional do Trabalho seria a elaboração de Recomendação aos países membros. Mesmo sem possuir caráter vinculante, as recomendações são importantes na medida em que criam uma espécie de pressão entre os países membros, a fim de que passem a adotar a postura direcionada pelo órgão e que já foram adotadas pelos países membros que são modelo e que respeitam o trabalho humanizado. A Recomendação seria uma alternativa mais flexível, uma vez que cada país teria maior autonomia para criar uma regulação específica aos trabalhadores de aplicativo, considerando todas as diferenças internas, políticas, sociais, culturais e de legislação trabalhista, referente a cada nação.

O ideal seria a criação de uma Convenção em que a OIT determinasse aos países signatários a criação de uma legislação específica para a defesa dos trabalhadores de aplicativo e que daria direcionamentos e critérios específicos sobre o que deveria ser abrangido pela referida legislação. Concomitantemente, a fim de influenciar os países que não foram signatários da Convenção, a OIT, através de um diálogo entre trabalhadores, empresas e nações, deveria criar uma Recomendação, dando orientações gerais acerca de direitos mínimos que precisam ser defendidos aos trabalhadores de aplicativo, possibilitando maior flexibilidade aos países, para que estes possam regulamentar a relação conforme as suas especificidades.

Outrossim, destaca-se a importância das organizações coletivas de trabalho para a defesa desses trabalhadores. É importante que os sindicatos brasileiros tomem conhecimento da nova realidade trazida pela nova morfologia do trabalho e que estas organizações lutem para garantir uma representação de classe que se atente para a defesa dos direitos fundamentais trabalhistas mínimos ao novo precariado, em que se encontram os trabalhadores de aplicativo.

Nesse ponto, a existência de Recomendação ou Convenção específica da OIT que determinasse aos países o reconhecimento da liberdade de associação e de representação sindical aos trabalhadores de aplicativo, seria de grande importância para que os sindicatos brasileiros conquistem a possibilidade de formalizar a representação das classes. Contudo, os sindicatos não precisam se limitar as ações da OIT, pelo que possuem total autonomia para promover uma mudança que surja da base, a fim de criar pressões para que se tenha uma mudança de cultura de representação que ocasione mudança da legislação e que assim se lute pela conquista de direitos aos trabalhadores uberizados e informais.

Ao Ministério Público do Trabalho cabe o dever de fiscalizar as empresas de aplicativo, tanto de transporte como de *delivery*, e de empreender esforços para que os direitos fundamentais do trabalho (ligados a jornada, a segurança, as condições, e ao ambiente do trabalho) sejam respeitados pelas empresas. Como visto, os direitos fundamentais de ordem social trabalhistas são incidem sobre as relações advindas da uberização, independentemente da existência de vínculo empregatício ou não, razão pela qual cabe à este órgão, através de fiscalizações, inquéritos civis e ações coletivas, defender, representar e lutar pelos direitos fundamentais desses trabalhadores. Dessa forma estará criando uma nova realidade

em que estas empresas são pressionadas a garantirem condições dignas a essa categoria, implementando ainda uma nova cultura de proteção a esses trabalhadores, o que deverá ser assimilado, também pelo poder Judiciário.

Ao Judiciário trabalhista cabe a visão da realidade dos trabalhadores sobre uma percepção mais crítica, percebendo que o contexto em que se criou a CLT precisa ser adaptado ou visto a partir da nova realidade de labor. O conceito de subordinação precisa ser alargado, devendo considerar as nuances da subordinação algorítmica, as formas de controle de horários pelas plataformas, a percepção da dependência econômica e todas as nuances percebidas, acertadamente, pelo Ministro Maurício Godinho Delgado precisam ser assimiladas de forma majoritária pelo Judiciário. Assim poder-se-á alcançar a proteção dos trabalhadores de aplicativo com o reconhecimento do vínculo empregatício, estes que não estão tendo acesso a direitos fundamentais básicos, tais quais jornada mínima de trabalho, garantia de um meio de ambiente de trabalho seguro e saudável, férias, seguridade social, dentre outros.

Cabe ao Poder Legislativo, produzir legislação que confira uma proteção mínima aos motoristas de aplicativo, devendo englobar uma gleba mínima de direitos fundamentais trabalhistas a essa categoria, dentre eles: (I) a liberdade de associação; (II) a liberdade de negociação coletiva; (III) o reconhecimento da relação empregatícia; (IV) a garantia da segurança ocupacional, (V) a garantia da saúde ocupacional; (VI) a garantia da seguridade social desses trabalhadores, (VII) a remuneração justa a estes trabalhadores. (VIII) expediente justo.

Nesse íterim, a produção de Convenção ou de Recomendação da OIT, uma atuação ativa dos sindicatos em prol da representação dos uberizados por meio da representação de classe do precariado, bem como uma atuação do Ministério Público do Trabalho incisiva (fiscalizando as empresas de aplicativo e defendendo os interesses dos motoristas), são fatores essenciais para pressionar o Congresso Nacional e, assim, se obter a promulgação de uma legislação específica responsável pela tutela desses trabalhadores de aplicativo.

Outrossim, conforme exposto no capítulo 3.2, existem muitos Projetos de Lei que tratam sobre a referida temática tramitando no Congresso Nacional. Nas referidas propostas legislativas, existem aquelas que visam criar uma espécie de “subcategoria” de labor aos trabalhadores de aplicativo (não concedendo a esta

categoria todos os direitos garantidos ao trabalhador urbano regido pela CLT), bem como existem propostas que apenas visam à inclusão dos trabalhadores de aplicativo ao art. 3º da CLT, ou seja, equiparando a categoria aos trabalhadores urbanos e conferindo a todos a gleba de direitos conferidos aos trabalhadores urbanos na CLT.

Para essa dissertação, defende-se que a criação de subcategorias de trabalho, com relações diferenciadas, a exemplo do intermitente, do terceirizado e etc., tendem a flexibilizar e a precarizar os direitos trabalhistas. A criação de regulamentação específica apenas é válida quando esta é mais benéfica ao trabalhador, em razão das especificidades da sua realidade laboral, razão pela qual acredita-se, *a priori*, a necessidade de uma regulamentação que confira aos motoristas de aplicativo as mesmas condições de labor previstas na CLT aos trabalhadores urbanos.

Contudo, caso esse plano ideal não seja alcançado pelo legislativo, diante das diferenças percebidas nas relações advindas do trabalho de plataforma e da relação empregatícia clássica, defende-se que se estabeleça uma legislação que resguarde uma proteção mínima aos direitos dos motoristas de aplicativo. Na hipótese de se garantir uma legislação flexibilizada, mas que garanta uma proteção mínima aos direitos dos motoristas de aplicativo, Guy Standing (2014) defende que nessa hipótese deve ser garantido como bens fundamentais: (I) segurança socioeconômica; (II) o controle sobre o seu tempo de trabalho; (III) espaços de qualidade (meio ambiente saudável); (IV) conhecimento sobre educação e capital financeiro.

Diante do exposto, é necessária a adoção de políticas públicas voltadas para a categoria dos trabalhadores uberizados, sendo importante que as referidas políticas: 1) instituem uma jornada de trabalho máxima, diária ou semanal, para os motoristas de aplicativo (conferindo regulação a sua jornada de trabalho e garantindo maiores condições de segurança, ao reduzir o risco de acidentes); 2) responsável por estabelecer uma forma de haver uma contribuição previdenciária compulsória, para as empresas e para os motoristas de aplicativo.

Quando se fala na criação de legislações sobre o trabalho dos uberizados, é importante que se estabeleça uma legislação específica, abrangendo de forma clara e direta todas as nuances das relações de labor sob esse aspecto, evitando formas de que cogitem novos meios digitais para burlar a legislação trabalhista, a fim de garantir a dignidade desses trabalhadores.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A primeira das conclusões é acerca dos impactos das revoluções industriais no contexto trabalhista. Conforme exposto no capítulo um, as revoluções industriais trouxeram um grande impacto na realidade dos trabalhadores, o que se percebeu, de início, pela mudança no padrão de consumo com a produção massificada, a substituição gradativa da mão de obra orgânica pela mão de obra mecânica, o surgimento dos centros urbanos, o aumento da disparidade entre as classes sociais, a criação de vielas dentro dos centros urbanos como local dos indivíduos que não conseguiram se inserir na nova dinâmica laboral, a precarização do trabalho com jornadas extenuantes, acidentes e até mortes no trabalho, a união dos trabalhadores em prol da conquista por direitos através de organizações coletivas e o efetivo surgimento do direito do trabalho para garantir um trabalho digno.

Válido mencionar que na primeira revolução industrial, com o surgimento da indústria têxtil, o uso das energias a vapor e o desenvolvimento da indústria de metais, percebeu-se o início da precarização com os impactos tecnológicos no labor, o surgimento dos centros urbanos, da classe operária, o começo dos movimentos sindicais e da divisão de classes.

A segunda revolução industrial, por sua vez, caracteriza-se pelo desenvolvimento de maquinários pelo uso de energia elétrica, a manipulação das indústrias de aço, química e de telecomunicações, do uso de combustíveis fósseis e a implementação do modelo Fordista na indústria de automóveis.

Em contrapartida, na esfera social, os registros apontam para um crescimento no nível de precarização do labor, o que se percebe por meio do número de acidentes e de mortes no ambiente de trabalho e as jornadas extenuantes os quais eram submetidos homens, mulheres, idosos e crianças. Houve um crescimento do movimento sindical em prol da organização coletiva dos trabalhadores e pela conquista de direitos, alcançando, efetivamente, a tutela de direitos trabalhistas em diversos países.

A terceira revolução industrial é marcada pelo desenvolvimento técnico científico em diferentes áreas do conhecimento, com o desenvolvimento da robótica, a criação de programas e softwares, a manipulação atômica, o fomento da tecnologia

espacial, inovações na área da genética e dentre outros. Nesse contexto, embora ainda se percebam desrespeitos aos direitos sociais, o Direito como ciência já regula as relações trabalhista na maioria dos países ocidentais, garantindo mecanismos jurídicos e administrativos para a defesa desses direitos.

Outrossim, concluiu-se que, atualmente, está-se vivenciando o cenário da Quarta Revolução Industrial, em que passa a se combinar máquinas a processos digitais, havendo um aprimoramento da inteligência artificial. Nota-se o surgimento da indústria 4.0 com o modelo de negócios de Economia do Compartilhamento superando o modelo de produção Fordista e Taylorista, o surgimento das *start ups* (reguladas pela Lei Complementar nº 182 de 01 de junho de 2021), a criação de novos sistemas sobre a perspectiva da Revolução Digital e o surgimento do fenômeno da uberização do trabalho ou dos trabalhos de plataforma.

Ademais, concluiu-se que o fenômeno da uberização do trabalho é um novo meio de produção, advindo do modelo de negócios da Economia Compartilhada na indústria 4.0 em meio a 4ª Revolução Industrial, que é responsável por fazer uma divisão das atividades profissionais por atribuições para, depois, lançá-las para uma nuvem virtual de trabalhadores.

O fenômeno é visto como uma nova forma de precarização do trabalho, uma vez que este levanta a bandeira do intraempreendedorismo e do trabalho autônomo para criar uma nova modalidade de trabalhadores digitais, que estão desprotegidos de proteção a jornada de trabalho digna, ambiente de trabalho seguro, ambiente de trabalho saudável, seguridade social e outras tutelas promovidas ao direito do trabalho, remetendo o trabalhador a condições anteriores do início da primeira revolução industrial.

No Brasil, o modelo tem se desenvolvido com grande rapidez. Segundos os dados apresentados pelo IPEA (2021), há mais de 1 milhão de trabalhadores atuando nas plataformas de aplicativo no país, dentre eles motoristas e entregadores e os dados demonstram uma tendência ao crescimento dessas relações.

Quanto ao Poder Legislativo brasileiro, conclui-se que ainda não há uma legislação específica a fim de regular as relações de trabalho advindas do fenômeno da uberização. Existem diversos projetos de lei sobre a temática, alguns visam equiparar as condições deste ao trabalhador urbano, outros projetos visam criar uma nova subcategoria de trabalho para regular essa relação, contudo acredita-se que esta

não seria a melhor alternativa, já que haveria uma tendência a flexibilização dos direitos laborais.

Quanto ao Poder Judiciário brasileiro, vê-se que a discussão sobre a temática tem se desenvolvido com maior profundidade e relevância no Tribunal Superior do Trabalho. Embora o Superior Tribunal de Justiça já tenha proferido decisão sobre a temática, a referida decisão foi apenas em caráter preliminar para definir a competência do Tribunal responsável pelo julgamento do processo. Por outro lado, no TST, as turmas recursais têm apresentado decisões divergentes acerca da referida temática e atualmente a sociedade aguarda o julgamento de um Incidente de Resolução de Demandas Repetitivas acerca de Recurso de Revista no referido processo, em que espera que se alcance uma decisão definitiva acerca do processo. A discussão dos Tribunais versa sobre o reconhecimento do vínculo empregatício para os trabalhadores de aplicativo e os direitos advindos dessa relação.

Quanto aos mecanismos de defesa para estes trabalhadores de aplicativo, foram apontados três fatores relevantes e que podem tomar grandes proporções para a conquista e para a defesa desta categoria. Dentre eles, mencionaram-se: 1) a atuação da Organização Internacional do Trabalho por meio de Recomendações e de Convenções visando guiar os países membros e signatários a tutela dos direitos dos trabalhadores desta categoria; 2) a atuação dos Sindicatos pautada na representação por classe visando a defesa dos trabalhadores de aplicativo e dos informais, criando uma mínima defesa a classe do que se denomina de precariado.

Dessa forma haveria uma forma de manter-se a subsistência dos sindicatos no Brasil (estes órgãos que, atualmente, vêm-se segmentados em categorias de baixa representatividade no país) e de defender a crescente classe de trabalhadores informais que tem aumentado exponencialmente. Além dos pontos apresentados acima, tem-se 3) Atuação do Ministério Público do Trabalho por meio das vias judiciais e administrativas, através de ações de fiscalização das empresas de aplicativo, dando início a inquéritos civis para investigar as condições desses trabalhadores e o ajuizamento de Ações Coletivas visando garantir os direitos fundamentais trabalhistas resguardados na CF/88, com o meio ambiente de trabalho seguro, saúde no trabalho e jornadas dignas, direitos estes que devem ser protegidos independentemente do reconhecimento do vínculo empregatício, haja vista que tais direitos fundamentais incidem sobre todas as relações laborais, conforme a teoria eficácia imediata.

No que tange aos direitos mínimos que precisam ser garantidos para alcançar a defesa dos trabalhadores uberizados, indicam-se: (I) a liberdade de associação; (II) a liberdade de negociação coletiva; (III) o reconhecimento da relação empregatícia; (IV) a garantia da segurança ocupacional, (V) a garantia da saúde ocupacional; (VI) a garantia da seguridade social desses trabalhadores, (VII) a remuneração justa a estes trabalhadores; (VIII) expediente justo. Destaca-se a importância de todos esses direitos serem garantidos aos trabalhadores uberizados, para que assim possa se garantir os direitos fundamentais de segunda dimensão a toda essa categoria.

Por resultado final, como meio de defender e tutelar os direitos mínimos anteriormente elencados, aponta-se para a necessidade de uma atuação conjunta dos mecanismos de defesa listados no capítulo 3.

Primeiramente, é importante que a Organização Internacional do Trabalho, órgão internacional que possui grande influência sobre os países membros, exerça esforços para a criação de Convenção e de Recomendação aos países membros, a fim de garantir uma proteção mínima aos trabalhadores de aplicativo, proposta esta que já foi lançada pelo Chefe da delegação de trabalhadores brasileiros na Conferência da OIT, Sr. Antônio Neto, na 110ª Conferência Internacional do Trabalho.

Dessa forma, haveria uma pressão internacional para que os países membros da OIT adotassem uma regulamentação mínima a esses trabalhadores. A diferença entre a Convenção e a Recomendação é que a primeira já traria todas as condições específicas para a criação de uma legislação responsável por regular a relação dos trabalhadores uberizados. Por outro lado, a Recomendação traria a necessidade de uma regulação mínima a esta categoria, mas daria maior flexibilidade para que cada país produzisse a legislação sobre o tema de acordo com a sua realidade social, econômica e trabalhista específica.

Referida medida iria contribuir para que houvesse uma pressão sobre o Poder Legislativo brasileiro a fim de que promovessem maiores esforços para criar uma legislação específica sobre o tema, o que poderia se fazer dando maior celeridade nas discussões dos Projetos de Lei sobre o tema.

Sobre os sindicatos, tratar-se-ia de uma reforma de base, uma mudança de postura que partiria de baixo para cima, isto é, que surgiria a partir da adoção de

uma nova postura sindical até se conquistar as mudanças pretendidas no Legislativo. A eles cabe ultrapassar dois desafios, o primeiro de alcançar maior liberdade sindical para uma representação de classe e não de categoria, para que se pudesse representar a classe do precariado, esta que é constituída por trabalhadores de aplicativo e demais trabalhadores informais.

Após o alcance deste primeiro objetivo, seria necessária uma atuação conjunta, o que se daria por meio de greves, paralisações coletivas, manifestações, ações coletivas e etc, a fim de pressionar as empresas e o Legislativo para a conquista de direitos da categoria dos uberizados.

De semelhante modo, ao Ministério Público do Trabalho, por ter a obrigação constitucional de garantir proteção dos interesses homogêneos, sociais, difusos, coletivos e individuais dos trabalhadores, cabe ações de fiscalização constante das empresas de aplicativo, com o intuito de garantir a defesa dos direitos fundamentais desses trabalhadores.

Dessa forma, haverá uma fiscalização e pressão sobre as empresas de aplicativo, a fim de que estas passem a adotar condutas mais dignas aos trabalhadores.

A quarta revolução industrial tem demonstrado uma série de inovações que afetam diretamente as relações de trabalho, criando novas nuances que sequer existiam no surgimento da Consolidação das Leis Trabalhistas. É imprescindível que o Direito e a academia se atentem para todas essas especificidades e que confirmem proteção a classe trabalhadora para que as proteções garantidas pelo direito do trabalho não sejam burladas e colocadas em risco.

Não se busca a eliminação do uso de novas tecnologias nas relações de trabalho, mas sim a efetivação do art. 7º, inc. XVII da CF/88, a garantia de que o desenvolvimento tecnológico estará aliado ao trabalho digno, respeitando os direitos fundamentais de ordem social nas relações de trabalho advindas da uberização, que o valor social do trabalho seja respeitado como valor fundamental da República, bem como a valorização da dignidade da pessoa humana a essa categoria de trabalhadores.

REFERÊNCIAS

MAIS de 40% dos acidentes de trânsito acontecem por sonolência, afirma a Abramet. **Uol**, 06 de setembro de 2019. Disponível em: <https://autopapo.uol.com.br/noticia/mais-de-40-dos-acidentes-de-transito-acontece-por-sonolencia-afirma-a-abramet/>. Acesso em: 31 jan. 2023.

ABREU, Pedro Henrique Camargo de. Perspectivas para a Gestão do Conhecimento no Contexto da Indústria 4.0. **South American Development Society Journal**, [S.l.], v. 4, n. 10, p. 126 - 145, mar. 2018. Disponível em: <http://www.sadsj.org/index.php/revista/article/view/125>. Acesso em: 31 jan. 2023.

ALEXY, Robert. **Teoria dos Direitos Fundamentais**. 2.ed. São Paulo: Malheiros, 2011.

AMAZONAS. Tribunal Regional do Trabalho da 11ª Região (3. Turma). **ROT 0000416-06.2020.5.11.0011**. Hora Extra. Trabalho Externo. Ausência de controle Efetivo Da Jornada De Trabalho [...] Recorrente: Uber do Brasil Tecnologia Ltda. Recorrido: Dennis Neves dos Santos. Relatora: Ruth Barbosa Sampaio, 11 de novembro de 2022. Disponível em: <https://pje.trt11.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0000416-06.2020.5.11.0011/2>. Acesso em: 31 jan. 2023.

ANDRADE, Everaldo Gaspar Lopes. O Direito do Trabalho na filosofia e na teoria social crítica. Os sentidos do trabalho subordinado na cultura e no poder das organizações. **Revista do TST**, Brasília, v. 78, n. 3, jul/set 2012. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/34299>. Acesso em: 31 jan. 2023.

ANTUNES, Ricardo (org.). **Uberização, trabalho digital e indústria 4.0**. 1. ed, São Paulo: Boitempo. 2020.

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

ANTUNES, Ricardo. **O privilégio da servidão**: o novo proletariado de serviços na era digital. *E-book* Kindle: Boitempo, 2018.

ANTUNES, Ricardo. **Os sentidos do trabalho**: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho. *E-book* Kindle: Edições Almedina, 2013.

ARAÚJO, JailtonMarcena. Valor social do trabalho na constituição federal de 1988: instrumento de promoção de cidadania e de resistência à precarização. **Revista de Direito Brasileira**, São Paulo, v. 16 n. 7, jan/abr 2017. Disponível em: <https://www.indexlaw.org/index.php/rdb/article/view/3058>. Acesso em: 31 jan. 2023.

BARBOSA, Cássio Modenesi; MENEZES, Daniel Francisco Nagão. Jurimetria como Método de Investigação da Eficiência do Poder Judiciário: Análise do Caso das Empresa Telefônicas. *In*: KNOERR, Fernando Gustavo; NEVES, Rubia Carneiro;

CRUZ, Luana Pedrosa de Figueiredo (Orgs.). **Justiça e o paradigma da eficiência na contemporaneidade**. Florianópolis: Funjab, 2014, v.1, p.1.

BAUMAN, Zygmunt, Comunidade. **A busca por segurança no mundo atual**. Rio de Janeiro: Jorge Zahar, 2003.

BAUMAN, Zygmunt. **Modernidade líquida**. Rio de Janeiro: Jorge Zahar, 2001.

BAUMAN, Zygmunt; BORDONI, Carlo. **Estado de crise**. Tradução Renato Aguiar. Rio de Janeiro: Zahar, 2016.

BERCOVICI, Gilberto. **Soberania e Constituição: Para uma crítica do Constitucionalismo**. São Paulo: Quartier Latin, 2008.

BEZERRA LEITE, Carlos Henrique. **Ministério Público do Trabalho**. 3. ed., São Paulo: LTr, 2006.

BONAVIDES, Paulo. **Curso de Direito Constitucional**. 30. ed. São Paulo: Malheiros, 2015.

BONNER, Christine; SPOONER, David. **Organizing in the informal economy: a challenge for the trade unions**. [S. l.], 2011. Disponível em: https://library.fes.de/pdf-files/ipg/2011-2/08_a_bonner.pdf. Acesso em: 31 jan. 2023.

BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República, [2022]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 31 jan. 2023.

BRASIL. Câmara dos Deputados. **Projeto de Lei nº 3.748, de 10 de julho de 2020**. Institui e dispõe sobre o regime de trabalho sob demanda. Brasília: Câmara dos Deputados, 2020. Disponível em: https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra;jsessionid=node01m6c91f8sxi601rt2o7sbs7pg215797579.node0?codteor=1912324&filename=PL+374. Acesso em: 20 set. 2022.

BRASIL. Câmara dos Deputados. **Projeto de Lei nº 4.172, de 12 de agosto de 2020**. Dispõe sobre a criação de um novo contrato de trabalho em plataformas digitais de transporte individual privado ou de entrega de mercadorias. Brasília: Câmara dos Deputados, 2020. Disponível em: https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=1921884&filename=PL+4172/2020. Acesso em: 20 set. 2022.

BRASIL. Câmara dos Deputados. **Projeto de Lei nº 6.015, de 19 de novembro de 2019**. Altera o Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), para incluir entre as Disposições Especiais sobre duração e condições de trabalho a Seção XIII-A, dos “Empregados em Serviços Contratados e Geridos por Intermédio de Plataformas Digitais”, e dispõe sobre a regularização de quadro de funcionários de “trabalho por aplicativo” junto à Justiça do Trabalho. Brasília: Câmara dos Deputados, 2019. Disponível em:

https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=1834812&filename=PL+6015/2019. Acesso em: 20 set. 2022.

BRASIL. **Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Brasília, DF: Presidência da República [2022]. Disponível em https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l7347orig.htm. Acesso em: 31 de janeiro de 2023.

BRASIL. **Lei complementar nº 75, de 20 de maio de 1993**. Dispõe sobre a organização, as atribuições e o estatuto do Ministério Público da União. Brasília, DF: Presidência da República, [1993]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/lcp/lcp75.htm. Acesso em: 31 de janeiro de 2023.

BRASIL. **Lei nº 7.347, de 24 de julho de 1985**. Disciplina a ação civil pública de responsabilidade por danos causados ao meio-ambiente, ao consumidor, a bens e direitos de valor artístico, estético, histórico, turístico e paisagístico e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República [2023]. Disponível em https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l7347orig.htm. Acesso em: 31 de janeiro de 2023.

BRASIL. **Lei nº 8.078, de 11 de setembro de 1990**. Dispõe sobre a proteção do consumidor e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República [2023]. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8078compilado.htm. Acesso em: 31 de janeiro de 2023.

BRASIL. **Lei nº 8.625, de 12 de fevereiro de 1993**. Institui a Lei Orgânica Nacional do Ministério Público, dispõe sobre normas gerais para a organização do Ministério Público dos Estados e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República [2023]. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8625.htm. Acesso em: 31 de janeiro de 2023.

BRASIL. **Lei nº 13.640, de 26 de março de 2018**. Altera a Lei nº 12.587, de 3 de janeiro de 2012, para regulamentar o transporte remunerado privado individual de passageiros. Brasília, DF: Presidência da República, [2018]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/lei/l13640.htm. Acesso em: 31 de janeiro de 2023.

BRASIL. **Lei nº 14.297, de 5 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. Brasília, DF: Presidência da República, [2022]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2022/lei/L14297.htm. Acesso em: 31 de janeiro de 2023.

BRASIL. Poder Judiciário. Superior Tribunal de Justiça. **Conflito de Competência nº 164.544 - MG (2019/0079952-0)**. Suscitante: Juízo da 1ª Vara do Trabalho de Poços de Caldas-MG. Suscitado: Juízo de Direito do Juizado Especial Cível de Poços de Caldas - MG. Interessado: Dênis Alexandre Barbosa. Interessado: UBER

do Brasil Tecnologia Ltda. Relator: Min. Moura Ribeiro, 04 de setembro de 2019. Disponível em:

https://jurisprudencia.s3.amazonaws.com/STJ/attachments/STJ_CC_164544_70efd.pdf?AWSAccessKeyId=AKIARMMD5JEA067SMCVA&Expires=1675210629&Signature=TDpxLptSm8WoDK9JGuF60lwWn%2BU%3D. Acesso em: 31 jan. 2023.

BRASIL. Senado Federal. **Projeto de Lei nº 3.055 de 2021**. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 para dispor sobre as relações de trabalho entre as empresas operadoras de aplicativos ou outras plataformas eletrônicas de comunicação em rede e os condutores de veículos de transporte de passageiros ou de entrega de bens de consumo, e dá outras providências. Brasília: Senado Federal, 2021. Disponível em: <https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/149697>. Acesso em: 31 de janeiro de 2023.

BRASIL. Senado Federal. **Projeto de Lei nº 974 de 2021**. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para garantir direitos trabalhistas aos motoristas de aplicativos. Brasília: Senado Federal, 2021. Disponível em: <https://legis.senado.leg.br/sdleg-getter/documento?dm=8942454&ts=1630419639382&disposition=inline>. Acesso em: 31 de janeiro de 2023.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (3. Turma). **Recurso de Revista 100353-02.2017.5.01.0066**. Recurso De Revista. Processo Sob A Égide Da Lei 13.015/2014 E Anterior À Lei 13.467/2017. Uber Do Brasil Tecnologia Ltda. Natureza Jurídica Da Relação Mantida Entre Os Trabalhadores Prestadores De Serviços E Empresas Que Organizam, Ofertam E Efetivam A Gestão De Plataformas Digitais De Disponibilização De Serviços De Transporte Ao Público, No Caso, O Transporte De Pessoas E Mercadorias [...]. Recorrente: Elias do Nascimento Santos. Recorrido: Uber do Brasil Tecnologia Ltda. e Outros. Relator: Mauricio Godinho Delgado, 11 de abril de 2022. Disponível em: <https://jurisprudencia.tst.jus.br/#b4f05b716c668bb027c5cbf0913c77fc>. Acesso em: 31 jan. 2023.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (4. Turma). **Agravo de Instrumento em Recurso de Revista 10575-88.2019.5.03.0003**. Relação de emprego. Reconhecimento de vínculo. Trabalhador autônomo. Motorista. Aplicativo. Uber. Impossibilidade. Transcendência jurídica reconhecida. Não provimento. Agravante: Ricardo Ramos de Sa. Agravado: Uber do Brasil Tecnologias Ltda. Rel. Ministro Alexandre Luiz Ramos. Publicado em 11 de setembro de 2020. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/tst/925275204/inteiro-teor-925275326>. Acesso em: 31 jan. 2023.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (4. Turma). **Recurso de Revista nº. 10555-54.2019.5.03.0179**. Recurso de revista obreiro – vínculo de emprego entre o motorista de aplicativo e a empresa provedora da plataforma de tecnologia da informação (uber) – impossibilidade de reconhecimento diante da ausência de subordinação jurídica – transcendência jurídica reconhecida - recurso desprovido. Recorrente: Neder Henrique Gomes Correa. Recorrido: Uber Do Brasil Tecnologia Ltda. Relatora: Min. Ives Gandra da Silva Martins Filho, 02 de março de 2021.

Disponível em:

<https://jurisprudencia.tst.jus.br/#9db0e4310182ab26740b0b47336bfbb3>. Acesso em: 31 jan. 2023.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (5. Turma). **Recurso de Revista 1000123-89.2017.5.02.0038**. Agravo de Instrumento em recurso de revista. Acórdão publicado na vigência da Lei nº 13.015/2014. Vínculo de emprego. Motorista. Uber. Recorrente: Uber Do Brasil Tecnologia Ltda. E Outros. Recorrido: Marcio Vieira Jacob. Relator: Breno Medeiros, 5 de fevereiro de 2020. Disponível em: <https://jurisprudencia.tst.jus.br/#161644fb9673d0afe87b0e522a470272>. Acesso em: 31 jan. 2023.

CARELLI, Rodrigo de Lacerda, CASAGRANDE, Cássio Luis, e PERISSÉ, Paulo Guilherme Santos. **Ministério Público do Trabalho e Tutela Judicial Coletiva**. Brasília: ESMPU, 2007, p. 15.

CARELLI, Rodrigo de Lacerda. O caso Uber e o controle por programação: de carona para o século XIX. *In*: LEME, Ana Carolina Reis Paes; RODRIGUES, Bruno Alves; CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende (coord.). **Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano**. São Paulo: LTr, 2017. p. 140.

BRASILEIROS propõem direitos para trabalhadores de app na ONU. **Central dos Sindicatos Brasileiros**, 07 de junho de 2022. Disponível em: <https://csb.org.br/destaques/brasileiros-propoem-direitos-para-trabalhadores-de-app-na-onu>. Acesso em: 31 jan. 2023.

CHAVES JÚNIOR, José Eduardo Resende. Desafio do Direito do Trabalho é limitar o poder do empregador-nuvem. **Consultor Jurídico**, 16 de fevereiro de 2017. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2017-fev-16/desafio-direito-trabalho-limitar-poder-empregador-nuvem>. Acesso em: 31 jan. 2023.

COLNAGO, Lorena de Mello Rezende; CHAVES JUNIOR, José Eduardo de Resende; COTRIM, Gilberto. **História global: Brasil e geral**. São Paulo: Saraiva, 2010.

CUNHA, Mariana Moreno de Gusmão. **Sindicalismo transnacional: novos paradigmas de atuação perante a globalização**. Coimbra: Cadence, 2015.

DATHEIN, Ricardo. Inovação e Revoluções Industriais: uma apresentação das mudanças tecnológicas determinantes nos séculos XVIII e XIX. **Decon**, Porto Alegre, fev. 2003. Disponível em: <https://lume-re-demonstracao.ufrgs.br/artnoveau/docs/revolucao.pdf>. Acesso em: 31 jan. 2023.

DE MASI, Domenico. **Alfabeto da sociedade desorientada**: para entender nosso tempo. Tradução: Silvana Cobucci; Frederico Carotti. São Paulo: Objetiva, 2017.

DELGADO, Gabriela Neves; CARVALHO, Bruna Vasconcelos de. Breque dos Apps: direito de resistência na era digital. **Le Monde Diplomatique**. 27 de julho de 2020. Disponível em: <https://diplomatique.org.br/breque-apps-direito-de-resistencia-na-era-digital/>. Acesso em: 31 jan. 2023.

DELGADO, Gabriela Neves; DIAS, Valéria de Oliveira; ASSIS, Carolina Di. **Plataformas digitais de consumo: Perspectivas e desafios de proteção** justrabalhista para o divulgador digital. 1 ed. São Paulo: Editora Jus podivm, 2022.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 18 ed. São Paulo: LTr Editora Ltda, 2019.

ENGELS, Friedrich. **A situação da classe trabalhadora na Inglaterra**. São Paulo: Boitempo, 2010.

FOSSIER, Robert. **O trabalho na Idade Média**. Tradução: Marcelo Berriel. Petrópolis, Rio de Janeiro: Vozes, 2018.

FURTADO FILHO, Emmanuel Teófilo. Da incompatibilidade do trabalho intermitente regulamentado pela Lei nº 13.467 de 2017 com a Constituição Federal de 1988. **Conteúdo Jurídico**, v. 892, p. 56-73, 2019. Disponível em: <https://www.conteudojuridico.com.br/consulta/Artigos/52637/da-incompatibilidade-do-trabalho-intermitente-regulamentado-pela-lei-no-13-467-de-2017-com-a-constituicao-federal-de-1988>. Acesso em: 31 jan. 2023.

GAMONAL C., Sergio. De la eficacia horizontal a la diagonal de derechos fundamentales en el contrato de trabajo: una perspectiva latino americana. **Latin American Legal Studies**, v.3, p. 1-28, 2018. Disponível em: <https://lals.uai.cl/index.php/rld/article/view/36>. Acesso em: 31 jan. 2023.

GRINT, Keith. **Sociologia do trabalho**. Lisboa: Instituto Piaget, 1998.

HARARI, Yuval Noah. **21 lições para o século 21**. Tradução: Paulo Geiger. *E-book* Kindle. São Paulo: Companhia das Letras, 2018.

HESSE, Konrad. O significado dos direitos fundamentais. *In: Temas fundamentais do Direito Constitucional*. Tradução: Carlos dos Santos Almeida, Gilmar Ferreira Mendes e Inocência Mártires Coelho. São Paulo: Saraiva, 2009.

HOBBSAWM, Eric. **Da revolução industrial inglesa ao imperialismo**. Tradução: Donaldson Magalhães Garschagen. 5 ed. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 2000.

IFOOD. **Nossa história**. 2022. Disponível em:

<https://institucional.ifood.com.br/ifood/>. Acesso em: 20 set. 2022.

IGLÉSIAS, Francisco. **A revolução Industrial**. 10. ed. São Paulo: Brasiliense, 1990.

ILO – The International Labour Organization. **Search for uber**. 2021. Disponível em: <https://www.ilo.org/Search5/search.do?searchWhat=uber&navigators=&sortBy=default&lastDay=0&collection=&offset=0#>. Acesso Em: 31 jan. 2023.

LAMEIRAS, Maria Andreia Parente *Et al.* Carta de conjuntura: mercado de trabalho. *In: Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada*, n. 43, 2 trimestre de 2019. Disponível em:

http://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/conjuntura/190618_cc_43_mercao_de_trabalho.pdf. Acesso em: 31 jan. 2023.

LIMA, Francisco Gérson Marques de. Tecnologia Disruptiva. **In Forma Sindical**, Ceará, v.9, n. 09, p. 02/03, jul 2019. Disponível em: <https://www.excolasocial.com.br/revista-in-forma-sindical-edicao-julho-2019/>. Acesso em: 31 jan. 2023.

LIMA, Francisco Gérson Marques de. Tecnologias e o futuro dos sindicatos. **O futuro do trabalho**: os efeitos da revolução digital na sociedade. Distrito Federal: Escola Superior do Ministério Público da União, 2020.

LUZIVOTTO, Juliana Cristina; GARCIA, Gilson Piqueras. Jurimetria e sua aplicação nos tribunais de contas: análise de estudo sobre o Tribunal de Contas da União (TCU). **Revista Controle**, Fortaleza, v. 18, n. 1, p. 46-73, jan./jun. 2020. Disponível em: <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/7671524.pdf>. Acesso em: 31 jan. 2023.

MACHADO, Sidnei. **Representação coletiva dos trabalhadores em plataformas digitais**. O futuro do trabalho: os efeitos da revolução digital na sociedade. Distrito Federal: Escola Superior do Ministério Público da União, 2020.

MARQUES JÚNIOR, William Paiva. Influxos do neoconstitucionalismo na descodificação, micronormatização e humanização do direito civil. **Revista da Faculdade de Direito de Fortaleza – UFC**, Fortaleza, v. 34, n.2, p. 313-353, jul/dez. 2013.

MARTINS FILHO, Ives Gandra. **Processo Coletivo do Trabalho**. São Paulo: LTr, 1994.

MARX, Karl. **Manuscritos Econômico-Filosóficos**. Tradução: Jesus Ranieri. São Paulo: Boitempo, 2004.

MELO, Raimundo Simão de, **Ação Civil Pública na Justiça do Trabalho**, 5. ed. São Paulo: LTr, 2014, p. 212.

MONTEIRO, Daniel. CPI dos aplicativos aprova relatório final com recomendações sobre transporte por aplicativos e delivery na capital. **Câmara Municipal de São Paulo**, 12 de dezembro de 2023. Disponível em: <https://www.saopaulo.sp.leg.br/blog/cpi-dos-aplicativos-aprova-relatorio-final-com-recomendacoes-sobre-transporte-por-aplicativos-e-delivery-na-capital/> Acesso em: 10 jan. 2023.

MONTSERRAT, Hurtado. Las Organizaciones Sindicales y el sector informal: reflexiones para la formación y acción. *In*: **Projeto Fortalecimento de las organizaciones sindicales para el diálogo social tripartito y el Desarrollo Socioeconómico de la región**. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo, 2000.

MOREIRA, Aline Lorena Mourão. **Desafios à proteção jurídica dos trabalhadores de plataformas digitais ante os princípios da ONU sobre direitos humanos e**

empresas: o capitalismo humanista. 2022. Dissertação (Mestrado em Direito) - Faculdade de Direito, Universidade Federal do Ceará, Fortaleza, 2022. Disponível em: <https://repositorio.ufc.br/handle/riufc/64815>. Acesso em: 31 jan. 2023.

NASCIMENTO, Filipe Augusto dos Santos. **Direitos Fundamentais e sua dimensão objetiva**. Porto Alegre: Sergio Antonio Fabris Ed., 2016.

NUNES, B. Em Saramago, J. **A caverna**. São Paulo, Brasil: Companhia das Letras, 2000.

NUNES, Marcelo Guedes. **Jurimetria:** como a estatística pode reinventar o direito. 2 ed. rev. e atual. São Paulo: Thomson Reuters Brasil, 2019.

OIT. **1º Diálogo Nacional sobre o Futuro do Trabalho - Relatório Final**. Brasília: 2021. Disponível em: https://www.ilo.org/brasilia/noticias/WCMS_550130/lang-pt/index.htm. Acesso em: 01 jan. 2023.

OIT. **Constituição da Organização Internacional do Trabalho e Declaração da Filadélfia**. Documentos da OIT. Organização Internacional do Trabalho Brasil. Disponível em: https://www.ilo.org/brasilia/centro-de-informacoes/documentos/WCMS_336957/lang-pt/index.htm. Acesso em: 05 jan. 2023.

OIT. **El futuro sindical depende de la organización de la economía informal**. ACTRAV INFO, Genebra, 20 jun. 2019. Disponível em: https://www.ilo.org/actrav/mediacenter/pr/WCMS_711227/lang-es/index.htm. Acesso em: 07 dez. 2020.

OIT. **História da Organização Internacional do Trabalho**. 2021. Disponível em: <https://www.ilo.org/brasilia/conheca-a-oit/hist%C3%B3ria/lang-pt/index.htm>. Acesso em: 03 jan. 2023.

OIT. **Recomendação 198 da OIT**. Relativa à Relação de Trabalho Publicada na Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho, realizada sua 95 sessão em 31 de maio de 2006. Disponível em: https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:55:0::NO::P55_TYPE,P55_LANG,P55_DOCUMENT,P55_NODE:REC,es,R198,%2FDocument/. Acesso em: 08 jan. 2023.

OITAVEN, Juliana Carreiro Corbal; CARELLI, Rodrigo de Lacerda; CASAGRANDE, Cássio Luís. **Empresas de transporte, plataformas digitais e a relação de emprego:** um estudo do trabalho subordinado sob aplicativos. Brasília: Ministério Público do Trabalho, 2018. Disponível em: https://csb.org.br/wp-content/uploads/2019/01/CONAFRET_WEB-compressed.pdf. Acesso em: 20 set. 2022.

OLIVEIRA, Murilo; PEREIRA, Victor; BOAS, Victória Vilas. Três projetos para regularizar as empresas-aplicativos. **Revista Outras Palavras:** jornalismo de profundidade e pós-capitalismo, 06 de julho de 2021. Disponível em: <https://outraspalavras.net/trabalhoeprecariado/tres-projetos-para-regular-as-empresas-aplicativo/>. Acesso em: 20 set. 2022.

ORSATTI, Alvaro. Colectivos Laborales Informales y precários para la acción y organización sindical. *Un: Trabajo informal y sindicalismo en América Latina y el Caribe*: buenas prácticas formativas y organizativas. Montevideo: OIT; Cinterfor, 2006.

PAYÃO, Jordana Viana; SANTIAGO, Mariana Ribeiro. A função social e solidária da empresa no âmbito das relações de trabalho. *Nomos*, v.36, n. 2, jul/dez 2016. Disponível em: <http://www.periodicos.ufc.br/nomos/article/view/2555>. Acesso em: 20 set. 2022.

PETRI, Marina. Aplicativos de transporte aquecem a economia do país. **Portal do trânsito e mobilidade**, 30 de agosto de 2018. Disponível em: <https://portaldotransito.com.br/noticias/urbanismo/aplicativos-de-transporte-aquece-economia-do-pais/>. Acesso em: 20 set. 2022.

PRIEB, Sérgio. **A classe trabalhadora diante da terceira revolução industrial**. In: 5º Colóquio Internacional Marx Engels, nov. 2007. Disponível em: https://www.unicamp.br/cemarx/anais_v_coloquio_arquivos/paginas/gt4sessao1.htm. Acesso em: 20 set. 2022.

RICARDO Antunes: **Trabalho intermitente e o trabalhador hoje no Brasil**. [S. l.: s. n.], 2020. 1 vídeo (57:07 min). Publicado pelo canal Brasil de Fato. Disponível em: https://www.youtube.com/watch?v=UMYovnOhk_A. Acesso em: 31 jan. 2023.

ROCHA, Bruno Augusto Barros; LIMA, Fernando Rister de Sousa; WALDMAN, Ricardo Libel. Mudanças no papel do indivíduo pós-revolução industrial e o mercado de trabalho na sociedade da informação. **Revista Pensamento Jurídico**, São Paulo, v. 14, n.1, jan./jul. 2020. Disponível em: <https://fadisp.com.br/revista/ojs/index.php/pensamentojuridico/article/view/202>. Acesso em: 20 set. 2022.

ROMITA, Arion Sayão. **Direitos fundamentais nas relações de trabalho**. 5 ed. São Paulo: LTr, 2014.

ROMITA, Arion Sayão. **Globalização da economia e o poder dos sindicatos**. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2002.

ROSENBLAT, Alex. The truth about how uber's app manages drivers. **Harvard Business Review**, 6 abr. 2016. Disponível Em: <https://hbr.org/2016/04/the-truth-about-how-ubers-app-manages-drivers>. Acesso em: 20 set. 2022.

SÁ, Emerson Victor Hugo Costa de; LIMA, Francisco Pérciles Rodrigues Marques de. Tratamento jurídico das modalidades de trabalho uberizado e precarização laboral. In: Carta Social e do Trabalho, **Cesit**, Campinas, São Paulo, n 39-40, jan/dez 2019. Disponível em: https://www.cesit.net.br/wp-content/uploads/2020/08/CST-39-40_-100-anos-OIT-2019.pdf. Acesso em: 20 set. 2022.

SALOMÃO, Karin. Motoristas do Uber e Lyft discriminam negros nos EUA, diz estudo. **Exame**, 3 de novembro de 2016. Disponível em: <https://exame.com/negocios/motoristas-do-uber-e-lyft-discriminam-negros-diz-estudo/>. Acesso em: 10 jan. 2023.

SÃO PAULO. Tribunal Regional do Trabalho da 5ª Região (11. Câmara). **ROT 0011710-15.2019.5.15.0032**. Trabalho Por Meio De Plataformas Digitais (CrowdEconomy, GigEconomy, Freelance Economy - Economia Sob Demanda). Vínculo De Emprego. Possibilidade. Acordo Celebrado No Dia Anterior À Sessão De Julgamento. Não Homologação. Jurimetria. Recorrente: Rogerio Adriano Venancio Martins. Recorrido: Uber Do Brasil Tecnologia Ltda. Relator: Joao Batista Martins Cesar, 26 de abril de 2021.. Disponível em: <https://pje.trt15.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0011710-15.2019.5.15.0032/2>. Acesso em: 12 ago. 2021.

SARLET, Ingo Wolfgang. **A eficácia dos Direitos Fundamentais**: Uma teoria geral dos Direitos Fundamentais na perspectiva constitucional. 11. ed. Porto Alegre: livraria do advogado editora, 2012.

SARMENTO, Daniel. **Direitos fundamentais e relações privadas**. 2. ed. Rio de Janeiro: Lumen Juris Editora, 2010.

SCHWAB, Klaus. **A quarta revolução industrial**. São Paulo: Edipro Edições Profissionais Ltda., 2016.

SEN, Amartya. **Desenvolvimento como liberdade**. Tradução: Laura Teixeira Motta. São Paulo: Companhia das Letras, 2010.

SEVERO, Valdete S., **Elementos para o Uso Transgressor do Direito do Trabalho**. São Paulo: LTR, 2016.

SILVA, Alexandre Antonio Bruno da; ARAUJO, E. A. B. S.; Brito, Maria Ervanis . Adoecimento e suicídio no trabalho: negação da condição humana pelo trabalho. **Revista da Escola Nacional da Inspeção**, v. 6, p. 35-54, 2022.

SILVA, Alexandre Antonio Bruno da; CARVALHO, Anna Luisa Barbosa Dias de. Salários: aspectos econômicos considerados para sua determinação. **Revista Opinião Jurídica**, v.5, n. 9, p. 11-27, 2007. Disponível em: <https://periodicos.unichristus.edu.br/opiniojuridica/issue/view/38>. Acesso em: 20 set. 2022.

SILVA, Virgílio Afonso da. **A constitucionalização do direito**: os direitos fundamentais nas relações entre particulares. 1 ed. São Paulo: Malheiros, 2005.

SLEE, Tom. **Uberização**: a nova onda do trabalho precarizado. Tradução: João Peres. São Paulo: Editora Elefante, 2018. E-book Kindle.

SOUZA JÚNIOR, José Ronaldo de Castro. **Carta de conjuntura**: mercado de trabalho. Análise das transições no mercado de trabalho brasileiro no período da Covid-19. *In*: Instituto De Pesquisa Economica Aplicada, [S.l.], v. 4, n.49,

trimestrede2020.Disponível em: <https://www.ipea.gov.br/cartadeconjuntura/index.php/2020/11/analise-das-transicoes-no-mercado-de-trabalho-brasileiro-no-periodo-da-covid-19/>. Acesso em: 20 set. 2022.

SQUEFF, Tatiana Cardoso; RODRIGUES, Susiane N. O papel da OIT na proteção dos Direitos dos Trabalhadores no Brasil. *In*: SQUEFF, Tatiana C.; ANTONELLO, Otávio B.; CAZABONNET, Brunna L. (Org.). **Direito e(m) Transformação**: estudos do corpo docente da Escola de Direito da UNIFIN. Curitiba: Instituto Memória.

STANDING, Guy. O precariado e a luta de classes. **Revista Crítica de Ciência Sociais da Universidade de Coimbra**, Coimbra, n. 103, p. 9-24, maio 2014. Disponível em: <https://journals.openedition.org/rccs/5521>. Acesso em: 15 jan. 2023.

STURMER, Gilberto; FERNANDES, Juliano Gianechini. **A Ação Civil Pública no Processo do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2016.

SUNDARARAJAN, Arun. **Economia compartilhada**: o fim do emprego e a ascensão do capitalismo de multidão. Tradução André Botelho. São Paulo: Editora Senac, 2018.

SUSSEKIND, Arnaldo. **Direito Internacional do Trabalho**. 2. ed. São Paulo: LTr, 1987.

TECHNICAL assistance and training. **ILO**, [S. l.], [s. d.]. Disponível em: <https://www.ilo.org/global/standards/applying-and-promoting-international-labour-standards/technical-assistance-and-training/lang--en/index.htm>. Acesso em: 31 jan. 2023.

UBER. **A uber tem um compromisso com a sua cidade**. 2020. Disponível em: <https://www.uber.com/br/pt-br/about/sustainability/>. Acesso em: 20 set. 2022.

UBERIZAÇÃO do Trabalho: Antonio Neto apresenta denúncia na ONU. [S. l.: s. n.], 2023. 1 vídeo (9:34 min). Publicado pelo canal Antonio Neto. Disponível em: https://www.youtube.com/watch?v=_G_aMmhXDJE. Acesso em: 31 jan. 2023. **World Employment and Social Outlook 2021**: The role of digital labour platforms

**ANEXO A – EMENTA DE ACÓRDÃO DO PROCESSO DE Nº 0011710-
15.2019.5.15.0032**

SÃO PAULO. Tribunal Regional do Trabalho da 5ª Região (11ª Câmara). ROT 0011710-15.2019.5.15.0032. Relator: Joao Batista Martins Cesar. Situação: Em andamento. Última movimentação: 3 ago. 2021. PJe, consulta processual TRT-15. Disponível em: <https://pje.trt15.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0011710-15.2019.5.15.0032/2>. Acesso em: 12 ago. 2021. Segue ementa do julgado: TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 15ª REGIÃO6ª TURMA - 11ª CÂMARA PROCESSO N. 0011710-15.2019.5.15.0032 RECURSO ORDINÁRIO. TRABALHO POR MEIO DE PLATAFORMAS DIGITAIS (*crowd economy, gigeconomy, freelance economy - economia sob demanda*). VÍNCULO DE EMPREGO. POSSIBILIDADE. ACORDO CELEBRADO NO DIA ANTERIOR À SESSÃO DE JULGAMENTO. NÃO HOMOLOGAÇÃO. JURIMETRIA. 1. As partes juntaram petição de acordo, em 19.04.21 (um dia antes desta sessão), às 18h15, requerendo a retirada do processo de pauta de julgamento para a homologação do ajuste. O pedido foi apresentado menos de 24 horas antes do horário da presente sessão, embora o prazo para o despacho seja de cinco dias (art. 226, I, CPC c/c art. 769, CLT). 2. Não há direito líquido e certo quanto à homologação do acordo no âmbito judicial, o qual deve ser apreciado pelo magistrado, nos termos da Súmula nº 418 do C. TST. 3. De breve análise superficial e estritamente processual, sem adentrar ao mérito da questão, verifica-se que o valor do acordo (R\$ 35.000,00) não é razoável, considerando o valor de remuneração apontada (R\$ 3.000,00), o tempo do contrato de trabalho (aproximadamente um ano) e os direitos incidentes à hipótese. 4. Ademais, consta do acordo a isenção tributária plena, embora haja obrigação de recolhimento (*caput* e inciso V do art. 11 da Lei nº 8.213/1991; *caput* e inciso V do art. 9º do Decreto nº 3.048/1999; *caput* e inciso IV do art. 4º e art. 9º da IN RFB nº 971/2009, com redação dada pela IN RFB nº 1.453/2014). Logo, a pretensão das partes, tal como proposta, implica ofensa ao art. 104, II, do CC. 5. A estratégia da reclamada de celebrar acordo às vésperas da sessão de julgamento confere-lhe vantagem desproporcional porque assentada em contundente fraude trabalhista

extremamente lucrativa, que envolve uma multidão de trabalhadores e é propositadamente camuflada pela aparente uniformidade jurisprudencial, que disfarça a existência de dissidência de entendimento quanto à matéria, aparentando que a jurisprudência se unifica no sentido de admitir, a priori, que os fatos se configuram de modo uniforme em todos os processos (jurimetria). 6. Entretanto, o art. 7º do CPC assegura às partes "*paridade de tratamento em relação ao exercício de direitos e faculdades processuais, aos meios de defesa, aos ônus, aos deveres e à aplicação de sanções processuais, competindo ao juiz zelar pelo efetivo contraditório*". O contraditório deve, portanto, garantir a possibilidade de influenciar o julgador no momento da decisão. Nesse contexto, verifica-se a incompatibilidade entre a observância do princípio da cooperação e o abuso do direito processual caracterizado pela adoção dessa estratégia de manipulação da jurisprudência. 7. Reitere-se que não se está a desestimular ou desmerecer os meios consensuais de resolução dos conflitos, cuja adoção é estimulada pelo CPC. Trata-se de mecanismo capaz de produzir pacificação social de forma célere e eficaz, cuja adoção é incentivada pelo Poder Judiciário, que tem investido na mediação e na conciliação. Na hipótese, entretanto, é indispensável impedir o abuso de direito e a violação do princípio da paridade de armas (art. 7º do CC). 8. Mencione-se que no primeiro grau a reclamada não apresentou nenhuma proposta conciliatória, e, às vésperas da sessão de julgamento, faz acordo em valor de R\$ 35.000,00. 9. Mencione-se que o artigo 142 do CPC preceitua que: "Convencendo-se, pelas circunstâncias, de que autor e réu se serviram do processo para praticar ato simulado ou conseguir fim vedado por lei, o juiz proferirá decisão que impeça os objetivos das partes (...)". No mesmo sentido o artigo 80 do mesmo código, ao considerar como litigante de má-fé aquele que usar do processo para conseguir objetivo ilegal. 10. Nesse contexto, indefere-se o pedido de retirada do processo de pauta e deixa-se de homologar o acordo apresentado pelos requerentes, por não preenchidos os requisitos formais do art. 104 do CC (objeto lícito, possível e determinado ou determinável) e verificado o abuso de direito e a violação do princípio da paridade de armas (art. 7º do CC) e com base no artigo 142 do CPC. TRABALHO POR MEIO DE PLATAFORMAS DIGITAIS (*crowd economy, gigeconomy, freelance economy - economia sob demanda*). VÍNCULO DE EMPREGO. 1. O reclamante afirmou, na inicial, que foi admitido pela reclamada, como motorista, com salário

mensal médio de R\$ 3.000,00. Relatou que mantiveram dois contratos de trabalho: o primeiro de 10/08/2017 a 17/07/2018 e o segundo de 26/07/2019 a 24/09/2019. Sustentou a presença dos requisitos previstos no artigo 3º da CLT e postulou o reconhecimento da relação de emprego. 2. A reclamada alegou que a relação jurídica com os "motoristas parceiros" não é de emprego. 3. Ao admitir a prestação de serviços, a empresa atraiu o ônus de demonstrar fato impeditivo ao direito (artigo 818, I, da CLT), encargo do qual não se desincumbiu a contento. 4. O contrato oferecido pela plataforma ao passageiro evidencia que a natureza da atividade é de transporte. É cediço que o seu lucro não advém do aluguel pela utilização da plataforma, mas dos serviços de transporte de passageiros e cargas leves. 5. Para desenvolver o negócio que a transformou em uma das maiores empresas do mundo, a UBER precisa manter à sua disposição um grande quantitativo de trabalhadores (*crowd*) aptos a executar a viagem contratada imediatamente após a formalização do contrato de transporte entre o passageiro e a empresa. Portanto, necessita que os motoristas estejam vinculados à atividade econômica que desenvolve, disponibilizando-lhe seu tempo e sob a sua direção, pois não há outro modo de apresentar-se ao mercado com presteza e agilidade no atendimento dos serviços de transporte que oferece nas 24 horas do dia, incluídos domingos e feriados. 6. Nesse contexto, diante do princípio da primazia da realidade, reconhece-se que a atividade preponderante da ré é o transporte de passageiros, independentemente do que conste formalmente do seu instrumento societário e dos contratos que induzem a ideia de que o motorista, objetivando aproximação com os clientes, celebrou contrato de aluguel da plataforma. 7. A respeito dos requisitos da relação de emprego, oportuno esclarecer alguns aspectos: a) a não-eventualidade diz respeito à continuidade, de modo intermitente ou contínuo, do labor prestado pelo trabalhador em favor da empresa; b) a CLT equipara os efeitos jurídicos da subordinação exercida por meios telemáticos e informatizados àquela empreendida por meios pessoais e diretos (parágrafo único do art. 6º); c) a liberdade quanto ao cumprimento da jornada de trabalho não é óbice ao reconhecimento do vínculo de emprego; d) a exclusividade não é requisito caracterizador da relação empregatícia. 8. O preposto da reclamada admitiu a existência de restrição à autonomia do trabalhador com relação à forma de recebimento e ao veículo a ser utilizado ao afirmar que *"em pagamentos em dinheiro, o motorista pode conceder*

descontos, mas não nos realizados via cartão de crédito; (...) o motorista tem a obrigação de indicar qual o veículo que será utilizado na plataforma; a exigência da UBER é que os veículos sejam posteriores ao ano de 2009". 9. A primeira testemunha da reclamada confirmou a grande ingerência da empresa nas atividades desenvolvidas pelos motoristas (subordinação), bem como a adoção de sistema de avaliação dos trabalhadores (poder disciplinar/subordinação) e os estímulos como o pagamento de bônus e prêmios, inclusive para aumentar o período de disponibilidade do trabalhador à empresa, 10. A segunda testemunha da reclamada confirmou que os trabalhadores não têm autonomia sobre os valores cobrados (subordinação); recebem bônus e/ou premiações e podem ser advertidos e até dispensados (poder diretivo / subordinação) se não se adequarem à política da empresa e insistirem em condutas que possam gerar prejuízos à plataforma (alteridade). 11. Da análise da prova dos autos, percebe-se que a subordinação se revela de várias formas: a) cobranças sofridas pelos motoristas, de modo a realizar o maior número possível de viagens; b) distribuição dos trabalhadores, pelo aplicativo, nas diversas áreas da cidade, de modo a atenderem regularmente maior número de clientes; c) os motoristas conhecem o destino da viagem apenas no seu início, nunca antes, o que esvazia a sua autonomia com relação à organização da atividade, já que o poder sobre a distribuição das viagens pertence à plataforma; d) a UBER fiscaliza a atuação dos condutores, por meio dos próprios usuários, que recebem mensagem para avaliação; e) a ré recebe reclamações dos clientes e aplica penalidades aos motoristas, exercendo poder disciplinar por meio de advertências, suspensões e desligamento da plataforma; f) as movimentações do trabalhador são monitoradas em tempo real, por meio de sistema operacional via satélite; g) o trabalhador não tem qualquer ingerência no preço final que é cobrado do cliente. 12. Frise-se, o motorista de aplicativos de transporte não possui qualquer influência na negociação do preço e na cobrança do serviço ao cliente. A definição do valor da corrida, inclusive com relação à fixação dos chamados preços dinâmicos (conforme horário e demanda do serviço), é feita exclusivamente pela empresa. O valor é cobrado, na maior parte, por meio de cartões previamente cadastrados no aplicativo. A gestão da negociação do preço do serviço, portanto, pertence ao detentor do aplicativo e não ao motorista. 13. Estando presentes todos os requisitos do art. 3º da CLT, com base na análise da prova oral e documental, sobretudo diante a

verificação da existência de meios telemáticos e automatizados de comando, controle e supervisão (parágrafo único do art. 6º da CLT), deve ser reconhecida a relação de emprego. TRABALHO EM PLATAFORMAS. GIG ECONOMY. 1. O Brasil deve cumprir as normas internacionais do trabalho, que têm por objetivo orientar os esforços das nações para estabelecer patamares mínimos de direitos trabalhistas, com vistas à promoção da dignidade humana - o que é particularmente relevante no contexto da evolução tecnológica que desencadeou o fenômeno global de transformação das formas de trabalho, que devem ser analisadas à luz da valorização da pessoa humana e da sua dignidade, saúde e segurança. 2. Essa tendência de modificação no modelo tradicional do trabalho lastreado nas relações de emprego, com o crescimento da chamada Economia de Aplicativos, incrementada pela ascensão da inteligência artificial e robótica, merece olhar atento da sociedade, como alerta a OIT nos documentos intitulados *Strengthening social protection for the future of work* e *Trabalho para um futuro mais brilhante*. 3. O desafio, alerta a OIT, reside no fato de que as políticas sociais foram pensadas para os trabalhadores que se enquadram nas relações de emprego padrão (emprego). O trabalho por aplicativo, muitas vezes, é mal remunerado, inclusive abaixo do salário-mínimo, e não existem mecanismos oficiais para lidar com o tratamento injusto. A organização recomendou o desenvolvimento de um sistema de governança que defina e exija que as plataformas respeitem certos direitos e proteções mínimos. 4. A faceta moderna da organização do trabalho é o controle por programação ou comandos (ou por algoritmo). A partir da programação, da estipulação de regras e comandos preordenados e mutáveis (pelo programador), ao trabalhador é incumbida a capacidade de reagir em tempo real aos sinais que lhe são emitidos para realizar os objetivos assinalados pelo programa. Os trabalhadores, nesse novo modelo, devem estar mobilizados e disponíveis à realização dos objetivos que lhe são consignados. Existe uma suposta e conveniente autonomia do motorista, subordinada à telemática e ao controlador do aplicativo. Trata-se da direção por objetivos. 5. O algoritmo, que pode ser modificado a qualquer momento, pela reprogramação (*inputs*), garante que os resultados finais esperados (*outputs*) sejam alcançados sem a necessidade de dar ordens diretas aos trabalhadores, que, na prática, não agem livremente, mas exprimem reações esperadas. Aqueles que seguem a programação recebem

premiações, na forma de bonificações e prêmios, enquanto aqueles que não se adaptarem aos comandos e objetivos são punidos ou desligados. 6. Ressalte-se que a empresa instrumentaliza o serviço durante todo o dia por meio de estímulo às jornadas extensas, com prêmios. O algoritmo procura melhorar a remuneração desses trabalhadores nos horários em que há maior necessidade dos usuários da plataforma. 7. Passa-se da ficção do trabalhador-mercadoria para a ficção do trabalhador-livre. JURISPRUDÊNCIA COMPARADA. 1. O trabalho em plataformas é uma questão global, que vem sendo enfrentada pelos tribunais de diversos países, em decisão proferida pela Corte de Justiça da União Europeia foi decidido que o serviço de intermediação (Uber) deve ser considerado como parte integral de um serviço geral, cujo principal componente é o serviço de transporte e, em razão disso, não deve ser classificado como "serviço de sociedade de informação" [...] mas como "serviço no campo do transporte". 2. Mais recentemente, a Suprema Corte do Reino Unido reconheceu que os motoristas da Uber são *workers* e não trabalhadores autônomos, aplicando a teoria do *Purposive Approach*, desenvolvida por Guy Davidov, no sentido de que a interpretação da lei deve ser realizada a partir dos seus objetivos e o resultado interpretativo deve ser aquele que traz melhores resultados de acordo com essas finalidades. O Tribunal Inglês reconheceu que há subordinação dos motoristas do aplicativo à empresa Uber. 3. No caso da decisão da Suprema Corte do Reino Unido, deve ser esclarecido que o enquadramento dos trabalhadores na categoria de *workers*, e não de *employees*, observou, os limites do pedido; já que a subordinação foi amplamente reconhecida e que, ao analisar o grau de controle exercido pela UBER, a Corte ressaltou que a liberdade para definir sua própria jornada de trabalho não afasta o vínculo, citando os trabalhadores intermitentes como exemplo, e frisando a necessidade de centrar a análise nas condições de trabalho vivenciadas durante a jornada, qualquer que seja ela. 4. Acrescente-se que, em março de 2020, a Corte de Cassação da França reconheceu a existência de relação de emprego, passando pelo conceito de sujeição às ordens organizacionais, nos exatos termos do artigo 6º, parágrafo único, da CLT e frisa que a possibilidade de escolher o momento para se conectar não afasta o vínculo, pois, uma vez conectado, o motorista tem limitadas recusas, encontrando-se, portanto, à disposição da estrutura UBER. O RECONHECIMENTO DO VÍNCULO DE EMPREGO COMO SUPOSTO INVIABILIZADOR DO NEGÓCIO (DO AVANÇO DA "MODERNIDADE E

DATECNOLOGIA"). 1. O Procurador Regional do Trabalho Dr. Cássio Casagrande, no artigo "Com motoristas

empregados, o Uber acaba? Os saltos tecnológicos do capitalismo e a regulação da economia digital", de 1.3.2021, afirma que: "Tudo isso apenas está se repetindo agora na "quarta" revolução industrial. O trabalho com a intermediação de aplicativos gerou uma massa de trabalhadores precários, destituídos de qualquer proteção. Cedo ou tarde, pelo legislativo ou pelo judiciário, a regulação virá. Se o Uber não conseguir manter certos direitos sociais para seus motoristas, a empresa pode, sim, desaparecer. E isso não é ruim, pelo contrário. Será substituída por outras mais eficientes. O mais provável é que ela puramente se adapte (já o está fazendo em estados como Nova Iorque e Califórnia, onde é obrigada por lei a pagar salário-mínimo e limitar a jornada de motoristas). Mas as corridas e entregas vão ficar mais caras para os consumidores se direitos forem reconhecidos aos motoristas? Provavelmente sim, porque hoje elas estão artificialmente baratas, pois o "modelo de negócios" destas empresas inclui super explorar trabalhadores e sonegar contribuições fiscais e previdenciárias (e na verdade somos nós contribuintes que estamos subsidiando a empresa). O aumento no preço dos bens de consumo e serviço em razão da criação de direitos sociais é inevitável, e é um progresso. Do contrário, vamos defender que nossas roupas sejam feitas por crianças trabalhando em regime de servidão ou que se restabeleça o transporte urbano por tração humana. Creio que não queremos voltar aos tempos do "King Cotton" no Sul dos EUA, nem ao Brasil Império do palanquim e da liteira." O artigo do Dr. Cássio Casagrande mostra que a tecnologia sempre será bem-vinda, porém não pode ser utilizada como forma de subtrair os direitos dos trabalhadores. O baixo custo do serviço prestado por meio da plataforma não pode ser suportado pelos motoristas, pois quem desenvolve a atividade econômica tem a obrigação de respeitar os direitos fundamentais dos trabalhadores, sob pena de prática de concorrência desleal com os serviços até então estabelecidos, provocando uma erosão social com o aniquilamento dos direitos fundamentais dos trabalhadores. 2. Diante do exposto, dou provimento ao recurso ordinário do trabalhador para reconhecer o vínculo de emprego.

**ANEXO B – EMENTA DE ACÓRDÃO DO PROCESSO DE Nº 0000416-
06.2020.5.11.0011**

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 11ª REGIÃO 3ª Turma. PROCESSO nº 0000416-06.2020.5.11.0011 (ROT). RECURSO ORDINÁRIO ACORDO JUNTADO AOS AUTOS PELA RECLAMADA (UBER) NA VÉSPERA DA SESSÃO DE JULGAMENTO TELEPRESENCIAL. JUNTADA EFETIVADA EM MENOS DE 24 HORAS ANTES DO INÍCIO DA SESSÃO. SÚMULA 418 DO C. TST. FACULDADE DO JUÍZO. JURIMETRIA. NÃO HOMOLOGAÇÃO. *Ab initio*, destaque-se que nos termos da jurisprudência cristalizada do C. TST, a homologação de acordo constitui faculdade do juiz, não emergindo como direito líquido e certo das partes (Súmula nº 418 do C. TST). Essa prerrogativa do julgador se justifica com muito mais ênfase nas situações nas quais o *escopo do acordo é obstar a análise da matéria*, ocasionando o esvaziamento dos direitos abordados no tema, mormente os constitucionais. Sob o manto do acordo, as partes buscam, incentivadas pela postura reiterada da reclamada de controlar a jurisprudência, obstar a análise do mérito. A conduta da reclamada não condiz com o princípio da boa-fé processual (art. 5º, CPC/15). Ademais, vale salientar, como dito em linhas posteriores, a análise da *res iudicium deducta* (relação jurídica deduzida em Juízo) destes autos ultrapassa o interesse meramente individual da parte reclamante, pois atinge a coletividade em geral, uma vez que estamos de prática que deve ser rechaçada por todos, com a finalidade de evitar a ocorrência de *dumping* social, empresarial, previdenciário, fiscal e trabalhista. Além disso, o prazo para o Juízo despachar é de cinco dias (arts. 15 e 226, I, CPC/15 c/c 769 da CLT) e as partes juntaram acordo aos autos após a inclusão do processo em pauta e na véspera do dia de realização da sessão de julgamento telepresencial, em menos de 24 horas antes do seu início. Como se não bastasse, o acordo entabulado pelas partes não se mostra razoável, pois, no valor de apenas R\$ 5.000,00, o que evidentemente destoa e muito dos direitos e créditos postulados em Juízo. Esta Especializada não pode se curvar diante da tentativa da parte reclamada em camuflar a aparente uniformidade jurisprudencial, disfarçando a existência de dissidência de entendimentos quanto à matéria posta em Juízo, de forma a aparentar que há jurisprudência, praticamente, uníssona, em princípio, no sentido de que os fatos

estariam configurados de forma unificada em todos os processos e os julgamentos ocorrem “apenas” em seu favor.

Esta prática é decorrência da conhecida jurimetria, uma espécie de estatística do direito que, inclusive, em alguns casos, utiliza inteligência artificial para alcançar fins, *a priori*, de acordo com o ordenamento jurídico, sem que os julgadores percebam o que está, em verdade, ocorrendo. Jamais pode ser aceita no Poder Judiciário, ainda mais quando posto em Juízo preceitos e princípios constitucionais que perpassam o interesse meramente individual do reclamante. Outrossim, não se pode desprezar o desprestígio na análise de um voto extenso e com matéria nova e ainda não pacificada no âmbito desta Especializada. O dispêndio de recursos públicos e humanos já há muito escassos neste ramo do Poder Judiciário não pode ser desprezado, de forma alguma. Juntar acordo na véspera do julgamento é, no mínimo, desprezar o trabalho realizado até então. Não é um caso isolado. A reclamada já fez isso em outro processo. Ademais, a rigor, a homologação em suposto “contrato de parceria” não seria da competência desta Especializada. Some-se a isso que as partes estabeleceram os valores como de natureza 100% indenizatória e não reconheceram o vínculo de emprego, em clara dissonância com aquilo que foi postulado. Além disso, o acordo incluiu fatos e aspectos jurídicos que

transbordam o pedido, com o objetivo de fraudar os direitos postulados, já que, uma vez homologado o acordo, o reclamante nem sequer poderia voltar a firmar nova relação de trabalho com a reclamada, porquanto a intenção do acordo é extinguir toda e qualquer relação jurídica, tolhendo o trabalhador do direito ao trabalho (art. 6^a, CF/88). A rigor, a reclamada (UBER) busca se valer da fragilidade do trabalhador, sobretudo neste momento de pandemia da Covid-19, para obstar os direitos básicos e constitucionais do obreiro. Ninguém pode renunciar ao trabalho digno, pois este não é apenas fonte de subsistência, mas, também, de realização, inserção social do trabalhador e da dignificação da pessoa humana (art. 1^o, III e IV c/c 170, CF/88). Postas tais premissas, a não homologação do acordo e o indeferimento do pedido de suspensão do processo é medida que se impõe. TRABALHADOR EM PLATAFORMAS DIGITAIS (UBER). VÍNCULO DE EMPREGO. SUBORDINAÇÃO CLÁSSICA, OBJETIVA, ESTRUTURAL, PSÍQUICA E ALGORÍTMICA. REQUISITOS PREENCHIDOS. RECONHECIMENTO DO VÍNCULO DE EMPREGO. PRINCÍPIOS DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA, CENTRALIDADE DA PESSOA HUMANA

NA ORDEM ECONÔMICA E SOCIAL. VALOR SOCIAL DO TRABALHO E DA LIVRE INICIATIVA, FUNÇÃO SOCIAL DA PROPRIEDADE E DA MÁXIMA EFETIVIDADE DOS DIREITOS CONSTITUCIONAIS (CF/88, artigos 1º, 3º, 5º, 6º, 7º e 170). O reconhecimento de vínculo empregatício parte do exame de elementos fático-jurídicos e jurídicos formais capazes de delimitar a verdadeira modalidade contratual existente entre as partes. Nesse contexto, nos termos dos artigos. 2º e 3º da CLT, o vínculo empregatício surge quando positivamente reunidos os requisitos da habitualidade, pessoalidade, trabalho prestado por pessoa física, onerosidade e subordinação. O art. 6º da CLT complementa os citados artigos 2º e 3º, esclarecendo que, para fins de relação empregatícia, o trabalho pode ser realizado à distância, podendo ser controlado por meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão. Esse contexto de trabalho controlado por sistemas virtuais, já previsto no art. 6º da CLT, ganha ainda mais relevo quando a relação contratual é intermediada por plataformas digitais, a exemplo da UBER, nas quais não há a figura física do empregador, representando uma quebra de paradigma nas relações de trabalho. Assim, a análise da matéria invoca que a leitura dos artigos 2º, 3º e 6º da CLT seja efetuada com o mesmo olhar moderno e disruptivo que pauta os sistemas de plataforma digitais. No caso em exame, a análise do contexto fático probatório demonstra que a empresa UBER capta (admite), remunera e dirige a prestação de serviços das pessoas físicas, as quais ingressam na plataforma após preencher critérios de seleção. Após o ingresso, o motorista passa a se submeter a um sistema de monitoramento eletrônico que faz a designação das corridas, controla os preços e enquadra o motorista em um complexo conjunto de regras, avaliações e diretrizes, as quais, dependendo da conduta do obreiro, podem resultar até em suspensão ou exclusão da plataforma (sistema punitivo). Os motoristas não podem escolher o preço das viagens, trajetos a serem percorridos e quais clientes vão transportar (limite de cancelamentos de corridas). O percentual das viagens auferido pela reclamada é dinâmico, os recibos são emitidos pela própria plataforma, a qual fiscaliza e controla o trabalho por GPS e meios telemáticos, exercendo ainda o controle da forma da condução do veículo e velocidade, etc. Tais fatos não condizem com a autonomia defendida pela reclamada. As regras de ativação e as políticas de desativação, bem como a obrigação do motorista parceiro observar detalhadamente as diretrizes da plataforma, entre outros critérios, apontam as bases da moderna

subordinação a qual se submete o autor. A plataforma não alcança seus fins sem o trabalho realizado pelos motoristas, ainda que não haja ordens diretas de uma chefia. O algoritmo programado pela reclamada é apto o suficiente a fiscalizar e dirigir a prestação pessoal dos serviços. O formato da relação, ainda que moderno e gerenciado por um algoritmo, torna evidente a subordinação jurídica (clássica, objetiva e estrutural), ainda que sob releitura do seu conceito, ou subordinação dita algorítmica pela doutrina, ou mesmo a subordinação psíquica. Essa visão atual dos citados dispositivos celetistas evidencia que o trabalho prestado pelo reclamante, pessoa física, à reclamada, plataforma digital (Uber), com pessoalidade, subordinação, onerosidade, não eventualidade e alteridade desta configura o vínculo de emprego. O debate do tema não pode se pautar em uma visão simplista das relações contratuais, negando a um dos contratantes, o trabalhador, o acesso a direitos mínimos conquistados a muito custo histórico e assegurados no âmbito constitucional com o *status* de cláusulas pétreas. É preciso que a relação contratual respeite as diretrizes constitucionais. Entender de modo diferente, como vem fazendo a Uber, é entrar em rota de colisão com os mais basilares preceitos constitucionais assegurados ao trabalhador, com relevo para os princípios do valor social do trabalho e da livre iniciativa, função social da propriedade, máxima efetividade dos direitos constitucionais, da dignidade da pessoa humana e da centralidade da pessoa humana na ordem jurídica e social (CF/88, arts. 1º, 3º, 5º, 6º, 7º e 170). É o direito e as relações dele decorrentes que devem se adequar ao homem, garantindo a sua dignidade. Não o contrário. Não cabe ao homem se despir da sua dignidade, representada pelos seus direitos mínimos, para se adaptar às dinâmicas emergentes no mercado de trabalho, bem exemplificadas pelas plataformas digitais que ofertam serviços de transportes, entregas, etc. Postas essas premissas, bem como presentes os requisitos inerentes à relação de emprego, o reconhecimento do vínculo entre o trabalhador e a plataforma digital UBER é medida que se impõe. Recurso conhecido e, no tópico por ora analisado, provido.