U.PORTO

AS EMPRESAS DE PLATAFORMAS DE TRABALHO DIGITAIS, A PRECARIZAÇÃO E EROSÃO DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS: ANÁLISE DAS NOVAS FORMAS DE TRABALHO DA UBERIZAÇÃO EM SITUAÇÃO DE NORMALIDADE E ADVERSIDADE E O CONTEXTO DA PROTEÇÃO SOCIAL DOS TRABALHADORES NA QUARTA REVOLUÇÃO INDUSTRIAL.

Maria Rafaela de Castro

PORTO

2024

Maria Rafaela de Castro

AS EMPRESAS DE PLATAFORMAS DE TRABALHO DIGITAIS, A PRECARIZAÇÃO E EROSÃO DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS: ANÁLISE DAS NOVAS FORMAS DE TRABALHO DA UBERIZAÇÃO EM SITUAÇÃO DE NORMALIDADE E ADVERSIDADE E O CONTEXTO DA PROTEÇÃO SOCIAL DOS TRABALHADORES NA QUARTA REVOLUÇÃO INDUSTRIAL.

Tese de doutoramento apresentada por Maria Rafaela de Castro para obtenção de grau de Doutor em Direito, pela Faculdade de Direito da Universidade do Porto, sob a orientação do Professor Doutor Francisco Liberal Fernandes.
Tese entregue em julho de 2024 na Faculdade de Direito da Universidade do Porto.

PORTO

2024

AGRADECIMENTOS

Os meus profundos agradecimentos ao estimado Professor Doutor Francisco Liberal Fernandes, pela disponibilidade e atenção prestada, bem como pela forma sempre cordial com que atendeu e esclareceu as dúvidas, e, ainda, pela confiança que depositou neste tema tão tormentoso.

Aos meus pais pela existência e, em especial, à minha mãe, Maria Deuzimar, que sempre me incentivou em todos os momentos, não me deixando sem sua atenção e amor mesmo quando eu estava a milhas de distância de casa..

À minha irmã, Emanuela Maria de Castro, pelo aprendizado com a vida e pelas lições de humildade e reconhecimento das minhas limitações. Aos meus amigos próximos que deixaram de executar seus estudos e trabalhos para a leitura dos meus manuscritos e no acompanhamento de algumas páginas dessa dissertação, levando-me a alguns questionamentos sobre o assunto.

A Daniel Bento Ferreira, pelo incentivo e pelos cuidados constantes, sendo uma espécie de "corregedor" em parte da minha escrita em Sintra e que trouxe questionamentos interessante à minha pesquisa na perspectiva da realidade portuguesa.

Ao Tribunal Regional do Trabalho da 7a Região (Ceará), na pessoa dos Presidentes e Corregedores, que permitiram a continuidade da minha carreira de magistrada com os estudos necessários e exaustivos para a elaboração desse trabalho. Aos meus amores de casa que suportaram a minha ausência nesses quatro anos.

Aos queridos bibliotecários, todos atenciosos comigo. Em especial, à Rejane Albuquerque, da Biblioteca do TRT da 7a Região e aos servidores da Faculdade de Direito da Universidade do Porto que ajudaram na pesquisa bibliográfica para a elaboração desse trabalho.

Aos meus alunos que me ensinaram muito na vida acadêmica e que compreenderam a necessidade de ausência em alguns momentos para a dedicação a esse trabalho.

Aos meus alunos dos Cursinhos preparatórios que me ensinaram a esquematizar o pensamento de forma mais dinâmica e sensível.

Aos inúmeros e milhares de jurisdicionados das salas de audiência em todos os Tribunais que laborei que ensinam continuamente como se deve fazer o melhor trabalho,

principalmente, aos desconhecidos das Varas do interior do Estado do Ceará.

Aos trabalhadores de plataformas digitais que ainda não gozam plenamente de um trabalho digno e protegido e que foram inspiração para a execução desse trabalho e abriram as portas para um mundo novo.

A todos vós o meu sincero agradecimento.

DECLARAÇÃO

A autora desta Tese declara a originalidade do presente trabalho, sem configuração de plágio com o título: **A**S EMPRESAS DE PLATAFORMAS DE TRABALHO DIGITAIS, A PRECARIZAÇÃO E EROSÃO DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS: ANÁLISE DAS NOVAS FORMAS DE TRABALHO DA UBERIZAÇÃO EM SITUAÇÃO DE NORMALIDADE E ADVERSIDADE E O CONTEXTO DA PROTEÇÃO SOCIAL DOS TRABALHADORES NA QUARTA REVOLUÇÃO INDUSTRIAL, sob a orientação do professor Doutor Francisco Liberal Fernandes.

A presente investigação é apresentada para a aquisição do título de Doutora em Direito junto à Faculdade de Direito da Universidade do Porto, com a quantidade de cópias exigidas pelo Conselho Científico e em cumprimento às regras de formatação estabelecidas com base na Norma ISO 7144:1986.

Porto, 16 de julho de 2024.

Maria Rafaela de Castro

RESUMO

Os obreiros das plataformas de trabalho digitais não possuem ampla cobertura trabalhista. Em alguns ordenamentos, como o brasileiro, estão desprovidos de proteção laboral. Nessa perspectiva, através do labor pelas plataformas digitais e os contornos da Quarta Revolução Industrial, é mister o aprofundamento dessa espécie de atividade desenvolvida em situações de normalidade econômica e no contexto pandêmico, por exemplo, que assolou o mundo em 2020. Pretende-se fazer um estudo multidisciplinar com a colheita de dados e análise de casos jurisprudenciais, sem perder de vista as semelhanças e diferenças entre Brasil e União Europeia. A presente pesquisa pretende aprofundar a natureza jurídica das relações do capitalismo biotecnológico e da subordinação algorítmica, estudando quais princípios protetivos poderiam ser aplicados, para, na sequência, identificar o perfil desses trabalhadores, o nível de assistência protetiva concedida e, por derradeiro, lançar propostas de políticas públicas para fins de combater a precarização do trabalho. É salutar apreender os reflexos da uberização no período pandêmico porque é nítido o impacto em escala global da precarização das relações trabalhistas. Diante disso, expõe-se o tema numa visão analítica da intensificação das formas de exploração do trabalho humano, a extensão do tempo de trabalho e a transferência dos riscos e custos para os trabalhadores, em um cenário de aceleradas mudanças e de complexa leitura. Utiliza-se a metodologia quantitativa, com o resultado final para amadurecer os direitos trabalhistas inerentes à relação de emprego na uberização ou fixar uma renda mínima universal para esses profissionais.

Palavras-chave: uberização; direitos; plataformas; sociais; trabalho

ABSTRACT

Workers on digital work platforms do not have broad labor coverage. In some jurisdictions, such as Brazil, they have no labor protection. In this perspective, through the work of digital platforms and the contours of the Fourth Industrial Revolution, it is necessary to deepen this type of activity developed in situations of economic normality and in the pandemic context, for example, that devastated the world in 2020. The objective is to carry out a multidisciplinary study by collecting data and analyzing case law, without losing sight of the similarities and differences between Brazil and the European Union. This research aims to explore into the legal nature of biotechnological capitalism relationships and algorithmic subordination, studying which protective principles could be applied, in order to then identify the profile of these workers, the level of protective assistance granted and, finally, launch public policy proposals to combat job insecurity. It is important to understand the effects of uberization during the pandemic, because the impact of the precariousness of labour relations on a global scale is clear. In view of this, the topic is presented from an analytical perspective of the intensification of the forms of exploitation of human labor, the extension of working hours and the transfer of risks and costs to workers, in a scenario of accelerated changes and complex reading. Quantitative methodology is used, with the end result being to develop the labour rights inherent in the employment relationship in uberization or to establish a universal minimum income for these professionals.

Keywords: uberization; rights; platforms; social; work

SUMÁRIO

Visão geral do tema.....15

CAPÍTULO I: AS FASES DA REVOLUÇÃO INDUSTRIAL E AS PLATAFORMAS DIGITAIS.....21
1. Introdução.....21
1.1 A evolução do trabalho.....23
1.2 As funções do Direito do Trabalho.....38
1.3 O capitalismo e o Direito do Trabalho.....48
1.3.1 O capitalismo de plataforma.....52
1.4 O patamar civilizatório mínimo e o trabalho decente/digno.....52
2. As Revoluções Industriais.....58
2.1 A Primeira Revolução Industrial.....59
2.2 A Segunda Revolução Industrial.....68
2.3 A Terceira Revolução Industrial..... 73
2.4 A Quarta Revolução Industrial (Revolução 4.0).....80
2.4.1 Esboço histórico e a evolução da ideia de subordinação.....85
2.4.2 Robótica.....88
2.4.3 Os algoritmos.....101
2.4.4. Os trabalhadores das plataformas digitais e a sociedade do cansaço da obra de Byung Chul Han aplicada à Quarta Revolução Industrial: novos mundos de trabalho.....114
2.5 A Quinta Revolução Industrial.....115
3. E chegou a uberização!.....117
3.1 Conceito.....119
3.2 A natureza jurídica dessas novas relações.....122
3.3 As plataformas digitais e a Economia do Compartilhamento.....135
4. Reflexões sobre o trabalho nas plataformas digitais.....135
4.1 O fim dos empregos formais?.....143
4.2 O futuro do direito do trabalho.....149

CAPÍTULO II. O TRABALHO UBERIZADO E A PROTEÇÃO TRABALHISTA.....160
1. A atuação do Estado nas plataformas digitais.....160
1.1 No Estado (neo) Liberal.....163
1.2 No Estado Social.....168
1.3 O Estado Neoliberal e ideias ultraliberais.....174
2. Características da relação empregatícia aplicada à uberização.....185
2.1 Pessoalidade do uberizado.....189
2.2 A onerosidade da relação.....194
2.3 Não eventualidade ou habitualidade e problemas de concorrência.....202
2.4 Ser pessoa física?.....205
2.4.1 O uberizado no Código de Trabalho de Portugal e na Lei n.º 45/2018, de 10 de agosto.....207

2.5 Subordinação e o Uberizado controlado.....215
2.5.1 A concepção de subordinação jurídica no Direito do Trabalho.....218
2.5.2 A subordinação algorítmica ou panóptica.....223
3. Descaracterização da ideia de parceria na uberização.....224
4. A ideia de "terceirização" na Uberização: existe? Aspectos específicos no Brasil e em Portugal ….....227
4.1 Análise no Brasil.....228
4.2 Análise em Portugal.....235
5. As consequências positivas e negativas da extensão de direitos trabalhistas.....239
6. A uberização, o trabalho da mulher no Brasil e as Convenções 100 e 111 da OIT.....250

CAPÍTULO III: AS PLATAFORMAS DIGITAIS E A UBERIZAÇÃO NAS ADVERSIDADES.....262
1. Noções gerais.....262
2. A situação dos trabalhadores de plataformas digitais em recessão econômica.....270
3. A pandemia da COVID 19 e os impactos na uberização.....279
3.1 Legislação e políticas públicas do Executivo no Brasil na pandemia da COVID 19.....283
3.1.1 A Lei brasileira 14.297/2022.....288
3.2 Jurisprudência sobre as plataformas digitais no Brasil durante a pandemia da COVID-19.....290
3.3 O "breque" dos Apps.....296
3.4 A posição da OIT e da União Europeia.....302
4. A necessidade de proteção social como efetividade dos direitos fundamentais em tempos de pandemia e em situação de emergência.....306
4.1 Renda mínima universal é a solução?.....307
4.2 A privatização do Estado – Previdência na uberização: é possível?.....316
4.3 Políticas públicas para garantir o pleno emprego.....319

CAPÍTULO IV: SOLUÇÕES PARA ENFRENTAMENTO DA UBERIZAÇÃO.....324
1. Noções gerais.....324
2. As respostas dos ordenamentos jurídicos e da jurisprudência sobre a uberização.....333
2.1 No Brasil.....338
2.2 Na União Europeia e a proposta da Diretiva 2019/1152.....348
2.2.1 Na Itália.....359
2.2.2 Aspectos na França.....362
2.2.3 Aspectos na Alemanha.....367
2.2.4 Aspectos na Espanha.....368
2.2.5 Aspectos na Holanda.....373
2.2.6 Em Portugal.....374
2.3 Uma visão particular do tema nos Estados Unidos da América.....382
2.4. A visão no Reino Unido.....386
3 As perspectivas da OIT.....389
4 Soluções propostas para a uberização no século XXI.....394
4.1 Pode-se considerar a uberização como uma espécie de trabalho intermitente?.....396
4.2 Fortalecimento do Poder Judiciário.....406
4.3 Fomento a um fortalecimento de pertencimento de classe?.....417

4.4 A inversão do ônus da prova em favor do uberizado.....431
4.5 Cobertura previdenciária mais abrangente.....435
4.6 É preciso um novo estatuto profissional?..... 440
4.7. O direito à informação e a cidadania digital dos trabalhadores uberizados.....446

Considerações finais.....458

Bibliografia.....452

LISTA DE ABREVIATURAS

Ac (Acórdão)
ACT (Autoridade para as Condições do Trabalho)
ADPF (Ação de Descumprimento de Preceito Fundamental
ANAMATRA (Associação Nacional da Magistratura do Trabalho)
Art. (Artigo)
BIRD (Banco Internacional para Reconstrução e Desenvolvimento)
CCOO (Comisiones Obreras)
CCT (Convenção Coletiva de Trabalho)
CDC (Código de Defesa do Consumidor)
CF/88 (Constituição da República Federativa do Brasil de 1988)
CLT (Consolidação das Leis Trabalhistas)
CPC (Código de Processo Civil)
CPT (Código de Processo do Trabalho)
CT (Código do Trabalho de Portugal)
CTPS (Carteira de Trabalho e Previdência Social)
DSR (Descanso Semanal Remunerado)
EM (Estado-membro)
EMs (Estados – membros)
EPI (Equipamento de Proteção Individual)
EUA (Estados Unidos da América)
FGTS (Fundo de Garantia por Tempo de Serviço)
FMI (Fundo Monetário Internacional)
GPS (Global Positioning System)
IBGE (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística)
Ipea (Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada)
INSS (Instituto Nacional do Seguro Social)
JT (Justiça do Trabalho)
LER (Lesão por Esforço Repetitivo)
MEI (Micro Empreendedor Individual)
MSCiv (Mandado de Segurança de natureza cível)

MPT (Ministério Público do Trabalho)

MTE (Ministério do Trabalho e Emprego)

NCC (Nolegio com conducente*)*

OCDE (Organização para a Cooperação e o Desenvolvimento Econômico).

ODS (Objetivo de Desenvolvimento Sustentável)

Op. Cit (Obra citada)

OIT (Organização Internacional do Trabalho)

ONU (Organização das Nações Unidas)

p. (página)

PJ (pessoa jurídica)

PL (projeto de lei)

RE (Recurso Extraordinário)

REMIR (Rede de Estudos e Monitoramento da Reforma Trabalhista).

RGPD (Regulamento Geral de Proteção de Dados)

RR (Recurso de Revista)

RSR (Repouso Semanal Remunerado)

STJ (Superior Tribunal de Justiça)

STF (Supremo Tribunal Federal)

TFUE (Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia)

TJ (Tribunal de Justiça da União Europeia)

TRC (Transporte Rodoviário de Cargas)

TRT (Tribunal Regional do Trabalho)

TST (Tribunal Superior do Trabalho)

TVDE (Transporte Individual e Remunerado de Passageiros em Veículos Descaracterizados a partir de Plataforma Eletrónica)

TVDERAA (Regime Jurídico da Atividade de Transporte Individual e Remunerado de Passageiros em Veículos Descaracterizados a Partir de Plataforma Eletrónica na Região Autónoma dos Açores)

UGT (União Geral dos Trabalhadores da Espanha).

UE (União Europeia)

LISTA DE FIGURAS E TABELAS

CAPÍTULO I

1. As fases da Revolução Industrial.....23
2. A ideia de trabalho …..... 27
3. Fases do Direito do Trabalho.....32
4. Funções do Direito do Trabalho.....38
5. Fases do Capitalismo..... 41
6. Capitalismo sólido x Capitalismo líquido..... 47
7. A Diretiva 2019/1159.....54
8. Taylorismo x Fordismo..... 72
9. Objetivos da OIT.....104
10. A Sociedade do Cansaço..... 114
11. Consumo colaborativo x Economia do compartilhamento.....128

CAPÍTULO 2

1. Os modelos de Estado.....174
2. Estado Liberal x Estado Neoliberal.....177
3. Estado Social x Estado Neoliberal.....177
4. Estado Neoliberal.....184
5. Relação de emprego.....,,...186
6. Diferenças de contrato.....194
7. Art. 12 A do Código de Trabalho português.....211
8. Poderes do empregado.....215
9. Subordinação jurídica.....216
10. Subordinação objetiva x subjetiva.....218
11. Teses da descaracterização de vínculo.....227
12. Princípios fundamentais/Declaração da Filadélfia.....248

CAPÍTULO 3

1. Medidas provisórias brasileiras na pandemia.....284

2. Conceitos de empresas de aplicativo.....289
3. Precariedade laboral.....304
4. Requisitos da renda mínima.....306
5. Propostas brasileiras.....310
6. Renda básica x Salário social.....316
7. Precariedade na uberização.....322

CAPÍTULO 4

1. Soluções propostas na investigação.....366
2. Ideias de resolver a uberização.....343
3. Objetivos da Diretiva.....351
4. Acordo Provisório do Parlamento Europeu.....359
5. Categorias na Espanha.....370
6. Pilares da OIT.....391
7. Heterogeneidade dos uberizados.....399
8. Dificuldades de pertencimento de classe.....420
9. Marketing das plataformas.....424
10. Categoria dos trabalhadores.....442
11. Acordo Provisório na UE.....448

Visão Geral do Tema

Trabalho vem da palavra latina “tripalium” que “era o nome que se dava não só a um instrumento de tortura, mas também uma espécie de arado e uma máquina de bater o trigo” (VIANA 2021;21).

O labor humano foi continuamente transformado ao longo da História. A sua composição sofreu alteração diante dos novos processos de produção e do avanço das tecnologias nas mais diversas fases de Revolução Industrial que, por sua vez, possuem o potencial de deteriorar algumas relações trabalhistas.

O direito do trabalho, portanto, surge como importante ramo jurídico com múltiplas funções, entre elas, ser capaz de frear as injustiças sociais e, principalmente, buscar a equalização nas relações econômicas entre quem presta o trabalho e quem faz uso dessa prestação (empregado e empregador), a propiciar o máximo da aplicação do axioma jurídico de igualdade nas relações laborais.

Independentemente da sua esfera protetiva, tem-se como ramo tutelar da relação de emprego e do mercado de trabalho, com influência direta na economia mundial para que continue em pleno funcionamento numa sistemática cíclica entre trabalho, consumo e mercado, através da regulamentação por leis sociais e de direito econômico, num equilíbrio necessário.

A grande temática do Direito do Trabalho, dessa feita, é permitir que esses ciclos e suas respectivas Revoluções respeitem a dignidade humana de quem entrega sua mão de obra em troca de um salário, mediante a proteção dos direitos básicos que se pode denominar como PATAMAR CIVILIZATÓRIO MÍNIMO, na expressão do Ministro do Tribunal Superior do Trabalho brasileiro e uma das maiores referências desse ramo no ordenamento brasileiro, DELGADO (2020).

Um dos objetivos mais importantes do mencionado ramo jurídico é manter a civilização das relações laborais para que empregado e empregador, no desempenho das obrigações e deveres dessa relação, exerçam em sua plenitude a dignidade humana sem prejuízo do poder diretivo.

No caso especial do fenômeno conhecido como uberização, objeto da presente investigação, constata-se a propagação da hipérbole da ideia do empreendedorismo ou da

liberdade de trabalhar sem um patrão visível, mediante a construção de uma ilusão de independência financeira e gerencial em toda a cadeia produtiva em relação ao empregado.

Como consequência, no fenômeno da uberização, constata-se o distanciamento do âmbito de proteção do direito do trabalho e, por sua vez, dos direitos sociais, na medida em que os próprios empregados não desenvolvem, num primeiro momento, a ideia de pertencimento de classe e, portanto, compreendem que não regidos pela legislação laboral tradicional.

A importância do presente estudo reside, entre outros, nos impactos globais desse novo mundo do trabalho, destacando-se, em capítulo específico, os acontecimentos sociais e consequências jurídicas no período durante e após a pandemia do novo coronavírus e dos contratempos provocados pelas transformações econômicas, em que se reforçou a ideia de precarização das relações laborais.

Registre-se que as crises econômicas que aprofundam o desemprego e o fracasso dos empregos formais possuem intervenção substancial nos rumos do estudo da uberização, na medida em que se torna uma espécie de refúgio daqueles que não possuem opção de trabalho e como forma de aquisição rápida de pecúnia.

Nesse contexto, os trabalhadores das plataformas digitais são os novos operários da Quarta Revolução Industrial conhecidos como infoproletários e adentram no cenário construído da Quinta Revolução, ainda em construção.

Assim, com apenas um clique no seu celular/telemóvel, o trabalhador das plataformas digitais já estão aptos a começar a sua atividade, vivenciando uma espécie de “admirável mundo novo” na ideia de empreendedorismo para a execução de suas atividades.

Nessa conjuntura da uberização do trabalho, verifica-se a sonegação injustificada parcial ou absoluta de direitos trabalhistas como forma de diminuir os gastos empresariais e aumentar os lucros das empresas que utilizam as mencionadas plataformas.

A erosão dos direitos fundamentais, especialmente, os trabalhistas, surge no desempenho de atividades dessas plataformas, pois negada, num primeiro plano, a caracterização de uma relação de emprego entre as partes mediante a troca de uma remuneração insuficiente com jornadas extensas de labor e sem o resguardo da cobertura previdenciária do Estado.

No mesmo azo, surge a importante análise da relação de emprego com moldes nos

conceitos atuais e, destacadamente, os pressupostos da relação, especialmente, quanto à subordinação jurídica e como esta se apresenta no cenário da 4a Revolução.

Diante disso, cada um dos pressupostos serão analisados com base na visão contemporânea e no âmbito da uberização, referente ao labor nas plataformas digitais.

A subordinação jurídica, em especial, exige a sua releitura diante de novas formas de controle da mão de obra, denominada de panóptico digital, na medida em que se torna possível controlar determinadas condutas de forma invisível sem necessidade da presença física de um chefe.

Na subordinação jurídica hodierna, o desenvolvimento tecnológico, nos termos da inteligência artificial, dos algoritmos, permite com que as empresas proporcionem maior controle e monitoramento direto e indireto das atividades dos obreiros através da automatização das decisões, inclusive, para a contratação e dispensa de mão de obra, num constante gerenciamento de risco.

Com a ideia de subordinação algorítmica, surge, na nossa investigação, a ideia de um novo modelo de recrutamento de trabalhadores mediante as ferramentas abusivas das políticas de marketing promovedoras da ideia de que eles não são autênticos empregados, mas sim parceiros ou autônomos e empreendedores de negócios capazes de proporcionar uma situação financeira confortável.

Na leitura de diversos estudos correlacionados ao tema da investigação, verifica-se que a exploração da mão de obra galga novos contornos no capitalismo cognitivo e tecnológico mediante a utilização maciça do controle silencioso pelos algoritmos, sem a contrapartida da transparência dos critérios manejados.

Nessa subordinação, comandam-se as formas de trabalho nas plataformas digitais que conduzem à formação da reputação digital do trabalhador e, por sua vez, torna-se refém dessa nova subordinação e desprovido, em grande parte, do pertencimento de classe social.

A internet e a inteligência artificial continuam em crescente ebulição formando referidas relações de trabalho com um contingente cada vez maior de trabalhadores engajados numa ilusão de liberdade.

Esse é o cenário desenhado pela Revolução 4.0 e são consideráveis as consequências econômicas, sociais e jurídicas. Por isso, destacam-se como objetivos do presente estudo:

Entender o contexto da relação de emprego dessas conexões trabalhistas tratadas entre plataformas digitais e os uberizados, por exemplo, os entregadores de refeições ou itens de supermercado e diversos de acordo com a demanda, motoristas de aplicativos etc.;
Estabelecer o perfil desses trabalhadores cibernéticos, através de análise teórica e leitura de pesquisas de campo já realizadas em outros estudos acadêmicos, especialmente, no Brasil;
Verificar quais alternativas protetivas podem ser atribuídas a referidos profissionais que sofrem os impactos da precarização dos direitos trabalhistas mediante o comportamento passivo no âmbito de um novo tipo de subordinação: a algorítmica.

Para tais fins, mister compreender o momento vivenciado na contemporaneidade com a sociedade do cansaço e a do rendimento após enveredar pela análise das fases da Revolução Industrial.

Registra-se a peculiaridade que a temática representa no Brasil diante do alto número de desempregados que recorrem ao trabalho uberizado, principalmente, com a pandemia da COVID 19, pois muitos brasileiros perderam os empregos formais. E efeito similar ocorre na União Europeia, do qual Portugal também foi objeto de investigação com especial destaque.

Ressalte-se que o objetivo da pesquisa não se exaure na empresa UBER, embora se estenda, num primeiro momento, à referida empresa, pois se refere ao "carro – chefe" do fenômeno que nasceu com a economia do compartilhamento.

Dessa feita, o objetivo primordial é verificar o labor junto às plataformas digitais de uma forma geral, até porque a dinâmica é similar, partindo-se para as empresas de *delivery* de refeições e mercadorias.

A presente investigação possui a pretensão de ser um estudo mais completo e, portanto, analisar-se-á a uberização como fenômeno que urge por análise em diversas vertentes.

Além disso, a revisão da literatura e os estudos não se limitam ao âmbito jurídico, mas se buscou maior comprometimento com análises econômicas e sociológicas, nas respectivas proporções que o estudo exige e com as ponderações específicas ao tema.

Abordar-se-ão as principais dificuldades para garantia de direitos trabalhistas mínimos a essa categoria que sofre as consequências, entre outras, da ausência de sentimento de pertencimento de classe, enfraquecendo-os.

Por ora, *ab initio*, tratar-se-á de apontar os novos conceitos que a Revolução Cibernética trouxe ao direito do trabalho.

Afinal, o Direito do trabalho e os direitos humanos consolidam-se, são essenciais, primordiais em qualquer sociedade civilizada, constando-se em diplomas internacionais, dos quais se exemplifica no artigo 23 da Declaração Universal dos Direitos Humanos, de 1948; na Resolução 34/46, de 1979, da Assembleia Geral da Organização das Nações Unidas (ONU) e, ainda, os artigos 6, 7 e 8 do Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, de 1966.

Não se pode olvidar, ainda, na missão da Organização Internacional do Trabalho, mediante o conceito do trabalho digno e Agenda da ONU (Organização das Nações Unidas) 2030 para o Desenvolvimento Sustentável que consiste em alcançar o pleno emprego e produtivo e o trabalho decente para todos, nos termos do objetivo 08 da aludida Agenda, a ser pontuado.

Em idêntico prisma, o legislador constituinte português, em 1976, alçou no artigo 58 o direito ao trabalho, destacando-se que "todos têm direito ao trabalho" e que ao Estado incumbe "promover a execução de políticas de pleno emprego". E, prosseguiu, no artigo 59, ao afirmar são direitos dos trabalhadores, entre outros, uma retribuição "a garantir uma existência condigna".

Ao assegurar direitos mínimos aos trabalhadores, garantindo que eles sejam tratados como seres humanos, e não como mercadorias ou meras peças da engrenagem produtiva, o direito do trabalho atua na concretização da própria dignidade da pessoa.

Por isso, a legislação que for surgindo no decorrer da elaboração da investigação, bem como os julgados de relevância que forem emitidos ou que já foram publicados serão utilizados como relevantes pontos de partida para a explanação e consolidação das ideias pretendidas.

E, no contexto contemporâneo de arranjos de trabalhos flexíveis, surge a uberização como um dos reflexos dessa organização produtiva, demonstrando-se toda a execução das atividades que se inserem no lucro das empresas de plataformas digitais e de uma relação

jurídica entre as partes.

Ao lado disso, existem as concepções de *flexissegurança* que demonstram a crise de identidade do direito do trabalho ao enfrentar, entre outros, a problemática da uberização, tendo com enfoque humanista que a dignidade jamais pode deixar de ser um importante fundamento.

Diante disso, apresenta-se o tema, com suas justificativas teóricas e com a metodologia quantitativa e qualitativa com a revisão do conteúdo bibliográfico, doutrinário e jurisprudencial disponível sobre a temática com a constatação nas referências bibliográficas, mediante pesquisa documental e descritiva.

CAPÍTULO I. AS FASES DA REVOLUÇÃO INDUSTRIAL E AS PLATAFORMAS DIGITAIS

1. Introdução

Pode-se afirmar que existem, no mínimo, quatro fases da Revolução Industrial em diferentes momentos históricos a serem abordados nesse capítulo. Após, tratar-se-á da estreita relação da 4a Revolução Industrial com o fenômeno da uberização e a apresentação do conceito das plataformas digitais.

Registre-se que já existe a expressão "5a Revolução Industrial", mas a investigação se mostra interessante na perspectiva da 4a Revolução ou Revolução 4.0. Além disso, a expressão "industrial" não se limita ao setor secundário (industrial/fabril), alargando-se para compreender o setor terciário, como a execução/prestação de serviços.

Menciona-se, na atualidade, acerca da existência da Quinta Revolução que se refere, em suma, da integração de sistemas ciber-físicos, inteligência artificial, big data e Internet das Coisas (IoT).

Dessa maneira, prevê-se a permissão de uma interação mais precisa e eficiente entre os seres humanos e as máquinas. É uma evolução da indústria 4.0 e um dos seus focos é equilibrar a tecnologia robótica à inteligência humana.

Portanto, previamente, é mister a contextualização da evolução do trabalho enquanto atividade humana, as funções do direito do trabalho, seu respectivo papel na sociedade, a sua conexão com o princípio de dignidade do indivíduo, o trabalho decente/digno e a própria noção de trabalho.

Afinal, o trabalho acompanha o ser humano desde sempre, transmudando-se e evoluindo em suas perspectivas diante das mudanças culturais e históricas no decorrer dos séculos, independentemente de trabalho ser livre ou escravo, surgindo a classe trabalhadora.

Na expressão de MATTOS (2019;145), a classe trabalhadora "não foi pensada num gabinete de estudos filosóficos, mas, sim, desde as primeiras décadas do século XIX".

Num primeiro aspecto, a análise da atividade laboral em si é dissociada do direito do trabalho, pois o labor sempre existiu. Todavia, não foi contemporânea com o surgimento do direito do trabalho.

Na concepção de GAIA (2022; 75), “a existência do direito do trabalho somente foi possível, tal como hoje concebemos a partir do reconhecimento da liberdade do trabalho”. Nesse sentido, DRAY (2022;17) comenta:

> Quer em termos sociais, quer em termos económicos, quer em termos jurídicos, é inegável a importância do Direito do Trabalho. O contrato de trabalho é um dos mais utilizados e massificados na atual sociedade. A grande maioria das pessoas, à escala global, presta atividade laboral e aufere rendimentos provenientes do seu trabalho, indispensável para o seu sustento e o de sua família. O trabalho subordinado, por sua vez, é titulado pelo contrato de trabalho. O contrato de trabalho é de, resto, um dos mais importantes fatores de exclusão da pobreza e é um poderoso instrumento de mobilidade social, de afirmação da cidadania e do livre desenvolvimento da personalidade, no que este tem de melhor. Cidadãos livres e esclarecidos são, também, cidadãos independentes. O rendimento do trabalho, decorrente do contrato de trabalho, é um importante instrumento para a independência económica e a autossuficiência dos cidadãos.

A assertiva acima se justifica, pois o Direito também é objeto cultural, nos termos de CASTILHO (2021;17) e instrumento influenciador da sociedade (e também influenciado por ela numa simbiose constante), principalmente, no enfoque das relações trabalhistas e de como o sistema de produção, na evolução da História, comportou-se com a mão de obra posta à disposição do mercado.

No âmbito jurídico, destaca-se a posição do direito do trabalho, pois nasceu como importante ramo jurídico capaz de frear as injustiças sociais e, teleologicamente, buscar uma equalização nas relações econômicas entre quem presta o trabalho e quem faz o uso dessa prestação.

RIFKINS (2004;03), inclusive, menciona que “a civilização tem se estruturado, em grande parte, em função do conceito de trabalho”. Revela-se como “o direito social por autonomásia”, na expressão de PÉREZ (2002; 288). E, ainda, como um “direito das massas”, dito por EDELMAN (2016; 20).

É importante abordar essa visão de como eram as relações de trabalho nos séculos passados e como foram se desenvolvendo, sem perder de vista as raízes da subordinação jurídica, um dos centros de atenção do presente estudo.

Afinal, o mundo sofreu e continua em constantes transformações sociais, econômicas e políticas com reflexos imediatos no Direito do Trabalho e as diversas fases da Revolução

Industrial desde a 1ª até a atual, do qual pode-se ilustrar da seguinte forma:

As fases da Revolução Industrial

1a Revolução Industrial	Desenvolvimento da máquina a vapor
2a Revolução Industrial	Desenvolvimento da energia elétrica
3a Revolução Industrial	Propagação do uso de computadores
4a Revolução Industrial	Big data, "plataformização" das relações laborais com a utilização da inteligência artificial
5a Revolução Industrial	Interconexão entre os seres humanos e a IA, além de tecnologias avançadas

As relações, portanto, estão se tornando cada vez mais digitais. Passemos à evolução da atividade laboral.

1.1 A evolução do trabalho

A ideia de trabalho é, historicamente, compreendida como espécie de fardo, uma obrigação do qual as pessoas se submetem para manter o sustento (muitas vezes, a única possibilidade), independentemente de uma conexão emocional positiva com a atividade desempenhada, englobando as mais diversas atividades e os seus setores.

Por isso, EDELMAN (2016;86) analisa:

> (…) Porque, consequentemente, toda produção social é fruto de um "trabalho" humano, ao qual se atribui, como diz Marx, uma "força sobrenatural de criação". "Pois precisamente do condicionamento natural do trabalho segue-se que o homem que não possui outra propriedade senão sua força de trabalho torna-se necessariamente, em todas as condições sociais e culturais, um escravo daqueles que se apropriam das condições objetivas do trabalho".

Na realidade, para a maioria da população mundial, o labor é a única forma de conseguir o sustento, desde os primórdios, associado às ideias de dor, castigo, sofrimento e tortura, e, considerada atividade de secundária relevância, na medida em que os nobres e senhores feudais evitavam o trabalho, pois não precisavam ser castigados tal como ocorria com os demais membros da sociedade à época.

MARX (2013;120) trata sobre a atividade laboral nos seguintes termos:

> Como criador de valores de uso, como trabalho útil, o trabalho é, assim, uma condição de existência do homem, independente de todas as formas sociais, eterna necessidade natural de mediação do metabolismo entre homem e natureza, e, portanto, da vida humana.

ARENDT (2005; 15) traz conceitos relevantes sobre labor e trabalho, do qual se inclui no nosso estudo:

> O labor é a atividade que corresponde ao processo biológico do corpo humano, cujos crescimento espontâneo, metabolismo e eventual declínio têm a ver com as necessidades vitais produzidas e introduzidas pelo labor no processo da vida. A condição humana do labor é a própria vida.
> O trabalho é a atividade correspondente ao artificialismo da existência humana, existência está não necessariamente contida no eterno ciclo vital da espécie e cuja mortalidade não é compensada por este último. O trabalho produz um mundo "artificial" de coisas nitidamente diferente de qualquer ambiente natural. Dentro de suas fronteiras habita cada vida individual, embora esse mundo se destine a sobreviver e a transcender todas as vidas individuais. A condição humana do trabalho é a mundanidade.

Na História mundial, a escravidão foi a primeira forma de trabalho organizado na sociedade, destacando-se o papel do Egito com a construção de grandes templos e as famosas pirâmides que usaram mão de obra de pessoas com liberdade suprimida.

Nesse modelo organizacional, o empregador detinha exclusivamente os meios de produção e não negociava a mais – valia. Na verdade, inexistia remuneração. Por isso, nas lições de CAVALCANTI (2021; 135), "a gênese da escravidão é a propriedade" e "a negação da condição de ser humano".

O "trabalhar" era, assim, nessas primeiras fases da História mundial, a situação destinada a todos aqueles que não tinham condições financeiras para o auto sustento e que estivessem à berlinda do Estado, submetendo-se a toda forma de condição imposta.

Posteriormente, surgiu o Estado Selvagem.

Na época dos agrupamentos rudimentares em tribos, havia a divisão simples do trabalho entre homens e mulheres, mediante uma "relação espontânea de aptidão e força" e "numa forma primitiva de divisão das atividades", na narrativa de CAVALCANTI (2021; 23).

Os nobres e os sacerdotes não trabalhavam no sistema manual pesado, exercendo atividades de cunho mais intelectivo. Nessa contextualização, alimentou-se a ideia de discriminação no trabalho manual e intelectual. Por isso, os atos manuais de desempenhar o labor era considerado como castigo e de somenos relevância na sociedade.

Avançando-se nas fases históricas, existe o importante destaque doutrinário sobre a regulamentação de algumas profissões na Idade Antiga, e, posteriormente, na Idade Média com as corporações de ofício, a partir do século XII, com um grupo organizado de produtores em que os mestres eram os dirigentes, detentores de privilégios, surgindo três níveis perceptivelmente identificáveis: aprendizes, companheiros e mestres.

Registre-se, pela relevância, a posição de CAVALCANTI (2021;27) que o "traço substancial da escravidão não significa que os escravos tenham recebido tratamento uniforme ao longo da história". Da fase escravocrata, passou-se à servidão, prosseguindo CAVALCANTI (2021;15):

> (…) O declínio da sociedade feudal e o alvorecer do capitalismo não significaram a consagração da humanidade e da liberdade a todos os seres humanos. Representaram, na verdade, a perpetuação de suas ausências, agora remodeladas e ajustadas aos anseios do capital. Como continuidades metamorfoseadas, a opressão, a tirania e a violência permanecem nas sociedades contemporâneas nas mais variadas formas de exploração: a mesma coisa de ontem se dá hoje, porém sob as cortinas da modernidade.

Nesse azo, a situação da condição humana na Idade Média continuava precária e desrespeitosa, mas em grau menos acentuado do que ocorrido na Idade Antiga, pois a liberdade do indivíduo não era suprimida, registrando-se que a liberdade pessoal de contratar permanecia cerceada, através das Corporações de Ofícios[1].

[1] Sobre o tema, GAIA comenta: *As corporações de ofício dos artesãos não representavam, contudo, manifestações de trabalho livre, em razão do sistema adotado para o funcionamento e organização interna corporis. Esses organismos corporativos eram estruturados em modelos compostos por trabalhadores com identidade profissional, e que eram segmentados em três classes: os mestres, os companheiros e os aprendizes. Na hierarquia das corporações de ofício, os mestres ocupavam o posto mais alto de destaque na organização. Competiam aos mestres estabelecerem as rotinas e a disciplina do trabalho no âmbito da corporação, bem com os ensinamentos das profissões dos aprendizes. Os mestres eram os detentores do conhecimento da atividade, das ferramentas de trabalho e dos demais meios necessários à produção de bens e de serviços.* GAIA, Fausto Siqueira. Uberização do trabalho: aspectos da subordinação jurídica disruptiva. 3A edição revista, atualização e ampliada. Editora Lumen Juris. Rio de Janeiro, 2022, p. 14. E continua GAIA (Op cit., p. 15): *Estabeleceram as corporações de ofício verdadeiras relações de subordinação entre os aprendizes e os mestres. Os mestres eram os detentores dos meios de produção, o que incluía as ferramentas de trabalho que fossem desenvolvidas pelos companheiros e aprendizes no trabalho. Incumbia aos mestres, ainda, o estabelecimento de normas internas da*

Na Idade Média, com os feudos, existia submissão nas relações, sem contraprestação pecuniária direta (ou seja, sem pagamento de salários), sendo direcionada parte da produção do vassalo (o subordinado) para o suserano (o subordinante). A institucionalização do trabalho ainda não existia.

O trabalho assalariado, mediante o trabalhador "livre", tal como conhecido hoje, surgiu, timidamente, na Idade Moderna, com o advento da relação laborativa baseada na liberdade e na autonomia da vontade do trabalhador, adentrando-se na era do contratualismo.

E, nessa fase histórica, foram suprimidas as corporações de ofício que representaram tão bem a Idade Média pela Lei francesa Le Chapelier de 14 de junho de 1791[2].

Com a evolução da ideia de trabalho, na Idade Moderna, passou-se a abordar a conexão interdependente com as noções de Estado Liberal, Social e Neoliberal, que será explanada com detalhes no próximo capítulo.

O Estado Liberal, em um primeiro momento, apresentou-nos as leis do livre mercado que passaram a desenvolver na sociedade com consequências em todos os aspectos.

Com isso, a economia tinha plena liberdade para organizar os meios de produção e disponibilizar ao mercado consumidor a sua matéria – prima (vigoravam as leis invisíveis do mercado de Adam Smith, por exemplo).

Nesse tipo de Estado, destaca-se no âmbito trabalhista, o surgimento das primeiras fábricas e o abandono do trabalho escravo e de servidão, pois não eram interessantes para o sistema econômico que se pretendia fixar.

Afinal, era preciso que houvesse consumo dos produtos fabricados e os trabalhadores precisavam comprar. Isso somente era possível mediante o pagamento de salários.

Por isso, o trabalho assalariado surgiu como um mecanismo de sustentação do sistema capitalista que tem como base o consumo (quanto maior o consumo mais forte se torna o sistema produtivo), podendo até soar irônico e contraditório, mas o direito do trabalho surge como um freio (eficaz?) do capitalismo numa simbiose constante.

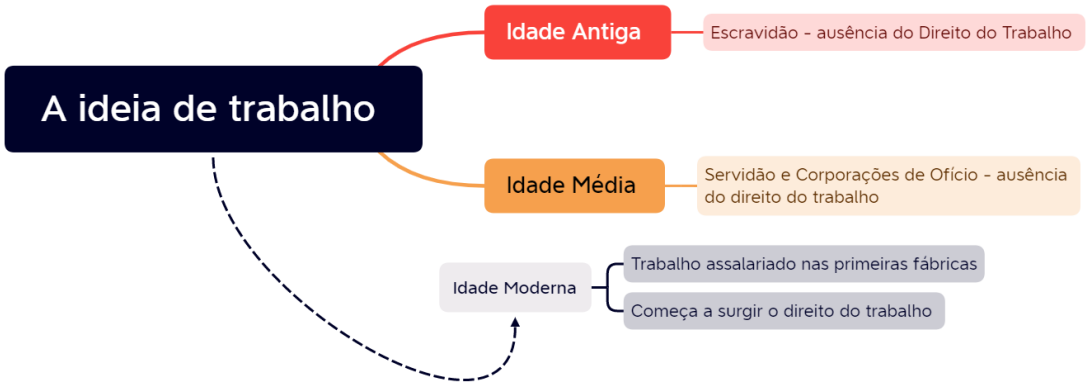
Importante analisar sob o enfoque do mapa mental a seguir:

---

corporação, no campo da disciplina e da própria execução do trabalho. Os frutos da produção do trabalho realizado pelos companheiros e aprendizes pertenciam aos mestres, cabendo apenas àqueles o pagamento de uma contraprestação pela atividade realizada.

[2]GAIA (Op.Cit; p.17) explicou com detalhes: *Os entraves propiciados pelas corporações de ofício impulsionaram que essas espécies de organização do trabalho fossem combatidas pela burguesia e, futuramente eliminadas, por ocasião das Revoluções dos séculos XVIII. A Lei Le Chapelier de 1791, editada pela Revolução Francesa, aboliu as corporações de ofício. A fragmentação das corporações impactou diretamente as relações de trabalho entre os trabalhadores e os detentores dos meios de produção.*

(Título: 1. A ideia de trabalho)



(1- A ideia de trabalho no decorrer da Idade Antiga, Média e Moderna)

EDELMAN (2016;118) apresenta a análise cirúrgica sobre o trabalho ao dispor que não há democracia trabalhista para o patronato. Segundo o estudioso, há dois lados: um dos lados é a liberdade do trabalho e do outro, a luta de classes. Conclui, por derradeiro, que "a liberdade de trabalho é a expressão do direito de propriedade *no* próprio trabalho".

Em sentido mais radical, prossegue EDELMAN (2016;19) quando afirma que "não existe o direito do trabalho, mas um direito burguês que se ajusta ao trabalho, ponto-final". E sustenta que o direito operário é uma espécie do direito burguês para o operário, haja vista que o seu sustentáculo é a manutenção do sistema.

Assim, inicia-se a institucionalização do direito laboral. E, por sua vez, o direito do trabalho surge como os freios aos abusos cometidos contra o operariado. Continua EDELMAN (2016; 69) sobre os fundamento dessa institucionalização:

> Considerando que em nossa época é inegável que o direito positivo impõe obrigações aos empregadores, enquanto estão em seu terreno e em seus edifícios; que é *próprio do direito do trabalho* pôr limites a seu abuso. Em outras palavras, o direito do trabalho se tornará esse conjunto de regras que permitiriam aos trabalhadores tornarem-se "homens" em seu trabalho. O que o tribunal nos propõe, de fato, é fazer respeitar *no* trabalhador os direitos do homem, que se apresentariam assim como um limite aos abusos do direito de propriedade.

AMADO (2022;29), na doutrina portuguesa, contextualiza com propriedade o surgimento do direito do trabalho:

> Produto tardio da Revolução Industrial, nascido a pensar na fábrica e no operário, o Direito do Trabalho cresceu muito ao longo do século XX, abriu-se a novas realidades, terceirizou-se, sofreu o choque da revolução tecnológica. Nesse processo, o âmbito subjetivo do Direito do Trabalho ampliou-se consideravelmente – a fábrica é substituída pela empresa, o operário pelo trabalhador, a dependência económica pela subordinação jurídica - indo muito para além do seu protótipo tradicional, da matriz fabril que esteve na sua gênese. Ora, esta mesma ampliação subjetiva veio a colocar em crise a unicidade, se não mesmo a unidade, do ordenamento jurídico – laboral. A expansão importou, inevitavelmente, uma certa diversificação regimental. O processo de laboralização de dadas relações jurídicas (pense-se, p ex, na estabelecida pelos desportistas profissionais ou pelos profissionais de espetáculos) acarretou a correspondente especialização de regimes.

Em similar sentido, registra-se a posição da portuguesa doutrinadora MOREIRA (2021;11):

> O Direito do Trabalho é, como se sabe, um produto tardio é certo, da 1a Revolução Industrial, bem como da revolução burguesa, de que a francesa é emblemática e paradigmática. O Direito do Trabalho surgiu no contexto de fábrica, no contexto da 1a Revolução Industrial, mas atualmente é muito mais amplo, englobando várias atividades e setores. O Direito do Trabalho internacionalizou-se, tornou-se global, sendo um dos setores do ordenamento jurídico que, pela sua própria natureza, é mais exposto à influência das mudanças tecnológicas. O Direito do Trabalho é um ramo do Direito na verdade, que está constantemente sujeito a um processo de mudanças devido à intervenção de inúmeros fatores de diversa natureza, onde as inovações tecnológicas e o aumento da produtividade e da competitividade marcam a presença constante. Pode dizer-se, até mesmo, que este ramo do Direito é um dos mais permeáveis às mudanças, e, por isso, é muito reativo, havendo quem o compare a uma espécie de sismógrafo.

Na evolução dessas perspectivas, o trabalho, hodiernamente, é um direito humano fundamental que urge por proteção na qualidade de direitos sociais. DELGADO (2020;345) assinala em continuidade com a linha argumentativa do presente estudo:

> A notícia histórica examinada apenas confirma o nítido posicionamento sócio – histórico contemporâneo da relação empregatícia. Somente a partir do processo de surgimento do trabalho

> juridicamente livre, em finais da Idade Média, como um dado intenso, relevante e crescente; somente, tempos depois, com a dinâmica de construção da sociedade industrial urbana – que reconectou aquele trabalhador ao sistema produtivo, por meio de uma nova modalidade de relação jurídica, que iria se tornar dominante (a relação de emprego) – em síntese, somente a partir desse quadro contextual complexo é que se firmaram as condições para a consumação da nova relação jurídica empregatícia. Por essas razões, é que a pesquisa sobre a caracterização da relação de emprego é essencialmente uma pesquisa em torno de modernidade, uma investigação sobre elementos e dinâmicas muito próprios à contemporânea sociedade capitalista originada no Ocidente.

LEITE (2022;41) trata do assunto no seguinte aspecto no âmbito constitucional brasileiro:

> O direito ao trabalho, além de direito humano, é também direito fundamental, mormente em nosso sistema jurídico, porquanto positivado na Constituição Federal, sendo, portanto, tutelado pelo direito constitucional, ora como princípio (e valor) fundamental do Estado Democrático de Direito (CF, art. 1, II, III e IV), ora como direito social (CF, artigos 6 e 7), ora como valor fundante da ordem econômica, que tem por finalidade assegurar a todas as existências digna, conforme os ditames da justiça social, observado, dentre outros, o princípio da busca do pleno emprego (CF, art. 170, VIII).
> É preciso esclarecer, desde logo que não é qualquer trabalho que deve ser considerado um direito humano e fundamental, mas apenas o trabalho que realmente dignifique a pessoa humana. Fala-se, assim, em direito do trabalho digno ou ao trabalho decente como valor fundante do ordenamento jurídico, político, econômico e social.

NASCIMENTO (1989;25) prossegue:

> Nos tempos atuais, o trabalho é um direito: o direito ao trabalho. Esta afirmação não é recente. É encontrada em Montesquieu e Rousseau. Há, portanto, uma preocupação com o direito ao trabalho, cujo fundamento maior é o próprio direito à vida. O ser humano, para viver, precisa prover a sua subsistência. Para fazê-lo depende do trabalho. Logo, o trabalho é um direito. É o direito que todo ser humano tem de converter a própria atividade em ganho de subsistência pessoal e familiar. O direito ao trabalho está relacionado com o direito à vida e à subsistência.

MOREIRA (2021;11), novamente, preceitua em expressivas linhas:

> O Direito do Trabalho atual saiu dos *muros da fábrica,* adaptando alguns das suas regras para facilitar a criação de emprego, passando

> também a ser denominado, por vezes, de Direito do Emprego, visando proteger o trabalhador, não só no centro do trabalho, mas também no mercado de trabalho, assumindo a ideia de que, para fortalecer a situação do trabalhador no centro de trabalho, também é necessário fortalecer a sua situação no mercado de trabalho.

Além da contextualização histórica exposta pela doutrina anteriormente citada, o direito do trabalho tornou-se, justificadamente, preocupação em nível internacional com a sua menção em diversos diplomas, destacando-se a Declaração Universal dos Direitos Humanos, de 1948, a seguir:

> Toda a pessoa tem direito ao trabalho, à livre escolha do trabalho, a condições equitativas e satisfatórias de trabalho e à proteção contra o desemprego. Todos têm direito, sem discriminação alguma, a salário igual por trabalho igual. Quem trabalha tem direito a uma remuneração equitativa e satisfatória, que lhe permita e à sua família uma existência conforme com a dignidade humana, e completada, se possível, por todos os outros meios de proteção social. Toda a pessoa tem o direito de fundar com outras pessoas sindicatos e de se filiar em sindicatos para defesa dos seus interesses.

Nesse diapasão, destaca-se a posição de CASTELO (2017;73):

> O direito como fenômeno cultural não prescinde de valores, daí a finalidade do direito do trabalho é de assegurar a melhoria da condição social do trabalhador, aliás, o princípio protetor é o seu princípio fundamental.
> O verdadeiro direito trabalhista considera que o objeto do contrato é uma pessoa (o trabalho humano), e, assim, impõe uma relação entre dois sujeitos e não entre sujeito e objeto.
> Logo, os direitos trabalhistas são emancipatórios da sociedade em face do mercado, e, portanto, ponto central do sistema de tutela do ser humano na pós-modernidade (sólida ou líquida).

O artigo 31 da Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia dispõe que todos os trabalhadores têm direito a condições de trabalho saudáveis, seguras e dignas, a uma limitação da duração máxima do trabalho e a períodos de descanso diário e semanal, bem como a um período anual de férias pagas.

Imperioso destacar a transcrição dos artigos 6, 7 e 8 do Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, de 1966, adotada pela Resolução n.2.200-A (XXI) da Assembleia Geral das Nações Unidas, em 16 de dezembro de 1966 e ratificada pelo Brasil em 24 de janeiro de 1992:

> Artigo 6º
> §1. Os Estados Membros no presente Pacto reconhecem o direito de toda pessoa de ter a possibilidade de ganhar a vida mediante um trabalho livremente escolhido ou aceito e tomarão medidas apropriadas para salvaguardar esse direito.
> §2. As medidas que cada Estados Membros no presente Pacto tomará, a fim de assegurar o pleno exercício desse direito, deverão incluir a orientação e a formação técnica e profissional, a elaboração de programas, normas técnicas apropriadas para assegurar um desenvolvimento econômico, social e cultural constante e o pleno emprego produtivo em condições que salvaguardem aos indivíduos o gozo das liberdades políticas e econômicas fundamentais.
> Artigo 7º
> Os Estados Membros no presente Pacto reconhecem o direito de toda pessoa de gozar de condições de trabalho justas e favoráveis, que assegurem especialmente: 1.Uma remuneração que proporcione. no mínimo, a todos os trabalhadores: 2. Um salário equitativo e uma remuneração igual por um trabalho de igual valor, sem qualquer distinção; em particular, as mulheres deverão ter a garantia de condições de trabalho não inferiores às dos homens e perceber a mesma remuneração que eles, por trabalho igual; 3. Uma existência decente para eles e suas famílias, em conformidade com as disposições do presente Pacto;
> 4. Condições de trabalho seguras e higiênicas;
> 5. Igual oportunidade para todos de serem promovidos, em seu trabalho, à categoria superior que lhes corresponda, sem outras considerações que as de tempo, de trabalho e de capacidade;
> 6. O descanso, o lazer, a limitação razoável das horas de trabalho e férias periódicas remuneradas, assim como a remuneração dos feriados.

Em nível da União Europeia, FERNANDES (2019;11-12) aponta sobre a natureza jurídica do trabalho assalariado, objeto do direito trabalhista[3]:

> O trabalho assalariado (e a noção de trabalhador que lhe está implícita) é encarado pelo Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia (TFUE) – assim como pelos Tratados que o precederam – numa dupla perspectiva: como factor de produção e como actividade indissociável da pessoa que o presta no âmbito de uma relação de trabalho. Enquanto elemento econômico, o trabalho é objecto de uma disciplina dirigida à formação de um mercado europeu de trabalho

[3]FERNANDES, por exemplo, tratando sobre os efeitos do acórdão Allonby que atravessou a interpretação do atual art. 157 da TFUE assinalou: *Em conformidade com esta jurisprudência, o TJ considera que a qualificação pelo direito nacional de determinada pessoa como trabalhador independente (figura que, por exclusão, engloba o prestador que não é qualificado como trabalhador subordinado) não impede que a mesma seja considerada trabalhador para efeitos daquele artigo do TFUE, "se a sua independência apenas por fictícia, ocultando assim uma relação de trabalho na acepção deste artigo"*.
FERNANDES, Francisco Liberal. O conceito de trabalhador no direito social comunitário. 1 a edição, outubro 2019. GESTLEGAL, outubro 2019, p. 27.

> através da consagração a liberdade de circulação dos trabalhadores no interior da União (art. 45 e s. do TFUE). Trata-se de uma regulamentação que constitui um dos fundamentos ou pilares em que a assenta a própria construção do mercado interno e que tem como finalidade primordial abolir, em diversos Estados – membros (EMs) e relativamente aos cidadãos comunitários (trabalhadores e respectivas famílias), todas as discriminações fundadas na nacionalidade, na medida em que constituem medidas susceptíveis de afectar direta ou indiretamente o exercício daquela liberdade (art. 18 do TFUE).

Em continuidade, existe, no entanto, uma discussão importante acerca de que o próprio conceito de trabalhador no direito comunitário não é unívoco (FERNANDES 2019; 15) que traz uma relevante controvérsia que atinge em cheio os uberizados:

> Com efeito, o conceito de trabalhador em direito comunitário não é unívoco, antes varia segundo o domínio de aplicação em causa. Perante a inexistência de um código ou de uma lei geral sobre o trabalho comunitário, aquela noção apresenta subdivisões de seu conteúdo, correspondentes, nomeadamente, ao direito de livre circulação dos trabalhadores, ao regime de coordenação dos sistemas de segurança social dos trabalhadores migrantes, à igualdade de tratamento, a transferência de trabalhadores etc.

Registre-se a posição brasileira e sistemática em que DELGADO (2020) aponta quatro fases históricas do direito do trabalho, destacando-se:

Fases do Direito do Trabalho

1. Manifestações incipientes ou Esparsas (inicia-se com a expedição do Peels Act, em 1802);
2. Sistematização e Consolidação (estende-se de 1848 até após a 1a Guerra Mundial, com a criação da OIT e a Constituição de Weimar, ambos em 1919);
3. Institucionalização do direito do trabalho (logo após a 1a Guerra Mundial);
4. Crise e Transição do Direito do Trabalho (abrange o final do século XX e primeiras décadas do século XXI).

Por derradeiro, nessa breve abordagem, aponta-se a era digital em que o Direito do trabalho enfrenta desafios atuais para harmonizar com as exigências do mercado liberal e proporcionar condições dignas aos obreiros[4].

[4]MOREIRA pondera a discussão atual com os seguintes termos: *Perante este Direito do Trabalho na Era*

Não se pode posicionar o direito do trabalho numa submissão total ao capitalismo e olvidando o bem-estar coletivo, inclusive, será um dos pilares nas soluções do capítulo quarto. Deve-se, principalmente, compreender que esse ramo jurídico existe para garantir o desenvolvimento da cidadania social do trabalhador.

Logo, é um direito para o trabalho, conforme a lição de MOREIRA (2021;11).

Nessa linha argumentativa, ABRANTES (2018;181) arremata:

> A relação de trabalho é uma relação assimétrica, uma relação de poder - sujeição, com uma maneira de ser peculiar, que não pode ser vista como simples relação de troca trabalho – salário, antes devendo a legislação do trabalho preocupar-se acima de tudo com a compensação do desequilíbrio que afecta a posição do trabalhador. O que, de facto, se encontra em causa no direito do trabalho, a sua questão fundamental, é a pessoa humana, a pessoa do trabalhador e os seus direitos. A sua dignidade e a sua liberdade (concreta, não abstracta). É essa a sua problemática central.

Apesar dessa faceta "camaleoa" do direito do trabalho às mudanças no decorrer do século, isso não implica plena submissão sem viés crítico contínuo, principalmente, no mundo digital que se apresenta. O direito, em si é dinâmico e, com maiores razões, o ramo juslaboral, influenciado diretamente por ciências como a Sociologia e a Economia, daí porque o estudo da presente investigação é multidisciplinar.

Nesse aspecto, REDINHA (2008;331) aponta:

> Se antes os institutos jurídico – laborais se contentavam com a regulamentação do trabalho entre o momento da celebração e o da extinção do contrato, agora exige-se que o Direito do Trabalho estrategicamente se reinvente para atenuar o custo económico que representa ou para acomodar novas configurações da relação de trabalho, como o trabalho temporário, o intermitente ou o *job – sharing*, configurações essas que possibilitam a adaptação do volume

---

Digital, onde, por vezes, o pensamento económico campeia e contempla o trabalho e o trabalhador como um mero fator de produção, como uma mercadoria, coisificando ou reificando a pessoa humana, desconhecendo o significado do trabalho para a pessoa, tanto como fonte de dignidade e satisfação, como também como meio de assegurar as necessidades pessoais e familiares, ignorando que pode ser uma forma de exploração e frustração, defende-se um Direito do Trabalho forte, justo e resiliente. É necessário, diria, até urgente, perante esta revolução digital antecipar o futuro e começar já hoje a alteração do Direito do Trabalho, através de um compromisso social que beneficie trabalhadores e empregadores através, por exemplo, de acordos com os parceiros sociais para identificar maneiras de melhor conciliar a vida profissional com a vida familiar, de uma melhor flexibilização dos tempos de trabalho que satisfaça, também, as necessidades dos empregadores, ou através da intensificação e da melhoria da formação ao longo da vida que é, sem dúvida, a melhor resposta para um mundo do trabalho que está constantemente em mutação muitas incógnita, incomoda em quê e para quê.. MOREIRA, Teresa Coelho. Direito do Trabalho na era digital. Coimbra, Almedina, 2021. p.15.

> da mão de obra presenta na empresa às solicitações da procura. À *lean production* alia-se o *lean job*.
> Quer isto dizer que o Direito do Trabalho deixou uma fase de certa passividade para passar a desempenhar um papel promocional do emprego. Hoje, espera-se que a normatividade laboral não constitua um entrave a uma gestão puramente financeira da mão de obra, mas, mais do que isso, que favoreça a manutenção ou a criação de novos postos de trabalho, numa orientação que fez já nascer o receio da transformação do Direito do Trabalho num Direito do Emprego.

E, assim, estabelecida a relação do direito do trabalho com a atividade laboral, desenvolver-se-á, nos próximos passos, as funções desse ramo jurídico social.

1.2 As funções do direito do trabalho

Um dos objetivos mais importantes do direito do trabalho é proporcionar a civilidade das relações laborais para que os sujeitos exerçam, em sua plenitude, a dignidade de pessoa humana, como menciona LEITE (2022;51-52).

Uma das funções mais importantes é diminuir as discrepâncias econômicas que naturalmente surgem das partes da relação laboral: empregado e empregador. Mas não é só. Também há as funções sociais, conservadoras, coordenadoras e tutelar.

Diante disso, FERNANDES (2014;25) contempla:

> Fala-se, por isso, da normal debilidade contratual do trabalhador, consistente na desvalorização da sua vontade real no processo de formação do contrato. Em muitos casos, essa vontade tende a ser distorcida pela pressão da necessidade ou pelo receio de desvantagens várias, quando não se vê a expressão útil reduzida à mera adesão a uma proposta, seja ela individualizada ou integrada por cláusulas contratuais gerais.
> A função mais correntemente atribuída ao Direito do Trabalho é, justamente, a de *"compensar a debilidade contratual originária do trabalhador, no plano individual"*.

ABRANTES (2018; 59) estipula:

> A preocupação essencial do Direito do Trabalho – a função principal a exigir-lhe hoje – e deve ser, por isso, a tutela desses direitos: quer dos direitos fundamentais específicos dos trabalhadores, *maxime* dos seus direitos colectivos – como a liberdade sindical, o direito de contratação colectiva e a greve-, no fundo, aqueles direitos configuram a vertente colectiva deste pois não preencheria a sua

> própria função social, quer dos direitos de cidadania, que o trabalhador conserva, como pessoa e como cidadão, quando conclui o contrato e entre na empresa.

Ou seja, o "direito do trabalho não está ao serviço da liberalização dos mercados, devendo tentar corrigir as inevitáveis consequências antissociais do livre do jogo do mercado", na explicação de MOREIRA (2021;15).

E na visão de EDELMAN (2016; 72-74), o direito do trabalho é posto como um direito qualitativamente diferente do direito burguês que serve à classe operária. E prossegue que os operários têm o direito de "pensar", "de expressar-se", de "informar-se".

DELGADO (2020;55-61) aborda as funções do direito do trabalho, destacando o seu papel de contenção do capitalismo em seu escopo de extrair o máximo de lucro nas atividades produtivas.

O prestigiado doutrinador brasileiro aborda, ainda, a função de "melhoria das condições de pactuação da força de trabalho na ordem socioeconômica" e destaca as funções centrais do Direito do Trabalho como "o caráter modernizante e progressista, do ponto de vista econômico e social", uma "função política conservadora" e "função civilizatória e democrática", tudo em prol da dignidade da classe operária.

Aprofundando essas funções que possuem destaque essencial no papel da intervenção do Estado na uberização, tema do presente estudo, oportuno destacar na íntegra a posição de DELGADO (2020; 60-61):

> Retornando-se o exame das funções juslaborativas gerais, é evidente que seria ingenuidade negar-se que o Direito do Trabalho não tenha, também e de modo concomitante, uma *função política conservatória.* Este existe à medida que esse ramo jurídico especializado confere legitimidade política e cultural à relação de produção básica da sociedade contemporânea. O reconhecimento dessa função, entretanto, não invalida o diagnóstico de que a normatividade autônoma e heterônoma justrabalhista é que assegurou, ao longo dos dois últimos séculos, a elevação do padrão de gestão das relações empregatícias existentes e do próprio nível econômico conferido à retribuição paga aos trabalhadores por sua inserção no processo produtivo.
>
> Cabe acrescer-se, por fim, a *função civilizatória e democrática,* que é própria do Direito do Trabalho. Esse ramo jurídico especializado tornou-se, na História do Capitalismo Ocidental, um dos instrumentos mais relevantes de inserção da sociedade econômica de parte significativa dos segmentos sociais despossuídos de riqueza material acumulada, e que, por isso mesmo, vivem, essencialmente do seu próprio trabalho. Nesta linha, ele adquiriu o caráter, ao longo dos

> últimos 150/200 anos, de um dos principais mecanismos de controle e atenuação das distorções socioeconômicas inevitáveis do mercado e sistema capitalistas. Ao lado disso, dentro de sua função democrática e civilizatória, o Direito do Trabalho consumou-se como um dos mais eficazes Instrumentos de gestão e moderação de uma das mais importantes relações de poder existentes na sociedade contemporânea, a relação de emprego.

No caso da função social (de máxima importância dentre as outras), o direito do trabalho enaltece o valor social, tanto que no Brasil, há previsão expressa, conforme o artigo 1, III, da CF/88. Enaltece-se o direito ao trabalho como um direito de pessoa para que ela possa se satisfazer em todos os aspectos de sua vida.

A função conservadora tem o escopo de conservar o movimento operário em contentamento com os direitos conferidos, evitando-se movimentos grevistas constantes ou de conflitos entre o operariado e a classe dominante.

Tem-se a função coordenadora em que busca conciliar os interesses do capital e do trabalho, equilibrando-os nas relações travadas entre as partes. Nesse sentido, busca-se coibir os excessos do empregador mediante a utilização dos princípios da proporcionalidade e da razoabilidade.

Destaque-se que as aplicações principiológicas do direito do trabalho devem alcançar tanto as relações assalariadas como as não assalariadas, em intercâmbio com o direito civil, como, à guiza de exemplo, o meio ambiente de trabalho saudável, a remuneração justa, as pausas para descanso etc.

É por isso que, independentemente do enquadramento jurídico da situação do uberizado, são garantidos o exercício dos direitos da personalidade do trabalhador.

Na função tutelar ou protecionista, tem-se a proteção e a correspondente defesa dos principais direitos trabalhistas para a classe obreira evitando abusos e opressões do capital quanto ao desempenho de atividades por aqueles que só possuem sua mão de obra para fins de recebimento de salários e conseguirem sobreviver.

LEITE (2022;51-52) menciona a função tutelar/defensiva do direito do trabalho representando a concepção da doutrina brasileira majoritária:

> Finalmente, a função tutelar, defendida pela maioria dos juslaboristas pátrios, é aquela que visa proteger a parte fraca na relação empregatícia: o empregado. Filiamo-nos a esta corrente doutrinária,

> uma vez que a gênese do direito do trabalho é realmente estabelecer um arcabouço jurídico, ou seja, um sistema jurídico fundado em princípios, regras e valores destinados a proteger e promover a melhoria das condições sociais, econômicas e ambientais do trabalhador e de sua família (CF, art. 7, caput). Não é por outra razão que os autores referem o princípio tutelar como específico deste ramo da árvore jurídica.
> A função tutelar do direito do trabalho visa, enfim, sobretudo sob a perspectiva dos direitos humanos e do direito constitucional, corrigir as desigualdades sociais, econômicas, ambientais e políticas entre os atores representantes do capital e do trabalho, por meio de um sistema normativo de proteção jurídica ao cidadão trabalhador.

Oportuno acrescentar a importância do direito do trabalho no contexto do sistema econômico para fins de resguardar a dignidade do obreiro. Nesse azo, WANDELLI (2012;51) aponta:

> A prestação entregue pelo trabalhador ao disponibilizar sua força de trabalho leva consigo, inseparável, a pessoa do trabalhador, o trabalho vivo. A separação entre tempo de trabalho e tempo de vida é, portanto, mera negação da vida no trabalho. E a ausência de possibilidade de trabalho é a ausência de possibilidade de vida digna. Por isso, a proteção jurídica do trabalho é essencial para a proteção e o respeito à dignidade humana. Portanto, uma constituição e um direito constitucional que não estejam intensamente vinculados ao mundo do trabalho estão alheios à vida concreta da maioria das pessoas.

Destaca-se, por oportuno, importante função trazida por MOREIRA (2021; 67) que mencionou:

> (…) Assim, a sua função continua a ser de corrigir os erros redistributivos do mercado e do sistema de livre empresa, controlando e condicionando as decisões organizativas empresariais, embora deva fazê-lo sem ignorar o interesse legítimo do empregador para a consecução dos seus objetivos económicos protegidos constitucionalmente.

Assim, as funções do Direito do Trabalho devem ser levadas em consideração ao tratar do tema da uberização, na medida em que um dos centros de nosso estudo é a caracterização como autêntica relação de emprego, submetida, portanto, ao direito tutelar.

Por sua vez, FERNANDES (2014; 27) acrescenta a "função padronizadora", no sentido de "garantir uma certa padronização das condições do uso da força de trabalho". E aduz:

> (…) Essa padronização tem um duplo efeito regulador: condiciona a concorrência entre as empresas, ao nível dos custos do factor trabalho; e limita a concorrência entre trabalhadores, na procura de emprego e no desenvolvimento das relações de trabalho.
> Nesse sentido se tem dito que o ordenamento laboral actua à margem do mercado e, não raro, contra o mercado. Ele limita a plena flexibilidade no uso do trabalho que decorreria do livre funcionamento das leis do mercado, tendo como contrapartida a salvaguarda de uma certa ordem social no domínio das relações económicas.

Nesse raciocínio, balizar as funções do direito laboral é exercício hermenêutico de relevante importância. E assim, podemos sintetizar como as principais funções, conforme a visão de CASSAR (2022;12):

Funções do direito do trabalho

Tutelar
Econômica e Retificadora dos erros redistributivos do mercado
Coordenadora ou pacificadora
Conservadora
Política e Social

Passa-se a abordar a relação com o sistema capitalista e, a seguir, o capitalismo de plataformas.

1.3 O capitalismo e o Direito do Trabalho

Em relação ao sistema econômico capitalista, ressalte-se que se comportou de forma peculiar em cada fase da revolução industrial. Há, inegavelmente, uma constância nesses dois assuntos, haja vista que o Direito do Trabalho teve a difícil missão de frear os impulsos do sistema liberal e os excessos da liberdade de iniciativa.

Assim, na análise da situação jurídica, a uberização deve ser analisada sob a ótica de que na ponderação da liberdade de iniciativa com a função social do contrato, deve-se

compreender que na divergência de interesses individuais e coletivos, deve prevalecer o último.

Na verdade, a uberização é um aprofundamento da divisão de trabalho.

Como já dito por GAIA (2022;11) ao sopesar a liberdade de iniciativa e o valor social do trabalho, "o antagonismo é meramente aparente, já que representam estes princípios as faces de uma mesma moeda".

CASSAR (2022;12) menciona o cenário de abusos cometidos antes da proteção laboral:

> Assim, a prática de que "contrato faz lei entre as partes" colocava o trabalhador em posição especial de barganha que, em face da necessidade, acabava por aceitar todo e qualquer tipo de cláusula contratual, submetendo-se às condições desumanas e degradantes. Crianças e mulheres eram exploradas em condições insalubres e perigosas, com salários aviltantes em jornadas extremamente dilatadas, sem qualquer descanso, seja diário, semanal ou anual. Daí a necessidade de um novo sistema legislativo protecionista, intervencionista, em que o Estado deixasse a sua apatia natural e comum, sua inércia e tomasse um papel paternalista, intervencionista, com o intuito de impedir a exploração do homem pelo homem de forma vil.

Na relação entre capitalismo e o trabalho, importante trazer à baila que "a relação de exploração aparece entre operário enquanto assalariado que vende sua força de trabalho e o capitalista enquanto detentor do capital monetário", na lição de MATTOS (2019;31) e na abordagem clássica de MARX (2013; 124):

> Todo trabalho é, por um lado, dispêndio da força humana de trabalho em sentido fisiológico, e graças a essa sua propriedade de trabalho humano igual ou abstrato ele gera o valor das mercadorias. Por outro lado, todo trabalho é dispêndio de força humana de trabalho numa forma específica, determinada à realização de um fim, e, nessa qualidade de trabalho concreto e útil, ele produz valores de uso.

EDELMAN (2016;27) aborda a linha tênue que separa o capitalismo e o direito do trabalho, demonstrando-se que a igualdade sugerida para as partes na relação com os limites do Estado Liberal é uma ilusão.

Aliás, CAVALCANTI (2021; 87-88) já afirmou que "no capitalismo, é inconteste que a relação entre capital e trabalho é extremamente desigual" e que "toda a classe trabalhadora

está, em alguma medida, subordinada às determinações do capital".

Esse questionamento do passado se mostra mais atual que antes, haja vista que os algoritmos passam a comandar muitas das relações trabalhistas no âmbito do que se chama de capitalismo líquido e tecnológico, que serão abordados posteriormente.

E, por isso, ímpar o comentário de EDELMAN **(**2016; 27):

> Vendo as coisas de perto, não sabemos muito bem como e sob que formas jurídicas precisas se opera a extração de mais – valor. E essa semi-ignorância nos cega para a própria força dessas formas, para a sua eficácia concreta e ideológica. Por exemplo, sabemos verdadeiras em que o contrato de trabalho está ligado ao capital e como direito de propriedade está ligado ao contrato do trabalho?
> Não sabemos nada verdadeiramente, afora as banalidades com que nos acumulam: o contrato de trabalho introduz uma "falsa" igualdade entre as partes, a "vontade" do operário é uma "ficção"...trivialidade com que nos contentamos preguiçosamente por falta de ir ver na prática como as coisas se passam de fato.

DELGADO (2020; 97) traz importante esclarecimento acerca da origem do direito do trabalho e sua relação com o capitalismo, substituto do sistema feudalista, uma das bases de interpretação na análise do fenômeno da uberização:

> O Direito do Trabalho é produto do capitalismo, atado à evolução histórica desse sistema, retificando-lhe distorções econômico – sociais e civilizando a importante relação de poder que sua dinâmica econômica cria no âmbito da sociedade civil, em especial no estabelecimento e na empresa.
> A existência de tal ramo especializado do Direito supõe a presença de elementos socioeconômicos, políticos e culturais que somente despontaram, de forma significativa e conjugada, com o advento e evolução capitalistas.
> Porém o Direito do Trabalho não apenas serviu ao sistema econômico deflagrado com a Revolução Industrial, no século XVIII, na Grã-Bretanha; na verdade, ele fixou controles para esse sistema, conferiu-lhe certa medida de civilidade, inclusive buscando eliminar as formas mais perversas de utilização da força de trabalho pela economia.

CASTILHO (2021;18) aponta a existência de três fases do capitalismo, sintetizadas a seguir:

Fases do Capitalismo

1a fase	Capitalismo Industrial dos séculos XVIII e XIX
2a fase	Capitalismo financeiro do século XX
3a fase	É o capitalismo Multidimensional no século XXI, culminando na 4a Revolução Industrial.

Esse contexto é importante para se compreender que o trabalho no século XIX era diferente do existente nos séculos XX e XXI, sendo que atualmente são regidos por um capitalismo tecnológico, conforme CASTILHO (2021;37), porém, mantendo o escopo de massificar o mercado de consumo e o excedente da mão de obra necessária. Por sua vez, o referido doutrinador destaca (2021;38):

> A verdade é que o capitalismo só consegue manter crescimento estrutural a longo prazo por meio de aumento da produtividade e da população, que deve consumir cada vez mais. E é isso que consegue equilibrar as contas. Vale dizer, o capitalismo continua precisando de trabalhador, seja para fornecer sua mão de obra, seja para consumir. Desde o final do século XIX, Paulo Lafargue já havia constatado que o "grande problema da produção capitalista não é mais o de encontrar produtores e decuplicar forças, mas descobrir consumidores, instigar seus apetites e criar-lhes necessidades fictícias.

Observou-se o sistema fordista, taylorista, economia de compartilhamento ou colaborativa[5], anteriores à era digital, em que os meios de produção precisavam ficar à disposição das demandas do capital e eram vistos no espeque da subordinação clássica.

Diante disso, torna-se necessário percorrer as revoluções industriais desde a 1a fase, com base no best-seller de Klaus Schwab, fundador e presidente do primeiro Fórum Econômico Mundial, que tem como base a Revolução 4.0, sustentando, principalmente, os

[5]MOREIRA (Op. Cit; p.28): *A economia colaborativa gera novas oportunidades, para todos, podendo dar um importante contributo para a criação de empregos, de regimes de trabalho flexíveis e de novas fontes de rendimento, desde que seja devidamente incentivada e desenvolvida de forma responsável. Contudo, como também salienta a Comissão Europeia, há vários problemas. Desde logo, a economia colaborativa levanta frequentemente questões no que diz respeito à aplicação dos quadros jurídicos em vigor, diluindo a tradicional distinção entre consumidor e fornecedor, trabalhador por conta de outrem e trabalhador por conta própria, prestação de serviços profissionais e não profissionais. Há que ter atenção, também, que se o aparecimento desta economia se baseia em mudanças tecnológicas, ela não é uma consequência nem direta, nem exclusiva delas, sendo mais o produto final de várias tendências que incluem estratégias de produção, a globalização, a promoção do empreendedorismo e do trabalho independente e o desenvolvimento das tecnologias digitais.*

aspectos mais importantes da industrialização sob a ótica do neoliberalismo pós-crise de 2008.

Atualmente, encontram-se os trabalhos *sub-humanos,* conforme CAVALCANTI (2021;17). O conceito destes é para tratar os obreiros que "são excluídos do sistema oficial de proteção estatal e que têm negada a própria humanidade: são os escravos contemporâneos".

Destaca-se, ainda, a tendência de transferência para os trabalhadores atuais "a responsabilidade de adquirir parte dos meios necessários à produção", na explicação de GAIA (2022; 312).

É, como nas palavras de MOREIRA (2021;189), o denominado "Admirável Ciber Mundo Novo do Trabalho", representando, ainda, nas palavras da doutrinadora lusa (Op. Cit, p. 192) "a nudez tecnológica do trabalhador" e os "oprimidos digitais".

Isso porque há uma autêntica automação dos dados, invadindo a privacidade dos trabalhadores numa nova forma de economia. Ainda nessa linha, CASTELO (2017; 20) afirmou:

> O fordismo foi um modelo de industrialização, de acumulação e regulação. O modelo fordista era um paradigma sobre o qual se erigia toda uma visão de mundo sobreposta à totalidade da experiência humana. A fábrica fordista – com a meticulosa separação entre projeto e execução, iniciativa e atendimento a comandos, liberdade e obediência, invenção e determinação, com estreito entrelaçamento dos opostos – foi sem dúvida a maior realização até hoje de engenharia social, orientada pela ordem. Naquele estágio de sua história conjunta, capital, administração e trabalho estavam, para o bem e para o mal, condenados a ficar juntos por muito tempo, talvez para sempre – amarrados pela combinação de fábricas enormes, maquinaria pesada e força de trabalho.

Nessa nova fase do capitalismo e do trabalho da era digital, surge a caracterização do trabalho uberizado, conforme o capitalismo de plataforma, a seguir.

Isso tudo propiciou a maior rapidez nas conexões, acompanhadas ou não de melhor qualidade de vida dos trabalhadores, que, por sua vez, assumiram jornadas extensivas de atividade laboral, com prejuízo ao direito à desconexão.

Nesse azo, HAN (2020;83) menciona:

> O sujeito de desempenho da modernidade tardia não se submete a nenhum trabalho compulsório. Suas máximas não são obediência, lei e cumprimento do dever, mas liberdade e boa vontade. Do trabalho,

> espera acima de tudo alcançar prazer. Tampouco se trata de seguir o chamado de um outro. Ao contrário, ele ouve a si mesmo. Deve ser um empreendedor de si mesmo. Assim, ele se desvincula da negatividade das ordens do outro. Mas essa liberdade do outro não só lhe proporciona emancipação e libertação. A dialética misteriosa da liberdade transforma essa liberdade em novas coações.
> A falta de relação com o outro provoca acima de tudo uma crise de gratificação.

O capitalismo tecnológico é tratado por diversos estudiosos da Revolução 4.0. Trata-se do avanço do capitalismo nas novas formas de organização do trabalho, incluindo a uberização mediante técnicas digitais e utilização dos algoritmos como forma de criar e manter a cadeia produtiva com maior rentabilidade.

Primeiro, surgiram os computadores e a robotização. Na sequência, vieram os algoritmos através das plataformas digitais e de mecanismos de IA (inteligência artificial), modificando as atuais formas de trabalho, como será analisado na sequência.

E sobre o relacionamento do Direito do Trabalho com essas novas temáticas, destaca-se a posição de DRAY (2022;20):

> O Direito do Trabalho do século XXI deve tratar, também, de novos temas por ora não regulados: a Inteligência Artificial e o uso de algoritmos, enquanto instrumentos de exercício do poder patronal, a proteção dos dados pessoais dos candidatos a emprego e dos trabalhadores, bem como o direito à confidencialidade na utilização da internet e do correio artificial. Quando se pergunta, em suma, na esteira da questão colocada pelos autores, GUY DAVIDOV e BRAN LANGILLE, se o Direito do Trabalho é uma *Timed-Out Idea*, ou seja, uma ideia já ultrapassada, ou se é uma *Timeless Idea*, ou seja, uma ideia ilimitada e intemporal, a nossa resposta é clara: a Ideia de Direito subjacente ao Direito do Trabalho, assente na proteção da parte mais fraca (proteção do trabalhador) e na tentativa de reequilíbrio negocial, é uma ideia intemporal, porque faz parte da matriz personalista do Direito.

Portanto, CASTILHO (2021;73) entende como uma das facetas do capitalismo moderno a produção de riqueza, especialmente, por meio de plataformas digitais gerenciadas por algoritmos e continua:

> O relatório "The Future of Jobs", publicado por ocasião do Fórum Econômico Mundial realizado em Davos, na Suíça, no ano de 2019, estima-se que até 2022, 75 milhões de empregos que podem ser deslocados por uma mudança na divisão do trabalho entre humanos e máquinas, enquanto 133 milhões de novos postos de trabalho surgirão

> com a Revolução Tecnológica em curso. Em que pese a boa notícia, não há muitas evidências de que isso se confirmará. O próprio relator alerta que essas estimativas e as premissas por trás delas devem ser tratadas com cautela. Tais números podem ser considerados muito mais exercício de futorologia ideológica que demonstrações concretas de uma realidade. (…) Em verdade, "as consequências da tecnologia são quase sempre imprevisíveis, e parte porque a tecnologia é complexa demais para se ter uma precisa análise futurística, especialmente quando se trata de prever o aumento ou não de vagas de trabalho a partir das consequências do mundo cada vez mais tecnológico. E, no transcorrer do tempo, sempre se estará sujeito ao imponderável. Certo é que, com a introdução de novas máquinas e a consequente mecanização e robotização por meio de tecnologia de ponta, o emprego na indústria foi se deslocando, ao longo do tempo, para o setor de serviços. E isso ocorreu em todos os países desenvolvidos.

Tais movimentos aceleraram a sociedade de informação e remodelaram os meios de produção econômica com o surgimento do desemprego tecnológico, quando o obreiro, após perder um posto de trabalho, tem dificuldades de retornar ao mercado competitivo.

Isso ocorre, principalmente, porque ele está desprovido de informação e conhecimentos para ingresso novamente no mercado, ficando à mercê de conjecturas de outros postos de trabalho oferecidos pelas plataformas digitais. É o analfabeto digital complementando o analógico.

Essas tecnologias de informação e comunicação proporcionaram e proporcionam perda de milhões de empregos em todo mundo nessa temática mais repaginada do capitalismo.

Por isso, as regras laborais urgem por atualização para atender essa novel realidade. Afinal de contas, tem-se a vivência de uma economia e de uma atividade disruptiva inseridas no *gig economy.*

ROQUE (2023;325) aponta:

> (…) O capitalismo digital e o da plataforma induz a um estado de desantropormofização do trabalho no qual o trabalho humano perde significado e existe uma tendência para a substituição do trabalho vivo pelo trabalho morto (trabalho maquínico), ou seja, o trabalho humano perde significado e o trabalho vivo torna-se um apêndice da máquina com a subsunção real do trabalho ao capital sob a regência algorítmica.

Esse impacto na vida da classe obreira foi crucial, pois a rotatividade dos

trabalhadores é uma das principais características nesse fenômeno da robotização e do capitalismo.

Isso gera uma insegurança nos modos de vida como reflexo da precariedade das condições de trabalho que, por sua vez, impacta toda a vida do trabalhador que não dispõe de segurança até mesmo para participar de programas de financiamento de habitação, por exemplo, pois não existe mais a ideia de empregos a longo prazo e mais estáveis.

RAMALHO (2020;73) acentua:

> Em suma, o modelo típico da empresa laboral cede o seu lugar a uma multiplicidade de modelos empresariais e a denominada relação de trabalho típica deixa de ser dominante para passar a ser apenas mais uma entre as diversas situações juslaborais e os diversos estatutos dos trabalhadores subordinados.
> Por outro lado, porque foram concebidos para um vínculo de trabalho que corresponde a um modelo rígido, hierarquizado e compartimentado, alguns regimes e institutos laborais menos elásticos têm dificuldade em se adaptar aos modelos de relações de trabalho emergentes.

A dinamicidade da tecnologia traz informações muito rápidas e cíclicas, com impactos na relação de trabalho. Ao mesmo tempo, valoriza-se o papel da empresa e da livre iniciativa, como já comentado anteriormente.

Porém, os mecanismos empresariais, nesse capitalismo de plataforma, deve ser norteado por princípios éticos, dos quais se inclui a proibição de promover o retrocesso social e a precarização das relações de trabalho.

Nesse contexto, destaca-se, sobretudo, a ideia do capitalismo líquido, em que somente o tempo de trabalho efetivo é remunerado, mas não o tempo à disposição, muito embora seja em prol do empregador também.

É uma forma de racionalizar os lucros do empregador em detrimento da disposição do trabalhador que, por sua vez, é incentivado a pensar como se fosse um empreendedor.

E, como consequência, nessa sociedade de velocidade da informação, em que o mercado urge por tempo líquido, os trabalhadores laboram até a exaustão.

Por isso, GAIA (2022; 209) apontou:

> O desenvolvimento de novas tecnologias impactou as formas de realização do trabalho humano, atribuindo novos contornos às relações jurídicas entre o empregado e o empregador. Ao longo da evolução do

> sistema capitalista de produção, foram observadas variações nos graus de dependência do capital em relação à utilização da força de trabalho.

Esse capitalismo financeiro torna o trabalhador ainda mais "esforçado" em seu mister, na busca de atingimento de metas cada vez maiores sob uma perspectiva de que precisa laborar sempre mais haja vista que o sistema exige que o próprio empregado se torne seu maior competidor numa perspectiva de "gameficação" das atividades, a ser desenvolvida posteriormente.

Nesse azo, SILVA (2019; 46) menciona:

> (…) Afinal, o trabalhador está tão ligado à tecnologia e tão acostumado que não mais se recorda de como é viver assim sem. Está com o seu tempo e modos de agir tão parcializado que o seu *modus operandi* é similar ao de uma máquina. Vale ressaltar, que o medo de maquinização do ser humano existe desde Marx, que pensava que com a mudança para a indústria o trabalhador acabaria alienado, uma vez que perderia todo o controle do seu labor, sendo obrigado a realizar tarefas monótonas e rotineiras, que o privariam do valor criativo.

É a sociedade neoliberal do desempenho, do qual HAN (2020; 15-16) desabafa:

> (…) Hoje, no entanto, é disseminada a ilusão de qualquer um, enquanto projeto que se esboça livremente, é capaz de uma autoprodução ilimitada. A "ditadura do proletariado" é, nos dias que ocorrem, estruturalmente impossível. Somos todos dominados por uma ditadura do capital.
> (…)
> Quem fracassa na sociedade neoliberal do desempenho, em vez que questionar a sociedade ou o sistema, considera a si mesmo como responsável e se envergonha por isso. Aí está a inteligência peculiar do regime neoliberal: não permite que emerja qualquer resistência ao sistema.

São criados, no caso das plataformas digitais, mecanismos para que o trabalhador continue sempre conectado ao sistema, prestando os serviços numa espécie de círculo vicioso, levando o proletariado a um esgotamento que não adoece somente a si, mas com impactos em toda a sociedade.

HAN (2020;17) arremata: "Atualmente, já não trabalhamos por causa de nossas próprias necessidades, e sim pelo capital".

Na toada do raciocínio, cite-se também EDELMAN (2016;70) um das consequências mais nefastas em termos de fortalecimento da classe obreira é o efeito de desconhecimento de exploração, pois “a melhor vontade jurídica não impedirá que a luta de classes subverta irremediavelmente o direito”.

Esse aspecto se torna importante, levando em consideração que o obreiro se vê sozinho em sua atividade diretamente relacionada em seu “mundo paralelo empresarial” sem compreender a real noção de onde está inserido e das consequências da ausência ou mitigação coletiva de direitos sociais.

Importante trazer à baila a ideia de capitalismo sólido baseado nas formas de trabalho tradicionais em que há o compromisso em se manter o obreiro nos postos de trabalho mediante uma subordinação clássica presente na 1a e na 2a Revolução Industrial e o remunerando por isso, bem como se computando as pausas e descansos.

CASTELO (2017) traz a distinção nas relações ocorridas no capitalismo sólido e líquido, do qual se elabora a tabela abaixo para melhor esclarecer, encaixando-se o fenômeno da uberização neste último:

Capitalismo sólido x Capitalismo líquido

Capitalismo sólido	Capitalismo líquido
Norteiam as linhas de trabalho sólido que são as tradicionais. Existe a aplicação e verificação dos contornos da subordinação jurídica clássica. O trabalhador aufere valor de salário em relação ao pacto firmado, sendo a questão do tempo irrelevante. Não há prestígio de relações intermitentes, mas sim prestigia, na prática e no ordenamento jurídico, a noção de relações de longo prazo. A regra é o contrato de trabalho por tempo indeterminado. Admite-se o contrato por prazo determinado ou terceirizado, mas mediante a reunião de pressupostos mais formais. O direito do trabalho tem um papel de freio necessário para conter os abusos. Ênfase nos direitos sociais. CASTELO (2017;20) menciona: A modernidade sólida era, de fato, também, o tempo do capitalismo pesado – do engajamento entre capital e trabalho tonificado pela mútua dependência. Os trabalhadores dependiam do emprego para a sua sobrevivência; o capital dependia de empregá-los para sua reprodução e crescimento.	Norteiam as linhas de trabalho líquido que são as contemporâneas, incluindo-se o uberizado. Existe uma nova ideia de subordinação, chamada de panóptica, em que não se identifica o controlador de forma clara. O trabalhador aufere valor de salário em relação que efetivamente labora (tempo líquido de prestação de tempo) e, assim, a questão do tempo é um ponto nevrálgico. Há prestígio de relações intermitentes, com vários postos de trabalho e sem compromisso a longo prazo. A fidelidade no posto de trabalho é elemento secundário. Pretende-se que direito do trabalho tem um papel de atraso nas relações jurídicas que se formam. Erosão dos direitos sociais. CASTELO (2017;25) menciona: Atualmente, na era do capitalismo líquido, o capital líquido e fluído se libertou, e não está mais fixado ao solo ou à fábrica e nem aos trabalhadores, ele viaja leve – apenas com a bagagem de mão, que inclui nada mais que telefone celular e computador portátil.

Passa-se, atualmente, no âmbito desse trabalho, a considerar na uberização as ideias do capitalismo líquido em que as relações de labor passam a ser mais voláteis e efêmeras, com a existência de vários postos de trabalho concomitantemente.

O capitalismo líquido, ao seu turno, gera, a médio e longo prazo, uma insatisfação do proletariado quanto ao comportamento patronal e social. Essa fluidez do movimento do trabalhador fá-lo oscilar entre diversos postos de trabalho.

CAVALCANTI (2021; 54) traz importante aspecto:

> Se a própria origem etimológica da palavra trabalho revela uma atividade humana despida de autodeterminação, seu significado no atual sistema de produção preserva a mesma essência: muito embora a maior parte dos indivíduos não esteja debaixo do chicote de um senhor, individualizado como pessoa, é a dependência social que tolhe a liberdade. E, assim, "todos obedecem ao ídolo invisível do sistema, o 'Grande Irmão' da valorização do capital, que os mandou para o 'tripalium'.

Essa faceta do capitalismo é uma das mais emblemáticas, pois considera o avanço da tecnologia como interferência direta nas relações de trabalho, principalmente, pela mudança na forma de exercer a subordinação, fazendo surgir a peculiaridade do capitalismo de plataforma, a seguir.

1.3.1 O capitalismo de plataforma[6]

Ainda considerando as noções do capitalismo tecnológico e líquido, com as atividades em plataformas digitais, observa-se que temos uma qualificadora com algumas nuances: o capitalismo de plataforma.

No século XXI, o capital se tornou mais dependente da mão de obra conhecida como DADOS em que conseguem se antecipar, manipular e influenciar as necessidades dos

[6]Trata-se de tema específico conforme obra de VIDIGAL, Viviane. Capitalismo de plataforma: as facetas e as falácias. Leme SP: Mizuno, 2023. Nessa obra, a doutrinadora traz especificação do sistema capitalista com as relações laborais das plataformas digitais, ressaltando que estamos numa zona cinzenta de regulamentação, sendo um fenômeno que urge por estudos, tal como ocorreu com a precarização do trabalho relacionados com empresas como Walmart (walmartização) e Mc Donalds (donaldização) em que houve, sob alegação de máxima produtividade, ofender os direitos laborais. Diante disso, observa-se um rigor maior exigido do trabalhador uberizado sem as devidas contraprestações no cenário neoliberal que aumenta mais ainda as desigualdades. E o nome de capitalismo de plataforma advém exatamente do novo proletariado de serviços na era digital e o ideário mistificador do empregado sem patrão mediante uma ideia ilusória do empreendedorismo.

consumidores, direcionando as atividades dos trabalhadores para atendimento da demanda.

Por sua vez, diretamente relacionado a esse item, o trabalho em plataformas digitais pode ser definido como uma forma de trabalho em que uma plataforma em linha, concilia e conecta um cliente que procura um determinado serviço e uma pessoa que presta esse serviço em troca de dinheiro.

É importante também esclarecer que podemos classificar em plataformas de dois modelos: 1) aquelas que trazem uma relação direta entre o proprietário do bem e o consumidor, tal como ocorre com o Airbnb; 2) as plataformas que fazem a intermediação da mão de obra com o consumidor final, como UBER, IFOOD, GLOVO, CABIFY etc.

E, assim, para o direito do trabalho e objeto deste estudo, estamos versando sobre as consequências e problemáticas dessa segunda espécie.

Não se trata de uma nova etapa do capitalismo, mas, na verdade, o desenvolvimento do sistema acima indicado com a uberização que se destaca pela contratação direta do trabalhador na venda de sua força produtiva.

Essa dinâmica se reflete na autonomização do contrato de trabalho, e, como consequência, gera a pulverização dos direitos sociais, proletarizando o setor de serviços, em que uma das matérias-primas são os dados (algoritmos) que servem a uma série de funções capitalistas.

VIDIGAL (2023;54) traz interessante análise:

> (…) Não se trata de um novo capitalismo, tampouco um outro capitalismo, sendo o mesmo sistema de produção capitalista de sempre. O nome se dá ao capitalismo adotando modelos organizacionais ancorados nas plataformas digitais, sendo a própria utilização das plataformas um resultado de uma concepção capitalista de tecnologia. (…)

Em idêntica ideia, CANT (2021; 101) adverte:

> (…) Em vez de uma transformação nas entranhas do mecanismo capitalista, o capitalismo de plataforma representa apenas uma mudança em sua superfície mais aparente. É importante entender essas alterações de composição, mas isso não significa que as regras do jogo tenham mudado por completo (…) Eles não lucram com a exploração do próprio trabalho – são forçados a comprar coisas para poderem trabalhar. No caso dos motoqueiros da Deliveroo, isso geralmente implica a assinatura de contratos de financiamento de juros altos e apólices de seguro que os obrigam a fazer pagamentos

> mensais por uma mercadoria que se desvaloriza rapidamente e se tornam um fardo impossível de carregar caso eles se vejam impedidos de trabalhar ou tenham sua motocicleta roubada (…)

No capitalismo de plataforma, o indivíduo é visto como capitalista e empresário de si mesmo, e, nesse aspecto, é como uma espécie de transferência da noção coletiva para o âmbito individual de responsabilização pelo sucesso ao vencer o desemprego. O uberizado é tratado como um empresário de si próprio.

GAIA (2022; 312) complementou:

> O capitalismo da sociedade da pós – moderna está em constante transformação, estimulada, agora, pela difusão e implementação de novas tecnologias nos modelos de negócios. A necessidade de ampliar a competitividade das empresas leva a reestruturação da produção (…) Em contrapartida, foi concedida pelo capital uma pseudoautonomia ao trabalhador, que passou a se enxergar como um empreendedor. A liberdade conferida à força de trabalho passou a ser programada pelos sistemas informáticos e tecnologias disruptivas, sem que com isso a subordinação jurídica tenha deixado efetivamente de existir.

Por isso, incentiva-se que o trabalhador rompa com os modelos tradicionais de assalariamento, através da firmação de novas figuras jurídicas que só mascaram a realidade.

Um dos pontos mais nevrálgicos é que tal ocorre com a licença do próprio Estado, tal como ocorreu com a figura do MEI (microempreendedor individual) no Brasil, implantada pela Lei Complementar 128/2008 e, em Portugal, pela noção do TVDE, a ser abordada no próximo capítulo, bem como a inclusão do artigo 12 – A do Código do Trabalho luso e, ainda, as alterações produzidas pela Lei 13/2023.

Em ambos os casos, incentiva-se a iniciativa privatística empresarial sem conferir o suporte dos direitos sociais, incentivando o empreendedorismo, e ideias como meritocracia e responsabilização exclusiva do indivíduo pelo fato dele estar inserido ou não no mercado sem ocupação laborativa.

Propaga-se a ideia de que empreender é sinal de sucesso e *status,* e, ainda, propicia nessa falácia de auto – estima a alheação de classe associativa ou sindical, por exemplo. Opta-se pelo fomento quanto à performance individual.

Nesse azo, VIDIGAL (2023; 81) assinalou:

> As empresas plataformas se apropriam simbolicamente do discurso empreendedorista como modelo de excelência e superação, tornando-o uma ferramenta importante para que elas preguem um comportamento competitivo e formatem o/a trabalhador/a para que ele/a apenas prossiga produzindo ininterruptamente a qualquer momento, fazendo a engrenagem capitalista rodar em maior eficiência e velocidade.

Juridicamente, torna-se um capitalismo muito confortável, na medida em que desloca o eixo de responsabilidade para o próprio indivíduo e, na hipótese fática, de existir algum sinistro, desloca ao Estado (e a nós, contribuintes do sistema) a responsabilização pelos prejuízos.

Abordar-se-á, oportunamente, que uma das "pedras de toque" é o empreendedorismo ou a noção que se propaga de suas vantagens. Nos termos de GAIA (2022;73), "o cibercapitalismo é marcado pela liquidez nas relações de trabalho e pela economia de compartilhamento".

EDELMAN (2016;95) traz a abordagem dos direitos sociais em um formato irônico que proporciona inúmeras reflexões, inclusive, na uberização trabalhista[7]:

> Essa fábula nasceu no fim do século XIX. Um "dia", tendo o econômico se tornado violento demais, o "humano" que se acha no coração de todo homem revolta-se contra tanta injustiça. A moral se dá conta da existência de uma comunidade humana, constituída e rede intersubjetiva. A ética volta a tornar-se o lugar onde os homens podiam se comunicar "olhos nos olhos". A "questão social" engendrou o homem moderno. A psicologia forneceu as categorias de base – envelhecendo, ela se torna até psicologia das profundezas -, o marginalismo, a dimensão econômica, a sociologia, a dimensão do grupo. A filosofia pôs a questão, ou a questão da natureza do que é, e o direito coroou o conjunto metamorfoseando-se em direito social. Pôde-se começar a falar de "conquistas" dos fracos sobre os fortes, e os direitos humanos tiveram um impulso insuspeito.

Nessa ideia, tem-se o labor em tempo instantâneo, com o trabalho humano e a figura

[7]O autor utiliza a referência para sua explicação em Pierre, Laroque, "Contentiuex social et juridcition sociale, Études et Documents du Conseil d'Etat, 1953, p. 23). Na visão positiva do empreendedorismo, destaca-se a posição de um empreendedor de uma plataforma famosa no Brasil e concorrente direta da UBER: a 99. Na obra VERAS, Paulo, mencionou: *Os empreendedores são uma tribo singular, verdadeiros motores de inovação e progresso. Estamos formando no Brasil uma comunidade que se apoia, troca experiências, evolui junto. Essas atitudes fortalecem o ecossistema de empreendedorismo e a nação como um todo. O impacto positivo para a sociedade é imenso. A vida, afinal, não é um jogo de soma zero. A 99 quebrou paradigmas no Brasil.* VERAS, Paulo. Unicórnio verde-amarelo: Como a 99 se tornou uma start-up de milhões. 1 ed. São Paulo: Porfolio-Penguin, 2020, p. 07.

do trabalhador perdem o destaque e o foco das relações. CASTELO (2017;28) menciona que o foco das preocupações passa a ser o consumidor e o obreiro, um ponto lateral na visão das plataformas.

Nos termos de SCOLARI (2023;99), "as plataformas coordenam todas as execuções individuais do trabalho". Por sua vez, há a tratativa da mão de obra de forma pendular. Num primeiro momento, o liberalismo.

Após, a necessidade de frear o capitalismo, com o Bem-Estar Social e, atualmente, o neoliberalismo, com o prestígio do hiperliberalismo e da hiperindividualização, nas lições de CASTILHO (2017;29):

> E, a consequência da hiperinvididualização é a corrosão e a desintegração da cidadania.
> O cidadão é uma pessoa que tende a buscar seu próprio bem-estar através do bem-estar da sociedade, enquanto o indivíduo hiperindividualista é indiferente em relação à causa comum, ao bem comum, à boa sociedade ou à sociedade justa.
> Na perspectiva da hiperindividualização, o único sentido ao denominado interesse comum é permitir que cada um satisfaça seus próprios interesses.

Com base nisso, o capitalismo de plataforma deve ser contido com as regulamentações da uberização e com as soluções a serem apresentadas no quarto capítulo.

1.4 O patamar civilizatório mínimo e o trabalho decente

O trabalho decente faz parte do patamar civilizatório mínimo, ou seja, "o mínimo necessário" para conferir legitimidade ao labor. Ou seja, é mister um conjunto mínimo de direitos para que o trabalho é visto como instrumento digno e efetivo para o indivíduo ter a completude de sobrevivência.

DELGADO (2020;257) aborda essa nomenclatura do patamar civilizatório mínimo, no Brasil, ao afirmar que são aqueles direitos de indisponibilidade absoluta, "quando o direito enfocado merecer uma tutela de nível de interesse público".

Nos termos doutrinários, compreende-se como o rol mínimo de valores sociais que devem ser concedidos ao trabalhador como garantidor do grau civilizatório da humanidade diante das conquistas históricas.

Tem-se no rol desses direitos, à guiza exemplificativa, o salário-mínimo, o registro da relação de emprego na carteira de trabalho, as medidas protetivas contra os acidentes de trabalho, bem como o respeito à dignidade e à imagem do trabalhador.

O patamar civilizatório mínimo é exatamente esse nicho de proteção de direitos sociais que concede garantias aos trabalhadores em relação à contraprestação digna no desenvolvimento de suas atividades.

Nessa mesma ilação, destaca-se SILVA (2019; 27):

> Nasce com o Direito do Trabalho a existência formalizada do Direito do Trabalho digno, como verdadeira essência do homem. Desse modo, percebe-se que a estreita relação entre o Direito do Trabalho e a Dignidade da Pessoa Humana, pois o trabalho necessita de proteção ao ser humano como uma condição essencial e deve ser capaz de melhorar a sua vida como indivíduo e tornar possível uma convivência digna em sociedade.

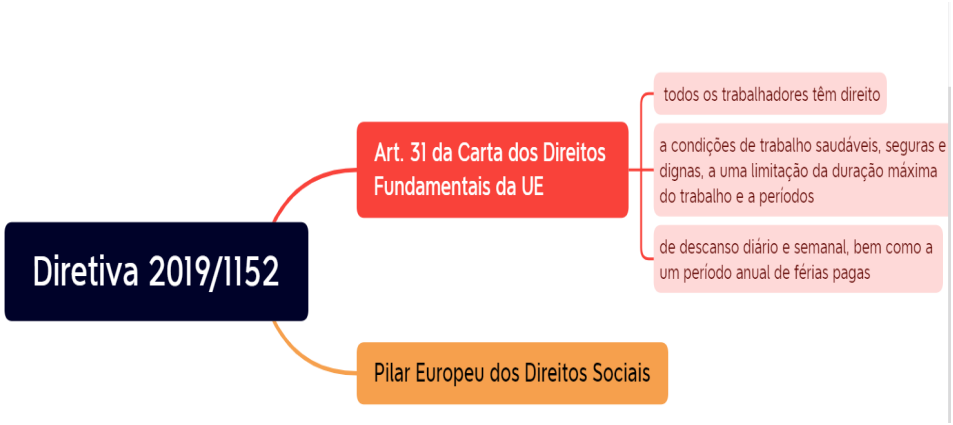
Registre-se que essa expressão contempla o piso mínimo de direitos sociais e trabalhistas prestigiados pela Organização Internacional do Trabalho (OIT) desde a sua criação em 1919. A missão precípua era a inclusão dos trabalhadores com direitos que devem ser respeitados.

Um dos considerandos da Diretiva (UE) 2019/1152 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 20 de junho 2019, relativa a condições de trabalho transparentes e previsíveis na União Europeia, é no sentido de fazer referência à Diretiva 91/533/CEE, afirmando, entre outros, pela necessidade de conferir proteção laboral, nos termos seguintes:

> (…) os mercados de trabalho sofreram profundas alterações em razão da evolução demográfica e da digitalização, levando à criação de novas formas de emprego que favoreceram a inovação, a criação de postos de trabalho e o crescimento. As novas formas de emprego podem distanciar-se significativamente, na sua previsibilidade, das relações de trabalho tradicionais, criando incerteza quanto aos direitos aplicáveis e à proteção social dos trabalhadores em causa. Neste contexto evolutivo, existe, pois, uma necessidade acrescida de informação plena aos trabalhadores os aspetos essenciais das condições de trabalho, o que deverá ocorrer em tempo útil e por escrito, de uma forma que lhes seja facilmente acessível. A fim de adequadamente enquadrar o desenvolvimento de novas formas de emprego, deverá também ser concedido aos trabalhadores da União um conjunto de direitos mínimos que visem promover a segurança e a previsibilidade nas relações de trabalho, assegurando simultaneamente uma maior convergência ascendente entre os Estados-Membros e preservando a adaptabilidade do mercado de trabalho.

Para facilitar a compreensão, veja-se no organograma:

Título : A Diretiva 2019/1159



(Organização dos fundamentos da Diretiva 2019/1152)

Nessa mesma linha, conforme será delimitado no último capítulo, ocorreu no Acordo Provisório de 8 de fevereiro de 2024 firmado pelo Parlamento Europeu e o Conselho, bem como faz parte da Agenda do Trabalho Digno e da Valorização dos Jovens no mercado de trabalho, conhecida como Agenda do Trabalho digno.

Em continuidade a essa ideia defendida, o trabalho digno é um direito social, humano e fundamental em todos os povos civilizados. A proteção da classe obreira se torna um reflexo imediato da concretude da dignidade da pessoa, como, por exemplo, no Brasil, com a previsão no artigo 1, IV, da Constituição da República de 1988.

O trabalho digno é configurado quando o indivíduo atinge a realização pessoal e profissional como ser humano, atendendo-se às exigências básicas, mediante o desempenho de um labor saudável que lhe proporcione a retribuição financeira necessária para garantir o pagamento das despesas essenciais, pelo menos.

Em suma, o objetivo é conferir uma garantia de vida com qualidade e subsistência, mediante a proteção dos direitos da personalidade do obreiro, na concepção de uma existência plena.

Registre-se a perspetiva de BRITO FILHO (2013;55):

> Não há trabalho decente sem condições adequadas à preservação da vida e da saúde do trabalho. Não há trabalho decente sem justas condições para o trabalho, principalmente, no que toca às horas extras de trabalho e aos períodos de repouso. Não há trabalho decente sem justa remuneração pelo esforço despendido. Não há trabalho decente, se o Estado não toma todas as medidas necessárias para a criação e para a manutenção dos postos de trabalho. Não há, por fim, trabalho decente, se o trabalhador não está protegido dos riscos sociais, parte deles originada do próprio trabalho humano.

Na sequência, oportuna a noção de LEDUR (1998;95) no mesmo sentido:

> A existência digna está intimamente relacionada ao princípio da valorização do trabalho humano. Assim, a dignidade da pessoa humana é inalcançável, quando o trabalho humano não merecer a valorização adequada.

NOVAIS (2018;110), representante da doutrina portuguesa, traz, por sua vez, um conceito elucidativo da dignidade:

> Assim, em primeiro lugar, haverá violação da dignidade da pessoa humana quando alguém, independentemente das suas capacidades intrínsecas, das suas opções ou dos seus actos, é desrespeitado na sua humanidade, ou seja, é tratado em termos que, de acordo com o sentido de justiça próprio do nosso tempo, evidenciam um não reconhecimento ou um desrespeito que denigrem a sua qualidade especialmente humana ou o seu valor de pessoa, ou lhe infligem uma humilhação potencialmente destrutiva do seu auto – respeito.

Por sua vez, FERNANDES (2019;13) aponta a ideia dessa tutela na perspectiva da UE:

> O segundo modo de enquadramento do trabalho pelo direito comunitário prende-se com a tutela da pessoa que exerce uma actividade profissional no quadro de uma relação de trabalho subordinado. Incluem-se neste domínio as normas que, por exemplo, regulam o emprego e condições de trabalho (individuais ou colectivas), a saúde e a segurança no emprego, a igualdade de tratamento e de oportunidades entre homens e mulheres no trabalho e no emprego (art. 153 da TFUE) ou ao diálogo social (art. 155 do TFUE). De uma maneira geral, está em causa a construção de um espaço social e juridicamente homogéneo, promovido através da

> aproximação ou harmonização a nível dos EMs das normas legais, regulamentares e administrativas aplicáveis aos trabalhadores.

A construção dos direitos sociais como fundamentais podem ser considerados direitos humanos mediante a elaboração da ideia de trabalho digno ou decente. Ou seja, o trabalho está associado com a noção de dignidade de pessoa baseado em princípios universais.

Essa também é a ideia de DELGADO (2020;257) que urge por transcrição pela sua importância na interpretação das normas trabalhistas:

> A indisponibilidade de direitos trabalhistas pelo empregado constitui-se em regra geral do Direito Individual do Trabalho do País, estando subjacente a pelo menos três relevantes dispositivos celetistas: arts. 9, 444, caput, e 468, caput, CLT.
> Isso significa que o trabalhador, quer por ato individual (renúncia), quer por ato bilateral negociado com o empregador (transação), não pode dispor de seus direitos laborais, sendo nulo o ato dirigido a esse despojamento. Essa conduta normativa geral realiza, no plano concreto da relação de emprego, a um só tempo, tanto o princípio da indisponibilidade de direitos trabalhistas como o princípio da imperatividade da legislação do trabalho.
> A indisponibilidade inerente aos direitos oriundos da ordem justrabalhista não tem, contudo, a mesma exata rigidez e extensão. Pode-se, tecnicamente, distinguir entre direitos imantados por indisponibilidade absoluta ao lado de direitos imantados por uma indisponibilidade relativa.
> Absoluta será a indisponibilidade, do ponto de vista do Direito Individual do Trabalho, quando o direito enfocado merecer uma tutela de nível de interesse público, por traduzir um patamar civilizatório mínimo firmado pela sociedade política em um dado momento histórico. É o que ocorre, como já apontado, ilustrativamente, com o direito à assinatura de CTPS, ao salário – mínimo, à incidência das normas de proteção à saúde e segurança do trabalhador.
> Também será absoluta a indisponibilidade, sob a perspectiva do Direito Individual do Trabalho, quando o direito enfocado estiver protegido por norma de interesse abstrato da respectiva categoria.

Nessa perspectiva doutrinária exposta, quando se rompe com essa concepção de patamar civilizatório mínimo, encontrar-se-á outro fenômeno que levará à ideia de retrocesso civilizatório.

Não se pode olvidar em planos laterais ou secundários ideias de justiça social e de que "o trabalho não é mercadoria", na medida em que "a economia e a finança são os meios a serviço do homem" (SUPIOT, 2014; 23).

Por isso, toda interpretação acerca do labor prestado em sociedade não pode ser feita com o desprezo de segurança econômica, democracia social, solidariedade, liberdades

coletivas e respeito ao trabalho. E disso não escapa a uberização.

Se tal ocorre, há um declínio da própria sociedade que não é capaz de garantir direitos basilares às pessoas com a dignidade necessária e esperada. Diante disso, verifica-se a lição de ROMITA (2014;183):

> É a necessidade de respeito à dignidade da pessoa que está na raiz do paradigma ético básico a ser observado em todo e qualquer ordenamento jurídico. Este paradigma reduz o terreno das discrepâncias entre as diferentes concepções de justiça de nosso tempo. A consagração, a garantia, a promoção e o respeito efetivo dos direitos fundamentais constituem o mínimo ético que deve ser acatado por toda sociedade e todo direito que deseja apresentar-se como uma sociedade e um direito justo.

MOREIRA (2014;79) continua na visão da doutrina lusa:

> Com efeito, a dignidade no trabalho, que está na base dos direitos laborais, não passa de uma dimensão da dignidade humana, que está na base dos direitos humanos em geral; a liberdade dos trabalhadores não é mais do que uma vertente da liberdade individual em geral; a igualdade no trabalho e no emprego é somente uma declinação do princípio geral da igualdade. Por isto, os direitos fundamentais. Por isso, os direitos fundamentais dos trabalhadores também são humanos a título pleno.

No âmbito da Organização das Nações Unidas (ONU), analisando o prisma do oitavo dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável, a ser alcançado até 2030: Trabalho decente e crescimento econômico, observa-se a necessidade de "promover o crescimento econômico sustentado, inclusivo e sustentável, emprego pleno e produtivo e trabalho decente para todas e todos".

Em suma, almeja-se a igualdade de oportunidades e de tratamento entre homens e mulheres e o combate a todas as formas de discriminação, destacando-se, como um dos objetivos "8.8 Proteger os direitos trabalhistas e promover ambientes de trabalho seguros e protegidos para todos os trabalhadores, incluindo os trabalhadores migrantes, em particular as mulheres migrantes, e pessoas em empregos precários".

Compreender a concepção de que o trabalho deve ser digno e decente é essencial para se analisar o desenvolvimento nas revoluções industriais, e, em especial, o fenômeno da uberização.

Nessa ótica, deve ser considerado, no viés interpretativo, a extensão e o conceito de trabalho digno e decente, urgindo por propiciar condições para o labor relacionados às horas prestadas e à disposição do empregador, bem como dos períodos de repouso, com a proteção também dos riscos sociais do labor "plataformizado".

RIFKINS (2004; 35-36) comentou que quando uma revolução tecnológica ameaçou a perda em massa dos empregos em determinado setor econômico um novo setor surge para absorver a mão de obra excedente e isso ocorreu no decorrer das décadas. E reiteramos que as ideias de trabalho decente devem ser mantidas nesse ciclo dos empregos.

O contexto de toda a análise do direito do trabalho deve ser sob a ótica da dignidade, não podendo o trabalho ser tratado como mera mercadoria. Por isso, MOREIRA (2021; 17) traz elucidativa manifestação:

> Ora, o Direito do Trabalho é um direito para as pessoas, com fundamentos éticos e humanísticos, que não podem ser esquecidos ou suspensos provisoriamente, defendendo-se, não é mais de dizê-lo, que o trabalhador não pode ser tratado como uma coisa, como uma mera mercadoria. O trabalhador é uma pessoa livre, digna, que insere a sua pessoa na relação de trabalho, sendo a tutela da dignidade da pessoa um elemento identificador do Direito do Trabalho.
> A referência à dignidade tem de relacionar-se com a proibição de trabalho forçado mas também com o direito a prestação de trabalho em condições dignas, seguras e sãs, através de um trabalho decente. E todas as alterações legislativas ou toda a ampliação dos poderes do empregador encontram na dignidade da pessoa humana um limite infranqueável.

Todavia, essa absorção não é automática. No caso da evolução da tecnologia, há uma massa de obreiros que ficará excluída do mercado de trabalho caso não haja a devida proteção estatal, conforme propostas de soluções do quarto capítulo.

Passemos a compreender a evolução da uberização pelas Revoluções Industriais, culminando na de 4.0.

2. As Revoluções Industriais

A Revolução Industrial não é um fenômeno estático e sim um construir no decorrer dos séculos. Não é possível assinalar que a 4a Revolução Industrial encerrou o ciclo das Revoluções, pois não se trata de um evento único, mas que irradiará seus efeitos enquanto

houver o trabalho. E, como já visto, menciona-se, na atualidade, uma fase de 5a Revolução Industrial.

Assim, a divisão do estudo em quatro fases, a seguir, é apenas para finalidade acadêmica. Essa ideia, inclusive, é partilhada por SILVA (2019; 36):

> Nesse diapasão, percebe-se que os modelos econômicos de Estado fizeram as suas transições, tendo-se vários tipos, como o *Welfare State,* o modelo socialista e suas variantes, entretanto, todos com o desígnio de reconhecer os Direitos Sociais nas topografias constitucionais e internacionais. Mas, no que consta relação com o modo de trabalho humano, percebe-se nos dizeres de Hobsbawm que: "a revolução industrial não foi um episódio com um princípio, meio e fim".
> Isto é, apesar do arcabouço de direitos que se formaram a partir desse movimento social, a indústria continua sendo a mesma, agora mais amadurecida, automatizada e ricamente aprimorada em termos tecnológicos. Dessa forma, não há como falar na conclusão desse período.

Passemos a analisar as principais características das cinco Revoluções Industriais.

2.1 A Primeira Revolução Industrial

O mundo experimentou o trabalho em escala pela necessidade das primeiras fábricas, em especial, na Europa. CASTILHO (2021; 64) aduz que ocorreu entre os anos de 1760 a 1840 com a transição da força muscular para a energia mecânica e a invenção da máquina a vapor.

Foi nesse momento que houve a superação do sistema feudal e das Corporações das Artes e Ofícios, com a migração do sistema de manufatura e artesanal para o setor industrial.

O trabalho deixou de ser isolado para ser em massa em que os obreiros eram alocados às máquinas e, portanto, mudou-se a forma de comportamento social e a visão das relações laborais. O homem passou a dividir os atos do seu trabalho com as máquinas.

Em razão disso, a mão de obra assalariada começou a ter impacto no direito, surgindo, na sequência, o direito do trabalho para regulamentar as relações entre patrão e empregado e também diante da onerosidade, com o pagamento de salários.

Sobre o surgimento dessa classe trabalhadora, MATTOS (2019;145) menciona:

> O ponto de partida para compreendê-la são as determinações materiais que dispõem os homens e as mulheres em distintas posições nas relações de produção, opondo os proprietários dos meios de produção ao amplo conjunto de despossuídos (as), expropriados (as) de qualquer meio próprio para reproduzir sua vida, num mundo regido pela lógica das mercadorias. Resta-lhe a força de trabalho, também mercadorizada, a ser trocada, quase sempre por alguma forma de salário, de modo a buscar a reprodução da vida por meio sobretudo da compra de outras mercadorias.

Nessa fase da Revolução, tem-se a utilização do carvão, o uso da energia movida a vapor e a melhoria do transporte de matéria-prima, observando-se a explanação de GAIA (2022; 25-26):

> A primeira revolução industrial foi assentada em dois grandes pilares: o do desenvolvimento das tecnologias de produção massificadas e a nova forma de organização da força de trabalho no interior da estrutura produtiva.
> As novas técnicas empregadas na produção permitiram, a partir da implantação das máquinas a vapor e outras ferramentas técnicas de trabalho e da concentração produtiva em um único local físico, o aumento da fabricação de bens. A intensificação do desenvolvimento de novas tecnologias transformou a capital industrial. A busca por aprimoramentos técnicos passou a ser essencial para o aumento produtivo e, consequentemente, da concentração de riquezas.
> No âmbito das relações de trabalho, o trabalho assalariado passou a ser livremente pactuado.

Em suma, a 1a revolução teve dois grandes pilares: desenvolvimento massificado da produção e nova organização da força de trabalho assalariado.

No entanto, observou-se que o capital se sobrepôs, de forma absoluta, às necessidades humanas de quem desempenhava as funções, na medida em que o direito do trabalho ainda estava em fase de conjecturas e primeiras linhas.

Registrou-se fortificada a predação do capital econômico no meio laboral mediante relações fragilizadas e constrangedoras em nível de direitos humanos e alheia à efetiva proteção estatal e legislativa.

Tratavam-se de trabalhadores de diversas idades e gênero, com a exploração do trabalho infantil e, destacadamente, do trabalho da mulher, consideradas mão de obras "dóceis", ou seja, mais facilmente manipuladas pela sua vulnerabilidade social.

. Assim, nos "chãos de fábricas", o proletariado tinha obrigações desproporcionais e

irrazoáveis em prol de salários ínfimos, desvalorizados e injustos. Eles ficavam sem amparo em casos de acidentes de trabalho, por exemplo. Nesse cenário, "a violência se tornou uma relação jurídica", na expressão de EDELMAN (2016;72-73).

EDELMAN (2016; 72) sintetiza sua visão crítica pertinente ao nosso estudo:

> (…) Nós sabemos bem, na prática, que a empresa é o lugar da produção capitalista; sabemos igualmente bem que o capital exerce na empresa uma violência cotidiana sobre a classe operária: violência econômica, ideológica e política, e que sua dominação mantém-se somente ao preço dessa violência.
> (…)
> Do ponto de vista jurídico, a empresa é um espaço ideológico em que se encontram e se defrontam direitos: direito de propriedade, direito contratual, direito do trabalho. A violência tornou-se uma relação jurídica, a luta de classes tornou-se um conflito de direitos, e as próprias classes tornaram-se sujeitos de direito, cada uma, por si própria, detentora de "seu" direito. De um lado, o empregador é sujeito do direito de propriedade; de outro, os operários são sujeitos do direito do trabalho. Consequentemente, a relação capital/trabalho transformou-se numa relação jurídica entre direito de propriedade e direito do trabalho.

Em Portugal, a doutrina de LEITÃO (2021; 24) aduz que:

> Para além disso, a introdução da máquina no processo produtivo veio alterar a forma de realização do trabalho, permitindo que ele consista em tarefas simples e de rápida aprendizagem, o que, para além de exigir menos trabalhadores, provocando o aumento do desemprego, vem dispensar a exigência de especialização dos trabalhadores contratados, permitindo assim o recurso da mão de obra não especializada e mais barata, como o trabalho de mulheres e crianças, o que provoca uma perda de importância dos trabalhadores, que se tornam facilmente substituíveis.

CAVALCANTI (2021; 58) traz narrativa similar:

> No início desse processo, diante de condições de trabalho incrivelmente péssimas, o domínio sobre o tempo, corpo e mente ocorria às claras e de forma primitiva. Homens, mulheres, idosos e crianças se amontoavam em espaços fétidos, escuros e abafados, abarrotados de máquinas ruidosas. O trabalho, realizado em pé por até catorze horas diárias, causava todos os tipos de deformações nas articulações e na coluna vertebral, e não eram raros os desmaios, as convulsões, as mortes súbitas, além de inúmeros outros problemas físicos e enfermidades decorrentes da situação de exploração extrema.

Nas lições de MARX (2013;719) crianças e mulheres representavam “sedimento mais baixo” ou o “pauperismo” dividido em três categorias: aptos a trabalhar; órfãos e filhos de indigentes (candidatos ao exército industrial de reserva)”.

Nesse âmbito, as mulheres grávidas eram também admitidas nas fábricas, sem nenhuma proteção delas e dos nascituros, demonstrando-se a desvalorização da pessoa do obreiro.

Até porque, na iminência do parto e de maiores despesas financeiras, aceitavam mais facilmente qualquer tipo de trabalho e salário sem o poder de barganhar.

As crianças, ao seu turno, eram contratadas, principalmente, para os consertos de máquinas, haja vista que, pela sua compleição física menor, era possível adentrar nos maquinários e realizar reparos, aumentando-se consideravelmente os riscos de acidente de trabalho que mataram e mutilaram diversos trabalhadores menores de dezoito anos.

Registre-se que nem o direito do trabalho e o direito previdenciário existiam para proteger o proletariado nessa fase histórica. Se houvesse alguma proteção, provinha do Estado sem contrapartidas do empresariado que não tinha obrigações legais expressas naquele momento histórico[8].

Os obreiros, por sua vez, adoeciam nas fábricas pelas condições insalubres, penosas e perigosas bem como se acidentavam (ficando inválidos ou não) e morriam. Em quaisquer dessas situações não existia contrapartida do empregador, salvo o pagamento de salários. Os trabalhadores eram postos à sua própria sorte. Era o Estado Liberal em sua máxima plenitude.

Também não se respeitavam os intervalos de descanso, sem limitações de jornada máxima diária ou semanal, nem concessão de intervalo intrajornada (para descanso e alimentação) ou interjornada (entre uma jornada e outra). E sequer existia previsão de férias. Em suma, os direitos existentes na contemporaneidade eram desconhecidos no cenário da 1a Revolução Industrial.

O direito de greve era visto como tipo penal, submetendo os obreiros que a aderissem

[8]DELGADO preceitua com exatidão o seguinte: *A fase da formação estende-se de 1802 a 1848, tendo seu momento inicial no Peel's Act, do início do século XIX na Inglaterra, que trata basicamente de regras protetivas de crianças e adolescentes (“menores”, na linguagem jurídica tradicional), além de mulheres no mundo do trabalho. A segunda fase (da intensificação) situa-se entre 1848 e 1890, tendo como marcos iniciais o Manifesto Comunista de 1848 e, na França, os resultados da Revolução de 1848, como a instauração da liberdade de associação e a criação do Ministério do Trabalho. A terceira fase (da consolidação) se estende de 1890 a 1919 (...).* DELGADO, Mauricio Godinho. Curso de Direito do Trabalho. 20. ed. rev. e ampl. São Paulo: LTr, 2023, p. 99-100.

à responsabilização criminal com a consequente e imediata perda de emprego[9]. A reivindicação por melhores condições sociais, jurídicas e econômicas eram esmagadas a todo vapor, bem como a organização sindical.

Por sua vez, a máquina estatal tinha conotação exclusivamente liberal, olvidando dos resguardos de direitos trabalhistas, pois era assunto de somenos importância naqueles tempos e representava prejuízo incalculável para a evolução capitalista.

Referido cenário gerava um círculo vicioso, pois os filhos desses trabalhadores para manterem o próprio sustento, sem a figura paterna ou materna, vítimas de acidentes com óbitos ou incapacidades, precisavam iniciar nas fábricas e no trabalho desumanizado cada vez mais jovens, aumentando o fosso de desigualdades sociais, políticas, econômicas e jurídicas.

O tratamento que foi dado ao trabalho infantil, nessa época, gerou grandes problemas que foram objeto de diversos estudos no mundo inteiro, servindo como norte para políticas públicas na atualidade.

Portanto, não existiam arcabouços protetivos. Estes somente foram surgindo, de forma paulatina e lenta, quando da elaboração de legislações esparsas que protegiam timidamente determinadas classes e também propiciando direitos pontuais.

Pelas situações tão impactantes do labor "dos menores", foram as crianças que mereceram do Estado legislativo uma noção primeva de proteção, ressaltando a situação caótica no cenário laboral infantil[10].

---

[9]FERNANDES abordou com propriedade sobre este momento histórico: *Foi com o Estado Liberal que as coligações operárias passaram a ser objecto de um tratamento específico no plano do direito, concebidas que eram como condutas que contrariavam frontalmente a ordem jurídica estabelecida.* FERNANDES, Francisco Liberal. A obrigação de serviços mínimo como técnica de regulação da greve nos serviços públicos. Coimbra Editora. 1a ed. 2010, abordou às fls. 26/27 E continua na página 29 explica: *Nos regimes liberais vigorava um sistema de incriminação ou de proibição de greve; esta era qualificada como uma acção contrária à ordem pública, à segurança do Estado e aos princípios jurídicos em que assentava a ordem económica – a liberdade individual e a liberdade da concorrência – isto é, uma conduta que violava as regras que presidiam à determinação das condições de trabalho e que garantiam o exercício da livre inciativa ecónomica. A coligação dos trabalhadores era, no essencial, vista como uma acção contra o Estado e não um meio de autotutela dirigido à entidade patronal, razão pela qual era objecto de medidas de natureza penal.*

[10]DELGADO comenta sobre as fases históricas que estamos tratando da seguinte forma: *A fase das manifestações incipientes ou esparsas inicia-se com a expedição do Peels Act (1802), diploma legal britânico voltado a fixar certas restrições à utilização do trabalho de crianças e adolescentes no mundo laboral. Nessa fase de manifestações incipientes e esparsas, também despontaram regras protetoras (à base de restrições, é verdade) ao trabalho da mulher. Tal fase se qualifica pela existência de leis dirigidas tão somente a reduzir a violência brutal da superexploração empresarial sobre mulheres e menores. Leis de caráter humanitário, de construção assistemática. O espectro normativo trabalhista ainda é disperso – sem originar um ramo jurídico próprio e autônomo. Trata-se também de um espectro estático de regras jurídicas, sem a presença significativa de uma dinâmica de construção de normas com forte indução operária. A diversidade normativa que no futuro caracterizaria o Direito do Trabalho não se faz ainda clara. Afinal, inexistia na época uma união operária com significativa capacidade de pressão e eficaz capacidade de atuação grupal no contexto das sociedades*

Isso ocorreu, por exemplo, com a legislação tratativa de menores na Inglaterra, em 1802, com o conhecido *Moral and Health Act*, por iniciativa do então primeiro-ministro, Robert Peel, que tratou do labor infantil.

A jornada de trabalho foi também uma preocupação da Igreja Católica através da *Encíclica Rerum Novarum* pelo Papa Leão XIII, em 1891. Em 1919, com a criação da OIT, a maioria dos países signatários fixou a jornada diária máxima em oito horas.

Sobre essas normas protetivas que foram surgindo, registre-se a análise de EDELMAN (2016; 22) quando disse que "a astúcia do capital é dar à classe operária uma língua que não é a sua, a língua da legalidade burguesa, e é por isso que ela se exprime gaguejando, com lapsos e hiatos que às vezes rasgam o véu místico".

Foi nessa perspectiva que o direito trabalhista foi surgindo. Nessa ocasião, previram-se direitos que, naquela época, eram considerados mais humanizantes como a duração máxima da jornada de trabalho infantil em 12 (doze) horas, além de proibir o trabalho noturno.

Imagine-se hoje em dia se considerar uma jornada mínima de 12 (doze) horas como algo civilizatório! Nisso, percebe-se o salto que o direito do trabalho, em termos de humanização, seguiu até os dias atuais como, por exemplo, na consecução dos direitos mínimos, como salário, fixação de jornada, concessão de férias, aposentadorias e pensões etc. Trata-se de um avanço civilizatório.

Na 1a Revolução Industrial, na Europa, houve conflitos das relações trabalhistas pela maximização da exploração dos trabalhadores, sem contrapartidas para estes.

Na medida em que existia total liberdade das grandes indústrias na contratação da mão de obra, de qualquer idade e gênero, somado com a inexistência de limites legais de jornada, tem-se que a exploração era regra máxima nas relações laborais.

Aliás, esse é um aspecto importante, pois a ausência de legislação protetiva aos mais vulneráveis torna muito mais consistente o poderio econômico. Quando não existe atuação jurídica, as situações se tornam mais problemáticas, ficando à disposição do poder econômico propiciando uma série de injustiças.

Nesse cenário, mediante o liberalismo econômico, o direito do trabalho, praticamente,

---

europeias e norte-americanas. É oportuno lembrar que a estratégia de atuação operária e socialista ainda está, neste momento histórico, fortemente permeada pelas concepções insurrecionais e/ou utópicas, incapazes de produzir uma pressão concentrada transformadora e democratizante sobre a estrutura e a dinâmica da sociedade civil e política. DELGADO, Mauricio Godinho. Curso de Direito do Trabalho. 16. ed. rev. e ampl. São Paulo: LTr, 2020, p. 109.

ficou em último plano na necessidade de regulação de relações sociais.

Caracterizou-se, inevitavelmente, o fenômeno da precarização das relações trabalhistas em que houve a exploração exacerbada do homem sobre o homem sem qualquer resguardo protetivo seja de natureza trabalhista e/ou previdenciária durante muitos séculos.

Sobre o labor precário, registre-se CAVALCANTI (2021; 89):

> O "trabalho precário", desenvolvido por esse segmento específico da classe trabalhadora, surge como antítese da ideia de estabilidade no emprego, de reconhecimento de direitos e proteção social. É um trabalho dotado de grande fragilidade do ponto de vista de direitos humanos e que, por isso, pode gerar graves repercussões no domínio de sobrevivência elementar, da saúde, do relacionamento social e, até mesmo, na própria licitude das atividades desenvolvidas e das respectivas condições em que elas se exercem.

Assim, os trabalhadores só poderiam contar consigo próprios para usufruírem de força suficiente para continuarem ativos no mercado produzindo, pois o Estado optou pela prática não intervencionista, no primeiro momento.

Na Revolução 1.0, a mão de obra era muito pobre e vulnerável a todas as intempéries econômicas. Destaca-se que nessa fase existiu a dinamização do transporte de pessoas, de matéria-prima e de distribuição de mercadoria, estabelecendo novos paradigmas de locomoção e produção, com a concentração de pessoas em aglomerações nos grandes centros urbanos.

Tudo isso ocorreu após a migração de grupos familiares extensos para as cidades, criando problemas, inclusive, de saneamento, aumentando o fluxo de doenças (endemias e epidemias) nos centros urbanos.

Esse cenário contribuiu para uma desorganização urbanística que gerou, ao seu turno, desequilíbrios na própria saúde da população, desprovida, em sua maioria, de regras básicas de saneamento básico e de saúde sanitária.

Isso gerou impactos mais graves em temáticas como as doenças e acidentes do trabalho para o Estado burguês sem a correspondente responsabilização civil dos empregadores que não pagavam sequer indenização ao trabalhador, seja na incapacidade ou em casos mais extremos de óbitos.

SILVA (2019; 31-32) menciona sobre a temática:

> A eclosão de diversos fatores, tais como: êxodo rural, miserabilidade, mudança de modelo econômico, a reificação do homem, más condições para o trabalho, jornadas exaustivas, elevada taxa de desemprego, entre outros, fez com que as pessoas se revoltassem, surgindo assim um marco tocante ao surgimento do Direito do Trabalho, em plena Revolução Industrial. Vale mencionar que o termo "Revolução Industrial" foi inventado somente no século XIX, pelos socialistas franceses, em analogia à revolução política da França representando a ruptura do regime jurídico anterior.

Aliás, nos períodos de afastamentos por doenças, não havia a obrigação dos pagamentos de salários e, quando muito, admitia-se o retorno da mão de obra posteriormente, pois diante da lei da oferta e da procura, o posto de trabalho poderia ser ocupado por outro operário rapidamente.

Na prática, seria situação, no primeiro caso, de suspensão de contrato de trabalho e, neste segundo evento, uma espécie de dispensa por justa causa (ou seja, por culpa do empregado).

Nessa fase, o Estado era inerte também para criar as obrigações ao setor patronal e este retirava de si qualquer preocupação em ressarcimentos acidentários ou pagamentos de indenizações e salários. Aliás, o Estado também evitava criar para si quaisquer hipóteses de responsabilização por tais episódios.

Não existia a noção de garantia provisória no emprego (ou estabilidade como alguns denominam) em casos de situação como gravidez, parto, acidente de trabalho, doença ocupacional, acidente no percurso casa/ trabalho/casa, denotando ainda mais o caráter precário da relação de emprego e sua fragilidade ao bel prazer do empregador.

SUPIOT (2014;11) traz o relato dramático de como os trabalhadores eram vistos nesta fase, merecendo a transcrição abaixo para aprofundamento do tema:

> É certo que essa maneira de olhar os homens como insetos já havia se manifestado durante os séculos precedentes, quando da descoberta da América e da exploração da África. Até o século XX, os ' primitivos é que eram tratados como coisas a explorar ou a exterminar segundo seu grau de utilidade ou de incômodo. A exploração das classes trabalhadoras europeias desenvolviam-se, ao contrário, sob a égide dos princípios de igualdade e de liberdade contratual que, longe de negar a sua humanidade, deveriam, supostamente, permitir a sua perfeita realização. Essas classes trabalhadoras não foram as primeiras a experimentar em sua carne a escravidão ao maquinismo e à gestão industrial do recurso humano, fazendo surgir a "questão social" no

> âmago das interrogações do século XIX.
> A novidade dos horrores da primeira metade do século XX procedia da síntese desses dois fenômenos antes distintos: os "primitivos" não eram mais os únicos olhados e tratados como coisas, mas os povos "civilizados" também o eram; e a gestão industrial dos homens não foi mais limitada às usinas, mas afirmou-se como princípio geral de governo, em tempos de paz como em tempos de guerra.

Por muitas décadas, este público laboral mais vulnerável foram muito prejudicados em todo o mundo, sem nenhuma intervenção do Direito[11]. Nesse contexto, destaca-se a relação direta de como a sociedade se organizava e a alteração que isso gerou por influência do capital, a partir, principalmente, do século XVIII, com, por exemplo, a existência de uma alta jornada de trabalho diária.

As legislações, portanto, eram apenas uma utopia distante da realidade do chão das fábricas. Após o surgimento dos movimentos operários, passou-se a repensar no modelo com a inclusão de legislações paulatinas, até chegarem aos textos constitucionais, como ocorreu no México, em 1917, na Alemanha, em 1919 e no Brasil, em 1934.

Destaca-se, também, em idêntica linha, a explicação trazida por CASTELO (2017;17):

> Para resolver essa situação de antinomia com o projeto liberal, utilizou-se do espaço universal das exigências democráticas, ou seja, do espaço da cidadania para engendrar alterações no espaço da produção por um ângulo externo.
> As leis trabalhistas representam, assim, um ponto de viragem histórico na articulação entre o espaço da cidadania e o espaço da produção.
> No arranjo societal, oriundo do primeiro compromisso histórico entre o poder econômico e os trabalhadores, do qual resultou o estabelecimento da Democracia Moderna, as Leis Trabalhistas legitimaram o Estado perante os trabalhadores enquanto cidadãos e, pelo mesmo processo, legitimaram a fábrica perante os trabalhos

[11]Na mesma toada, continua LEME transcrevendo trecho de decisão judicial proferida no Acórdão proferido pela 3a Turma do TRT/MG, no processo n. 0010570-88.2017.5.03.0180: *Se o que ocorre nas relações trabalhistas entre a reclamada e o reclamante não for um retorno à servidão, porque, conforme explica BRONILAW GEREMEK (A piedade e a forca: história da miséria e da caridade da Europa. Lisboa: Terramar, 1985), o que prendia o servo à gleba é que ao senhor feudal não interessava que as suas terras ficassem sem cultivo (porque recebia 50% da produção), e porque os seus exércitos eram constituídos a custo zero, já que os servos eram obrigados a ter as suas próprias armas e o cavalo, com os quais tinham que se apresentar para a prestação anual do serviço militar.* LEME, Ana Carolina Reis Paes. Da máquina à nuvem: caminhos para acesso à Justiça pela via dos direitos dos motoristas da Uber. São Paulo: LTR, 2019, p 132. E, em similar esteio, CASTILHO arremata com propriedade: *Nessa conjuntura é que surge a mais elevada expressão do ultraliberalismo, que não possui cor nem ideologia, mas apenas interesse em obter lucro e portanto, com o menor custo possível, sem preocupar com a precarização do trabalho humano. A ideologia ultraliberal que, mesmo pregando a intervenção mínima, sempre se serviu do Estado, seja como legislador para dar-lhe segurança jurídica, seja para pagar a conta nas crises financeiras verificadas ao longo das últimas décadas, várias delas promovidas pela própria ganância na obtenção do lucro desmedido.* CASTILHO, Paulo César Baria de. Subordinação por algorítimo. São Paulo. LTR, 2021, p,43)

> enquanto classe de assalariados. Isso lançou as bases estruturais para o tipo de compromisso de classe que, mais tarde, foi conseguido de forma mais notável pela social – democracia nos países centrais.

Aludida trajetória histórica demonstra como a construção dos direitos sociais laborais passou por um caminho lento, difícil e complexo. Por isso, protegê-los seja mais que uma necessidade nas Revoluções posteriores, mas, principalmente, uma consciência histórica.

SILVA (2019; 33) faz registro importante:

> Nesse sentir, em razão das péssimas condições de trabalho, das jornadas exaustivas e dos recorrentes acidentes de trabalho, o Estado não teve alternativa a que começar a intervir em favor da população que se insurgia as condições degradantes.
> (…)
> Nesse contexto de crescente exploração desumana do trabalho, começaram a surgir os primeiros protestos por mudança. No ano de 1800, Robert Owen, mais tarde conhecido como o pai do Direito do Trabalho, assume uma fábrica de tecidos na Escócia, onde empreende profundas mudanças para a época, tais como: supressão dos castigos e prêmios; não admissão de menor de 10 anos; jornada de dez horas e meia de trabalho; higiene, caixa de previdência para velhice e assistência médica.

Na sequência, passa-se à 2a Revolução Industrial que ocorreu nos anos de 1860 até a proximidade da Primeira Guerra Mundial, destacando-se com o uso do petróleo, da eletricidade e de novas invenções.

2.2 A Segunda Revolução Industrial

Começaram a surgir novas formas de trabalho no final do século XIX, culminando com a Revolução 2.0, conhecida como época do fordismo[12] pelo modelo das fábricas de carro do empresário Henry Ford. Entre outros aspectos, houve uma concentração maior na unidade produtiva com o desenvolvimento de novas máquinas e, conforme GAIA (2022;31), a "substituição do trabalho vivo pelo trabalho morto".

[12]CASTILHO explica o modelo em linhas precisas: *O antigo pacto fordista ainda oferecia alguma segurança aos empregados, pois estes tinham o salário mensal, o que lhes dava alguma estabilidade material a longo prazo para cuidar de sua família e programar sua vida pessoal. Com o tempo, esse status foi sendo substituído por outro, em que a segurança do trabalhador se basearia em sua liberdade e responsabilidade e não mais na subordinação do dono do capital. Algo como o fim da escravidão, pois ficou caro para o seu dono dar-lhes casa e comida.* Op. Cit.;33-34.

LEITÃO (2021) aponta que houve a acentuação da dissociação entre o capital e o trabalho, mediante o "recurso às máquinas na produção industrial, as quais eram pertenças do empregador, pelo que, não tendo os trabalhadores capacidade para a sua aquisição, eram obrigados a trabalhar enquadrados na organização empresarial".

Sobre o modo de produção fordista, CAVALCANTI (2021; 61) aborda em linhas descritivas:

> Ao introduzir a linha de montagem em série ao processo produtivo, o fordismo fixa o trabalhador em um ponto estratégico específico e faz chegar a ele o material de trabalho, o qual opera por meio de movimentos repetitivos em curto espaço de tempo. Com isso, é o empregador que passa a ditar o ritmo de trabalho conforme a velocidade da esteira, evitando indesejáveis deslocamentos e sepultando eventuais interrupções na jornada. (…) É ainda nesse momento, ademais, que o proprietário da máquina se torna proprietário da força de trabalho que opera a máquina; e assim o controle sobre as coisas se converte no controle sobre as pessoas.

CASTILHO (2021;34) endossa afirmando que as grandes indústrias representavam a modernidade pesada através do capital e também o gerenciamento das atividades empresariais, enquanto que os empregados vendiam sua força de trabalho e ambos, portanto, estavam atrelados à mesma 'gaiola de ferro' da qual não podiam escapar.

Nessa linha argumentativa, destaca-se mais uma vez a doutrina de LEITÃO (2021;25):

> Por outro lado, a divisão do trabalho nas unidades produtivas, propugnada pelo *Taylorismo* e pelo *Fordismo,* ao mesmo tempo que incrementa a produção, vem se tornar cada vez mais monótonas e repetitivas as tarefas dos trabalhadores, que foi inclusive objecto da contundente crítica de CHARLES CHAPLIN, no filme *Modern Times,* com o exemplo do trabalhador cuja única e eterna função era a de apertar o parafuso n. 999 de um automóvel. Finalmente, a crescente concentração das unidades produtivas gerou uma enorme massa de assalariados, muitas vezes em situação de miséria, com problemas comuns, que tendem a efectuar uma defesa colectiva desses mesmos interesses.
>
> No entanto, a nova realidade laboral não teve inicialmente reflexos legislativos, dado que os Códigos Civis jusnaturalistas, assentes em princípios de liberalismo económico e individualismo, pressupondo uma (falsa) igualdade entre empregador e trabalhadores consideravam que o contrato de trabalho deveria ser inteiramente regulado pela autonomia privada (…)

Surgiu, na sequência, o modelo fordista. Trata-se de sistema de produção da década de

20 do século XX e foi um divisor de águas nesse período quanto ao sistema de produtividade.

Existia a priorização da produção em massa com um ganho na escala e na eficiência, diferenciando-se do sistema anterior. Percebeu-se isso na linha de montagem automatizada, produção a partir de princípios básicos (intensificação, economia e produtividade).

Antes disso, importante definir também que houve o modelo taylorista no século XIX e sua significativa contribuição ao sistema capitalista e ao direito do trabalho, pois impactou a organização produtiva nas fábricas nesse momento histórico.

Por sua vez, o engenheiro norte-americano Frederick W. Taylor desenvolveu o sistema de produção a partir da observação dos trabalhadores nas indústrias, cujo objetivo é o ganho da eficiência operacional por meio de controle de produção, mediante a racionalização do trabalho e a utilização de técnicas de engenharia industrial.

Tratava, portanto, de divisões de tarefas de cada trabalhador com o desempenho que atingisse o máximo da eficiência para economizar tempo e aumentar a margem de lucro do empregador.

Explicando o modelo em questão, CAVALCANTI (2021; 59) traz importante lição:

> O sistema de organização do trabalho conhecido por *taylorismo* visa à máxima produção com o mínimo de tempo. (…) É essa a fragmentação do processo produtivo, consubstanciada na singularização das funções, a responsável por destinar ao trabalhador tarefas de uma parte selecionada da cadeia de produção, afastando de si, ainda mais, o produto de seu trabalho. Isso intensifica sobremaneira a alienação da subjetividade do trabalhador em relação a todo o processo produtivo, que passa a desconhecer o resultado. À divisão de atividades e tarefas, aliam-se ainda a correta seleção de trabalhadores, o controle rígido e a disciplina. Preconiza-se também a apropriação, pelo capital, do conhecimento técnico dos trabalhadores, deixando-os sem iniciativa própria e sem qualquer tipo de incentivo, de modo a elevar-lhes o grau de subordinação.

Superestimava-se, portanto, a ideia de eficiência e isso criou impactos nas condições de trabalho e na saúde do proletariado.

Taylor, em sua experiência, constatou que os trabalhadores deveriam ser organizados para desenvolverem atividade específica no sistema produtivo da indústria (especialização do trabalho) e monitorados segundo o tempo de produção. Cada indivíduo devia cumprir sua tarefa no menor tempo possível, premiando aqueles que se sobressaíssem.

Com isso, eliminavam-se os desperdícios, com redução da complexidade do trabalho e

buscando mais produtividade. Nesse sentido, destaca-se RIFKINS (2004;50)[13]

> Todos os utopistas tecnológicos compartilhavam a mesma obsessão pelo poder criativo. Assim, a redenção da eficiência, outrora um obscuro valor temporal inglês dissimulando em significação religioso, transformou-se em poderoso e novo valor secular na nova cultura da máquina. Máquinas mais eficientes e o uso mais eficiente do tempo, eles acreditavam, levariam a um futuro sem trabalho, de enorme abundância material e tempo livre sem limites. O moderno conceito da eficiência surgiu no século XIX, como resultado das experiências no novo campo científico da termodinâmica (…) O principal responsável pela popularização do conceito da eficiência no processo econômico foi Frederick W.Taylor. Seus princípios de "administração científica", publicado em 1895, tornaram-se a referência – padrão para organizar o local de trabalho – e não demoraram a ser empregados para organizar a sociedade (…) Usando um cronômetro, Taylor dividiu a tarefa de cada trabalhador nos menores componentes operacionais visivelmente identificáveis e mediu cada um para apurar o melhor tempo atingível sob as condições de desempenho ideais.

Conclui-se que o fordismo era uma técnica mais avançada que o taylorismo, com a utilização de tecnologias, como as esteiras rolantes, tendo como principais características o aumento da produtividade, fomento ao consumo de massa, escassas opções para consumo e condições de trabalho degradantes.

Nesse cenário, observaram-se temáticas como introdução da energia elétrica, uso do motor a explosão, aparecimento dos corantes sintéticos, produção em grande escala de aço e alumínio e pela invenção do telégrafo.

As máquinas mais potentes das que ocorreram na 1a Revolução começaram a surgir, aumentando-se a produção de bens de capitais e, com isso, o capital iniciou um papel fundamental ao lado do trabalho assalariado.

Observemos os dois modelos mencionados, pela tabela explicativa, a seguir[14]:

---

[13]:LEME trata, ainda, da expressão ohnista advém do nome do engenheiro Taiichi Ohno que criou o sistema de admistração denominado produção flexível e implantando pela empresa Toyota nos anos 1970 e versa o seguinte: *Eiji Toyota e o engenheiro Taiichi Ohno, após observarem o modelo implantado na Ford Motors, em 1950, estabeleceram, em 1970, um modelo de administração que coordenava a produção de acordo com a demanda específica de veículos variados (o chamado just in time). Assim, nasceu o sistema toyota de produção, também chamado de produção flexível. Importante destacar que, com o Toyotismo, houve ruptura do sujeito coletivo, por meio da implantação do outsorcing, em que parcela da produção passou a ser produzida por outra empresa, muitas vezes em outro país. Com a cisão da cadeia produtiva, surge a raiz do que se conhece, hoje, como terceirização e empresa rede.* Op. Cit; p.69.

[14]Dados explicativos para a elaboração de uma tabela mais didática: https://foconoenem.com/fordismo-taylorismo-e-toytismo/ Acesso em 12.jan.2021.

Taylorismo x Fordismo

Taylorismo	Fordismo
Os trabalhadores deveriam ser organizados para desenvolverem atividade específica no sistema produtivo da indústria; Especialização do trabalho, co o monitoramento segundo o tempo de produção. A intenção era aumentar os lucros fragmentando o máximo possível o trabalho. Utilizava-se um controle do tempo para o que era essencial. Enquanto os funcionários trabalhavam o tempo era cronometrado e a produção era estabelecida conforme a produtividade de cada um.	Existência de esteiras rolantes; Aumento da produtividade; Fomento ao consumo de massa; Escassas opções para consumo e condições de trabalho degradantes. Produção em grande escala; Padronização da fabricação; Uso de linhas de montagem; Ritmo de trabalho mais dinâmico; Divisão do trabalho em pequenas tarefas; Redução dos custos

Nessa 2a Fase, o proletariado se submete a uma jornada que exige produtividade e a autêntica expressão da subordinação jurídica. Esse modelo encontrou seu término a partir da década de 70 do século XX.

É importante, no entanto, destacar que houve, gradativamente, durante essa Revolução, conquistas de direitos trabalhistas, mediante o desenvolvimento capitalista, a evolução tecnológica e a progressão de salários, com a normalização dos produtos finais.

Conforme exposto por VIDIGAL (2023; 91), o conceito clássico de subordinação jurídica nasceu com o Direito do Trabalho.

Imperioso mencionar, ainda, a existência do modelo de produção toyotista, também originado em fábricas de produção do setor automobilístico, que tinha como características: o trabalho ser definido pelo modelo *just in time*, ou seja, a produção de acordo com a demanda[15].

No modelo em comento, não havia saturação dos estoques e a empresa possuía cinco zeros que representavam o seguinte: Zero de atraso; Zero panes; Zero defeitos; Zero papéis; e Zero de estoque.

[15]Dados explicativos extraídos do seguinte endereço eletrônico: https://foconoenem.com/fordismo-taylorismo-e-toytismo/ Acesso em 30.dez.2021.

Nesse azo, CAVALCANTI (2021; 63) menciona:

> Essa nova racionalidade produtiva do capital, firmada no enxugamento da produção, exige a redução dos estoques e, com efeito, a adequação da produção à demanda: "Para reduzir custos é absolutamente necessário que as quantidades produzidas sejam iguais às quantidades necessárias. Aqui reside um dos pilares estruturantes do toyotismo: o *just – in – time,* regime que determina a "hora certa", o "momento certo" da produção.

Nessa forma capitalista de produção, começou-se a perceber a relação entre desemprego, mercado consumidor, meios produtivos e os direitos trabalhistas, dos quais foi uma das preocupações da obra clássica de RIFKINS (2004;23-24)[16]

Na fase da Revolução em estudo, houve a peculiaridade da ideia de prolongamento das relações trabalhistas por tempo indeterminado, pela concepção de estabilidade nas relações e, principalmente, pelo apaziguamento e equilíbrio nos direitos trabalhistas e previdenciários[17].

2.3 A Terceira Revolução Industrial

Com a década de 70 do século XX, surgiu uma nova fase da Revolução Industrial, após o declínio dos modelos fordista, taylorista e toyotista, já estudados. É também denominada de Revolução Cibernética, Revolução do Armamentismo e a Revolução dos Direitos Humanos, como dito por RIFKINS (2004;81).

"Assiste-se a uma *Inforevolução*, identificada com o desenvolvimento de tecnologias de informação e de telecomunicações", no relato de MOREIRA (2021;24). Ou seja, representa

[16]O autor estabeleceu uma estabelece relação entre o desemprego, o mercado consumidor e a situação dos obreiros com seus direitos trabalhistas, assinalando: *A Comissão Hoover – assim como muitos políticos e líderes empresariais da época – estava tão obstinada pela ideia de que a oferta cria a demanda, que foi incapaz de ver a dinâmica negativa que estava levando a economia para a maior depressão. Para compensar o crescente desemprego tecnológico causado pela introdução de novas tecnologias economizado em de mão de obra, as corporações americanas investiram milhões de dólares em propaganda e campanhas publicitárias, na esperança de convencer a força de trabalho ainda empregada a participar de uma orgia de consumo. Infelizmente, a renda dos assalariados não crescia com rapidez suficiente para acompanhar os aumentos da produtividade e da produção. A maioria dos empregadores preferia embolsar o lucro extra obtido com o aumento da produtividade a transferi-lo para os trabalhadores na forma de aumentos salariais. Henry Ford, para seu próprio bem, sugeriu que os trabalhadores fossem suficientemente pagos para que pudessem comprar os seus produtos que eram produzidos nas empresas: "Caso contrário", dizia ele, "quem vai comprar meus carros?". Seus parceiros preferiram ignorar seu conselho.* CASTILHO (Op. Cit; p.38) cita PIKETTY, Thomas. O capital no século XXI. 1 ed. Rio de Janeiro: Intrínseca, 2014, p. 223-224: *Em qualquer caso, o capitalismo está fadado a padecer devido as suas próprias contradições internas.*

[17]Sob essa perspectiva, destaca-se a explanação de MOREIRA (Op.Cit, p 22) citando Maria do Rosário Palma Ramalho e, com isso, passa-se a analisar o próximo passo revolucionário.

a sociedade da velocidade de informação.

CASTILHO (2021;64) traz uma divergência quanto ao início dessa fase, e aponta que se iniciou na década de 60/70, denominando-a de Revolução Digital ou do Computador, caracterizada como a criação do computador pessoal e da Internet.

Por sua vez, GAIA (2022;40) explicou:

> A terceira revolução industrial destacou diversos setores ligados ao desenvolvimento de produtos e à prestação de serviços na produção. Atividades ligadas ao planejamento e à criação de novas técnicas de trabalho passaram a ser figuras centrais no processo de produção capitalista. A divisão tradicional de setores econômicos em primário, secundário e terciário passou a ser insuficiente ante a integralização das atividades. O denominado trabalho improdutivo assume maior importância para a atividade industrial ao permitir o enxugamento da produção, impactando diretamente a distribuição da mão de obra no processo produtivo.

A Revolução em estudo uniu os avanços da ciência com a indústria mediante a robotização do sistema produtivo. E, embora exista divergência quanto ao seu início, pode-se afirmar que seu surgimento foi logo após a 2a Guerra Mundial, destacando-se a utilização de robôs, computadores e software avançados.

Aliás, não se pode deduzir que uma fase revolucionária sucedeu completamente a outra, pois podem coincidir, principalmente, nas zonas fronteiriças (que pode demorar até décadas) entre o surgimento de uma fase com o declínio da antecessora.

Assim, nessa fase histórica, houve a crise do direito do trabalho, na medida em que já não conseguia conceder as respostas necessárias para o desemprego e o fim de alguns postos de trabalho que se tornaram obsoletos e foram substituídos pela maquinização.

Surgiram, nesse cenário, os primeiros computadores, com ênfase em temáticas da robótica, genética, informática, telecomunicações, eletrônica, entre outros. Esse foi o central destaque. Nos termos de RIFKINS (2004; 05), foi uma fase em que houve, sobretudo, “substituindo empregador por software”.

A robótica é a atual realidade e mudará ainda mais as concepções sociais e trabalhistas nas próximas décadas e isso já ocorre na forma de visualizar como se exercita a subordinação jurídica nas relações trabalhistas.

Essa noção extraída da tecnologia de informação que permeia a sociedade propicia a maquinização do ser humano, com a sua alienação produtiva, perdendo o controle do seu

labor, abstraindo sentimentos e criatividades.

RIFKINS (2004; 08) prossegue, aduzindo, principalmente que "o ritmo acelerado da automação está levando a economia global rapidamente para a era da fábrica sem trabalhadores".

Os sistemas de assistência digital têm um efeito de desqualificação e transmitir uma perda de *know-how*, na medida em que, no caso dos uberizados, estes se tornam peças de uma engrenagem, como se fossem apenas números e com expectativa de produção.

Além disso, o trabalho cognitivo de rotina, envolvendo um monitoramento passivo dos robôs que executam as tarefas de trabalho, levando ao tédio e reduzindo a satisfação no trabalho dos operadores.

Ao contrário dos modelos taylorista e fordista, na 3a Revolução, o modelo industrial passou a se diversificar, com a robótica ganhando espaço e com fortes impactos nas fábricas[18].

Nesse cenário, a expressão globalização[19] atinge sua potência inicial máxima. A perspectiva foi a mundialização dos mercados, com a ideia de criação, por exemplo, de uniões econômicas mais fortes entre nações, como a União Europeia e o Mercosul, a título de exemplo. "Trouxe uma nova racionalização econômica", conforme DUTRA (1989;149).

A globalização econômica e social teve impactos nas relações trabalhistas, principalmente, com mudanças nos direitos conquistados, e o nascimento de ideias como flexibilização ou desregulamentação dos direitos trabalhistas como medidas necessárias para garantir os empregos e postos de trabalho.

Com isso, foram desenvolvidas "novas condições de trabalho e consequente redução de direitos trabalhistas", consoante as lições de DUTRA (1989;150) e, com isso, esses novos formatos de produção "colocam o trabalhador na zona de instabilidade do emprego".

[18]GAIA pontua o seguinte: *(...) A terceira revolução industrial foi marcada, como vimos, pela criação de microcomponentes eletrônicos, semicondutores e de ferramentas ligadas ao setor de informática, tais como computadores, softwares, redes de internet e outras ferramentas tecnológicas. Os insumos produzidos a partir das novas tecnologias ligadas ao setor da informática e da macroeletrônica revolucionaram a organização da produção capitalista, ao promover uma maior qualidade de produção e qualificação da mão de obra.* Op. Cit, p 46.

[19]CASTILHO comenta com acerto que: *No cenário da globalização, foram desmantelados todos os esteios do Estado Social. Na França, seus efeitos foram mais sentidos entre a população que mais precisa, naquilo que Alain Supiot denomina de "efeito Mateus", baseado no famoso versículo do Evangelho, segundo o qual "A quem tem muito lhe será dado e ele viverá com abundância, mas a quem nada tem tudo lhe será tomado, mesmo o que ele já possuía (Evangelho São Mateus: Cap. 25, versículo 29). E os resultados pelo mundo todo não foram muito diferentes disso, vez que parece evidente, até aqui, que a globalização favorece os países desenvolvidos e dotados de maior domínio sobre a tecnologia. (Op. Cit, p. 23).* O autor, inclusive, para fundamentar sua argumentação, citou Alain Supiot in O espírito de Filadélfia. A justiça social diante do mercado total. Porto Alegre: Sulina, 2014, p. 45.

MOREIRA (2021;12) apontou com clareza o seguinte:

> Na verdade, com a globalização das economias, com o aumento da competitividade, com a abertura das fronteiras do comércio mundial, expandiu-se uma nova onda liberal, largamente apoiada na tecnologia digital, que fez ressurgir velhos problemas sociais e o despoletar de outros. As enormes mudanças ocorridas estão a promover novas contradições e desigualdades sociais em vários domínios das sociedades, com alterações profundas na forma de organização tradicional das empresas. Verifica-se uma recomposição dos mercados de trabalho, onde existem situações de grande precariedade, ao lado de situações tradicionais de maior ou menor estabilidade, para além de um maior volume de desemprego.

A ideia mencionada se relaciona com a concepção do capitalismo tecnológico, conforme desenvolvido por CASTILHO (2021; 24), não podendo "quebrar a espinha dorsal do Direito do Trabalho", na ideia de MOREIRA (2021; 12), que já tratamos.

Logo, na sequência, tivemos o Toyotismo que, ao seu turno, trouxe uma forma de trabalho mais enxuta, descentralizada e evitando ao máximo o desperdício. Nesse caso, observa-se uma nova modalidade de produção com consequências laborais.

Nesse azo, SILVA (2019; 88) assinala o seguinte:

> Jeremy Rifkins, ao citar o modelo de fabricação da Toyota, com práticas de produção enxuta, diz que ela é "gerenciada pelo estresse", já que o ritmo de trabalho na linha de montagem é acelerado. Além de produzir os carros, o empregado é visto como um "colaborador" da fábrica, possuir a função de localizar os pontos fracos do processo. Desse modo, têm-se um aperfeiçoamento constante e uma maior produção, entretanto, o sistema fica pressionado, tornando-se cada vez mais difícil acompanhar o ritmo.
>
> Expor o indivíduo a pressões frequentemente torna-se tão potente quanto um micro-organismo e bactérias. O conflito entre as metas e a estrutura das empresas, com as necessidades individuais de autonomia, realização e de identidade, são agentes causadores do estresse. O estresse dos empregados submetidos a esse tipo de produção atingiu níveis alarmantes no Japão. Até mesmo foi cunhado um termo "Karoshi" para explicar a condição pela qual interrompe o trabalho normal e ritmo de vida do trabalhador, levando a um acúmulo de fadiga no corpo e uma condição crônica de excesso de trabalho, agravando de doenças já existentes e resultando um esgotamento fatal.

Um dos problemas trazidos foi a robotização que, por sua vez, torna-se uma medida

atraente para minimizar os prejuízos e custos com a Previdência Social e encargos fiscais nas contratações, numa perspectiva mundial em larga escala.

Tudo isso ocorre mediante a lógica econômica de que, ao não contratar pessoas, diminuem-se os encargos trabalhistas nas folhas de pagamento das empresas.

No que tange aos custos com a Seguridade Social, observa-se que a mão de obra ociosa, sem vagas no mercado de trabalho, necessitam de subsídios para continuarem sobrevivendo, razão pela qual destaca-se, principalmente, receber os benefícios assistenciais para substituir os salários.

Afinal, as máquinas não adoecem e causam menos prejuízos no manuseio de peças e instrumentos de trabalho. Além disso, não reclamam e, em regra, não se reúnem em sindicatos, pleiteando melhores condições de trabalho e nem participam de movimentos grevistas.

Nessa Revolução, houve ênfase quanto ao desempenho de atividades nos setores terciário e quartenário, com a nova era do capital humano e disponibilização de bens e serviços.

Nessa 3a fase, o Direito do Trabalho persistia numa visão de ser inimigo do sistema, recebendo a injusta acusação de causar mais problemas que soluções.

Nesse azo, o ramo jurídico em comento passou a ser submetido aos ditames da economia, sem espelhar seu ponto de vista protetivo que lhe é inerente, pois um dos seus objetivos é superar as desigualdades econômicas existentes entre as partes da relação de emprego.

Concretamente, passou-se a discutir sobre a possibilidade de fins dos empregos nas diversas frentes, com destaque para a substituição dos postos de trabalho pela robótica e com o desempenho de tecnologia de ponta.

Dessa feita, os direitos sociais iniciaram crises nas suas premissas.

O sindicalismo, nessa fase, tornou-se peça importante para garantir o quadro mínimo de direitos já conquistados, sendo muito utilizado o instituto da greve que foi aperfeiçoado com o fortalecimento das noções de direito coletivo. A greve deixou de ser crime e passou a ser condicionada como um direito limitado.

Em análise alargada e destacada do tema, DELGADO (2020;1568) aborda a importância do direito coletivo do trabalho na conquista e consolidação dos direitos dos

trabalhadores, nos seguintes termos:

> A função justrabalhista central, consistente na melhoria das condições de pactuação da força de trabalho na ordem socioeconômica, comparece, indubitavelmente, ao Direito Coletivo. Insista-se que a desatenção, como um todo, a essa função primeira suprime a própria justificativa histórica de existência e vida de todo o segmento jurídico trabalhista. Não existe, desse modo, particularidade tamanha no rumo juscoletivo que lhe permita, ainda que através da negociação coletiva, romper, drasticamente, com o núcleo basilar de princípios do Direito do Trabalho e com o patamar civilizatório mínimo fixado pela ordem jurídica heterônoma estatal. É claro que ao Direito Coletivo cabe certa função de adequação setorial da generalidade de determinadas regras justrabalhistas. Cabe-lhe, Inclusive, a função de pacificação de controvérsias reais de caráter comunitário, afastando a res dubia existente por meio de coletiva transação coletiva, em que se concedem, reciprocamente, vantagens às partes coletivamente representadas.

Destaca-se, nessa Revolução, a desvalorização da mão de obra (do capital humano), principalmente, sem se preocupar com a manutenção de postos de trabalho que foram substituídos pela robótica.

Essa Revolução trouxe, como visto, o caminho sem volta da velocidade de informação e em tempo real que chegariam com mais conotação na próxima revolução industrial e com a uberização.

Aceitou-se a ideia de aceleração da produção a qualquer custo, ocasionando influência negativa nas relações trabalhistas com o prejuízo ao descanso do trabalhador e ao direito de desconexão.

Esse era o cenário da Terceira Revolução.

2.4. A Quarta Revolução Industrial[20](Revolução 4.0).

Passemos para a fase histórica contemporânea do qual se inserem as atividades típicas da uberização em que há o labor mediante o uso das empresas de plataformas digitais que

[20]CASTILHO explicou: *Nesse novo século, em que as tecnologias são realmente disruptivas e trazem novos modelos de negócio e em que o mercado passa a ser regulado por algoritmos em quase todos os setores da atividade econômica, desde operações bancárias até transporte urbano, aqueles que são responsáveis pelo controle administrativo das empresas tecnologicamente menos desenvolvidas, não atuam mais como senhores dos fatos e da história, criam sua própria identidade de acordo com a realidade que os cercam. Eles não agem, mas apenas reagem aos sinais do mercado financeiro. Aquilo que acontece na Ásia, em poucas horas reflete nos mercados da Europa e das Américas.* Op. Cit, p. 33.

intermedeiam a mão de obra para o consumidor.

Denomina-se também de Era de Informação, Revolução da Subordinação Panóptica ou Algorítmica[21].

É, portanto, uma revolução da alta tecnologia (RIFKINS 2004;41).

Foi primordial compreender a evolução das revoluções tecnológicas para o sistema de subjugação da mão de obra em contraposição ao capital. Isso porque os fenômenos que ocorreram naquelas fases tendem a se repetir em maior velocidade, em algumas perspectivas, por demasiado injusta, como na sobrecarga de trabalho em troca de remunerações ínfimas ou de supressão de intervalos de descanso, por exemplo.

BARBOSA JUNIOR (2019;18-19) afirmou:

> Na quarta revolução da indústria, há a integração e o controle da produção pelo uso de sensores e equipamentos conectados em rede com pouca ou nenhuma Intervenção humana, assim como diversos outros fatores, a exemplo de robôs, segurança cibernética, the cloud (informação "na nuvem"), integração horizontal e vertical de sistemas, impressão 3 D, internet das coisas (loT), informação em tempo real, big data, entre diversas outras inovações. Temos hoje o trabalho 4.0, que enseja diariamente novidades em todos os campos da economia.

Para compreender a uberização, foi preciso analisar as dinâmicas ocorridas desde a primeira revolução da Indústria, em séculos anteriores, até os dias atuais.

Contemporaneamente, existem novos fenômenos como a teoria do compartilhamento, o trabalho coordenado digital, o trabalho na multidão, a economia e a relação de emprego por meio de subordinação panóptica (disruptiva) nas novas relações de trabalho etc, apenas para citar alguns exemplos, que serão analisados no decorrer do estudo.

RAMALHO (2020; 87-88) explana com muita propriedade:

> No que toca à formação dos vínculos laborais, as tecnologias digitais viabilizam novas formas de recrutamento através de ferramentas

[21]A subordinação panóptica será um dos aspectos mais aprofundados e pilares do presente estudo, pois inserirão as relações uberizadas como autênticas relações de emprego, considerando que os obreiros continuam subordinados a alguém mediante a força invisível dos algoritmos. MOREIRA apontou, em sua obra específica , que: *Na verdade, o que existe é um desequilíbrio que em nada difere do que ocorreu na Revolução Industrial. Nesta, o trabalhador não poderia negociar as suas condições de trabalho livremente perante a diferença de poderes que existia. Atualmente, acontece o mesmo. Quem trabalha para uma plataforma digital não pode negociar as condições de trabalho. Simplesmente limita-se a aceitá-las ou a recusá-las. E é este desequilíbrio entre as partes que é o causador de todos os riscos e que origina, inter alia, os baixos rendimentos, o excesso de flexibilidade, a não contenção dos tempos de trabalho, e a transferência dos riscos inerentes do empregador para o trabalhador.* Op. Cit, p. 77.

> digitais, como os algoritmos, com muitas vantagens. Contudo, é hoje evidente que estas tecnologias facilitam as práticas invasivas da privacidade dos candidatos a um emprego e parecem acentuar algumas discriminações na contratação.
> O regime da prestação do trabalho, designadamente quanto ao modo, ao local e tempo de trabalho é significativamente alterado pelas tecnologias digitais, que facilitam o trabalho remoto e a flexibilização do regime de tempo de trabalho, uma vez que o trabalhador é facilmente contáctavel a qualquer hora e em qualquer lugar.
> Mas, em compensação, tais tecnologias são potencialmente mais perigosas em matérias como a vigilância do trabalhador e a avaliação de desempenho e são potencialmente mais invasivas da esfera privada do trabalhador e menos respeitadoras da conciliação entre o trabalho e a vida familiar.

MOREIRA (2021;26) sintetiza esse momento da revolução digital como resultado de sucessões de fases, como "após uma revolução agrícola, uma revolução industrial e uma revolução informática onde o papel cimeiro é ocupado pelo computador".

Com o trabalho do futuro nessa atual fase revolucionária, há menos marcos regulatórios e uma desconexão entre o labor e a empresa.

Em específico na uberização, não há na concepção do uberizado uma identidade física palpável com a plataforma digital. E esse novo formato de encarar a atividade laboral impacta nas diversas dimensões da vida dos indivíduos.

2.4.1 Esboço histórico e a evolução da ideia de subordinação

Nessa Revolução, as relações são tratadas como trabalho 4.0 ou a Revolução Digital.

Uma das suas origens históricas mais relevantes se confunde com a teoria do compartilhamento, tornando-se, sem dúvidas, uma das fases mais emblemáticas, pois leva em consideração o avanço da tecnologia que interfere nas relações de trabalho com a execução de atividades associadas à internet e o uso constante das redes sociais

No esboço histórico, após o malogro da teoria do compartilhamento, os trabalhadores se conectaram para laborar num espaço competitivo. Como consequência, as relações jurídicas se tornam mais complexas revestidas pela sofisticação da ideia de subordinação.

Com isso, houve um elastecimento do conceito para a melhor compreensão da subordinação além da simples verticalidade para um entendimento transversal, podendo atingir quem aparentemente não tem o condão de empregador, mas que, ao fim das contas, é

quem dirige a atividade produtiva. É o caso da acumulação flexível.

Uma das características dessa novel concepção de subordinação é que as relações entre as partes ocorrem de maneira mais horizontalizada, despindo-se da verticalidade clássica.

Dessa feita, no cenário da acumulação flexível, a responsabilidade passa a ser de todos os envolvidos, não se conseguindo mais facilmente, através do critério da subordinação jurídica clássica, identificar precisamente quem é empregado e quem não o é.

ANTUNES (2003, p. 53) explica com propriedade:

> (...) chama de "acumulação flexível", pois o trabalho desenvolve-se em uma estrutura produtiva mais flexível, recorrendo a desconcentração produtiva, à novas técnicas de gestão da força laboral, que divide as esquipes em times, que requer o "envolvimento participativo", a "substituição" do empregado pelo colaborador, ou seja, trata-se de estrutura mais horizontalizada.

Nessa mesma toada, surge a ideia de desconstrução produtiva, na medida em que o autêntico empregador é aquele que mascara a sua roupagem direta.

É o contratante (proprietário do capital) quem detém a palavra final ao fim das contas da atividade econômica e, por isso, passa a ter todo o controle da mão de obra, inclusive, ditando as regras de toda a produção da mão de obra, tal como ocorreu no caso das lojas ZARA no Brasil[21].

A subordinação, portanto, recebe a nomenclatura, no cenário brasileiro jurisprudencial, de estrutural – reticular[22], exatamente porque se abandona a simples ideia de

[21]Referida empresa foi processada e condenada a reconhecer o vínculo direto com construtoras que eram contratadas por pequenas empresas para fins de atender a demanda direta do empreendimento ZARA.Conforme noticiado em fonte jornalística do Brasil: *A grife Zara, que produz e vende roupas masculinas e femininas e pertence ao grupo espanhol Inditex, foi autuada pelo Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) por descumprir o Termo de Ajustamento de Conduta (TAC) firmado em 2011 para corrigir condições degradantes que caracterizaram trabalho escravo na cadeia produtiva da empresa. De acordo com a superintendência do órgão federal em São Paulo, uma auditoria com 67 fornecedores da marca mostrou 433 irregularidades em todo o país, como excesso da jornada de trabalho, atraso nos pagamentos, aumento dos acidentes, trabalho infantil, além de discriminação pela exclusão de imigrantes da produção, o que pode resultar em multa de mais de R$ 25 milhões. Há quatro anos, a Zara foi autuada por manter 15 trabalhadores bolivianos e peruanos em condição análoga à de escravo na atividade de costura. As oficinas subcontratadas pela marca receberam 52 autos de infração. Entre as irregularidades, foram constatadas jornada de trabalho excessiva, servidão por dívida e situação precária de higiene.* Disponível em: https://agenciabrasil.ebc.com.br/direitos-humanos/noticia/2015-05/zara-e-autuada-por-nao-cumprir-acordo-para-acabar-com-trabalho Acesso em 30/12/2022.

[22]GAIA traz importante definição da subordinação estrutural reticular: *A atividade produtiva passa a estar fragmentada em diversas empresas que, conjuntamente, atuam de forma interligada em rede. Empresas independentes passar a atuar de forma coordenada. A atividade das empresas produtoras de bens, amparada no princípio da livre iniciativa, passa a estar conectada à dinâmica habitual de empresas logísticas especializadas, como forma de tornar mais especializado e eficiente o serviço e, consequentemente, reduzir os custos*

subordinação vertical. Outras personagens surgem no contexto de subordinação e que repassam as ordens para a classe obreira.

O Tribunal Superior do Trabalho brasileiro já enfrentou essa questão, principalmente, quando instado a verificar simulações e fraudes nas relações trabalhistas, com destaque, nas cooperativas fraudulentas e empresas do setor têxtil.

GAIA (2022;175) explica:

> A dimensão integrativa da subordinação jurídica pode ser definida como sendo aquela na qual o trabalhador, por não possuir organização empresarial própria, integra-se à organização produtiva de terceirs, sem assumir os riscos do empreendimento, no qual os frutos do trabalho não lhe pertencem originalmente.

Essa fraude não passa despercebida em nível de União Europeia.

Nessa seara, FERNANDES (2019; 31-32) trata da possibilidade de um prestador de serviços pode perder sua qualidade de operador econômico independente quando depende totalmente do seu comitente e sem a liberdade para escolher o horário, o lugar e o conteúdo do seu trabalho. E, nisso, coloca-se a possibilidade de se fazer a admissão de uma nova categoria jurídica de trabalhadores[23].

Toda essa construção de raciocínio é para demonstrar de como a subordinação e sua concepção original sofreram evolução com o passar dos séculos, demonstrando-se que os empregos de hoje urgem por releitura, inclusive, no que tange aos seus elementos estruturais.

GODINHO (2020; 338-339), ministro do Tribunal Superior do Trabalho brasileiro ainda traz lúcidas explicações sobre a subordinação estruturante:

---

envolvidos. A integração reticular das empresas não raramente funciona como meio de afastar os riscos envolvidos na contratação direta e, sobretudo, direitos e benefícios previstos nas normas das empresas tomadoras aos trabalhadores das empresas especializadas. Op. Cit, p. 173.

[23]FERNANDES explicou: *Numa manifestação do reconhecimento da prevalência dos critérios comunitários de qualificação sobre as designações adoptadas pelo direito nacional, o TJ salientou que um prestador de serviços pode perder a sua qualidade de operador económico independente, e, portanto, de empresa, quando não determina de forma autónoma o seu comportamento no mercado, mas depende totalmente do seu comitente, pelo facto de não incorrer nos riscos financeiros e comerciais resultantes da atividade deste último e operar como auxiliar integrado na empresa do referido comitente (§33).É o que se verifica quando o agente não tem liberdade para escolher o horário, o lugar e o conteúdo do seu trabalho, ou quando não partilha dos riscos da actividade dirigida pela entidade em benefício da qual efectua a sua prestação, ou ainda quando opera como auxiliar ou está integrado numa organização produtiva e forma uma unidade económica com a empresa dirigida pelo credor da actividade- que presta. Nestas circunstâncias, os trabalhadores vinculados por um contrato de prestação de serviços, cuja situação é comparável à dos trabalhadores abrangidos pelo contrato de trabalho, devem ser considerados falsos trabalhadores independentes, razão pela qual as convenções colectivas de trabalho celebradas por organismos que os representam estão excluídas do campo de aplicação do art. 101, n, 1, do TFUE.* Op. Cit, p. 31-32.

> (…) não importa que o trabalhador esteja ou não atrelado aos objetivos empresariais, tampouco que receba ordens diretas dos seus chefes, sendo fundamental para a subordinação estrutural que este trabalhador esteja estruturalmente vinculado à dinâmica operativa do tomador de serviços. O autor completa referindo que as três dimensões da subordinação jurídica (clássica, objetiva e estrutural) não se excluem, mas sim, se complementam com harmonia permitindo que se adeque o conceito jurídico, pela via interpretativa, às mudanças da realidade e renovando o expansionismo do ramo juslaborativo (...)

Destaca-se que a abrangência da proteção trabalhista, prevista no ordenamento brasileiro chamado CLT - delimita seu objeto no trabalho subordinado, e, por isso, torna-se imperioso apresentar a novel modalidade de subordinação jurídica algorítmica.

Por isso que não se pode excluir o reconhecimento de um vínculo de emprego na uberização quando se observa a subordinação em modelo clássico.

Embora não se encaixem a uma situação tradicional, quando relidas essas relações no âmbito da novel subordinação, percebe-se a possibilidade de considerar como uma relação de emprego.

Além disso, há outros grandes temas correlatos diretos desse novo tipo de subordinação tanto no âmbito jurídico como filosófico e, num viés mais abstrato, iniciar-se-á a seguir a sua abordagem.

Em suma, a mão de obra precisou se atualizar de tal forma que a tecnologia passa a ser parte do dia a dia na execução de atividades. E as plataformas digitais galgaram seu espaço na economia de diversos países.

Nesse azo, também se observa a necessidade de estabelecer, mesmo que brevemente, a relação com outras temáticas que são igualmente preocupações mundiais como, por exemplo, o direito de desconexão[24] do trabalhador e a utilização de algoritmos como meios panópticos

[24]O direito de desconexão é motivo de preocupação mundial, destacando-se o impacto no Brasil quando existe uma demanda exorbitante do labor humano controlado por meios panópticos e algorítmicos que proporcionam uma jornada superior a 10, 12 horas diárias, remontando às ideias da Revolução Industrial. As jornadas excessivas exigidas de forma direta ou indireta pelas plataformas digitais não permitem o gozo de descanso físico e mental aos trabalhadores na atualidade que se veem constantemente obrigados a permanecerem online e, portanto, “não desligam”, não descansam e nem desconectam. Isso é capaz de proporcionar um aumento do número de acidentes de trabalho e também o surgimento de doenças psíquicas relacionadas aos transtornos de ansiedade. Em Portugal, recentemente, foi editada legislação sobre o tema: Lei n. 83/2021, que reiterou o Código de Trabalho Português. A nova lei tratará do teletrabalho em Portugal e obrigará os empresários a respeitar a desconexão digital do empregado fora do seu horário laboral e a assumir as despesas de energia e telecomunicações. A norma não faz alusão ao "direito a desligar" por parte do trabalhador, mas obriga ao "dever de abstenção de contacto" por parte da empresa, que em caso de descumprimento será considerado uma contraordenação grave. No caso da jornada excessiva com o labor nas plataformas digitais, tema de nosso

de controle social e jurídico.

No caso da desconexão, essa forma de tecnologia que se valem as plataformas digitais, tendem a tornar sem efeito todas as conquistas sociais e jurídicas quanto às pausas de descanso e alimentação dos trabalhadores, em relação direta com o aumento de acidentes de trabalho.

Assim, a Quarta Revolução Industrial, portanto, é tema do momento associado, por exemplo, às origens da sociedade do cansaço[25], ao direito a desconectar da atividade laboral, a hiperatividade negativa, doenças profissionais e de trabalho, como a Síndrome de Burnout, a nova concepção de controle pela subordinação algorítmica ou panóptica, a noção da indústria 4.0, a robotização mais avançada, o capitalismo líquido, na modernidade líquida etc.

Observa-se que essa aceleração traz à tona a face mais rígida do capitalismo líquido, principalmente, quando a produtividade no alcance de metas passa a ser visto como etapa única do trabalho desenvolvido, deixando o proletariado em constante situação de stress, afetando todas as esferas de sua vida.

Com a Quarta Fase, surgem novas relações de emprego, muitas delas invisíveis do ponto de vista social e econômico, com ausência de legislação suficiente para as respectivas regulamentações dos misteres. Novamente, o proletariado corre o sério risco de ficar à berlinda do sistema legal.

Construiu-se, concomitantemente, uma crise no contrato social com novas formas de

trabalho, oportuno complementar com a citação de LEME em que aduziu o seguinte: *Sob o viés econômico, a partir do momento que o motorista assume para si, motivado pela sedutora propaganda da Uber, que é um complemento de renda, um bico, um "ganha – pão", custa a compreender a máquina do algoritmo que o faz trabalhar cada vez mais, às vezes, jornadas de dezenas de horas semanais, que o levam à exaustão. Entretanto, como já revelado como depoimento de vários condutores, o aplicativo se torna um ciclo vicioso. Pela forma como é feito, e as mensagens de "tem certeza que irá ficar off-line?", o motorista acaba pegando outra corrida, e depois mais outra, trabalhando cada vez mais.* Op. Cit, p. 157.

[25]Trata-se de alusão à obra "Sociedade do Cansaço" do autor coreano Byung-Chul Han, em que trata, entre outras temáticas, sobre como o trabalho pode adoecer uma sociedade e, principalmente, sobre as consequências práticas na vida da humanidade como um todo. A obra foi utilizada com o viés sociológico que o tema exige, principalmente, porque é mister analisar o trabalho do futuro sob as perspectivas em diversos campos das ciências sociais e, portanto, necessário para um aprofundamento de algumas questões, como, por exemplo, a saúde do trabalhador numa sociedade acelerada em que a produtividade é um fim em si mesmo. Nesse azo, destaca a manifestação de HAN: *A sociedade do século XXI não é mais a sociedade disciplinar, mas uma sociedade de desempenho. Também seus habitantes não se chamam mais "sujeitos de obediência", mas sujeitos de desempenho e produção. São empresários de si mesmo. Nesse sentido, aqueles muros das instituições disciplinares, que delimitam os espaços entre o normal e o anormal se tornaram arcaicos. A analítica do poder de Foucault não pode descrever as modificações psíquicas e topológicas que se realizaram com a mudança da sociedade disciplinar para a sociedade de desempenho. Também aquele conceito de "sociedade de controle" não dá mais conta de explicar aquela mudança. Ele contém sempre ainda muita negatividade.* HAN, Byung – Chul. Sociedade do cansaço; tradução de Enio Paulo Gianchini. 2 a edição ampliada – Petrópolis, RJ: Vozes, 2017. 6a Reimpressão, 2020, p.23-24.

relacionamento entre as partes da relação de trabalho, revolucionando o ordenamento jurídico laboral nos diversos pontos do mundo e com o declínio das tradicionais relações de emprego como justificativa para o surgimento dos trabalhos do futuro.

Na subordinação algorítmica, em suma, são utilizados mecanismos que controlam de maneira eficiente através de sutilezas em que o indivíduo não percebe de forma palpável o controle a que está submetido. É um contrato realidade virtual.

É uma subordinação silenciosa, sem contatos físicos ou comandos direto, mas que a sua sutileza não a torna menos forte no sistema real da relação de emprego travada.

Muito pelo contrário, é uma subordinação que se torna mais forte e sofisticada, podendo escapar da constatação de sua existência pelo Poder Judiciário e até pela parte mais vulnerável que é levado a se considerar como um pequeno empreendedor do próprio negócio, mas, ao fim de tudo, é um empregado.

Assim, nas relações de trabalho deve-se considerar, de fato, que existe a tecnologia associada ao labor, incluindo-se, hodiernamente, o trabalho mediante uso de plataformas digitais: a uberização veio para ficar.

2.4.2 Robótica

A 3a Fase já fazia acenos para a robótica, que, por sua vez, teve aceleração na quinta marcha com a Revolução Digital. E, com as mudanças de relações dos empregos do futuro (os uberizados), não se pode deixar em segundo plano como está se posicionando a mão de obra.

RAMALHO (2020;84-85) explica:

> As tecnologias digitais e a chamada Economia Digital – como tal se considerando o conjunto amplíssimo de projecções das referidas tecnologias digitais com significado económico – têm uma importância tão grande que muitos não hesitam em nelas reconhecer a emergência de uma 4a Revolução Industrial. Ora, esta revolução digital tem um enorme impacto sobre as relações de trabalho, que o Direito do Trabalho terá que saber enquadrar.
> Entre os factores habitualmente indicados como estando na base da Economia Digital, avultam o movimento de digitalização propriamente dito e os fenómenos da globalização.

Por isso, é inevitável concluir pela mudança de perfil entre os trabalhadores nessa nova era capitalista, principalmente, com a tendência de despersonalização da figura do

prestador de mão de obra.

Nessa Era da Informação, notam-se dois fenômenos: o da autonomização dos contratos de trabalho e a utilização de inovações disruptivas nas formas de produção. São nesses dois pilares que a robótica destila seu poder.

No caso da autonomização dos contratos de trabalho, tem-se a ideia de valorização de independência e autonomia dos trabalhadores para firmarem livremente suas relações jurídicas com empresas.

Essa revelação se relaciona com a robótica, na medida em que a liberdade de contratação e a resistência a esta podem ensejar a substituição muito mais rápida da mão de obra humana por robôs.

Já existe, inclusive, estudos no caso da UBER, de aplicativos de motoristas para que os carros sejam dirigidos por robôs, sem a intervenção humana. Se isso for concretizado, os motoristas perderão suas colocações também.

No segundo caso de autonomia dos trabalhadores, observa-se a ideia de que não se pode ignorar os avanços tecnológicos nas relações laborais desde a 1a Revolução Industrial.

Em similar linha argumentativa, a utilização de padrões informáticos gera postos de trabalho com dinâmicas diferentes na atividade e alteração de comportamentos com novos rumos na psicologia do trabalho[26].

CASTELO (2017;39) ainda aborda a importância do tema quando diz:

> (…) os consultores econômicos esquecem que a sociologia do trabalho representa um relacionamento complexo, muito distante do determinismo da lógica de uma máquina, pois envolve parâmetros humanos de difícil coordenação, o que acaba por implicar perda da produtividade, limitando as funções de criação e afetas, entre elas as de dinâmica, notadamente a criação e a negociação.

Em idêntico prisma, tem-se que vários postos de trabalho foram extintos pelo fenômeno da tecnologia da informação e da robótica.

[26]A psicologia do trabalho surge como referência importante e que merece ser valorizada mediante a busca por um trabalho decente e digno mediante a preservação da vida e da saúde do trabalhador. As Revoluções trataram de forma diferente a relação laboral e, com isso, a psicologia passou a tratar das relações entre os trabalhadores e o ambiente de labor, bem como os obreiros se comportam diante das dificuldades inerentes à própria prestação de serviços. A psicologia tem, no âmbito laboral, o escopo de melhorar a qualidade de vida dos trabalhadores quando executam suas funções. A nova ideia de incorporação das tecnologias altera a concepção tradicional dos elementos do Direito do trabalho, pois essas novas tecnologias de informação e comunicação faz surgir novas formas de trabalho, com impacto na psicologia.

Algumas profissões foram dizimadas de nossas vidas, como, por exemplo, no Brasil e em Portugal, podemos citar os ascensoristas (aquelas pessoas que laboravam em elevadores conduzindo e orientando as pessoas nos diferentes andares dos prédios comerciais), os cobradores de ônibus (que recebiam os pagamentos quando entrávamos em transportes públicos), os porteiros de prédios etc.

Hodiernamente, em contrapartida aos ascensoristas, têm-se os elevadores de alta tecnologia que, inclusive, reproduzem voz humana, em sistema de inteligência artificial, conduzem as pessoas no decorrer dos edifícios.

Muitos porteiros, no Brasil, são substituídos, cotidianamente, pelas "portarias inteligentes eletrônicas e virtuais".

Em alguns hotéis portugueses, já nem existe a figura da recepção, sendo possível adentrar nas habitações com códigos de acesso. Tudo ocorre sem contato físico e presencial humano. E, assim, mais postos de emprego são atingidos pela velocidade da tecnologia.

Nesse cenário de dizimação de postos de serviço, nada serve hoje de garantia que os próprios trabalhadores do futuro (como os uberizados) perderão seus postos de trabalho com acelerada velocidade.

RIFKINS (2004;79) traz importante abordagem de como a robótica e a automação tiveram uma atuação negativa em relação aos trabalhadores negros, principalmente, nos EUA e traz conotações muito fortes, tornando a situação mais gravosa, principalmente, quando mencionou "à medida que prossegue a automação, será mais fácil para o branco ignorar o negro". Com a automação, torna mais fácil ignorar a mão de obra negra.

Em continuidade a essa ideia, muitos trabalhadores ficaram reféns desse maquinário econômico, pois não são profissionais qualificados em nível informático para se adaptarem aos novos tempos. E isso tem influência diretamente no nível remuneratório. Afinal, quanto menos qualificados, menos recebem.

No raciocínio supra, pode-se perceber que os empregos atuais de plataformas digitais podem ter o mesmo destino de todas aquelas funções que foram absorvidas pela robótica, ou seja, de forma direta: a substituição por máquinas.

A inteligência artificial veio a todo vapor, demonstrando que podem propiciar mudança satisfatória da mão de obra neste século.

É mister, ainda, estabelecer cautela, por um aspecto do qual o presente trabalho não é

indiferente: imperioso esclarecer que a tecnologia traz suas vantagens e desvantagens em diversos aspectos sociais, principalmente, no âmbito trabalhista.

É importante abandonar o maniqueísmo das revoluções estudadas, pois trouxeram, em suas perspectivas e dimensões, alguns proveitos para a sociedade como o desenvolvimento tecnológico e o surgimento de novos empregos e profissões.

Uma das grandes problemáticas ocorre quando os trabalhadores não são reconhecidos como tal nesse novo sistema, ficando em situação de desamparo para reivindicar qualquer direito.

Com base nisso, a discussão sobre a erosão dos direitos sociais ganhou um salto com o enfrentamento pelo Poder Judiciário no Brasil e no mundo, incluindo-se o debate da uberização, a ser abordada no último capítulo.

Afinal, o trabalhador foi posto em situação de vulnerabilidade controlado pelos meios tradicionais ou modernos pelo empregador, ressurgindo uma discussão até quanto à natureza jurídica da relação entre as partes.

De fato, a robótica, supervalorizada na Revolução 4.0, significa substituir a mão de obra humana por maquinários que, por sua vez, proporcionam um aumento da produtividade, mas em detrimento de retirada de muitos obreiros da linha de frente, ficando à berlinda social, compondo as filas de desempregados.

A robótica proporciona mudança de comportamento na psicologia do trabalho, mediante fenômenos como a maquinização e informatização das fábricas e indústrias, gerando, dessa feita, um excedente humano que precisa de novas fontes de labor, surgindo a ideia de que as plataformas digitais "podem ser as salvadoras da pátria".

Ao lado das robóticas, há os algoritmos.

2.4.3 Os algoritmos[27]

Um dos aspectos mais destacados na Revolução 4.0 é a utilização de algoritmos.

[27]Para a elaboração desse estudo, a obra principal é de Yuval Noah Harari na obra *HOMO DEUS: uma breve história do amanhã.* São Paulo: Cia das Letras, 2016. Destaca-se a obra lusa de MOREIRA tratou da importância do tema: *Os algoritmos tornaram-se os novos supervisores dos trabalhadores e, por isso, assiste-se, nalguns casos, a um instrumento de discriminação realizada por estes, já que nenhum é neutro. Bem pelo contrário. Eles refletem muitas vezes os preconceitos que existem no mundo real e que também existem nos programadores e nos clientes. E no caso das avaliações feitas por estes, muitas vezes são os reflexos dos seus preconceitos. Os algoritmos condenam-nos a repetir o passado do qual queríamos fugir, ao replicar os preconceitos que definem muitas vezes as pessoas que os programam, mas com uma capacidade muito superior de discriminação.* Op. Cit, p. 145.

Observa-se, à guiza de exemplo, a praticidade quando os obreiros usam seus celulares para fins de se conectarem às plataformas digitais e os consumidores para desempenharem suas funções. Em todas essas atividades, os algoritmos exercem imprescindível papel.

Porém, como isso é possível? Como se controla de forma invisível?

Tudo isso ocorre mediante a conexão feita por algoritmos e no bojo da inteligência artificial que proporcionam o uso de decisões automatizadas. Entretanto, muitas vezes, a utilização dessa sequência de dados descumpre o princípio da transparência e o princípio da explicabilidade. Nós "vivemos na era do algoritmo" como lembrado por MOREIRA (2021;145).

E o que são os algoritmos?

HARARI (2016;91) conceitua com propriedade:

> (...) um conjunto metódico de passos que pode ser usado na realização de cálculos, na resolução de problemas e na tomada de decisões. Não se trata de um cálculo específico, mas do método empregado quando se fazem cálculos.

Explica-se com mais vagar: são os mecanismos, por meio de dados matemáticos, que movem as escolhas feitas pelo empregador. Ou seja, são dados matemáticos que passam a ter relevância jurídica no momento em que impactam as relações trabalhistas no cenário mundial.

Os algoritmos representam, assim, uma sequência de ações executáveis que entregam uma solução para determinado problema, como uma espécie de conjunto de cálculos que estabelecem procedimentos precisos, padronizados e eficientes tanto em questões matemáticas quanto as computacionais.

É também um mecanismo usado pela inteligência artificial. Eles não são neutros e nem mediadores. Conforme GONSALES (2023; 69) "a sua lógica priorizará o seu proprietário" quando ensaia que os algoritmos tendem a beneficiar os estabelecimentos que pagam a serem favorecidos.

Esta é uma tecnologia programada para simular a inteligência humana e ter algum nível de autonomia para tomar decisões e resolver problemas lógicos, tendo como precursor Alan Turing, em 1950.

São, portanto, código-fonte do aplicativo, ocasião em que o proprietário dos dados é da plataforma digital.

Tal pode representar uma desvantagem estrondosa para o empregado, na medida em que não há controle do que é feito pela plataforma nos seus registros, tema que será abordado posteriormente.

O algoritmo se torna um fato jurídico na medida em que é essencialmente um elemento de controle. Alarga-se nisso um sinal de cautela que não passa despercebido, principalmente, na seara trabalhista: o uso de algoritmos desperta algumas problemáticas.

Registre-se que foi um ser humano que programou o sistema que faz uso dos algoritmos e essa programação foi realizada com o objetivo de facilitar o gerenciamento da atividade econômica, bem como controlar os trabalhos e a respectiva execução das atividades direcionadas por meio da inteligência artificial.

O algoritmo fornece dados matemáticos precisos, mas também conduzem as atividades, influenciando diretamente na execução dos misteres pelos trabalhadores, que já o torna um fato jurídico relevante para o direito do trabalho.

É mais que um aspecto filosófico, social ou econômico. Trata-se de uma seara como "pano de fundo" jurídico.

E o controle realizado através dele é considerado, na prática, como denso, concentrado e panóptico gerando mais resultados que os métodos clássicos de controle.

Pode-se trazer de plano que a tecnologia facilitadora do uso dos algoritmos é neutra, mas eles não o são, pois tendem a replicar preconceitos dos programadores, inclusive, quanto ao gênero, a ser abordado no capítulo seguinte especificamente sobre a uberização como uma questão de gênero.

Não são neutros, portanto, pois a conduta humana que insere os critérios que serão utilizados nos algoritmos pode ser norteada de condutas preconceituosas muitas vezes, gerando, inclusive, discriminação de gênero e raça, contribuindo para uma cultura sexista.

Isso se revela um contrassenso porque ideia do uso de inteligência artificial deveria, em regra, implicar o fim de condutas discriminatórias com a utilização de critérios objetivos que evitem disparidades entre os trabalhadores, o que seria o objetivo ideal em qualquer sociedade civilizada.

Porém, não foi isso que ocorreu, principalmente, quando do trabalho em plataformas digitais em que os algoritmos estão sendo continuamente utilizados como critérios de discriminação.

Além da utilização de critérios distorcidos do princípio da igualdade e da transparência, com carga fortemente subjetiva, observa-se que a inserção de dados nos algoritmos podem retratar uma realidade defasada.

Por isso que, associado ao controle de admissão, dispensa e manutenção dos postos de trabalho pelas plataformas digitais, ainda se verifica que os algoritmos passam a controlar toda a relação jurídica entre as partes, representando mais uma desvantagem para os obreiros, pois estes desconhecem os critérios objetivos que são usados pelos aplicativos.

Uma sociedade escolhe se prefere aperfeiçoar os drones para auxiliar no transporte de órgãos humanos a serem transplantados ou se faz sofisticação de aplicativos de *delivery.* Pode-se ilustrar, dessa forma, o caráter discriminatório que os algoritmos fazem surgir.

MOREIRA (2021;147) exemplifica essa ausência de transparência quando do recrutamento de trabalhadores e o estabelecimento de critérios xenófobos e racistas, eliminando um grande número de currículos ou avaliando o desempenho dos trabalhadores ou determinar qual trabalhador será promovido ou será mais demandado no trabalho.

Tratando a questão com exemplos relacionados à praticidade do cotidiano, podem-se criar determinados perfis desejáveis para a contratação da mão de obra, mediante escolha, por exemplo, somente de pessoas de cor branca, heterossexuais e homens.

Quando há essa programação disfarçada de recrutamento livre, observa-se a utilização criminosa e anti ética de algoritmos para fins de realizar a seleção, discriminando as pessoas.

Essa possibilidade de comando pode ocorrer também na escolha de trabalhadores para determinadas rotas de trabalho (bairros, zonas etc), com a circulação de veículos, no Brasil, país infelizmente reconhecido pela insegurança pública, com a opção deliberada de direcionamento de motoristas negros em áreas de risco maior de assaltos nas periferias e comunidades.

Alia-se ao fato de que muitos motoristas uberizados, considerando a alta demanda e preço dinâmico, costumam optar pelos horários noturnos para expandir os ganhos e é neste período que a insegurança pública se torna mais gritante.

As plataformas não possuem mecanismo de controle relacionado a atuar na proteção destes trabalhadores que se expõem, a qualquer horário, sem nenhuma rede de apoio por parte das empregadoras que, mais uma vez, preocupam-se apenas com a aquisição de maiores lucros.

Aliás, essa possibilidade não pode passar despercebida, principalmente, quando estamos diante de trabalhadores que desconhecem os critérios que estão sendo utilizados no envio das atividades a serem executadas.

Os exemplos alhures, embora extremos, podem ser probabilidades concretas de utilização indevida dos algoritmos e de como isso pode trazer maiores problemas se não houver fiscalização suficiente nos mecanismos de uso.

CASTILHO (2021;139), no Brasil, ainda traz mais explicações:

> Sabe-se que o algoritmo ajuda o homem em diversas tarefas, manuais ou cognitivas. Ocorre que esse mesmo instrumento computacional pode ser utilizado para discriminar pessoas, invadir sua privacidade, excluir outras de bens e serviços públicos. Pode, portanto, prestar um desserviço à população. Assim, se o problema levantado depende de um comportamento humano ético na construção de um algoritmo, é claro que pode e deve ser regulado pelo Direito. E exemplos não faltam, no Brasil e no mundo, tentando minorar os efeitos nocivos do uso indiscriminado da tecnologia.

Diante disso, a transparência no uso dos dados deveria ser um norte a proteger e a dirimir as relações jurídicas nesse novo mundo digital na medida em que significaria expor para as partes contratantes os critérios que estão utilizando para realmente se aplicar à boa-fé, tema a ser abordado no quarto capítulo.

Se houver transparência quanto aos critérios, por exemplo, o motorista do aplicativo entenderia como funciona a dinâmica das tarifas, das rotas e dos descontos conferidos aos consumidores, podendo projetar de forma mais clara o cálculo dos seus ganhos.

Esse princípio proporcionaria um equilíbrio nos direitos e obrigações recíprocas, pois quando destoado desse princípio, somente uma das partes – o empregador – detém domínio pleno e absoluto de tudo que ocorre.

E com esse monopólio da informação passa a ter um comportamento desleal e privilegiado nas relações na medida em que passa a comandar todos os aspectos da relação, principalmente, o financeiro.

Na 4a Revolução Industrial, muitas vezes, o controle físico é sutil, sendo destacadamente panóptico através de sistemas de aplicativos com a questão de estar *on-line*, conectado e em tempo real.

Através desses algoritmos, que possuem, em tese, a noção de objetividade, tem-se a

utilização de dados do passado e que representam as preferências do empregador para os mais diversos fins, desde a análise na contratação como também levando em consideração a forma de apuração do labor desempenhado e na opção da forma de punir (poder diretivo "disfarçado").

Por isso, os algoritmos assumem o papel que antes era destinado fisicamente aos gestores, chefes, gerentes etc. MOREIRA (2021;145) aduz que "os algoritmos tornaram-se os novos supervisores dos trabalhadores".

E isso é verdade, pois sequer é preciso despender recursos com a contratação da mão de obra especializada de um chefe quando o conjunto de dados programado passa a exercer esse papel.

Com esse comportamento, há o aumento da discriminação que as plataformas digitais produzem através dos algoritmos, pois, como mencionado, é o empregador que passa a dispor de todos os dados usados na relação jurídica, principalmente, no envio de informações dos clientes e dos prestadores de serviços.

Além disso, mediante informações dos dados sensíveis de seus colaboradores, detém o comando do perfil desses obreiros podendo usar na execução de sua cadeia produtiva ao seu bel prazer.

Em síntese, os algoritmos assumem o papel de agente que proporciona a subordinação jurídica dos obreiros. Conforme exposto por VIDIGAL (2023;82), "a subordinação jurídica é uma técnica para evitar a barbárie".

A subordinação da era digital é mais invasiva à privacidade do obreiro. Nessa nova realidade, o Direito do Trabalho prossegue no seu desafio de regular uma relação assimétrica.

Na verdade, os trabalhadores possuem, ao menos, duas formas de coação do sistema: 1) do mercado de trabalho, pois podem ser dispensados a qualquer momento sem sequer conferir justificativa para que o uberizado exerça seu direito de defesa; 2) e, além disso, existe a opressão da disponibilidade absoluta que é exigida do trabalhador que, inclusive, pode nem ser acionado e auferir renda.

Não se olvide que os algoritmos são construções humanas e, nos termos de MOREIRA (2021;149) são programados e treinados por seres humanos que inserem os critérios para os fins desejados.

É nesse sentido que os dados podem ser usados "para o bem e para o mal" e,

principalmente, submetidos exclusivamente ao crivo econômico (aferição de lucros) das plataformas digitais.

Acerca da relação dos algoritmos com o trabalho estudado, oportuna a citação de CASTILHO (2021;15-16):

> A subordinação de um trabalhador a um algoritmo é uma realidade inquestionável. A intensidade dessa nova forma de gerenciar um negócio é que deve ser analisada para efeitos de se reconhecer (ou não) o vínculo empregatício, estabelecendo-se critérios para impedir o retrocesso social em nome dos interesses econômicos. Aliás, essa sempre foi a vocação do direito do trabalho: proteger uma relação jurídica ontologicamente desigual.

Na mesma toada de raciocínio sobre a subordinação desempenhada pelos algoritmos, CASTILHO (2021;126-127) alerta:

> O poder de direção do empregador se move na velocidade um comando eletrônico o que possibilita que ele seja diluído, numa realidade pós – Panóptica idealizada por Michael Foucalt, com base na teoria de Jeremy Bentham. Não importa mais onde está e quem dá a ordem e nem se é um ser humano ou um algoritmo. Para citar Guy Debord, o centro de controle tornou-se oculto: nunca mais será culpado por um líder conhecido ou por uma ideologia clara. O controle do trabalhador por meio de algoritmos, portanto, é muito mais intenso e eficaz do que o controle pessoal direto, pois além de controlar, também avalia de forma estatística o serviço prestado pelo trabalhador, o qual pode sofrer as consequências jurídicas de uma relação de emprego clássica, com advertência, punição e, inclusive, dispensa. Que fique claro: No século XXI, a decisão de contratar alguém para um emprego será cada vez mais tomada por algoritmos. E isso já é uma realidade hoje, pois muitas empresas utilizam-se desse expediente, com menor ou mais intensidade, com poucos ou muitos dados coletados nas redes sociais espalhadas pela internet.

Daí porque a percepção de relação de emprego é decifrada, na 4a Revolução Industrial, numa novel visão de comando invisível através de modelos matemáticos e trazendo novos problemas para a sociedade e ao direito do trabalho, tal como explicado alhures.

No novo mundo econômico, percebe-se uma dependência dos dados e informações capturadas e compiladas por algoritmos.

E sobre isso, oportuna a citação de MOREIRA (2021;146), na doutrina lusa, que relata:

> O uso de algoritmos traz a promessa de objetividade. As pessoas assumem que os resultados do algoritmo são *neutros.* Essa neutralidade é, no entanto, uma ilusão. Os algoritmos não são tão imparciais quando pensamos e o risco de discriminação aumenta.
> A criação de perfis do comportamento humano e os dados deles resultantes permitem que a administração faça julgamentos sobre quem são as pessoas, bem como preveja o seu comportamento futuro. Na verdade, espera-se que os dados gerados pelo computador seja confiáveis e neutros e ajudem na previsão.
> Os trabalhadores são cada vez mais selecionados e *descartados* neste "sistema de referência profana". A reputação no mercado de trabalho *on-line* tornou-se incrivelmente importante para o trabalho na era digital.

SLEE (2019;144), escritor de escol da economia de compartilhamento, ainda alerta:

> Os algoritmos da Uber não são acessíveis para ninguém fora da empresa, de modo que é difícil saber quais são as ações reais e quais são as ilusórias. Mas duas revelações no começo de 2017 mostraram que a Uber é capaz de ser uma fraudadora ativa. Um programa chamado Greyball, desenvolvido pela corporação, foi usado para enganar autoridades públicas em várias cidades. Esse programa tem a capacidade de identificar agentes públicos interessados em promover a regulação do serviço, e fornece a eles um serviço-fantasma, sem carros, de modo a evitar que possam utilizá-lo.

Nesse azo, destaca-se como oportuna a visão de RIFKINS (2004;5)[27], observando-se que a tecnologia traz, em si, aspectos positivos e negativos. E essa visão está intrinsecamente relacionada com a Revolução 4.0, sob o aspecto jurídico, inclusive e surge importante questionamento: Até que ponto a 4a Revolução Industrial é favorável para o trabalhador?

Embora se reconheça que "é um caminho sem retorno" e que os empregos por plataformas digitais são o "futuro aqui e agora", não se pode olvidar da discussão disso sobre os direitos trabalhistas na sociedade hodierna.

No trabalho 4.0, em que o uso de mecanismos pela internet é "o assunto da vez",

[27]Enquanto as primeiras tecnologias industriais substituíram a força física do trabalho humano, trocando a força muscular por máquinas, as novas tecnologias baseadas no computador prometem substituir a própria mente humana, colocando máquinas inteligentes no lugar dos seres humanos em toda a escala da atividade econômica. As implicações são profundas e de longo alcance. Mais de 75% da força de trabalho na maior parte das nações industrializadas está desempenhando funções que são pouco mais do que simples tarefas repetitivas. Máquinas automatizadas, robôs e computadores cada vez mais sofisticados podem desempenhar muitas, se não a maioria, dessas tarefas.

MOREIRA (2021;25) traz interessante abordagem sobre o tema:

> Deve reconhecer-se que esta alteração do Trabalho 4.0, já tinha sido muito bem descrita por ALVIN TOFLER na sua obra *Terceira Vaga* onde, segundo ele, "avança uma forte vaga que cria um ambiente novo e frequentemente estranho para trabalhar, divertir, casar, criar filhos ou reformar", acrescentando que os "sistemas de valores estoiram e desmoronam-se, enquanto os salva-vidas Família, Igreja e Estado são loucamente arremessados de um lado para outro".

É preciso ter a cautela de expor as opiniões daqueles que veem a temática "com olhos mais coloridos", ignorando os critérios usados pelos algoritmos.

Por exemplo, para os utopistas tecnológicos positivos, que adotam a "tecnologia no trabalho como o melhor dos mundos" existe a percepção de que a 4a Revolução, com todo o seu aparato tecnológico e de informação seria uma fase esplendorosa de todas as que já foram narradas anteriormente.

Inclusive, utilizando os dados matemáticos corretamente, a tecnologia pode proporcionar "uma aproximação aos direitos humanos, inserindo uma visão de defesa da igualdade e da proibição da discriminação, da transparência e da sustentabilidade", conforme lembra MOREIRA (2021;150).

Isso porque para essa tese, o labor mediante plataformas digitais seria uma forma de inserção do indivíduo na dinâmica empresarial quando se permite onde e como se conectar.

Obviamente, que há discussão sobre essa inserção ser plena e livre ao trabalhador, mas os trabalhadores podem se conectar a qualquer hora do dia, por exemplo.

Tanto é verossímil que muitos trabalhadores uberizados possuem contrato formal com diversificadas empresas e até com o Estado durante a jornada diurna e, à noite, fazem serviços nas plataformas como meio de complementar a renda familiar.

Nessa forma de visualizar a tecnologia, há os tecnófilos e os tecnófobos. No primeiro caso, são aqueles que elevam a tecnologia como condição para a solução de todos os problemas. Por sua vez, no segundo caso, repudia-se o uso de tecnologia, responsabilizando-a pelo aumento do número de desempregados.

Não se olvide que o equilíbrio é a melhor saída para fins de avançar no tema e fazer a triagem de tudo aquilo que auxilia na evolução da Humanidade, principalmente, no setor de trabalho.

Para os utopistas tecnológicos positivos, na medida em que as pessoas tivessem menos ocupações com os avanços tecnológicos no desempenho do seu labor, trabalhariam menos e usufruiriam de excepcional qualidade de vida. As pessoas, para essa filosofia, teria uma ociosidade permanente (RIFKINS 2004;48) e saudável, ultrapassando a sociedade do desempenho.

Em suma, além da possibilidade de complementação da renda familiar em qualquer ocasião, os trabalhadores poderiam racionalizar o tempo de sua jornada, de tal forma que houvesse uma otimização exponencial máxima e pudessem realizar, em tempo livre maior, atividades mais prazerosas, atingindo, assim, a ideia do direito à felicidade.

Essas ideias repercutiram por muitas décadas e criaram a ilusão de que a tecnologia era um aspecto sempre positivo, propiciando um salto para a humanidade, inclusive, quanto aos aspectos trabalhistas e de realização pessoal com maior tempo à disposição.

Referidos paradigmas de uma "paraíso à vista" foram propagados, principalmente, nos Estados Unidos da América, com a exaltação da massa proletária e do mercado de consumo.

Ocorre que isso pode até se perfazer como real sob determinados aspectos, porém para considerável parcela da população mundial, isso não é uma realidade.

Isso porque muitos obreiros enfrentariam com o avanço máximo da tecnologia a extinção dos seus postos de trabalho e ficariam permanentemente nas estatísticas de desempregados tecnológicos.

E isso se observa quando há uma crescente no número de desempregados em todo o mundo, principalmente, após o período pandêmico, conforme o estudo do capítulo terceiro.

É nesse prisma que a uberização chegou em nossa realidade laboral. Nessa linha argumentativa, BARBOSA JUNIOR (2019; 19) citando a obra de MOREIRA[28] aduziu:

> Moreira destaca ter tido início a evolução com o chamado trabalho 1.0 na primeira e segunda revoluções industriais. Estava o mesmo então ligado ao nascimento da sociedade industrial, o qual ensejou mudanças no modo de produção e na organização do labor. Posteriormente, já no século XX, surgiu o trabalho 2.0, vinculado ao surgimento da produção em massa e a chegada do Estado Social. Por seu turno, o trabalho 3.0 emergiu na década de 1970 do século XX, possuindo ligação direta com a aceleração do processo de globalização e o nascimento do mourejo por computador e a informática. Com a decisão da digitalização, do trabalho em plataformas, da economia colaborativa e do trabalho integrado,

[28]MOREIRA, Teresa Coelho. Algumas notas sobre o trabalho 4.0. In: Prontuário de Direito do Trabalho, 2016 – II. Lisboa: Centro de Estudos Judiciários, 2016. p. 248-249.

> começou a era do trabalho 4.0, com características digitais, flexíveis e interconectadas.
> Naturalmente, o trabalho 4.0 está vinculado a uma nova indústria, a "indústria 4.0", na qual a internet das coisas e o algoritmo da inteligência artificial do sistema (nascido do poder de direção do empreendedor) subordinam todos os fatores relevantes para a produção contemporânea.

Em raciocínio similar, destaca-se a visão de GAIA (2022;02):

> Os modelos de negócios fundados da economia colaborativa foram produtos do próprio processo de evolução do sistema capitalista de produção. O capital tem a ampliação da lucratividade uma de suas pedras angulares. Ao longo da história do trabalho humano, diversos foram os métodos utilizados pelos detentores do capital para reduzir parte dos custos envolvidos com a contratação de mão de obra. A aplicação prática de metodologias para otimizar a produtividade redundou, não raras vezes, a colocação dos trabalhadores em condição de vulnerabilidade social.

Repise-se que embora considerável parcela da população, em nível trabalhista, seja prejudicada, não é o caso de impedir o avanço tecnológico, mas sim conferir o tratamento jurídico correto em relação aos direitos que devem ser usufruídos por essa massa de trabalhadores.

Nesse aspecto, o Direito se torna essencial para, através da regulamentação do tema, equilibrar as distorções do uso da tecnologia.

É mister detectar os aspectos pejorativos de discriminação que atingem os menos favorecidos, como exemplificados.

É o momento da tecnologia não ser combatida, mas "humanizada" mediante o estabelecimento de critérios objetivos e antidiscriminatórios para a seleção, dispensa e manutenção do labor, principalmente, nas plataformas digitais.

Nesse sentido, destaca-se a necessidade de transparência de dados, observando-se, em Portugal, no Código do Trabalho a subseção específica (Subsecção IV – artigos 106º a 109º) ao direito à informação sobre os aspectos relevantes na prestação de trabalho ou ainda sobre o conteúdo do direito à informação da comissão de empregados (artigos 423º e 424º).

Muito embora, parta-se da ideia de que a tecnologia é neutra e que reúne os aspectos positivos e negativos, é necessário tornar efetivo o Regulamento Geral de Proteção de Dados

(Regulamento da UE 2016/679, de 27 de abril de 2016) que, por sua vez, proíbe o estabelecimento de decisões totalmente automatizadas, com ênfase no Considerando 71 (MOREIRA 2021;152).

Oportuna a manifestação de MOREIRA (2021;151):

> Deve-se mudar, então, de atitude deixando de questionar-se quem fez a discriminação, e antes como é que a discriminação está a ser feita e como é que as plataformas a proporcionam através dos algoritmos que são introduzidos e que reproduzem muitos dos preconceitos, estereótipos e discriminação do mundo real, transferindo-os para o mundo virtual.
> Por isso, torna-se fundamental a criação de um novo conceito de igualdade que atue desde o início, desde a concepção, e por defeito, utilizando a tecnologia exatamente para diminuir a discriminação. Na verdade, as plataformas têm inserida uma série de informação sobre os trabalhadores, desde quando é que recebem por hora, a pontuação que lhes é atribuída, o perfil, podendo utilizar esses dados para diminuir a desigualdade, enviando, por exemplo, quanto é que é o custo de cada tarefa, ou o custo das horas de cada trabalhador, independentemente do gênero de cada um, providenciando *guidelines* completamente transparentes para avaliar a atuação dos trabalhadores.

Assim, defende-se que o uso dos algoritmos deve evitar discriminações com repetições de preconceitos sociais (como raça, orientação sexual, de gênero etc) para que não sejam perpetuadas na sociedade (em especial, a laboral) comportamentos negativos em que os critérios de discriminação do mundo real são transferidos para o mundo digital. Se tal o fosse, a sociedade não evoluiria.

Então, como manter "a ordem" na utilização de critérios antidiscriminatórios?

Para isso, considera-se que a análise por auditorias privadas (internas e externas) e a atuação do Estado (mecanismos de governação) podem conter os excessos do uso de algoritmos, propiciando uma melhor comunicação mediante processos de concessão.

Tudo é alvo de discussão em âmbito mundial, merecendo especial cuidado da Diretiva da União Europeia, do qual exemplifica-se com a Diretiva 2019/1152, atribuindo a permissão de que o obreiro tenha consciência dos dados e do mecanismo da gestão utilizada e, por sua vez, submete-o a controle e proteger os dados pessoais, permitindo que o indivíduo possa contestar as decisões automatizadas.

Com isso, o sistema de controle teria uma perspectiva mais humana, aproximando-se da tradicional gestão de pessoas em passos mais largos diante do avanço tecnológico.

Quando se trata de propor mais transparência nas relações laborativas, busca-se humanizar ou apresentar a boa fé nesse novo formato de trabalho que surge no mundo.

Por isso, é justificável que essa transparência seja melhor tratada nessas relações. É mister que sejam incluídos alguns parâmetros justos para as partes nos algoritmos e também esclarecer quais critérios estão sendo usados como cálculos atualmente pelos algoritmos.

Afinal, o controle dos critérios aplicados nesses algoritmos por parte das empresas de plataformas digitais permite que elas possam exercer total poder, tornando-se autoritária na organização da atividade produtiva, com a fixação do valor da tarifa dinâmica, bem como podem direcionar viagens mais difíceis para aqueles motoristas que já estão sendo mal avaliados. Podem até exercer um caráter punitivo com esse comportamento.

O sistema de controle é um dos alvos da Diretiva em comento, exatamente por tratar da noção de controle de comportamentos nessa nova concepção de subordinação jurídica e, mais uma vez, o Direito deve assumir as rédeas da discussão.

Por sua vez, o Pilar Europeu dos Direitos Sociais prevê, no seu Princípio n. o 7, que, no início da relação de trabalho, os trabalhadores têm o direito de ser informados por escrito sobre os seus direitos e obrigações decorrentes da relação de trabalho, incluindo durante o período experimental; que, antes de qualquer despedimento, os trabalhadores têm o direito de ser informados sobre os motivos do despedimento e de dispor de um pré-aviso razoável e que os trabalhadores têm direito de acesso a um sistema de resolução de litígios eficaz e imparcial e, em caso de despedimento sem justa causa, direito de recurso, acompanhado de uma indemnização adequada.

Afinal, é através disso que as plataformas digitais podem punir o obreiro no acesso ao aplicativo de forma temporária ou permanente em situação como, por exemplo, assédio sexual do (a) passageiro (a), utilizar-se de substâncias entorpecentes enquanto executa ativamente suas atividades etc.

As empresas fazem a direção da atividade econômica e impõe padrões de apresentação, vestimentas e tratamento a ser dado aos passageiros/consumidores.

Seria oportuno incluir um órgão independente que analisasse as decisões tomadas pela inteligência artificial e que verificasse se existe discriminação e sua extensão.

Com essas soluções, pode-se alcançar um critério mais justo no manuseio dos

algoritmos, evitando discriminações pejorativas e graves.

Tudo isso faz parte de uma concepção jurídica muito maior trazida pelo uso ético da Inteligência Artificial, e, ainda, do Regulamento da UE 2016/679, do entendimento da OIT (Organização Internacional do Trabalho) e do DL 260/2009, de Portugal.

Por derradeiro, aponte-se que, no âmbito da uberização, existe ainda a questão de proteção de dados dos trabalhadores. Isso porque, conforme já explicado, as plataformas realizam coleta, tratamento e até uso comercial desses dados. Nesse azo, o Regulamento da UE mencionado deve apurar essa questão que é uma das cristas do momento.

Ainda se sustentam que, com base nesses dados e essa insuficiência de transparência, vêm à tona os problemas que afetam o meio ambiente físico e psíquico dos trabalhadores (que passaremos a ver no próximo item), além das discriminações ilegítimas advindas das programações algorítmicas que podem influenciar os comportamentos dos clientes/consumidores para assediarem moral ou sexualmente, com práticas, inclusive, de xenofobia.

2.4.4. Os trabalhadores das plataformas digitais e a sociedade do cansaço da obra de Byung Chul Han aplicada à Quarta Revolução Industrial: novos mundos de trabalho[25].

A obra de Byung Chul Han tem como escopo tratar das consequências do

[25]Trata-se de inclusão de um tópico específico para relacionar o tema da uberização com a obra "Sociedade do Cansaço" do autor coreano Byung-Chul Han, em que trata, entre outras temáticas, sobre como o trabalho pode adoecer uma sociedade e, principalmente, sobre as consequências práticas na vida da humanidade como um todo. Vários assuntos correlatos se tornam intrinsecamente relacionados com a uberização e para demonstrar a interdisciplinariedade do tema, algumas abordagens se fazem necessárias, como a sociedade do cansaço, o capitalismo, o trabalho e a modernidade líquida, direito de desconexão etc. E, assim, para evitar pulverização do tema principal, diversas temáticas são tratadas de modo lateral para fins de completude de nosso estudo. Ocorre que a sociedade do cansaço representa um reflexo preocupante da sociedade do futuro e, por isso, justifica-se um subtítulo para melhor tratar do assunto. Por isso, a obra tratada se revela de íntima conexão com o tema, pois há a preocupação do perfil dos uberizados, não somente considerando o malogro dos direitos trabalhistas, mas também os efeitos nefastos na psicologia do trabalho, com consequências em diversos setores. Obviamente, seria preciso esgotar o tema em estudo específico, mas não se pode ignorar a relevância de inserir a uberização na sociedade do cansaço, na medida em que os trabalhadores estão sofrendo os impactos de um esforço mental na realização de tarefas controladas por algoritmos e, além disso, uma exacerbação da individualidade, pois conforme expressão feliz de HAN (2020;43) que a "sociedade laboral individualizou-se numa sociedade de desempenho e numa sociedade ativa".Após a leitura da obra mencionada, observa-se a sua atualidade e aplicação à temática da uberização no direito do trabalho, haja vista o contexto da exploração trabalhista desses profissionais que se veem em situação de descaso social e trabalhista, submetendo-se, em regra, às jornadas exaustivas e recebimento de valores ínfimos, considerando-se a carga horária trabalhada. Quando se constata a realidade dos uberizados em diversos países, nota-se que a sociedade do cansaço é uma realidade constante, demonstrando o retrocesso do patamar civilizatório mínimo e ficando em cheque o direito do trabalho na atualidade.

aceleramento da sociedade e do desenvolvimento das relações jurídicas no mundo atual, em que os obreiros estão esgotados pelo esforço irrazoável que é exigido no desempenho de suas atividades, principalmente, os uberizados.

Como já explanado, compreende-se que a exigência constante do aumento de produtividade através de intervenções tecnológicas tornam o trabalho nas plataformas digitais mais degradantes mediante a perceptível caracterização das condições hostis de labor porque os obreiros são submetidos às extensas jornadas para atender um patamar remuneratório mínimo para o pagamento de suas despesas[29].

Destaca-se a posição de SILVA (2019; 15):

> A realização de tarefas intermináveis, demarcar compromissos, realizar excessivas horas extraordinárias de trabalho, perder o sono pensando no trabalho a ser concretizado, são sinais quase inevitáveis dos dias atuais. Entretanto, esses sinais, apontam para implicações mais sérias do acúmulo de trabalho e da realização de múltiplas tarefas, podem ser sintomas de patologias, como: depressão, estresse e problemas físicos e psíquicos.
> E, com isso, expõem-se o afastamento do indivíduo hodierno das relações pessoais, familiares e de aniquilação do tempo de lazer, entre outras implicações da permanente utilização da tecnologia, de forma a propiciar a desumanização do indivíduo, visto que ele passa a interagir mais virtualmente que pessoalmente, isolando-se e artificializando as relações pessoais.

Sobre o tema, registro a posição de MARX (2013; 306-307) que traz importante reflexão do tema ainda no viés originário do estudo do capitalismo:

> O capitalista comprou a força de trabalho por seu valor diário. A ele pertence o seu valor de uso durante uma jornada de trabalho. Ele adquiriu, assim, o direito de fazer o trabalhador trabalhar para ele durante um dia. Mas o que é uma jornada de trabalho? Em todo caso, menos que um dia natural de vida. Quanto menos? O capitalista tem sua própria concepção sobre essa última fase, o limite necessário da jornada do trabalho. Como capitalista, ele é apenas capital personificado. Sua alma é a alma do capital. Mas o capital tem um único impulso vital, o impulso de se auto valorizar, de criar mais – valor, de absorver, com sua parte constante, que são os meios de

[29]VIDIGAL (2023;190) narra: As discussões que buscam relacionar trabalho e saúde/doença possuem já uma longa história em diversas áreas do conhecimento. A respeito do tema, MARX, ao narrar as jornadas extenuantes ocorridas nas primeiras revoluções industriais, relatou a morte por exaustão da inglesa Mary Anne Walkley, em 1863, após trabalhar ininterruptamente 30 horas em uma oficina que fabricava vestidos. Esse sobretrabalho fatal demonstra que: („„) o capital não tem, por isso, a mínima consideração pela saúde e duração da vida do trabalhador, a menos que seja forçado pela sociedade a ter essa condição (…).

> produção, a maior quantidade possível de mais – trabalho. O capital é trabalho morto, que, como um vampiro, vive apenas de sucção de trabalho vivo, e vive quanto mais trabalho vivo suga. O tempo durante o qual o trabalhador trabalha é o tempo durante o qual o capitalista consome a força de trabalho que comprou do trabalhador.

Conforme citações doutrinárias de escol no decorrer desse trabalho, observa-se que, em alguns países, para que um motorista de aplicativo possa receber o equivalente ao salário-mínimo de forma líquida, necessita laborar mais de oito horas diárias.

Assim, exige-se do trabalhador uma disponibilidade absoluta que, inclusive, provocará distinção de gênero, sendo o oposto de uma sociedade saudável, corolário do valor social do trabalho.

'Conforme dito por MOREIRA (2021;162), é o "tecnoestress", submetendo os obreiros a constante tensão, sobrecarga de trabalho e ausência de trabalho quando está em disponibilidade integral.

MOREIRA (2021;62) vai além e explica que a origem do termo ocorre quando "o trabalhador pode estar bastante tempo sem receber solicitações, o que gera incerteza sobre o futuro e a dúvida sobre se irá ter ou não mais tarefas".

Define-se como uma sociedade saudável aquela que permite postos de trabalho dignos para quem almeja trabalhar em paralelo às inovações tecnológicas que, por sua vez, não devem ser vistas como um empecilho social, pois quanto a isso é uma espécie de "caminho sem volta", conforme exposto.

Essa noção acima, em Portugal, está em consonância com os artigos 127 e 128 do Código do Trabalho e artigo 128 da Lei portuguesa n. 102/2009, de 10 de setembro. Além disso, a ideia de sociedade saudável é compatível com os artigos 57 e 58 da Constituição Portuguesa de 1976.

O Princípio n. o 5 do Pilar Europeu dos Direitos Sociais prevê que, independentemente do tipo e da duração da relação de trabalho, os trabalhadores têm direito a um tratamento justo e equitativo em matéria de condições de trabalho, acesso à proteção social e formação, devendo ser promovida a transição para modelos de emprego por tempo indeterminado; que, em conformidade com a legislação e com os acordos coletivos, assegurem a flexibilidade necessária para permitir que os empregadores se adaptem rapidamente às evoluções do contexto económico; que se promovam formas inovadoras de

trabalho que garantam condições de trabalho de qualidade, que o empreendedorismo e o trabalho por conta própria sejam incentivados e que a mobilidade profissional seja facilitada.

Por sua vez, a Declaração Universal dos Direitos Humanos, de 1948, trata do tema, a seguir:

> Art. 23. 1. Toda a pessoa tem direito ao trabalho, à livre escolha do trabalho, às condições equitativas e satisfatórias de trabalho e à proteção contra o desemprego.
> 2. Todos têm direito, sem discriminação alguma, a salário igual por trabalho igual.
> 3. Quem trabalha tem direito a uma remuneração equitativa e satisfatória, que lhe permita e à sua família uma existência conforme com a dignidade humana, e, completada, se possível, por todos os outros meios de proteção social.
> 4. Toda a pessoa tem o direito de fundar com outras pessoas sindicatos e de se filiar em sindicatos para defesa de seus interesses.

Hodiernamente, um dos principais objetivos da Organização Internacional do Trabalho (OIT) consiste em promover oportunidades para que mulheres e homens possam ter acesso a um trabalho digno e produtivo com a reunião de condições de liberdade, equidade e dignidade.

Para tal desiderato, a OIT desenvolveu uma Agenda assente nos quatro objetivos estratégicos da Organização, a seguir:

Objetivos da OIT

A criação de emprego
A garantia dos direitos no trabalho
A extensão da proteção social
A promoção do diálogo social

A sociedade saudável deve permitir o trabalho digno em condições que não adoeçam o trabalhador mediante a imposição de regras de labor inatingíveis ou danosas ao seu físico e/ou psíquico.

Não se pode pensar que voltaremos plenamente aos postos de trabalho formais, pois não há como retornar ao *status quo ante* sendo necessário enfrentar a questão da

empregabilidade através das plataformas digitais, mas sem perder de vista a humanização do trabalhador, procurando-se aliar com os ensinamentos trazidos pela obra em comento.

Ainda no âmbito da OIT, a discussão desse atual formato de trabalho ofende frontalmente as Convenções 155 e 190.

No primeiro caso, temos um conjunto de proposições relativas à segurança, à higiene e ao meio ambiente de trabalho, principalmente, o estabelecimento e a aplicação de procedimentos para a declaração de acidentes do trabalho e doenças profissionais por parte dos empregadores e, quando for pertinente, das instituições seguradoras ou outros organismos ou pessoas diretamente interessados, e a elaboração de estatísticas anuais sobre acidentes do trabalho e doenças profissionais.

No caso da Convenção 190 da OIT, sendo o é o primeiro tratado internacional a reconhecer o direito de todas as pessoas a um mundo de trabalho livre de violência e assédio, incluindo violência e assédio com base em gênero.

Por sua vez, aplica-se a todas as pessoas do mundo do trabalho, do entorno e também a todos os trabalhadores e trabalhadoras, independentemente da sua situação contratual, bem como a estagiários(as), quem faz trabalho voluntário ou procura emprego, entre outros.

O cansaço não pode ser a regra de nossos trabalhadores, sob pena de um retrocesso nos direitos humanos.

Nesse azo, destaca-se a posição de LEME (2019;76):

> Nos tempos atuais, passou-se do panóptico e da biopolítica de Foucault e o Estado vigilante de Orwell para o panóptico digital, como o smartphone, a Internet e os aplicativos multiplataformas interativos controlando a subjetividade humana. A nova concepção de poder não se centra no controle do passado mas no "controle psicopolítico do futuro", em que os reclusos se expõem voluntariamente e vigiam-se uns aos outros. Seduz-se, em vez de proibir, como afirma o filósofo da modernidade Byung-Chul Han.

Mais a frente, LEME (2019;77) menciona que:

> Houve, ainda, uma construção de uma "nova lógica" baseada em "velhas" estratégias de dominação que foram reformuladas para centrar-se na liberdade, na vontade do "eu", na positividade. Aponta Byung – Chul Han que, no começo dos anos 1980, Foucault se ocupava das tecnologias do "eu" e desenvolveu uma ética histórica baseada nisso, separada, em grande medida, das técnicas de poder e da dominação, fato que levaria à conclusão de que a sua abordagem

> de uma "ética do eu" se oporia "às técnicas do poder e da dominação". Contudo, afirma que o próprio Foucault se referiu expressamente à transição das tecnologias do poder para as tecnologias do "eu" e demonstrou grande interesse nas tecnologias de dominação individual, "na história do modo como um indivíduo age sobre si próprio, ou seja, na tecnologia do eu. Porém, no sentido oposto, há aqueles que defendem a possibilidade de uma sociedade sem trabalho.

RIFKINS (2004;12) aduziu que:

> (…) para alguns, especialmente, para os cientistas, engenheiros e empregadores, um mundo sem trabalho sinalizará o início de uma nova era na história, na qual os seres humanos serão libertados finalmente de uma vida de árduo trabalho e de tarefas repetitivas sem sentido. Para outros, a sociedade sem trabalhadores evoca a ideia de um futuro sombrio de desemprego em massa e pobreza generalizada, acentuada por tumultos sociais e revoluções".

Tem-se que a obra realça o crescente número de doenças neuronais, destacando-se a depressão, síndrome do pânico, síndrome de Burnout etc, que, por sua vez, assolam essas novas formas de trabalho, incluindo-se a uberização, pois os obreiros estão em atividades repetitivas e aceleradas, levando os indivíduos a trabalharem compulsivamente com o foco apenas na maximização da produtividade a ser alcançada a qualquer custo.

De fato, há uma preocupação com a evolução de doenças psíquicas com a uberização em que a classe obreira necessita ficar on-line para fins de trabalhar continuamente com a ilusão de que receberão salários maiores, sem correspondência justa entre a remuneração e a jornada.

Na sociedade contemporânea, portanto, surgem os trabalhadores que não desligam, os conhecidos com a expressão do inglês "workaholic". O excesso de trabalho revela um estado de desumanização do indivíduo que atinge, principalmente, os trabalhadores autônomos e cujos rendimentos dependem das tarefas executadas.

SILVA (2019;95) exemplifica:

> Essas pessoas são muito valorizadas no meio empresarial, já que são muito produtivas, vivem para a empresa e possuem alto nível de rendimento. Porem, não sabem viver a própria vida, uma vez que gastam grande parte do seu tempo em atividades voltadas para o trabalho, dando demasiada importância para ele e abdicando dos

aspectos sociais e individuais.

HAN (2020; 27) menciona, à guiza de exemplo da síndrome de Burnout, que esta "não expressa o si-mesmo esgotado, mas antes a alma consumida".

Em comunhão com o estudado sobre tempo líquido e numa sociedade de desempenho, para HAN (2020; 25) a sociedade do cansaço "produz depressivos e fracassados".

O trabalho deve ser visto, na sociedade saudável, não como um fim em si mesmo, mas um instrumento seguro e eficiente para que os homens e mulheres possam atingir seus objetivos e se auto realizarem.

Apesar dessa conotação mais utópica, o trabalho deve ser um direito e uma conquista às pessoas que podem nele esperar a consecução de suas satisfações materiais, mas não somente.

Nesse cenário, é preciso humanizar e conferir proteção social a esse novo formato de trabalho para que possa ser possível esse encaixe na sociedade saudável, sem perder de vista que devemos, em sentido diametralmente oposto, evitar uma sociedade doente, sem controle, de exploração irrazoável e desmedida, que proporcione sofrimento a curto, médio e longo prazo.

As inovações tecnológicas proporcionaram uma aceleração social e laboral com a hiperconexão humana, alterando as ideias de espaço – temporal da sociedade, refletindo nas relações humanas e na forma de se trabalhar e de relacionamento com o empregador. É a sociedade do imediatismo, agindo em favor do mercado.

Não se pode pensar que voltaremos plenamente aos postos de trabalho formais tais como os ocorridos nas 1a, 2a e 3a Fases da Revolução Industrial, pois não há como retornar ao *status quo ante* daquelas sociedades, sendo necessário enfrentar a questão da empregabilidade através das plataformas digitais.

Todavia, os trabalhadores da atualidade são "polivalentes e participativos", na lição de CAVALCANTI (2021; 66). O mesmo autor menciona que existe, na produção humana contemporânea, "o controle horizontal sobre a dedicação e a produtividade" e, ainda, citando Chistophe Dejours, assinala que existe uma "autoaceleração coletiva".

Some-se a isso que os obreiros estão em atividades repetitivas e aceleradas, levando os indivíduos a trabalharem compulsivamente.

Nesse azo, destaca-se a manifestação de HAN (2020; 23-24):

> A sociedade do século XXI não é mais a sociedade disciplinar, mas uma sociedade de desempenho. Também seus habitantes não se chamam mais "sujeitos de obediência", mas sujeitos de desempenho e produção. São empresários de si mesmo. Nesse sentido, aqueles muros das instituições disciplinares, que delimitam os espaços entre o normal e o anormal se tornaram arcaicos. A analítica do poder de Foucault não pode descrever as modificações psíquicas e topológicas que se realizaram com a mudança da sociedade disciplinar para a sociedade de desempenho. Também aquele conceito de "sociedade de controle" não dá mais conta de explicar aquela mudança. Ele contém sempre ainda muita negatividade.

Observa-se que essa aceleração traz à tona a face mais rígida do capitalismo líquido, principalmente, quando a produtividade no alcance de metas passa a ser visto como etapa única do trabalho desenvolvido, deixando o proletariado em constante situação de stress, afetando todas as esferas de sua vida.

A liberdade de iniciativa imposta pelo capitalismo líquido gera uma sociedade do cansaço caracterizada por pessoas adoecidas, saturadas e frustradas quando percebem que, apesar de tanta carga de trabalho, não conseguem realização pessoal e remuneratória compatível com o esforço despendido.

Surge, sobretudo, a ideia de fracasso, desânimo e desesperança. A sociedade do cansaço, assim, confere os sustentáculos da sociedade dos desesperançados.

Destaca-se, sobretudo, que, nesse tipo de sociedade, promovem-se as ilusões de empreendedorismo por parte dos trabalhadores que os tornam mais propícios à exploração, pois acreditam que a ideia de superação faz parte do pequeno empresário que ele julga ser e, para isso, seja preciso trabalhar arduamente até a exaustão.

Isso até faz incluir as ideias do positivismo tóxico que possui, quando em aplicação extremada, os mesmos efeitos do negativismo e desesperança, permitindo que os obreiros se aproximem da ideia de frustração.

Enquanto o positivismo tóxico leva o indivíduo a perder o senso da realidade, principalmente, laboral, de que todas as metas são possíveis e que basta "trabalhar sempre mais um pouquinho", o negativismo torna o indivíduo sempre desesperado e sem perspectivas de atingir quaisquer metas.

Nesse sentido, SILVA (2019; 57) manifestou:

> O excesso de trabalho é uma fronteira de *status,* compensação, remuneração de um lado e lazer, socialização, individualidade e família de outro. Há um franco aumento de trabalho na contemporaneidade. A realidade do trabalhador é de acumulação de empregos, de trabalho remoto, seja de casa ou de lugares aptos ao *coworking,* e de conexão ininterrupta com o trabalho.
> (…)
> O ser humano está querendo acelerar a vida cada vez mais para cumprir metas que são inacabáveis. Uma vez que se responda um e-mail no sistema do trabalho, muito provavelmente, já vai ter aparecido outro; uma vez que se tenha trabalhado incansavelmente durante todo o dia, amanhã não terá menos trabalho, entre tantas outras tarefas que envolvem o dia a dia.

Ambos os fenômenos aproximam o trabalhador de um esgotamento físico e metal, pois perdem os "freios de comando" de sua atividade laboral, caminhando de um extremo a outro e, assim, adoecidos.

A título de exemplo, no caso da empresa UBER há a ideia de que o trabalhador é dono seu próprio tempo, distorcendo a sua noção jurídica de empregado, levando-o, muitas das vezes, a um positivismo tóxico, principalmente, com as metas e incentivos que são feitos pelas plataformas quando o obreiro se mostra disposto a interromper sua atividade.

Assemelha-se também com as ideias aplicadas no fenômeno da *gameficação*, ou seja, a utilização da dinâmica de jogos de videogames para outros fins, como, por exemplo, aumentar a produtividade no trabalho através de estímulos que impedem a interrupção da atividade, numa espécie de engajamento para atingir um fim específico.

Nessa prática de *gameficação*, observa-se que está delineado o perfil dos trabalhadores contemporâneos que não foram programados para pausas e paradas no contexto da sociedade da Aceleração e que os horários de suas jornadas sejam renegados a segundo plano.

Oportuna a manifestação de HAN (2020;30):

> O excesso de trabalho e desempenho agudiza-se numa autoexploração. Essa é mais eficiente que uma exploração do outro, pois caminha de mãos dadas com o sentimento de liberdade. O explorador é ao mesmo tempo o explorado. Agressor e vítima não podem mais ser distinguidos. Essa autoreferencialidade gera uma liberdade paradoxal que, em virtude das estruturas coercitivas que lhe são inerentes, se transforma em violência. Os adoecimentos psíquicos da sociedade de desempenho são precisamente as manifestações patológicas dessa liberdade paradoxal.

Por isso, a obra de Byung Chul Han se revela de íntima conexão com o tema da uberização, pois há a preocupação do perfil dos trabalhadores, não somente considerando o malogro dos direitos trabalhistas, mas também os efeitos nefastos na psicologia do trabalho, com consequências em diversos setores.

Além disso, sobre a temática relacionada, VIDIGAL (2023;190-191) explica:

> A pesquisa contribui para esse debate, na medida em que o trabalho do motorista é compreendido como uma atividade estressante (trânsito), as jornadas são extensas e eles/as são submetidas a ritmo intenso de trabalho. As longas jornadas extenuantes, típicas da referida precarização das relações do trabalho podem causar danos que não se restringem à saúde física e mental dos/as entrevistados/as. Um acidente de trânsito, por exemplo, pode impossibilitar o/a motorista de dirigir e auferir renda.

Obviamente, seria preciso esgotar o tema em estudo específico, mas não se pode ignorar a relevância de inserir a uberização na sociedade do cansaço, na medida em que os trabalhadores estão sofrendo os impactos de um esforço mental na realização de tarefas controladas por algoritmos e, além disso, uma exacerbação da individualidade, pois conforme expressão de HAN (2020;43) a "sociedade laboral individualizou-se numa sociedade de desempenho e numa sociedade ativa".

CAVALCANTI (2021; 71) traz importante relato:

> A degradação e o adoecimento, características do estado de liquidez que marca a sociedade moderna, vão além do corpo do trabalhador, de sua saúde física e, atingem sua mente, seu intelecto.
> Com as atuais regras impostas pelo mercado, o trabalhador adquire um novo perfil socioprofissional, polivalente e multifuncional, e deve demonstrar engajamento, sintonia e compromisso com os objetivos da empresa, adaptando-se às necessidades desta. As práticas de recursos humanos estrategicamente implementadas pelo capitalismo moderno consolidam princípios e crenças da ideologia empresarial. É o poder da empresa capitalista que incide sobre o psicológico do trabalhador, sobre seu inconsciente e seus sentimentos, fazendo-o absorver como sua a ideologia patronal.
> O comprometimento absoluto aos princípios, aos valores e às diretrizes empresariais é norma inconteste no mercado de trabalho.

Quando se constata a realidade dos uberizados em diversos países, nota-se que a sociedade do cansaço é uma realidade constante, demonstrando o retrocesso do patamar

civilizatório mínimo e ficando em cheque o direito do trabalho na atualidade.

Em tempos de Modernidade Líquida[30], os uberizados são postos a trabalhar numa sociedade adoecida em que a contagem de tempo de trabalho para fins de fechamento da contabilidade do seu salário é tido como fator primordial. E, muitas vezes, o único, tornando a pressão mental insustentável.

Além disso, tornam-se escravos de si mesmos na conexão intrínseca da sociedade do trabalho com a do desempenho, gerando a sociedade do cansaço e HAN (2020;46-47) arremata:

> A sociedade do trabalho e a sociedade do desempenho não são uma sociedade livre. Eles geram novas coerções. A dialética de senhor e escravo está, não em última instância, para aquela sociedade na qual cada um é livre e que seria capaz também de ter tempo livre para o lazer. Leva ao contrário a uma sociedade do trabalho, na qual o próprio senhor se transformou num escravo do trabalho. A especificidade desse campo de trabalho é que somos ao mesmo tempo prisioneiro e vigia, vítima e agressor. Assim, acabamos explorando a nós mesmos. Com isso, a exploração é possível mesmo sem senhorio.

Nesse sentido, destaca-se a doutrina de LEITÃO (2021;19):

> Quanto à regulação do *tempo de trabalho*, esta ocupou desde sempre um lugar cimeiro na esfera laboral, tendo sido a sua limitação e a organização de horários de trabalho uniformes que surge o Direito do Trabalho. A tendência actual tem sido, porém, para a flexibilização do tempo de trabalho, com o surgimento de horários flexíveis ou calculados com base em longos períodos de referência, trabalho a tempo parcial, intermitente ou à chamada (on call), o que produziu não apenas uma diversificação de regimes de tempo de trabalho, mas também a criação de zonas intermédias entre o trabalho e os tempos livres, o que contraria o modelo tradicional.
> Essa tendência foi em Portugal altamente acentuada, com o *Relatório da Comissão do Livro Branco para as Relações Laborais* a propor que a lei se limitasse a estabelecer "apenas princípios gerais" sobre matérias como a definição dos períodos normais de trabalho (…)

[30]A Modernidade Líquida é um tema do momento em que se aborda filosófica, social e juridicamente as relações que são travadas entre as pessoas. Há uma tendência mundial de supervalorização de interesses privados em detrimento de interesses coletivos, afetando a empregabilidade e a evolução de normas protetivas do trabalho. A sociedade passa a ser líquida e fluida, com a flexibilização dos valores e dos comportamentos humanos, desconstruindo, entre outros aspectos, a forma de trabalho e a maneira de como os obreiros se comportam entre si, retirando-se a ideia de solidariedade de classe para o acirramento de competição entre eles. É como se a noção de trabalho entrasse em declínio, aumentando a estratificação social. Na visão da modernidade líquida, aumenta-se o consumismo e o descarte na sociedade e uma desvalorização da figura do obreiro, refletindo-se na uberização.

Antes, observava-se a importância de uma relação trabalhista, computando-se o tempo à disposição que o empregado dispunha em relação ao seu empregador.

Porém, atualmente, de nada vale o tempo total em que a mão de obra é posta à disposição do capital, valendo-se apenas o tempo efetivamente laborado e que gerou lucros.

É o capitalismo líquido que, inclusive, fundamentou os contratos zero hora no Reino Unido e que se adaptaram no Brasil como contratos intermitentes.

Nesse contexto, as pausas para descanso se mostram desnecessárias, tornando os obreiros mais adoecidos, pois negligenciadas as normas de segurança e saúde do trabalhador.

Além disso, isso tem relação direta com o quantitativo de acidentes de trabalho, pois quanto mais cansado o obreiro maior é a chance de cometer atos falhos que podem gerar acidentes de trabalho, prejudicando não só a si, mas a terceiros, a depender da casuística.

Destaque-se que são altos também os índices de suicídio no mercado de trabalho, com o aumento de contingente de pessoas depressivas, além do aumento do número de doenças ocupacionais de natureza psiquiátrica, conforme exposição de CAVALCANTI (2021; 73-74).

CAVALCANTI (2021; 73), por exemplo, aponta que há uma morte a cada 11 segundos no mundo, conforme dados que extrai da OIT e que, no Brasil, de acordo com o Observatório Digital de Segurança e Saúde do Trabalho, um trabalhador morre, vítima de acidente de trabalho, a cada 3 horas e 43 minutos.

Em uma sociedade de velocidade de informação em que o mercado urge por tempo líquido, tem-se que os trabalhadores laboram até a exaustão. Há uma "captura da subjetividade do trabalhador conforme estudos de Christophe Dejours" citado por CAVALCANTI em toda a sua obra (2021) e GAIA (2022), tudo em busca de maior rendimento e produtividade.

São criados, no caso das plataformas digitais, mecanismos para que o trabalhador continue sempre conectado ao sistema, prestando os serviços numa espécie de círculo vicioso, levando o proletariado a um esgotamento que não adoece somente a si, mas tem impactos em toda a sociedade, principalmente, com as consequências na Segurança Social[30].

Os sistemas de assistência digital têm um efeito de desqualificação por representar uma perda de *know-how*, na medida em que, no caso dos uberizados, estes se tornam peças de

[30]Também é destacado aqui que o adoecimento da sociedade tem fundamento significativo na forma de como o trabalho é desenvolvido, pois já existem estudos significativos que sistemas automatizados, como instruções de trabalho digitais, estão associados com uma diminuição do esforço mental.

uma engrenagem, como se fossem apenas números e com expectativa de produção, podendo facilmente ser descartados ou se tornarem obsoletos na primeira oportunidade.

Além disso, o trabalho cognitivo de rotina, envolvendo um monitoramento passivo dos robôs que executam as tarefas de trabalho, levam ao tédio e à redução da satisfação no trabalho dos operadores.

Nesse azo, HAN (2020;83) menciona:

> O sujeito de desempenho da modernidade tardia não se submete a nenhum trabalho compulsório. Suas máximas não são obediência, lei e cumprimento do dever, mas liberdade e boa vontade. Do trabalho, espera acima de tudo alcançar prazer. Tampouco se trata de seguir o chamado de um outro. Ao contrário, ele ouve a si mesmo. Deve ser um empreendedor de si mesmo. Assim, ele se desvincula da negatividade das ordens do outro. Mas essa liberdade do outro não só lhe proporciona emancipação e libertação. A dialética misteriosa da liberdade transforma essa liberdade em novas coações.
> A falta de relação com o outro provoca acima de tudo uma crise de gratificação.

Isso se verifica no caso de comandos realizados por algoritmos em que as plataformas digitais exigem apenas a percepção do trabalhador dos comandos a serem seguidos para a prestação do serviço.

E, nessa execução do serviço, nota-se que o trabalhador fica submetido, ainda, a uma pressão psicológica para continuar em atividade e aumentar as rendas, pois sabem que somente receberão se estiverem em atividade.

Como consequência desse cansaço mental, cita-se CAVALCANTI (2021; 71 – 72):

> Nesse sentido, o trabalhador incorpora a ideia de que o sacrifício pessoal mediante engajamento permanente é o caminho insuspeito para o sucesso profissional. E, assim, prevalece a ideologia que o indivíduo deve oferecer-se em holocausto, participar de arriscados rituais de autoflagelação, engajar-se na indiferença à vida biológica. Tem lugar a cultura do trabalho, a competitividade, a disponibilidade, a aceitação do trabalho não pago. Predomina a submissão.

Com a automatização e informatização do sistema de comando, percebe-se também um aumento significativo de doenças psíquicas em que o trabalhador passa a sofrer de ansiedade ou síndrome do pânico e até de Síndrome de Burnout[31].

[31]HAN acentua: *Na sociedade do trabalho e do desempenho de hoje, que apresenta traços de uma sociedade coativa, cada um carrega consigo um campo, um campo de trabalho. A característica específica desse campo de trabalho é que cada um é ao mesmo tempo detento e guarda, vítima e algoz, senhor e escravo. Nós exploramos*

Ilustre-se, ainda, com o seguinte:

A sociedade do cansaço

E, com base nesses conhecimentos até o momento, abordemos, finalmente, a essência da uberização.

2.5 A Quinta Revolução Industrial

Conforme já mencionado, trata-se da nova fase das relações produtivas do mercado em que existe aceleração do já vivenciado pela 4a Revolução, principalmente, num cenário de tecnologia robótica e a inteligência humana.

Trata-se, por exemplo, da substituição paulatina de algumas atividades através de robôs ou de aplicativos da inteligência artificial, na medida em que se pretende aumentar a colaboração entre os seres humanos e os sistemas inteligentes para o aumento da produtividade, mediante aprofundamento de estudos da computação quântica.

A quinta revolução industrial também visa aumentar a colaboração entre os seres humanos e a inteligência artificial com o intuito de aumentar a produção industrial e a eficiência das empresas mediante a ascensão da computação quântica, trazendo preocupações em relação ao quantitativo do mercado de trabalho que, por sua vez, poderá sofrer oscilações

a nós mesmos. O que explora é ao mesmo tempo o explorado. Já não se pode distinguir entre algoz e vítima. Nós nos otimizamos rumo à morte, para melhor poder funcionar. Funcionar melhor é interpretado, fatalmente, como melhoramento de si mesmo. A auto exploração é muito mais eficiente que a exploração estranha, pois caminha de mãos dadas com o sentimento de liberdade. Paradoxalmente, o primeiro sintoma do Burnout é a euforia. Lançamo-nos eufóricos ao trabalho. Por fim acabamos quebrando. Op. Cit, p. 115.

diante da mecanização maciça.

E, ao mesmo tempo, exigirá grande do perfil do novo operariado para fins de conhecimento para que sejam capazes de garantir o funcionamento das máquinas.

É mister, pois, repensar, no âmbito jurídico e do direito laboral sobre a relação entre homens e máquinas, principalmente, considerando a possibilidade de maior queda dos postos de trabalho, com o aumento do desemprego e o encaminhamento dos obreiros para a informalidade, com a precarização crescente dos direitos laborais, sendo um aspecto negativo que urge por máximo cuidado por parte do Direito do Trabalho.

A uberização, por sua vez, pode sofrer maiores impactos nessa nova Fase, com a absorção do maior número de pessoas nessa forma de atividade, sem olvidar na possibilidade da própria mitigação dos postos de trabalho com a substituição da mão de obra humana pela robótica.

Em igual percepção, haverá a necessidade crescente da comunidade laboral se adaptar a essas novas exigências, como a aquisição de conhecimentos necessários tanto para gerir as máquinas como também para a inserção no sistema produtivo. E, assim, as relações laborais mostrar-se-ão mais sofisticadas e sutis, exigindo da sociedade um mergulho mais atento na constatação da subordinação jurídica.

Por ora, a presente investigação traz a preocupação com a satisfação da relação uberizada do ponto de vista da 4a Revolução, porém, atenta às perspectivas futuras sobre o tema.

Passemos a compreender a vinda da uberização no Direito do Trabalho com a premissa de que “vieram para ficar”, cabendo, portanto, solucionar a sua natureza jurídica e suas repercussões para o futuro laboral.

3. E chegou a uberização!

Como visto, o direito não consegue acompanhar a mesma velocidade de desenvolvimento da tecnologia e, em decorrência disso, muitas das relações jurídicas ficam à berlinda da regulamentação ou com regulamentação tardia, prejudicando as diversas relações anteriores.

A uberização não foi um fenômeno pronto, mas sim construído há décadas e que

continuará se reconstruindo no futuro não muito distante.

E também trouxe consequências que extrapolam as relações laborais estabelecidas, abrangendo, ainda, o público consumidor, pois há clara relação influenciada, principalmente, quando se relacionam com acidentes de infortúnio entre consumidores e motoristas.

Atingiu, praticamente, todos os segmentos da atividade produtiva, desde a agricultura e as indústrias automobilísticas, revelando-se o impacto amplo nas relações trabalhistas mais uma vez.

Houve influência até a maneira das pessoas se relacionarem entre si, alterando comportamentos sociais, como a ideia de isolamento social e comunicação à distância, para citar exemplos.

Com esse fenômeno, a estabilização das relações laborais passaram por um movimento de disrupção que quebram os antigos paradigmas.

E, assim, essas inovações disruptivas estão marcando a nova gestão empresarial, tal como ocorreu com a empresa UBER, na contratação de transporte de passageiros.

Quando estudadas as fases da Revolução Industrial, percebeu-se que a relação empregatícia passou por diversas transformações até atingir o patamar de proteção jurídica pelos ordenamentos em diferentes grau.

Sobre tais relações, DELGADO (2020; 344) apontou:

> O trabalho empregatício (enquanto livre mas subordinado) constitui, hoje, a relação jurídica mais importante e frequente entre todas as relações de trabalho que se têm formado na sociedade capitalista. Essa generalidade socioeconômica do trabalho empregatício é, entretanto, como visto, um fenômeno sumamente recente; nos períodos anteriores ao século XIX predominava o trabalho não livre, sob a forma servil ou, anteriormente, escrava. Naquele antigo e/ou medieval quadro de predomínio da utilização escrava ou servil do trabalho humano, restava um exíguo espaço socioeconômico para a contratação de prestação de trabalho livre; em tal contexto, as normas e conceitos jurídicos referentes a tais infrequentes modalidades de utilização do trabalho livre eram, também, compativelmente escassas.

BARBOSA JUNIOR (2019;13) traz a ideia de que o direito do trabalho foi forjado como uma espécie de relação de labor em que, originariamente, estavam presentes no mesmo espaço físico o empregado e o empregador.

A subordinação jurídica seria algo facilmente identificável e o trabalhador conseguia enxergar sua real posição na relação jurídica travada com o seu empregador.

Com a propagação de novas relações de trabalho, esse cenário foi modificado. Sendo assim, muitas perguntas ficam em aberto diante do trabalho do futuro, por exemplo[32].

Sobre essa formatação atual, GAIA (2022;4) acentua:

> Processos de terceirização de atividades em empresas especializadas ou mesmo a adoção de outros meios de precarização do trabalho, como a contratação de pessoas naturais na forma de pessoas jurídicas e a contratação de falsos trabalhadores autônomos, passaram a ser a tônica do mundo do trabalho. A precarização do trabalho assumiu diversas facetas nesse contexto histórico, seja por meio de redução de vantagens e de direitos consagrados na ordem jurídica positivada, pela terceirização da prestação de serviços ou mesmo pela desregulamentação do trabalho. Ao precarizar o trabalho, por meio desta última vertente, foi garantido ao capitalista assumir apenas o controle da matéria-prima e dos meios de produção, mas também da própria força de trabalho, o que, no liberalismo clássico, era um bem pertencente exclusivamente ao trabalhador.

Exatamente nessa ideia de que muitas relações jurídicas não estão reguladas é que o direito do trabalho com o aprofundamento de suas lições e princípios se tornam relevantes para a abordagem de como a uberização deve ser encarada nas relações jurídicas em andamento no Brasil e no mundo.

3.1 Conceito

Mas, afinal, o que é a uberização?

Pode ser conceituada como aquele fenômeno com repercussões jurídicas (trabalhistas, principalmente) em que uma plataforma digital disponibiliza atividades, bens e/ou serviços em prol de um público consumidor, utilizando mão de obra de terceiro.

Essa relação ocorre mediante o agenciamento e disponibilização de mão de obra que se inscreve nas plataformas oferecendo serviços e, num primeiro momento, sem compreender qual sua verdadeira posição na relação jurídica.

Esse agenciamento tem como fins fornecer aos clientes que fazem uso da plataforma o serviço negociado com a promessa de qualidade, rapidez e facilidade com apenas um clique pelo celular.

[32]Após analisar as fases da revolução industrial, percebe-se que a uberização é decorrente da 4a Revolução Industrial e surgiu como uma das soluções para a perda de postos de trabalho em todo o mundo e um alarmante número de desempregos.

É por esse acúmulo de informações em avançada velocidade que o trabalhador uberizado se vê em situação desumana, representando, como já visto, uma ofensa ao princípio da dignidade e um desvirtuamento do valor social do trabalho.

Essas plataformas permitem que haja um grande contingente de prestadores de serviços que ficam à espera da solicitação do público consumidor que fazem parte da economia sob demanda. Como exemplos, destacam-se: Amazon Turk, Microtask, Clickwork, Uber, Ifood, Glovo, Fly Cleaners, Chefly, Myfixpert etc. Tais plataformas podem fornecer serviços específicos ou genéricos.

A liberdade de iniciativa imposta pelo capitalismo líquido gera uma sociedade do cansaço caracterizada por pessoas adoecidas, saturadas e frustradas quando percebem que, apesar de tanta carga de trabalho, não conseguem realização pessoal e remuneratória compatível com o esforço despendido.

Destaca-se, sobretudo, que nesse tipo de sociedade, promovem-se as ilusões de empreendedorismo por parte dos trabalhadores que os tornam mais propícios à exploração.

A título de exemplo, no caso da empresa UBER, há a ideia de que o trabalhador é dono seu próprio tempo, distorcendo a sua noção jurídica de empregado.

Os usuários que pagam pela experiência possuem o serviço e o controle de toda a atividade prestacional, inclusive, para fins de valorá-la através do sistema de pontuação em que avaliam o serviço prestado.

No Brasil, BARBOSA JUNIOR (2019;29) traz a seguinte informação:

> Os instrumentos da gig economy possibilitam o contato direto entre pessoas e empresas localizadas em qualquer lugar do mundo sem (supostamente) formação de vínculo formal de emprego. No caso, basta o uso de plataformas on-line ou aplicações digitais para que ocorra esta relação, podendo a mesma abarcar uma enorme variedade de serviços, desde uma simples faxina até os prestados por profissionais de alta qualificação, como médicos e advogados. Esta prestação de serviços pode ocorrer vi duas espécies de plataformas, ligadas respectivamente aos crowdworks e ao work-on-demand.

Por sua vez, as plataformas digitais possuem amplo e irrestrito controle sobre toda a atividade produtiva pela subordinação algorítmica e, assim, inicia-se o estudo da natureza jurídica.

3.2 A natureza jurídica dessas novas relações

Quando a uberização se concretiza, que tipo de relação pode ser caracterizada: prestação de serviços/ relação independente/autônoma ou relação de emprego?

A relação de emprego, seja do passado, do presente e do futuro, tem como uma de suas bases a subordinação, prevista nas legislações, como, por exemplo, ocorre em Portugal e no Brasil[33]

Aliás, sobre o direito português, interessante a visão de CORDEIRO (2019; 119) nos seguintes termos:

> O Direito do trabalho português caracteriza-se, entre outros aspectos, por uma marcada dependência em relação ao legislador. Passos que noutros espaços jurídicos foram obtidos através da negociação coletiva adviram, entre nós, de iniciativas reformadoras do Estado. A própria contratação coletiva terá sido, em grande parte, antecedida por legislação destinada a reconhecê-la.
> Também a prolixidade legislativa marca o Direito do Trabalho nacional. À semelhança do que sucede noutras áreas normativas, a legislação laboral portuguesa tem sofrido frequentes alterações. A instabilidade legislativa dificulta a formação de uma doutrina e de uma jurisprudência estáveis, causando, além disso, problemas complexos de sucessão das leis no tempo.

Existe, atualmente, com a uberização, a transformação essencial do tipo de subordinação jurídica que se utilizam nas relações de trabalho, no sentido de que se procura descaracterizar a relação assalariada.

Por isso, atualmente, aponta-se a ideia de autônomo, empreendedor e/ou intermitente, com a valorização de capitais imateriais e do tempo líquido laborado.

Com a análise dessa nova concepção da subordinação, pode-se perquirir acerca da evolução da sociedade de disciplina de vigilância para a sociedade panóptica, encaixando-se a uberização nesta última.

[33]No Brasil, a CLT (Consolidação das Leis Trabalhistas) exige a subordinação no artigo 3, como um dos elementos essenciais para fins de configuração da condição de empregado na relação trabalhista. Em Portugal, vê-se o artigo 12.1 do Código do Trabalho: 1. Presume-se a existência de contrato de trabalho quando, na relação entre a pessoa que presta uma actividade e outra ou outras que dela beneficiam, se verifiquem algumas das seguintes características: a) A actividade seja realizada em local pertencente ao seu beneficiário ou por ele determinado; b) Os equipamentos e instrumentos de trabalho utilizados pertençam ao beneficiário da actividade; c) O prestador de actividade observe horas de início e de termo da prestação, determinadas pelo beneficiário da mesma; d) Seja paga, com determinada periodicidade, uma quantia certa ao prestador de actividade, como contrapartida da mesma; e) O prestador de actividade desempenhe funções de direcção ou chefia na estrutura orgânica da empresa.

Michael Foucault (2014) trata da ideia de que é preciso informar e manter a pessoa sob controle na sociedade. Isso pode ser aplicado na relação de trabalho clássica na medida em que o empregado ingressa na relação e sabe que está subordinado, sendo vigiado direta ou indiretamente pelo seu empregador. Tal forma de sociedade da disciplina teve suas origens nas ideias utilitaristas do filósofo Jeremy Bentham.

Hoje, passa-se a compreender sob uma lógica panóptica significando, numa explicação direta e simplista, que tornou desnecessário usar a força física para subjugar os hipossuficientes e as que já ingressam vulneravelmente nas relações jurídicas.

Em suma, não é necessária a presença física de um gestor.

LEME (2019;75) traz maiores explicações:

> Explica Foucault que o Panóptico, idealizado por Jeremy Bentham no século XIX, é uma máquina de dissociar o par ver-se visto: no anel periférico, se é totalmente visto, sem nunca ver; na torre central, vê-se tudo, sem nunca ser visto, sem nunca ser visto. Com isso, o panóptico se mostra como uma máquina maravilhosa que, a partir dos desejos, mais diversos, fabrica efeitos homogêneos de poder. Torna-se assim um dispositivo de extrema importância, pois automatiza e desindividualiza o poder e, como decorrência, uma sujeição real nasce mecanicamente de uma relação fictícia, de modo que não é mais necessário recorrer à força. Da mesma maneira que não era mais necessário obrigar um detento a ter bom comportamento, a lógica panóptica da vigilância também tornou desnecessário o uso da força física e de castigos corporais para compelir o operário ao trabalho.

No centro da discussão, o elemento da subordinação é um diferenciador dessas relações. No caso da uberização, a subordinação surge na esfera do controle pelo monitoramento.

Assim, as plataformas digitais tentam camuflar a autêntica relação de emprego com a ideia de prestação de serviços com autônomos, profissionais livres e independentes (e, em alguns ordenamentos jurídicos, nem isso).

Nesse aspecto, há um retrocesso para essa massa de trabalhadores porque com esse fenômeno, os gastos econômicos das empresas diminuem consideravelmente em troca de um grave custo social.

Assim, tem-se uma ideia retrógrada do uso de mão de obra, sendo ela própria que não reúne condições de reconhecer sua natureza jurídica e, nesse azo, há esvaziamento da ideia de pertencimento de classe.

Sobre esta problemática, CARVALHO (2001; 29-30) assinalou:

> Uma primeira questão que é simultaneamente ponto de partida e de chegada na caracterização do estatuto jurídico do trabalhador consiste em determinar a identidade do empregador, problema que se coloca em especial acuidade no âmbito dos grupos de empresas, face à multiplicidade de fenómenos de fluidez e mobilidade destas estruturas, susceptíveis de criar aparências enganosas quanto à existência, ou não, de autonomia das diversas empresas envolvidas. De facto, sendo a determinação da identidade daquele fundamental para que o prestador de trabalho possa efectivar os seus direitos, a incerteza gerada neste domínio poderá significar a negação do real exercício dos mesmos.
> Ora, surgindo os grupos como uma nova forma de organização da actividade empresarial, o intérprete não pode se limitar a identificar o empregador nos termos do contrato celebrado, necessitando de avaliar e questionar a solução formal obtida por esse meio. Com efeito, pode acontecer que a actividade do trabalhador seja realizada a favor de duas ou mais sociedades do grupo de modo alternado, sucessivo ou mesmo com caráter de simultaneidade.

Afinal, o monitoramento eletrônico utilizado nessa esfera de subordinação é uma forma de controle da máquina produtiva, ocasião em que os algoritmos fazem um excelente trabalho no que se refere a emanar ordens e comandos que norteavam as atividades laborais, como, por exemplo, a determinação das rotas e o mecanismo de avaliar o desempenho.

Com essa visão, destaca-se a influência da revisão desse tema diante da conjuntura da relação de trabalho delineada pela Uber através de LEME (2019;148):

> Sem dúvida, como já visto e revisto, trata-se de uma pan-exploração, pois, além dos explorados, os motoristas são vigiados o tempo todo, advertidos e punidos, como se o aplicativo atuasse mesmo como um panóptico digital". Observa-se, ainda, que o labor digital vem alterando as pesquisas realizadas em todo o mundo de como os trabalhadores se comportam nas novas formas de trabalho.

Por derradeiro, registre-se decisão importante do Tribunal Superior do Trabalho, no Brasil, reconhecendo a relação de emprego entre as partes, muito embora ainda não seja um ponto pacífico[34], a ser analisado no quarto capítulo.

[34]Trata-se do processo n. RRAg-100853-94.2019.5.01.0067 julgado e dezembro de 2022 pelo Tribunal Superior do Trabalho do país. Observa-se que se trata da maior cúpula do Poder Judiciário Trabalhista que já vem tratando desse tema no decorrer dos últimos anos. Os julgamentos são noticiados na página oficial do Tribunal. Registre-se um trecho dessa notícia: A questão do vínculo de emprego entre motoristas e plataformas de aplicativos ainda é objeto de divergência entre as Turmas do TST. A matéria já está sendo examinada pela Subseção I Especializada em Dissídios Individuais (SDI-1), órgão responsável pela uniformização da jurisprudência das Turmas. Dois processos com decisões divergentes começaram a ser examinados em outubro, e o julgamento foi interrompido por pedido de vista, após sugestão do atual vice-presidente do TST, ministro

3.3 As plataformas digitais e a economia de compartilhamento

As plataformas digitais se apresentam através de uma dinâmica específica: as empresas se utilizam da internet para organizar e/ou intermediar o trabalho por pessoas em conta de outrem ou por conta própria (é assim que as plataformas denominam essas pessoas quando firmam contrato) a clientes/terceiros/consumidores. A sua forma de trabalho pode ser em local físico específico ou em linha.

Elas tiveram sua gênese, entre outras, pela economia do compartilhamento que, por sua vez, possui íntima relação com a história de empresas como a UBER[35].

O seu estudo se mostra relevante, tendo em vista que existem as modificações do direito do trabalho e, portanto, das próprias relações quando há um o novo formato econômico influenciador das dinâmicas laborais.

Sobre as plataformas digitais, como instrumento da uberização, registre-se a posição da OIT (2021; 18):

> As plataformas digitais de trabalho são um elemento distintivo da economia digital. Permitem a indivíduos ou clientes empresariais marcar uma viagem, encomendar comida ou procurar um freelancer para desenvolver um site ou traduzir um documento, entre muitas outras atividades e tarefas. Ao ligar empresas e clientes a trabalhadores, estão a transformar os processos de trabalho, com enormes implicações para o futuro do trabalho.

Na Teoria do Compartilhamento, utilizam-se os argumentos relacionados ao empoderamento do trabalhador e o solidarismo social que facilita a utilização dos recursos para todos os envolvidos.

MOREIRA (2021;28) traz importante relato sobre os aspectos positivos:

Aloysio Corrêa da Veiga, de que o tema seja submetido à sistemática dos recursos repetitivos. Disponível em https://www.tst.jus.br/-/8%C2%AA-turma-mant%C3%A9m-reconhecimento-de-v%C3%ADnculo-de-motorista-de-uber. Acesso em 22/03/2023.

[35]GAIA explica sobre o surgimento da UBER: *A UBER nasce em 2009 formalmente como uma empresa de tecnologia, tendo por objetivo realizar a interligação de passageiros – que buscam transporte individual de qualidade, acessível e personalizado – com motoristas que veem, na crise do desemprego, uma oportunidade de auferir fonte de renda extra a partir do transporte, em seus próprios veículos. A implantação do negócio da UBER somente foi possível graças ao aprimoramento de novas tecnologias de comunicação, que asseguraram velocidade e estabilidade na interligação de pessoas. Atualmente, a UBER encontra-se em operação em mais de 80 países e 632 cidades no mundo.* Op. Cit, p.214.

> A economia colaborativa gera novas oportunidades, para todos, podendo dar um importante contributo para a criação de empregos, de regimes de trabalho flexíveis e de novas fontes de rendimento, desde que seja devidamente incentivada e desenvolvida de forma responsável. Contudo, como também salienta a Comissão Europeia, há vários problemas. Desde logo, a economia dos quadros jurídicos em vigor, diluindo a tradicional distinção entre consumidor e fornecedor, trabalhador por conta de outrem e trabalhador por conta própria, prestação de serviços profissionais e não profissionais.
> Há que ter em atenção, também, que se o aparecimento desta economia se baseia em mudanças tecnológicas, ela não é uma consequência nem direta, nem exclusiva delas, sendo mais o produto final de várias tendências (…)

Por sua vez, registra-se ISAAC (2014;32):

> (…) Muitos aplicativos da nova geração pretendiam saciar as necessidades e os caprichos dos homens brancos de vinte e poucos anos que subiam na vida no Vale do Silício. A imprensa dava consideravelmente menos atenção à misoginia latente que fervilhava nas empresas de tecnologia e à visão libertária que permitia às personalidades desses lugares facilitar esse tipo de discriminação. O abismo entre os grandes talentos da tecnologia e a classe trabalhadora que lhes servia café foi crescendo dia após dia. O aumento acelerado do preço dos aluguéis expulsou os trabalhadores assalariados de São Francisco, e os proprietários de imóveis cederam as vagas para inquilinos novos e mais ricos. A "economia dos bicos" desencadeada por empresas como Uber, Instacart, TaskRabbit e DoorDash gerou toda uma nova classe de profissionais – o termo tecno operário.

E considerando a concepção tão bem delineada da uberização, surgem algumas questões diante do conceito instaurado: sempre foi assim?

Na verdade, há algo além da situação de compartilhar bens e serviços? Será que houve uma ideia sempre de lucro por trás de toda essa visão de solidarismo, minimalismo e trabalho em plataformas digitais?

A resposta é: nem sempre foi assim.

Na uberização, como um todo, e na empresa UBER – carro-chefe do movimento – passou-se por diversas fases e aprimoramentos no decorrer dos anos e no estudo iniciado pela empresa em termos de viés econômico.

O começo teve a ideia de compartilhar bens e serviços, num afã de permitir que houvesse uma menor ideia de consumo e até com base em proteção ambiental, evitando uso

desmesurado de bens e serviços ou compras extraordinárias, e com consequências do ponto de vista econômico e ambiental.

Era uma espécie de conscientização do mercado consumidor envolvendo concepções ambientais.

A ideia original não era obter lucros, mas sim trazer novas técnicas mais simples e econômicas de trocas de bens e serviços em que as pessoas pudessem interagir numa comunidade.

E como se conceitua a economia de compartilhamento?

Um dos maiores expoentes da atualidade que explicam a temática é SLEE (2017; 14-15) nos seguintes termos:

> Os entusiastas da Economia de Compartilhamento nos falariam sobre as furadeiras. Muitas pessoas nos países ricos têm uma furadeira em casa, a maior parte do tempo ociosa. Por quê precisamos falar de uma furadeira? Não é desnecessária? Por quê não a compartilhamos entre muitas pessoas e usamos o poder aglutinador da internet para escalar esse modelo de compartilhamento a níveis globais? Mas, desde 2016, pelo menos, ficou claro que esse ideal de modelo coordenado pela sociedade falhou. Em resumo, furadeiras mundo afora são baratas quando comparadas ao custo de alugar. É muito inconveniente e consome tempo o aluguel de uma furadeira quando você precisa dela agora. Para aqueles que querem pegar emprestado e que têm um vizinho com uma furadeira disponível, não é preciso internet. A força da internet transformou pequenos grupos de compartilhamento com foco comunitário e sem fins lucrativos pequenos grupos de compartilhamento como foco comunitário e sem fins lucrativos. Muitas das empresas da Economia de Compartilhamento ou "pivotaram", para usar uma expressão comum ao Vale do Silício. Por muitos anos houve um "Uber disso" ou um "Airbnb daquilo" sendo lançado toda semana, mas o compartilhamento de bicicletas, refeições, cuidado com animais etc não foi muito longe. Empresas voltadas a relações interpessoais se tornaram mais espécies de porteiras que entregam mais consumidores às instituições financeiras de grande porte. Empresas de serviços domésticos como a TaskRabbit viraram parceiras ou foram compradas por grandes corporações. Os serviços de entrega já não simbolizam "vizinhos ajudando vizinhos"; tratam-se de plataformas de "economias dos bicos", tentando fazer dinheiro com um modelo baseado em trabalho inseguro e barato.

Continua SLEE (2017;47-48):

> Em meados de 2014, a Peers listava 75 organizações parceiras em seu website, uma lista que fornece um resumo rápido do panorama da Economia de Compartilhamento na época em que alcançou o

> mainstream. A companhia espanhola Gudog é "uma plataforma que aproxima donos de cachorros e confiáveis cuidadores de cachorros"; com o BoatBound você pode "encontrar o barco perfeito, com ou sem um capitão"; se prefere comer a navegar, pode ir ao Cookening, um site no qual "seu anfitrião cozinha e divide uma refeição com você, no espaço dele ou dela". O Cookening é parecido com o EatWith – cujos "anfitriões dividem um talento para fazer refeições maravilhosas e o amor por receber pessoas em suas casas", que, por sua vez se parece com o Cookisto, um site por meio do qual "vizinhos dividem deliciosas refeições caseiras". Se você precisa de algum trabalho manual em sua casa, mas não conta com as ferramentas, então uma visita ao NeighborGoods ("divida ferramentas com seus vizinhos e amigos"), aos 1.000 Tools ("o mercado de aluguel para ferramentas"), ou, se estiver na Autrália, ao Open Shed ("por que comprar se você pode emprestar?", pode ser uma boa. Se você não tem habilidades para fazer por si mesmo, pode pedir ajuda ao TaskRabbit; se precisar de um escritório para trabalhar, experimente o PivotDesk; se precisar conseguir dinheiro, vá ao CrowdTilt; se precisar de casa limpa, vá à página do Homejoy's (….).

No Brasil, sobre a economia de compartilhamento, BARBOSA JUNIOR (2019;21) aduziu com muita propriedade:

> A denominada "colaborativa" é uma nova economia cuja produção é baseada nas chamadas externalidades da rede. Ela institui uma nova forma de produção, descentralizada, que pode ser colaborativa e escapar dos esquemas de mercados "commons-based peer production", ou, noutro sentido, significar uma maneira potencializada de controle e dominação econômica. Na noção que foi apresentada pela Comissão Europeia em 2 de junho de 2016, por meio do Documento "Uma Agenda Europeia para a Economia Colaborativa", a economia compartilhada ou colaborativa refere-se a modelos empresariais no âmbito dos quais as atividades realizadas são facilitadas por plataformas colaborativas, que criam um mercado aberto para a utilização temporária tanto de bens como de serviços, os quais muitas vezes são prestados por particulares.

Verifica-se, portanto, das lições doutrinárias anteriores, que a origem no modelo de economia de compartilhamento, colaborativa ou *sharing economy* está nas ideias de uma economia comunitária, destacando-se noções de solidarismo, minimalismo[36] e preocupação

[36]À guisa de esclarecimentos, o minimalismo consiste numa filosofia de vida para diminuir drasticamente os níveis de consumo e só adquirir os objetos essenciais para uma vida. Também representam movimentos artísticos, culturais e científicos a partir do século XX. Em suma, num resumo limpo, implica dizer consumir o mínimo necessário. O minimalismo é mais do que uma corrente filosófica, representando um estilo de vida em que as pessoas racionalizam seus hábitos de consumo e buscam simplificar até as relações de vida interpessoais, na medida em que possuem como dogmas viver o presente da forma menos consumista e de forma mais liberada das exigências sociais, da ditadura da moda e do capitalismo. Representa, na verdade, linha que se aproxima dos

com a qualidade do meio ambiente.

Inclusive, a ideia de *sharing economy* foi enfrentada pelos tribunais brasileiros que, por sua vez, em julgado na data de 28/08/2019, o Superior Tribunal de Justiça, versando sobre a sua existência em nossa sociedade.

No Conflito de Competência julgado de número 164.544 – MG[37], o Relator Ministro Moura Ribeiro analisa o trabalho da uberização sob esse viés e, nesse julgado, não reconheceu o vínculo de emprego do trabalhador com a Uber.

Segundo o Tribunal brasileiro, "as ferramentas tecnológicas disponíveis atualmente permitiram nova modalidade de interação econômica, fazendo surgir a economia compartilhada, em que a prestação de serviços por detentores de veículos particulares é intermediada por aplicativos geridos por empresas de tecnologia".

Na visão original, a economia de compartilhamento era desprovida do pensamento de obtenção de lucro por qualquer meio e também de exploração da mão de obra humana de forma desproporcional e irrazoável do capital humano.

Isso porque a ideia era de solidarismo entre as pessoas, evitando um consumo doentio e excessivo de bens materiais servíveis e inservíveis que provocassem os negativos impactos

objetivos da economia do compartilhamento. SLEE sobre essa temática, na sua obra clássica, traz interessante explicação: "*A Economia do Compartilhamento também promete ser uma alternativa sustentável para o comércio de grande circulação, ajudando-nos a fazer um uso melhor de recursos subutilizados. Por quê todo mundo precisa de uma furadeira tomando pó numa prateleira se podemos compartilhar a mesma ferramenta? Podemos comprar menos e diminuir nossa pegada ambiental no planeta. Por quê não usar a Uber em vez de comprar um carro? Podemos priorizar o acesso em detrimento da propriedade, e nos livrarmos de um consumismo ao qual muitos de nós nos sentimos presos. Podemos ser menos capitalistas, dando sentido a nossas vidas mais pelas experiências do que pelas posses...".* SLEE, Tom. Uberização: a nova onda do trabalho precarizado. São Paulo. Editora Elefante, 2017, p. 35.

[37]Observa-se esse importante julgado brasileiro recente das Cortes Superiores com a seguinte ementa: CONFLITO NEGATIVO DE COMPETÊNCIA. INCIDENTE MANEJADO SOB A ÉGIDE DO NCPC. 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. (CC 164.544/MG, Rel. Ministro MOURA RIBEIRO, SEGUNDA SEÇÃO, julgado em 28/08/2019, DJe 04/09/2019)

ambientais.

Nessa fase inicial da economia do compartilhamento, as pessoas deveriam fazer trocas entre si, através de intercâmbios de bens em vez de estarem sempre ávidas a comprar e a inflarem o mercado consumidor, gerando cada vez mais lixo no planeta com as limitações de reciclagem.

Isso significa afirmar que, nesse modelo de economia, visava-se a redução de compras e de amontoados de quinquilharias sem grande utilidade nos lares, principalmente, na ideia de consumo norte-americano.

Compreendia-se a ideia "o que é meu é seu", "mi casa, su casa" (*What's mine is yours*), nas lições de SLEE (2019)[38] Não se limitavam somente a trocas de bens, pois isso, de fato, ocorreu numa primeira fase.

Depois, passou-se a dividir ideias e atividades entre as pessoas, como, por exemplo, um serviço de marcenaria por bens materiais ou vice-versa. Ou divisão da utilização de um bem ou de um serviço, em comunhão de interesses entre as pessoas.

Essa espécie de economia foi e continua se caracterizando como uma onda de novos negócios que usam a internet para conectar consumidores com provedores de serviço para trocas no mundo físico, através de práticas como aluguéis de imóveis de curta duração, viagens de carro ou tarefas domésticas mediante a contratação de profissionais.

Ocorre que existe uma outra prática muito interessante no mundo econômico que não pode ser confundida com o que se trata nesse tópico: o consumo colaborativo. Isso porque existe importante distinção entre economia de compartilhamento e consumo colaborativo.

No primeiro caso, como já exposto, existe a ideia de que o mercado seja chamado para ter uma nova opção de atividade na medida em que produtos e serviços são disponibilizados ao mercado no afã de que as pessoas possam utilizar, mediante o pagamento de determinado valor, respeitando-se uma gama de direitos e valores, inclusive, em nível ambiental. Foi a origem de empresas como Uber e Aibnb, em que "ambas acreditam que as suas inovações tornam obsoletas as regras existentes", conforme SLEE (2019;39).

[38]A expressão é explicada na nota de edição de SLEE, do qual se menciona: *Outra razão pela qual escolhemos não fazer uma tradução literal do título original é porque se trata de um trocadilho com uma expressão em inglês cunhada nos primórdios da Economia de Compartilhamento: What's mine is your, "o que é meu é seu", algo como mi casa su casa, que buscava expressar toda a generosidade da modalidade econômica que nascia com as novas tecnologias. Ao inverter a ordem dessa frase, Tom Slee resume a ideia – que procura demonstrar no livro – de que as promessas da Economia do Compartilhamento não foram cumpridas; em vez de compartilhamento, assistimos a uma apropriação corporativa da energia coletiva, com investimentos bilionários".* Op. Cit, p. 10.

No caso do consumo colaborativo ou *collaborative consumption*, pode-se dizer que é a origem da economia de compartilhamento. Isso porque não há a ideia de lucro e de mercado, mas sim de um mecanismo de troca de benesses mais sofisticado mediante aplicativos. Também são chamadas de plataformas igual – para – igual, conforme SLEE (2019;46).

Destaque-se:

Consumo colaborativo x Economia do compartilhamento

Consumo colaborativo	Economia do compartilhamento
Não existe ideia de lucro, mas somente trocas de serviços e bens. Não existe uma contrapartida econômica.	Há o pagamento de determinado valor, mas de forma consciente, sem uma margem lucrativa considerável.

À guiza de exemplo, é como se alguém compartilhasse alguns bens de jardinagem para fins de consumo na vizinhança ou na comunidade e, em troca, utilizasse bens de piscina de um outro consumidor que pudesse disponibilizar.

A ideia primeva é evitar o desperdício e o consumo desenfreado por bens que serão utilizados apenas de forma pontualmente ou como situação de exceção.

É como se fosse uma sofisticação no consumo consciente, ambiental, racional e com o viés filosófico do minimalismo, já mencionado. A UBER, a título de exemplo, fez seu ingresso no mercado, num primeiro momento, oferecendo serviços em carro e limusines de luxo ou propiciando uma experiência luxuosa ao usuário, com facilidade e comodidade[39]

[39]No prefácio do livro de SLEE, Ricardo Abromovay explicou: "*A Economia do Compartilhamento, cujas expressões mais emblemáticas são a Wikipedia e os softwares livres, exprimiria a capacidade humana de cooperação, não apenas entre pessoas que se conhecem, num círculo limitado por laços de parentesco e amizade, mas de forma anônima, impessoal e massificada. As bases materiais para a transição do reino da necessidade para o de liberdade pareciam asseguradas. Não demorou muito para ficar claro que esta narrativa edificante subestimava a mais importante transformação do capitalismo do século 21: a emergência da empresa – plataforma. O aumento na capacidade de processar, coletar, armazenar e analisar dados foi de tal magnitude que seu custo, que era de onze dólares por gigabyte em 2000, caiu para dois centavos de dólar em 2016.* Op. Cit, p.; 25-26. Às fls. 27, complementa Ricardo Abromovay: *O livro de Tom Slee tem o mérito de desmistificar a aura de esperança com a Economia de Compartilhamento foi encarada em seus primórdios. Ele é inspirado, como diz o autor na conclusão, por um sentimento de traição: muito longe de exprimir a cooperação direta entre indivíduos, o suposto compartilhamento deu lugar à formação de gigantes corporativos cujo funcionamento é regido por algoritmos opacos, que em nada se aproximam da utopia cooperativista estampada nas suas versões originais. O livro apoia-se numa sólida pesquisa empírica, mostrando as consequências sociais desastrosas das corporações digitais. Sob a retórica do compartilhamento escondem-se a acumulação de fortunas impressionantes, a erosão de muitas comunidades, a precarização do trabalho e o consumismo.* SLEE brilhantemente explica a ideia primeva da seguinte forma: às fls. 33 disse: *"Seus defensores em algumas ocasiões descrevem a Economia do Compartilhamento como um novo tipo de negócio. Em outras como um movimento social. Seria uma mistura efetiva de comércio e causa no mundo digital. O Vale do Silício abriga*

Essa plataforma nasceu com a premissa essencial em demonstrar a possibilidade de compartilhar serviços em preços mais acessíveis também. A ideia era atingir o maior número de pessoas, principalmente, com acessibilidade.

Seria a ideia de que, em vez de todos terem um carro de luxo, poderia existir apenas um carro que serviria a um número considerável de consumidores que precisassem comprar uma experiência de deslocamento diferente. E SLEE (Op. cit. p. 33) diretamente, comenta:

> A Economia de Compartilhamento é uma onda de novos negócios que usam a internet para conectar consumidores com provedores de serviços para trocas no mundo físico, como aluguéis imobiliários de curta duração, viagens de carro ou tarefas domésticas. Na crista desta onda estão Uber e Airbnb, cada um mostrando um crescimento vertiginoso para sustentar a alegação de que estão desbancando as indústrias tradicionais de transporte e hotelaria. Essas duas são seguidas por um batalhão de outras companhias, que compete para se juntar a elas no topo do mundo da Economia de Compartilhamento.

Assim, não haveria como multiplicar a quantidade de veículos, mas apenas manter um carro que atendesse a um quantitativo expressivo de interessados. Essa é a premissa original de compartilhar.

No fundo e na análise concreta das premissas da teoria do compartilhamento, o carro de luxo circulará muitas vezes para atender ao mercado que necessita, bem como gerará lucros às plataformas, emitindo igual quantidade de gases ao meio ambiente e, ainda, fazendo uso de capital humano desprotegido de legislação trabalhista.

Na análise dos resultados positivos e negativos da teoria do compartilhamento, a conta matemática não fecha aqui para as ideias originalmente propostas, pois geram resultados conflitantes.

---

uma parcela das pessoas mais ricas do mundo, mas sempre se viu e se construiria um futuro melhor". Às fls. 34, abordou o tema assim: *"A Economia do Compartilhamento promete ajudar prioritariamente indivíduos vulneráveis a tomar controle de suas vidas tornando-os microempresários. Podemos nos autogerenciar, entrando e saindo deste novo mundo flexível de trabalho montando nosso negócio na internet; podemos nos tornar anfitriões da Airbnb, motoristas do Lyft, um trabalhador manual para o Handy ou um investidor altruísta emprestando dinheiro no Lending Club".* Às fls. 35 arremata SLEE: *"A Economia de Compartilhamento também promete ser uma alternativa sustentável para o comércio de grande circulação, ajudando-nos a fazer um uso melhor de recursos subutilizados. Por quê todo mundo precisa de uma furadeira tomando pó numa prateleira se podemos compartilhar a mesma ferramenta? Podemos comprar menos e diminuir nossa pegada ambiental no planeta. Por quê não usar a Uber em vez de comprar um carro? Podemos priorizar o acesso em detrimento da propriedade e nos livrarmos de um consumismo ao qual muitos de nós nos sentimos presos. Podemos ser menos materialistas, dando sentido a nossas vidas mais pelas experiências do que pelas posses....Bom, estas foram as promessas. Infelizmente, algo diferente e a ao mesmo tempo mais sombrio está acontecendo: a Economia do Compartilhamento está propagando um livre mercado inóspito e desregulado em áreas de nossas vidas que antes estavam protegidas".*

Como já narrado, a visão original da teoria do compartilhamento, as pessoas teriam mais liberdade no poder de compra e haveria uma espécie de racionalização e democratização do consumo na medida em que não seria mister consumir tanto com produtos de moda ou de interesses meramente secundários.

ISAAC (2014;89) narrou:

> A primeira versão do UBERCAB não era um aplicativo. Os usuários faziam o login através do navegador de um computador, acessavam a página Ubercab.com, solicitavam um carro preto e, em teoria, eram atendidos em dez minutos ou manos, pagando menos de 50% a mais que a tarifa de um táxi comum. Era mais caro, sim, mas a ideia era que as pessoas pagariam o extra pela confiabilidade e a conveniência do serviço sob demanda, Logo a empresa se desenvolveu, e programadores contratados bolaram uma versão rudimentar do aplicativo UberCab para Iphone. Era lento e cheio de bugs, mas funcionava.

A democratização de acesso surgiria ao permitir que as diversas pessoas pudessem ter acesso, nem que fosse uma única vez, a um determinado bem, usufruindo deste, nem que fosse em momento efêmero, com a experiência contabilizada.

Era exatamente essa a proposta original da empresa Uber em permitir que alguém pudesse fazer uso de um serviço de limousine de luxo.

No caso da AIRBNB, a ideia era que uma pessoa pudesse passar uma noite, ao menos, numa casa de sonhos.

No ideal dessas plataformas "carros – chefes" do segmento, não se tornava mais necessário comprar nem a limousine e nem a casa fantástica. Bastava, com um clique, ter acesso a essas experiências.

Nesse sentido, ISAAC (2004; 33) continua:

> Esse foi o auge do utopismo tecnológico. E, ainda que Kalanick só pudesse perceber isso anos depois, a trajetória corporativa da Uber seria um modelo bastante aproximado de toda a indústria da tecnologia. Ambos estavam em crescimento acelerado, subindo mais do que qualquer um seria capaz de prever. E, bem quando o país começava a desconfiar da benevolência dos algoritmos do Facebook, os consumidores chegaram ao limite do que estavam dispostos a observar por um filtro cor-de-rosa. Pouco depois, o mundo do progresso tecnológico desenfreado paralisou.

Prosseguindo com o alinhamento de ideias, não haveria massa de trabalhadores, pois

não existiria a subordinação típica de uma relação de emprego.

Por esse prisma originário, questões trabalhistas não poderiam ser consideradas, pois não existiria propriamente exploração do trabalho humano. Seriam, em tese, todos consumidores, ajudando-se mutuamente, sem conotação econômica em sentido lucrativo propriamente dito.

Todos ficariam, portanto, em idêntica situação jurídica, porque seriam submetidos aos interesses do momento e seriam consumidores e fornecedores entre si.

A teoria do compartilhamento tem relação intrínseca com o minimalismo (tratada, por alguns, como uma corrente filosófica como o veganismo, que versa sobre o estilo de vida) na medida em que se buscava a ideia de filtrar o consumo, evitando desperdícios.

Num segundo momento, considerando o modelo da empresa UBER, foi criada a ideia de "uberx", que teve maior êxito para a empresa mencionada, razão pela qual o serviço passou a ser "democratizado" para as diferentes classes sociais, principalmente, aderindo à prestação de serviços motoristas com seus próprios veículos e sem qualquer contraprestação de seguros da UBER, nas lições de SLEE (2017;112-113).

O "uberx" significou, na prática, que eram possíveis viagens privadas a um preço normal quando se tem um horário a cumprir, com o aumento do número de utilizadores até para quatro pessoas, com preços acessíveis para qualquer lugar.

SLEE (2017;112) explicou essa nova fase da UBER "na teoria do compartilhamento":

> A Uber começou como um serviço de carros de luxo. Os consumidores pediam um veículo pelo aplicativo e motoristas de empresas de serviço de limusine respondiam. O pagamento era feito em cartão de crédito e os consumidores amavam o serviço a ponto de pagar a taxa que a Uber cobrava em cima dos fornecedores de carros de luxo. Entre 2009 e 2013, a empresa cresceu rapidamente de cidade para cidade, mas o Lyft e outros serviços de compartilhamento de viagens estavam praticando preços mais baixos. De forma tardia, a Uber reconheceu a vantagem dessas empresas e decidiu que, se não podia derrotá-las, se juntaria a elas, como revela uma política de negócios publicada por Travis Kalanick em 2013:
> Na maior parte das cidades ao redor do país, os reguladores decidiram não atuar contra os fornecedores não licenciados de transporte que usam aplicativos. Essa espécie de inação resultou em uma massiva ambiguidade regulatória, levando a uma concorrência unilateral na qual a Uber não se envolveu, para sua própria desvantagem.

O consumidor somente precisa utilizar o aplicativo da empresa e preencher.

A própria empresa disponibiliza serviços bem específicos para agradar o máximo de interesses como Uber Green, Uber Rent e Uber Reserve, por exemplo. No entanto, percebeu-se, em determinado ponto da noção de compartilhar, que o negócio poderia ser muito lucrativo, passando a uma análise econômica.

O capitalismo, em sua busca por novas ideias, observou aqui novas possibilidades de negócios.

Com isso, passou-se a perceber, com a nova forma de trabalhar pela uberização, os impactos nas relações trabalhistas, objeto do presente estudo, abandonando-se a ideia não lucrativa para um prisma com fins exclusivamente econômicos, numa guinada de 180 graus[40].

Para isso, tornou-se necessário contratar mão de obra com o escopo de atender às necessidades do negócio. Deixou-se de compartilhar sem lucros para compartilhar lucrando. Com a exploração, passou-se a ter a geração da atividade produtiva. Foi, então, mister capturar mão de obra para levar a frente esse labor e, nesse azo, surgiram os uberizados ou infoproletários, na expressão de ANTUNES (2017).

ISAAC (2014; 126) comenta sobre as táticas empresariais da UBER:

> A Uber descobrira uma fórmula vencedora de expansão. Mas cada nova cidade exigia capital, um investimento inicial para impulsionar o que eles chamavam de "balança" da demanda. Os motoristas não trabalhariam para a Uber a menos que houvesse demanda suficiente de passageiros. E os novos passageiros não se inscreveriam ou retornariam a menos que houvesse uma massa crítica de motoristas disponíveis. Era o clássico problema do ovo e da galinha.
> "A Uber resolveu esse problema simplesmente comprando a galinha", disse Ilya Abyzov, um dos primeiros executivos da Uber em São Francisco, a respeito da estratégia. A start-up começou a torrar centenas de milhares de dólares, doando o dinheiro como subsídio para seus motoristas: a Uber pagava um bônus em dinheiro quando um motorista completava determinado número de viagens ou dirigia por um certo número de dias. Além disso, ela também inundava de

[40]SLEE traz importante explicação dessa situação: "*Em vez de trazer uma nova fase de abertura e confiança pessoal a nossas interações, está criando uma nova forma de fiscalização, em que os prestadores de serviços devem viver com medo de serem deletados pelos clientes. Enquanto o CEO da companhia se refere de maneira benevolente a suas comunidades de usuários, a realidade tem uma face mais sombria, definida pelo controle centralizado. Os mercados da Economia do Compartilhamento estão criando novas e nunca antes nomeadas formas de consumo. A ideia de uma 'graninha extra' retoma os mesmos argumentos de quarenta anos atrás a respeito do trabalho feminino, que não era visto como um 'trabalho de verdade', que demanda um salário-mínimo, e portanto não tinha de ser tratado da mesma forma – ou valer o mesmo – que os trabalhos masculinos. Em vez de libertar indivíduos para que tomem controle direto sobre as próprias vidas, muitas companhias da Economia de Compartilhamento estão dando fortuna a seus investidores e executivos e criando bons empregos para seus engenheiros de programação e marqueteiros, graças à remoção de proteções e garantias conquistadas após décadas de luta social, e graças à criação de formas de subemprego mais arriscadas e precárias para aqueles que de fato suam a camisa".* Op. Cit, p. 35-36.

> dinheiro o lado mercado dos passageiros, distribuindo milhares de dólares em viagens gratuitas para novos clientes. A teoria era que, se conseguissem que as pessoas usassem o serviço, elas veriam o quanto aquilo era incrível e não desejariam parar de usá-lo.

Depois existiu o aporte para a empresa UBER de bilhões de dólares de investimentos de algumas empresas do Vale do Silício, incentivando o desenvolvimento de novas tecnologias e, com isso, o avanço da empresa no mercado, conforme relatos de SLEE (2017;113-114).

Nessa ideia original de compartilhamento, destacaram-se empresas como a Lyft, a Uber e o Airbnb, com endereço certo no Vale do Silício que fomentou o surgimento de novas empresas relacionadas ao ramo da tecnologia[41]

Aliás, o Vale do Silício (*Silicon Valley*), que está situado na Califórnia, nos Estados Unidos da América, concentra-se em diversas empresas de tecnologia de informação, computação etc.

A partir do ano de 1950, após movimentos bélicos mundiais, a produção dessa região aumentou exponencialmente. Os materiais utilizados nos avanços tecnológicos eram de baixo custo e poderiam ser adquiridos com facilidade e, com isso, passou a concentrar o maior número de empresas com domínio de tecnologia de ponta do mundo.

Conforme visto, na concepção primitiva da teoria do compartilhamento, com destaque no Vale do Silício, buscava-se afastar a ideia de grandes corporações sem rosto ou empatia para conexões mais pessoas entre usuários e fornecedores numa espécie de escambo solidário, mediante uma atmosfera informal.

A mensagem era a empatia e a solidariedade, aproximando pessoas num mundo globalizado. Portanto, a ideia primordial era o relacionamento mais pessoal possível.

[41]SLEE continua em sua importante obra aduzindo: *"Um caminho para entender a maquiagem da Economia de Compartilhamento é olhar para uma organização chamada Peers. Criada em 2013, descreve-se como uma 'organização de base, dirigida pelos próprios membros, que dá suporte ao movimento da Economia de Compartilhamento'. Quando o Airbnb teve problemas em obter autorização para tocar seus negócios na cidade de Grand Rapids, Michigan, nos Estados Unidos, ou quando um conselho comunitário ameaçou banir o Airbnb de Silver Lake, na Califórnia, foi a Peers que insuflou os anfitriões do Airbnb a fazer lobby em benefício da companhia. Quando o Conselho da Cidade de Seatle decidiu que o Lyft e a Uber estavam quebrando as normas vigentes para o serviço do táxi, foi a Peers que mobilizou apoiadores para assinar petições favoráveis às empresas. E esses esforços fizeram com que os conselhos voltassem atrás. E esses esforços fizeram com que os conselheiros voltassem atrás. Uma das mais importantes vitórias dessas corporações foi conseguir que o estado da Califórnia reconhecesse uma nova categoria de trânsito chamada 'Companhias de Redes de Transporte', o que criou uma estrutura no qual Lyft, Uber, Sidecar e outros aplicativos podem operar legalmente, e que imitada em vários estados".* Op. Cit, p. 47.

Desenvolveram uma noção de humanização das pessoas com ideias genuínas de compartilhar, solidarizar e democratizar o acesso.

Essa experiência original que espelha a ideia central da solidariedade de compartilhar é tratada por SLEE (2017; 109):

> No começo, o Lyft manteve seu sentimento comunitário. Os carros eram identificados por um gigante e brega bigode rosa. Esperava-se que os passageiros se sentassem no banco da frente e as viagens começavam com uma saudação breve: uma prática diferente quando comparada ao serviço tradicional de táxis. Os motoristas não cobravam uma taxa, mas os passageiros poderiam fazer (e era esperado que fizessem) uma doação voluntária em lugar de uma tarifa padronizada – o próprio Lyft sugeria o valor. O marketing promovia os motoristas como pessoas comuns, não profissionais - "Seu amigo com um carro" - e enfatizava a natureza comunitária da experiência.

São essas visões de compartilhamento e de que "todos só têm motivos para lucrar" que promoveram o marketing dessas empresas e a fidelização de clientes que perduram até os dias atuais.

Empresas como essas fizeram sua clientela e desenvolveram seu porte econômico com uma premissa que, originariamente, é positiva, mas que se revelou posteriormente falseada, principalmente, quando mascaram autênticas relações de emprego, como será estudada, em específico, no capítulo segundo.

A uberização se tornou um modelo de negócios, mas se olvidou de formalizar um acordo social em que houvesse proteção aos trabalhadores que fazem uso das novas tecnologias.

O contrato social (solidarismo) ficou em segundo plano. Logo, não houve preocupação com o capital humano que fora usado como instrumento para os lucros obtidos.

Vendeu-se a concepção de que todos estavam ganhando pelo trabalho e esforço. Prometeu-se liberdade no tempo e pagamento de valores por tais serviços como justos e dignos.

Foi entregue a quem laborava nas plataformas digitais a concepção de empreendedorismo e, com isso, a noção de "ser dono de si mesmo e seu próprio negócio". Observar-se-á que foi uma falácia muito bem ensaiada em técnicas publicitárias.

Também passaram a ser questionadas as ideias de marketing das empresas, ocasião em que se percebeu que o consumo não diminuiu nem as ideias protecionistas do meio ambiente foram devidamente cumpridas nos termos em que se pregava. Era o capitalismo selvagem que estava camuflado através do capitalismo das plataformas que já estudamos.

A imagem verde, vendida pela teoria do compartilhamento e pelo consumo colaborativo, não se concretizou. Os lucros obtidos, ao seu turno, pelas grandes plataformas digitais encerrou as ideias comunitárias entre todos. Nesse sentido, RIFKINS (2004;14) traz lúcida reflexão:

> Atualmente, vemos à nossa volta a introdução de tecnologias surpreendentes capazes de feitos extraordinários. Fomos levados a acreditar que as maravilhas da moderna tecnologia seriam a nossa salvação. Milhões de pessoas colocaram suas esperanças de um futuro melhor no potencial libertador da revolução do computador. No entanto, a prosperidade econômica da maioria das pessoas continua a se deteriorar em meio ao constrangimento das riquezas tecnológicas. Em todo país industrializado, as pessoas estão começando a indagar por que o antigo sonho de abundância e de ociosidade, anunciada por gerações de seres humanos que trabalharam duramente parece mais distante agora, no florescer da Era da Informação, do que em qualquer época nos últimos 50 anos.

E, assim, surgiu a UBER e as demais empresas de plataformas digitais baseados na teoria do compartilhamento, tornando-se oportunas as reflexões sobre o labor.

4. Reflexões sobre o trabalho nas plataformas digitais

Atualmente, 20% a 30% da força de trabalho na Europa e nos Estados Unidos da América trabalham de forma autônoma em plataformas digitais. E existe a perspectiva de que até 2030 haja automação em 60% das ocupações contemporâneas.

No Brasil, 120 mil trabalhadores que entregam refeições, *delivery,* estão na plataforma do Ifood, entregando refeições em lares brasileiros e 600 mil brasileiros estão se relacionando com a UBER, conforme dados da Consultora MCKINSEY (2016) e OLIVEIRA (2019) e, como veremos no capítulo terceiro, o segmento cresceu consideravelmente na pandemia.

Em todas as revoluções estudadas, percebeu-se um movimento de oportunidade

capitalista com a exploração da mão de obra e, depois, um momento de freio com o direito do trabalho.

Na sequência, o capitalismo surge mais fortalecido com a ideia de mais exploração da mão de obra, e, depois, preocupações legislativas na matéria trabalhista e, assim, sucessivamente.

É como uma espécie de pêndulo entre a exploração laboral e os freios das funções do direito do trabalho. Isso porque é importante para fins de observação se a situação pendular na uberização está retornando ao ponto de partida, com a máxima exploração do trabalho humano desprovida de dignidade de pessoa humana, ou seja, se existe ou não um retrocesso social.

Com isso, tem-se que a tecnologias de informação estão afetando as relações de emprego, tais como ocorrem, em maior ou menor grau, em todas as fases das revoluções.

Assim como o surgimento de indústrias nos séculos passados afetaram a produção do trabalho, as regras econômicas em jogo puseram "em xeque" no debate jurídico os limites do poder do empregador e a proteção social dos obreiros.

Dessa feita, destaca-se a impressão de BRYNJOLFSON (2014;38-39):

> As tecnologias digitais mudam depressa mas as organizações e as habilidades não estão acompanhando o ritmo. Assim, milhões de pessoas são deixadas para trás. Suas rendas e empregos estão sendo destruídos, deixando-as com menos poder de compra do que antes da revolução digital. Enquanto a base de nosso sistema econômico presume um elo forte entre a criação do valor e de empregos, a Grande Recessão revela o enfraquecimento ou rompimento desse elo. Não é apenas um fato do ciclo de negócios, mas, sim, o sintoma de uma mudança estrutural mais profunda na natureza da produção. À medida que a tecnologia avança na outra metade do tabuleiro, os desencontros econômicos também serão acelerados, prejudicando nosso contrato social e atingindo ricos e pobres, não apenas as primeiras ondas de desempregados.

O mundo moderno enfrenta o crescimento populacional com uma disputa por mercado de trabalho em que nem todos os trabalhadores estão aptos.

Isso confere um significativo condão de precarização das relações de trabalho, em exata aplicação da teoria da oferta e da procura no mercado de trabalho cada vez mais competitivo e, ainda, com o enfrentamento de extinção de postos de trabalho pela robótica.

Existe, inevitavelmente, considerável contingente ativo que busca meios alternativos

de auferirem rendas mínimas para fins de se sustentarem.

Para tal, submetem-se esses obreiros às regras unilaterais das plataformas digitais, sem possibilidade de negociação, assinando um verdadeiro contrato de adesão de trabalho sob a roupagem de trabalho autônomo, independente ou empreendedor.

Essa condição se torna mais gravosa quando o cenário é de precarização dos direitos trabalhistas, ou seja, o aviltamento do patamar civilizatório mínimo.

Afinal, há a tradição de imposição das regras do contrato de emprego pelo empregador, mas as consequências se agravam quando a uberização é a grande motriz, revelando-se como um verdadeiro poder autoritário das plataformas digitais no comando da relação em que a vontade, a consciência e a necessidade do obreiro ficam em último plano no contrato de adesão.

Essa adesão implica dizer que os trabalhadores não podem questionar as cláusulas ou regras pré estabelecidas pelo empregador, na medida em que não cabe debate entre as partes quanto às cláusulas fixadas.

Importante delinear, para esclarecimento das ideias do estudo, que o TRABALHO VIRTUAL é uma expressão ampla que tanto pode incluir o labor mediante aplicativos, como, por exemplo, o labor *on-demand*, como também o trabalhado prestado por pessoas, no teletrabalho, via online.

Como visto, a uberização é uma forma de trabalho que exige a presença física do obreiro, sendo o trabalho realizado de acordo com a sua chamada ou nos termos da demanda *(on demand work)* através de uma plataforma digital relacionada com transportes, bem como serviços domésticos ou transporte de cargas, pessoas, produtos etc.

O fenômeno despontou como uma resposta para a massa de pessoas que precisavam de uma forma rápida para auferir rendimentos diante da ausência de oferta de emprego pelo mercado tradicional, ou seja, os empregos formais.

Além disso, o desemprego surge como um dos maiores problemas da atualidade, observando-se uma ciclicidade nos meios de produção e a estagnação econômica na vida global com o avanço das técnicas de robotização.

REDINHA (2008; 332-333) arremata:

> Todavia, a evolução da taxa de desemprego e a degradação da qualidade do emprego não permitem um excessivo optimismo quanto

> à eficácia da abertura do Direito do Trabalho às questões do emprego. Na realidade, a máxima potencialidade do ordenamento laboral não está no fomento do emprego, mas tão só, no não impedimento à criação de novos postos de trabalho. E, mesmo assim, esta influência negativa não logra uma demonstração irrefutável: bem vistas as coisas, o peso da regulamentação proteccionista nem sempre se relaciona directa e imediatamente com a incidência do desemprego. A resposta final para o emprego virá sempre, em última análise, da instância económica.
> A precariedade do emprego não pode, por conseguinte, ser imputada à chamada "liberalização" da legislação laboral. Mesmo os sistemas de pendor mais proteccionista não lograram contrariar o crescimento e muito menos erradicar as relações de trabalho precárias. É um dado adquirido que a rigidez estrénua desencadeia efeitos perversos e aumenta o grau de inefectividade da regulamentação legal e convencional.

MATTOS (2019;86) traz a seguinte conotação:

> O peso do desemprego se elevou no Brasil a partir dos anos 1990 e constitui um fator importante para que seja possível compreende como o avanço da precarização das relações de trabalho encontrou terreno fértil desde então. Somando-se os ocupados informalizados aos desempregados, temos uma ideia do grau de precarização das relações de trabalho e fragmentação da classe trabalhadora em seu contingente urbano, majoritário. Trabalhadores formais, no entanto, também podem vivenciar condições de precariedade laboral.

Alerte-se que não está impondo a origem da uberização no desemprego, na medida em que já explicada a teoria da economia de compartilhamento.

Na verdade, o desemprego surge tão só como uma condição aceleradora ou agravante para que os trabalhadores possam retornar à ativa, recebendo alguma remuneração para o seu sustento.

Nas novas relações de trabalho, busca-se incessantemente a submissão do direito do trabalho às leis do mercado. Não pode o direito do trabalho se submeter total ou parcialmente à economia.

Na verdade, é preciso o equilíbrio, pois o direito do trabalho surge como o freio necessário do capitalismo e do liberalismo econômico.

Nesse azo, destaca-se a citação de CAVALCANTI (2021; 156) que apresenta o ponto de vista de Boaventura de Sousa Santos:

> Nesse sentido, Boaventura de Sousa Santos diz que o capitalismo vive

> hoje um dos momentos mais destrutivos de sua história recente. Surgem novas formas de acumulação primitiva por meio da espoliação, da apreensão de terras, do roubo de salários, da expulsão dos camponeses e indígenas, da devastação ambiental, e, enfim da "eterna renovação do colonialismo, que, com velhos e novos disfarcem revela o mesmo impulso genocida, a mesma sociabilidade racista, a mesma sede de apropriação de violência contra recursos considerados infinitos e contra pessoas consideradas inferiores e até não humanas. À medida que as forças de trabalho intensificam desigualdades e espalham miséria por todo o planeta, milhões de pessoas são reduzidas a uma existência quase nômade, abandonando suas raízes e movendo-se sem a perspectiva de um destino final. E, assim, conforme os Estados e nações desorganizados implodem, "as populações, empurradas para a loucura pela luta concorrencial de sobrevivência, digladiam-se na guerra étnica dos bandos".

O contexto da uberização recepciona a mão de obra ociosa e ávida por condições mínimas de sobrevivência que se submetem a quaisquer condições de trabalho.

Após o grande continente de desempregados, a sujeição a condições mais degradantes de labor se tornam menos questionáveis. Isso porque as necessidades econômicas se tornam imperativas na exploração do capital humano.

A diferença da situação contemporânea e das condições de trabalho na época da 1a Revolução Industrial é, principalmente, porque se propaga a ideia de empreendedorismo para tornar mais atrativo o cenário drástico de esquecimento dos direitos sociais.

Sofrem-se as agruras de aceitar qualquer formato de trabalho para garantir remuneração ao fim do mês. Por isso, a uberização é algo que precariza a própria relação criando um fosso maior entre os envolvidos.

A própria percepção de que se trata de empregado não é clara ao próprio interessado, qual seja, o empregado. Ele acomoda-se na situação, muitas vezes, de se auto considerar como um profissional autônomo, gestor auto suficiente de seus próprios negócios.

As plataformas digitais aplicam um método mais moderno de gestão em que a figura física de um chefe desaparece para ceder lugar ao espaço de autonomia do obreiro.

Nesse sentido, destaca-se a posição da OIT (2021;21):

> As plataformas digitais de trabalho tendem a moldar unilateralmente a arquitetura de governação na plataforma através dos seus termos de serviço, que têm de ser aceites pelos trabalhadores, clientes e empresas para que possam aceder à plataforma. Além de exigirem a observância dos códigos de condutas relativos à utilização da plataforma, estes termos abrangem também aspetos como a aceitação

> ou rejeição do trabalho, a desativação da conta na plataforma e a utilização dos dados. Esta forma de governação permite às plataformas exercer um controlo considerável sobre a liberdade de trabalhar dos trabalhadores de plataformas, e pode determinar como e em que condições os clientes ou empresas se relacionam com os trabalhadores da plataforma, mediante cláusulas de exclusividade, por exemplo.

Portanto, houve rupturas dos empregos formais e o deslocamento da mão de obra para formas de trabalho alternativas como o labor através das plataformas digitais ou a necessidade de firmar contratos zero hora na flexibilização trabalhista.

Com a uberização, os impactos sociais e econômicos passaram a surgir com força no mercado de trabalho em escala mundial.

Uma das premissas mais fortes da uberização é que ela gera uma nova visão de trabalho precarizado. E isso se visualiza quando há a consideração de que é um reflexo imediato do *gig economy* e do *work on-demand.*

O assunto suscita interesse de políticas econômicas e do direito, haja vista a forte influência do neoliberalismo e do respectivo discurso de gestão econômica e modernização.

Destaca-se a citação de HAN (2020;11-12):

> O neoliberalismo é um sistema muito eficiente – diria até inteligente – na exploração da liberdade: tudo aquilo que pertence às práticas e às formas de expressão da liberdade (como a emoção, o jogo e a comunicação) é explorado. Explorar alguém contra a sua própria vontade não é eficiente, na medida em que torna o rendimento muito baixo. É a exploração da liberdade que produz o maior lucro.

Nessas práticas, evidencia-se que os direitos do trabalho são custos a serem suprimidos para que o capital não seja obstruído e atue sem limites, num retorno à ideia de capitalismo selvagem, como ocorreu na 1a Revolução Industrial.

Essas novas formas de trabalho são crescentes em todo o mundo. Além disso, a OIT (2021) classifica as plataformas digitais como: a) as baseadas na internet; b) baseadas na localização do trabalhador, sendo, neste último caso, objeto de nosso estudo.

O modelo de trabalho é replicado, pelos diversos segmentos de plataformas digitais, como atraente e ideal, como característica da 4ª Revolução Industrial.

Acerca da crítica à empresa UBER, especialmente, SLEE (2017; 131) registra:

> Se o pagamento da UBER é tão baixo, por que tantas pessoas dirigem para a UBER? Para quem tem carro, dirigir para a UBER é uma maneira de converter esse capital em dinheiro; alguns subestimam os custos envolvidos em dirigir em tempo integral; para alguns, flexibilidade é uma vantagem; para outros, dirigir para a UBER oferece o que ser taxista ofereceu por muitos anos um trabalho que requer pouca habilidade, e que tem um baixo custo de largada, é melhor do que ficar em casa sem fazer nada. Além disso, à medida que a UBER reduziu a demanda por táxis em muitas cidades, as rendas dos taxistas caíram, deixando a UBER como a melhor opção (…) A discussão sobre a renda dos motoristas da UBER toca apenas na superfície daquilo que é um complexo e imutável problema.

Afinal, as atividades tradicionais estão sendo substituídas por softwares aptos a realizarem tarefas com maior eficiência e agilidade, proporcionando a redução de custos e o aumento do lucro, através de pessoas que são afastadas da proteção da legislação trabalhista.

Para essas empresas que fazem uso de plataformas digitais, entrega-se para a multidão de consumidores o trabalho de avaliar e, automaticamente, controlar a qualidade do serviço prestado com a utilização dos algoritmos. Com alusão a isso, VIDIGAL (2023;107) se posiciona:

> Os/as motoristas confiam na avaliação dos/as consumidores/as, que é realizada de forma paralela ao Estado. O/a consumidor/a confia na avaliação da multidão. Verificamos a credibilidade da marca a partir da multidão. Esse controle é denominado por Surowieck (2004) "sabedoria da multidão". Para avaliar o trabalho dos/as motoristas os/as usuários/as lhes atribuem pontos que recebem o nome agradável de "estrelinhas".

Além disso, no labor uberizado, verifica-se a mudança de padrões unilaterais pelo empregador, inclusive, quanto aos percentuais das tarifas a serem repassadas e pagas sem qualquer alusão à opinião do empregado e sem admitir a sugestão do consumidor nesse tópico.

Por exemplo, o trabalhador recebe sua contraprestação sem negociar os valores e o consumidor, ao seu turno, também não negocia a tarifa que pagará pelo serviço.

Tanto na ótica trabalhista como consumerista existe um padrão de imposição por parte da plataforma digital, praticamente, exclusivo, quiçá, ditatorial. É nessa imposição unilateral que faz surgir um dos pilares do questionamento da concepção de empreendedorismo, a ser tratada no próximo capítulo.

Terceiriza-se o poder diretivo, pelo menos, em parte, na ficção, criando-se mecanismos de avaliação para posteriormente serem aplicadas as respectivas penalidades, como a suspensão ou a inativação na plataforma.

Na tentativa de mascarar a situação de empregadora, as plataformas usam essa falsa ilusão de terceirização na avaliação do trabalho/desempenho do uberizado.

As plataformas evitam que se materialize perceptivelmente a subordinação nos moldes tradicionais quando existe fisicamente ou facilmente captável a figura do chefe/padrão, e, para tais, usam os consumidores/clientes para avaliar o desempenho da atividade. Com base nos dados destes, pune o trabalhador caso seja insatisfatório.

Aliás, é uma das exigências da continuidade na plataforma digital que o trabalhador aufira sempre notas boas de aprovação quando do desempenho das funções delineadas, pois só assim se manterá no sistema produtivo.

As atividades econômicas que exercem preveem um estilo mais informal, flexível e por demanda e o trabalhador ganha, praticamente, por produção.

Não há garantias nem estabilidades no mundo uberizado, mesmo que se configure uma doença ou acidente no percurso do trabalho.

Um dos aspectos interessantes que deve ser considerado, ainda, é que a uberização não se trata apenas de um problema isolado dos entregadores de refeições e motoristas de aplicativos, ou restrito à classe baixa, pobre, assalariada.

A problemática não é setorial e restrita ao “piso da fábrica”, mas atinge e atingirá todos os trabalhadores, estendendo-se até aos mais qualificados e em todas as classes sociais.

Afinal, até cientistas de experimentos de alta complexidade poderão ser uberizados no futuro, notando-se que essa precarização poderá atingir diversas profissões em todo mundo, e, com o tempo, sem restrições à iniciativa privada, adentrando na esfera pública.

Na discussão do alcance do direito do trabalho do futuro, pós pandêmico, pode-se verificar que a uberização atingirá todas as classes sociais e segmentos, não podendo a regulamentação ser uma preocupação setorial, mas sim de toda a sociedade.

Assim, a uberização, na perspectiva de trabalho do presente e do futuro, não é uma preocupação apenas dos seus empregados, mas de todas as classes sociais, pois esse movimento deixará de ser vertical para se transformar em um raio horizontalizado.

Nesse azo, SILVA (2019; 45), aponta:

> As inovações tecnológicas trazem consigo novos campos de trabalho e terminam com outros, assim como há obsolescência dos produtos tecnológicos, a obsolescência dos empregos devido à rápida transformação a qual a sociedade está imersa. O universo econômico e científico atual está voltado para empresas de comunicação, de planejamento, de logística, de biotecnologia, atividades profissionais diversas das comuns. O trabalhador está imerso num mundo de conexão 24 horas, onde *smartphones* são usados o tempo todo em todos os lugares, conectando todos a tudo.

Começam-se, dessa feita, os desafios do direito do trabalho em lidar com os impactos sociais e econômicos na uberização e a discussão do futuro do direito do trabalho no mundo contemporâneo: será o fim do contrato de trabalho?

4.1 O fim dos empregos formais?

Questiona-se, nesse tópico, se existe, realmente, a possibilidade da extinção dos empregos formais e clássicos diante da uberização. Ou seja, se a crise do trabalho em massa implica o seu término.

Vimos, nas fases das revoluções, que as relações laborais tiveram oscilações e mudanças, culminando com os trabalhadores nas plataformas digitais.

Será um "adeus à classe trabalhadora?" e "haverá trabalho sem os trabalhadores?"

Essas perguntas inquietantes surgem diante das modificações dos empregos formais em surgimento de cooperativas, trabalhos autônomos, zonas cinzentas, uberização etc, como justificativa de relações econômicas em detrimento do trabalho assalariado e do tradicional contrato de trabalho.

REDINHA (1995; 83) aponta com ênfase:

> No tumulto que assaltou o Direito do Trabalho nas últimas duas décadas uma das facetas mais salientes é a presença exuberante da temática do emprego. Todos os interstícios do universo jurídico laboral estão hoje contaminados por uma racionalidade que tem no emprego o seu primeiro apego. O mesmo é dizer que a preocupação com o emprego ou com a sua ausência, sobretudo na vertente quantitativa, faz esquecer o trabalho que o sensibiliza. Tradicionalmente, o Direito do Trabalho não era obstringido por um condicionamento imediato do emprego, pelo contrário, porque o tempo não era de carência, este

> problema era um anteposto de que o ordenamento jurídico laboral não cuidava. De um modo conciso, pode dizer-se que a actuação do Direito do Trabalho se iniciava com a conclusão do contrato de trabalho e se sustinha com a cessação deste vínculo. O que a montante e a jusante deste intervalo ocorria não constituía um objectivo a que se sujeitasse o funcionamento dos institutos jurídicos – laborais ou que ditasse uma particular configuração da relação de trabalho. Isto não significava, contudo, que sendo o Direito do Trabalho um recipiendário privilegiado das pulsões circunstantes, a sua conexão com a política de emprego haja sido alguma vez de absoluta apartação, embora nunca tenha ultrapassado os limites de uma discreta interpenetração. Ou seja, tradicionalmente, a finalidade exclusiva do Direito do Trabalho confinava-se à regulamentação do trabalho dependente, se através da sua prossecução se alcançavam, concomitante ou acidentalmente, desígnios coincidentes com uma particular orientação de política laboral, essa conveniência vinha por abonação, não passando de um *serviço lateral* ou *extraordinário* do ordenamento laboral.

Sobre este tema tão importante conexo ao tema da uberização, destaca-se a ideia de RIFKINS (2004;68) em que sintetiza com muita propriedade, digna de nota:

> Na Primeira Revolução Industrial, a energia movida a vapor foi usada para a extração de minérios, na indústria têxtil e na fabricação de uma grande variedade de bens que anteriormente eram feitos à mão (…) A Segunda Revolução Industrial....O petróleo passou a competir com o carvão, e a eletricidade foi efetivamente utilizada pela primeira vez, criando uma nova fonte de energia para operar motores, iluminar cidades e proporcionar comunicação instantânea entre as pessoas. (…) A Terceira Revolução Industrial....Robôs com controle numérico, computadores e softwares avançados estão invadindo a última esfera humana – os domínios da mente. Adequadamente programadas, essas novas "máquinas inteligentes" são capazes de realizar funções conceituais, gerenciais e administrativas e de coordenar o fluxo da produção, desde a extração da matéria – prima ao marketing e à distribuição do produto final e de serviços.

A uberização, na verdade, representa uma antítese dos empregos formais, a partir do momento em que a própria realização como emprego é negada pelas plataformas digitais tanto em nível judicial quanto extrajudicial, pois se revela como um contrato de adesão duplo, tanto do ponto de vista consumerista quanto laboral. E isso concentra todo o poder nas mãos do empregador, detentor do capital.

Nesse azo, em um viés prático, a empresa detém todos os poderes e controla os mecanismos da plataforma digital proporcionando os chamados benefícios para os dois públicos: aqueles que necessitam da obtenção de produtos, bens e serviços e dos que são os

responsáveis pela realização dessa entrega ou prestação.

Além disso, o mercado formal, diante de constantes reformas legislativas de flexibilização de direitos trabalhistas, torna-se menos atrativo.

O trabalho se torna escasso e, com a lei da oferta e da procura, surgem os reflexos das condições dos trabalhadores se submeterem às degradantes condições no sentido mais amplo.

Tal contexto representa considerável desafio ao fomento do trabalho decente mencionado pela OIT (Organização Internacional do Trabalho), com a preocupação do modelo de desenvolvimento que deve ter como centro a condição humana e para a autenticidade do direito do trabalho.

Além disso, o mercado formal, diante de constantes reformas legislativas de flexibilização de direitos trabalhistas, torna-se menos atrativo.

O trabalho se torna escasso e, com a lei da oferta e da procura, surgem os reflexos das condições dos trabalhadores se submetem às degradantes condições de trabalho no sentido mais amplo.

Existe perspectiva em nível legislativo como jurisprudencial para que a uberização passe a ser reconhecida como relação de emprego e, assim ocorrendo, a resposta ao questionamento será negativa, ou seja, não será o fim dos empregos formais, o qual analisaremos no quarto capítulo.

Esse questionamento foi um dos pontos principais que conduziram a opção pelo tema da uberização diante da preocupação com o crescimento dos índices de desemprego em todo o mundo e, levando em consideração, as problemáticas relacionadas à qualidade dos trabalhos que o futuro reserva aos infoproletariados.

Nesse panorama, ressurge com muita propriedade a obra “O fim dos empregos: o contínuo crescimento do desemprego em todo o mundo” de Jeremy Rifkins, um dos compêndios estudados com afinco na elaboração do presente estudo.

Existe uma relação direta entre as novas formas de tecnologia que são absorvidas pelo novo mercado e o aumento do número de desempregados, embora a origem da uberização não seja o desemprego.

Por sua vez, essa massa ociosa de trabalhadores dos empregos formais precisa se reinventar e, com isso, surge a relação com o tema da uberização, que surge como uma oportunidade, um “oásis no deserto”.

Na medida em que se torna uma opção interessante para os que foram demitidos ou pediram demissão por considerar as vantagens de qualidade de vida e profissional sejam maiores.

MATTOS (2019;74-75) apresenta o panorama seguinte:

> O crescimento de postos de trabalho, porém, foi insuficiente para absorver todos os trabalhadores que chegam atualmente ao mercado de trabalho em busca do primeiro emprego, 40 milhões por ano, segundo a OIT, em relatório de 2015, além daqueles que estão desempregados. O relatório aponta cerca de 201 milhões de desempregados no mundo nesse mesmo ano, número superior em 30 milhões ao total no início da nova fase capitalista em 2008. As mulheres (cerca de 40% da força de trabalho) foram as mais atingidas pela crise, respondendo por cerca de 73% do déficit de empregos. Também revelador é o dado de que cerca de 50% do emprego no mundo é assalariado, mas, em regiões como a África subsaariana o Sul Asiático, esse percentual cai a 20%. Além disso, estimava-se em menos de 45% o total de assalariados regulares, sendo que 60% contratados em empregos temporárias ou de jornada parcial. Entre os trabalhadores "precários", as mulheres também são maioria significativa.
> Com base nesses dados, a OIT afirma que a grande marca do mercado mundial de trabalho é a precariedade: "em resumo, o modelo de emprego padrão (estável e de tempo integral) é cada vez menos representativo do mundo do trabalho atual, pois menos de um em cada quatro trabalhadores está empregado em condições correspondentes a este modelo".

Além disso, sobre as dificuldades para conseguirem colocação no mercado de trabalho, tem-se que existe uma sujeição/submissão maior dos obreiros às novas condições que são impostas.

Isso ocorre no momento da inscrição dos cadastros nas plataformas digitais, ocasião em que aceitar a jornada além do permissivo constitucional se torna algo normalizado, pois só assim será possível o recebimento da remuneração para fins de pagar as despesas da sua vida.

Os empregados estão sendo substituídos pelos *software* e surgem não somente os desempregados, como mencionado, mas aqueles que se submetem a toda e qualquer condição, ocupando cargos que denominamos subempregos.

Esse cenário é sintetizado na manifestação de CAVALCANTI (2021; 37) quando aduziu: "A verdade é que a humanidade não se desfez dos grilhões: eles apenas foram remodelados (….) velhas ausências".

Nesse azo, destaca-se a visão de RIFKINS (2004;3) que descreve a preocupação

íntima da classe obreira no que tange o fim dos empregos formais e que futuro seria destinado na área profissional:

> Uma nova geração de sofisticadas tecnologias de informação e comunicação está sendo introduzida aceleradamente nas mais diversas situações de trabalho. Máquinas inteligentes estão substituindo seres humanos em incontáveis tarefas, forçando milhões de trabalhadores de escritórios e operários para as filas do desemprego ou, pior, para as filas do auxílio-desemprego. Nossos líderes empresariais e principais economistas nos dizem que os números crescentes do desemprego representam "ajustes" de curto prazo às poderosas forças impulsionadas pelo mercado, que estão acelerando a economia global rumo à Terceira Revolução Industrial. Eles nos acenam com a promessa de um excitante novo mundo de produção automatizada de alta tecnologia, comércio global em franco desenvolvimento e abundância material sem precedentes. Milhões de trabalhadores continuam céticos. A cada semana, mais trabalhadores são demitidos.

Essa preocupação é legítima, pois os novos postos de trabalho que vêm sendo criados demonstram, de plano, remuneração inferior e maior precariedade, na medida que os contratos por prazo indeterminado com o contrato escrito estão deixando de ser regra na sociedade trabalhista.

Há uma precarização nas relações de trabalho e há setores que são mais atingidos como as mulheres e os migrantes (até os refugiados), como menciona MATTOS (2019; 82-83), considerando que os migrantes foram responsáveis por 45% do crescimento da força de trabalho nos Estados Unidos e de 70% na Europa, conforme a OCDE (Organização para a Cooperação e o Desenvolvimento Econômico).

Com a queda dos postos de trabalho, nascem os trabalhadores de segunda categoria, compreendidos como aqueles que não reúnem todas as condições para o exercício pleno dos direitos trabalhistas previstos nos ordenamentos jurídicos.

São aqueles que laboram muito, mas possuem irrisória ou nenhuma proteção laboral. Não há regulamentação protetiva suficiente.

Há, ainda, como agravante, o desemprego tecnológico, já mencionado, mas que tem o efeito nefasto de diminuir o poder de compra no mercado consumidor, acenando "com o espectro de uma depressão mundial de magnitude e duração incalculáveis" (RIFKINS, 2004;15).

Isso porque o avanço tecnológico, com a inserção dos trabalhadores nas plataformas digitais, por exemplo, não trazem benefícios diretos e proporcionais, aumentando o poder de compra dessa massa de obreiros.

Pelo contrário, observa-se que muitos ficarão à margem do sistema tecnológico por ausência total de qualificação e, sobretudo, pela apatia que se cria, normalmente, na relação entre as partes, influenciada, principalmente, pelas falsas promessas do empreendedorismo.

Uma das principais justificativas para esse surgimento se justificaria, pelas empresas, dos altos custos trabalhistas e previdenciários, especialmente, no Brasil.

O sistema econômico, em todas as revoluções anteriores, reclamava dos altos encargos trabalhistas e previdenciários. Nesse ponto, destaca-se que a busca do capital, em todas as fases revolucionárias, foi diminuir esse custo e o consequente aumento do lucro.

Para que tal seja possível, a erradicação ou diminuição dos direitos trabalhistas é um dos caminhos mais fáceis e, isso, por usa vez, gera o retrocesso social.

Além disso, para facilitar a banalização dos direitos trabalhistas e a normalização da precarização das relações de trabalho, torna-se essencial arruinar a ideia ou semente de relação de emprego.

Numa perspectiva marxista, o desemprego, bem como a alta de emprego e o subemprego são situações que, em sua perspectiva, apresentam vantagens injustas ao capitalismo.

Por exemplo, na primeira hipótese, o capitalismo se favorece porque a mão de obra disponível se torna maior e, assim, mais barata, na aplicação “crua” da “lei da oferta e da procura”.

CASTILHO (2021;36) simplifica a ideia:

> Considerando a conjuntura, é possível afirmar que o capital financeiro tem interesse no desemprego, pois assim a população, ajoelhada, agradece as migalhas que caem da mesa, rogando os bons mocinhos que os ajude a sair da crise, especialmente com empréstimos do Banco Mundial e do FMI. É o que o juslaborista brasileiro Maurício Godinho Delgado chama de desemprego como estratégia no capitalismo de finanças. Um verdadeiro desemprego estrutural.

Com isso, pela necessidade de trabalhar, muitos se submetem aos baixos salários e isso é bom para o empresariado na medida em que aumenta a margem do lucro.

No segundo caso, promove-se o avanço do mercado consumidor, gerando aumento de produção e de ganhos para o empregador. As pessoas empregadas tendem a consumir mais e isso gera uma horizontalização maior das riquezas, fomentando mais produção industrial, por exemplo.

No terceiro caso, há também margem de lucro ao sistema capitalista, pois o subemprego diminui ou suprime os direitos trabalhistas. Logo, os valores remuneratórios também são pagos a menor, e, nesse azo, os obreiros enfrentam novas desvantagem em detrimento do sistema.

Antes considerado fenômeno adotado pelas filas de desempregados, observa-se que há trabalhadores, no Brasil, qualificados e muitos com nível superior que aderem ao labor nessas plataformas, com a perspectiva de que se trata de "viração temporária" e de "dinheiro rápido e fácil".

Com esse aumento dos gastos e da competitividade, reforça-se para o grande empresariado, detentor do capital, a concepção de que é preciso diminuir os postos de trabalho substituindo pela maquinização, robotização, uberização etc. Tudo isso para incentivar o lucro numa reengenharia corporativa. São as empresas *computer friendly.* (RIFCKINS, 2004;07).

Como se não fosse suficiente o panorama acima, a tecnologia vem surgindo com a "salvação da lavoura" mediante a apresentação do novo formato de ocupação laboral mediante a utilização de *apps* (aplicativos).

Esse é um fenômeno que ocorre em nível mundial, independentemente do grau de desenvolvimento das nações.

Por isso, é preciso observar que as relações e as tratativas pelo direito do trabalho urgem por trilhar caminhos convergentes. Nesse formato, o direito do trabalho não encontra seu fim mas o seu recomeço com o enfrentamento de novos desafios. É hora de encarar o futuro.

4.2 O futuro do direito do trabalho

Não haverá emprego para todos no futuro e o fenômeno da automação ocorre com toda a propulsão com o avanço cada vez maior da IA (inteligência artificial) e o Brasil não

está preparado para isso, por exemplo.

No período pandêmico da COVID 19, isso se tornou ainda mais consistente com a revelação da quantidade considerável de pessoas analfabetas digitais e da não adaptação ao trabalho *home office* em muitas categorias, a ser estudado no terceiro capítulo.

Nesse azo, TUMA (2022; 109) menciona:

> A conjuntura econômica atual tende para a formação de "uma economia digital" com consequências para toda a sociedade, pois forma uma nova legião de excluídos, que não fazem mais parte dessa nova realidade eletrônico – digital.
> O atual estágio da civilização, chamados por alguns de pós – modernidade, contemporaneidade, hipermodernidade, entre outros, leva o ser humano a um estado de constante competitividade, que caminha para o estágio predatório, com eliminação humanista da vida e do conceito de solidariedade.

A uberização, enquanto fenômeno, representa uma das lacunas jurídicas no momento, muito embora seja crescente o número de pessoas que ingressam nesse novel formato de trabalho.

Essa lacuna, no entanto, não pode subsistir por muito mais tempo. Alguns países já se encaminham para uma regulação legislativa da matéria e outros já enfrentam a discussão nos tribunais. Na União Europeia, temos as expectativas da DIRETIVA 2019/1158 sobre o tema do labor nas plataformas.

A jurisprudência consegue ter destacado papel na consecução de respostas para os litígios sociais que surgem diante dessa problemática e, no quarto capítulo, abordar-se-ão julgados importantes nos mais diversos pontos do mundo, inclusive, no Brasil.

O fenômeno provoca conflitos de interesses com repercussões sociais que ultrapassam problemas imediatos, pois inserida na globalização e na tendência de precarização das relações de trabalho.

É preciso compreender que há consequências de médio e longo prazos com danos maiores à sociedade pelos impactos previdenciários que podem causar, com o atingimento dos orçamentos públicos.

Como decorrência da globalização, a uberização surgiu como uma atividade econômica privatística cujo foco principal é o desenvolvimento econômico em detrimento do desenvolvimento humano/pessoal.

E quem sofre com isso é o direito do trabalho e os obreiros que foram alçados a uma espécie de trabalhadores de segunda categoria.

Na intervenção do Estado, seja pelo poder Legislativo que apresente normalização adequada e suficiente e até a atuação do Judiciário que proporciona soluções ao caso concreto até quando a lei é omissa, verifica-se que as repostas podem não ser satisfatórias.

E, seja qual for a intervenção, não se pode perder de foco os direitos sociais arduamente conquistados e, principalmente, a consciência de preservar a dignidade de quem exercer a uberização.

Até porque o direito do trabalho propicia também a inclusão social. Aliás, o trabalho é um direito e dever do ser humano. E a inclusão social nada mais é do que o sentido social da própria democracia substancial, nas lições de CASTELO (2017;16).

Existe o natural conflito entre a economia e o direito do trabalho. Nesse cenário, as concepções que podem ser alcançadas possuem limites muito duros como forma de ressarcir as situações eventualmente degradantes de altas jornadas e péssimas condições de trabalho dos uberizados.

Novas relações de trabalho surgiram após as revoluções industriais, com ênfase também na informalidade e na ideia utópica de empreendedorismo, com o uso de plataformas digitais, por meio de aplicativos como ocorrer com a UBER, a título exemplificativo.

Trata-se de uma espécie de *americam dream* (o sonho americano) ou uma tentativa de imitação do "admirável mundo novo"[41]. Destaca-se, portanto, CASTILHO (2021;71-72):

> O desemprego, nesse contexto de crise econômica e financeira permanente, passa a ser uma estratégia do capital de finanças para justificar sua ganância. É do interesse do ultraliberalismo embutir na consciência das pessoas, especialmente por meio do jornalismo de

[41]LEME explica sobre o senho americano do uberizado: *É verdade que, como se expôs até agora, o sistema Uber seduz, pois vende um sonho de trabalho autônomo, com liberdade, sem burocracias no pagamento, já que o condutor recebe na semana seguinte ou até pode receber na semana corrente à prestação do serviço. É quase um discurso de americam dream (sonho americano), já que todos gostariam de trabalhar na hora que querem, fazer muito dinheiro e ganhar "as 5 estrelas", a ferramenta da avaliação utilizada na Uber.* Op. Cit, p. 142. SLEE vai além demonstrando como funciona a técnica de implantar este sonho mencionado, senão: "*Dinheiro é um dos muitos pontos de discórdia em muitos empregos, mas a Uber não é apenas mais um empregador. De fato, não é mesmo um empregador: os motoristas da Uber são 'parceiros', empresários autoempregados que escolhem trabalhar na plataforma. O modelo de 'microempreendedores' que escolhem quando trabalhar, de maneira independente, é o que faz da Uber parte da efervescente Economia do Compartilhamento. O que parece à primeira vista um modelo leve e flexível de trabalho transforma-se, nas mãos da Uber, em mais de uma maneira de a companhia se dar bem. A Uber facilita a entrada de novos motoristas: faz publicidade sobre um aumento de renda irreal para atrair interessados, subsidia a expansão da plataforma para novas cidades e tem um processo superficial da aprovação de veículos e motoristas.* Op. Cit, p. 142-143.

> mercado, que ter um emprego é algo extremamente importante e, por isso, todos os trabalhadores devem ficar de joelhos e agradecer as poucas vagas de trabalho que ainda existem minando, assim, as forças de quaisquer movimentos sociais que digam o contrário. Daí o desemprego passa a ser estrutural, como se fizesse parte permanente dos dogmas capitalistas e necessários à manutenção do sistema.
> (…)
> Disseminar o "fantasma" do desemprego é um bom negócio para o capitalismo de finanças, pois isso irá gerar lucro com a precarização do trabalho e dos salários pagos aos trabalhadores. Aliás, o sociólogo e o filósofo polonês Zygmut Bauman já havia dito isso: a precariedade é a marca da condição preliminar de todo o resto, como aponta Jorge Pinheiro Castelo.

Nesse ponto, RIFKINS (2004;33-34) já aponta que a Era de Informação, do qual situa-se a uberização traz à tona a ideia de declínio uniforme em muitas indústrias e categorias profissionais. E, dessa feita, o trabalho nas plataformas surge como alternativa para dar vazão ao mercado dos altos índices de desempregados.

O trabalho em plataformas e economia colaborativa com as novas formas de trabalho digital são as pedras de toque dessa nova fase.

QUINTAS (2022) acentua que a relação jurídico – laboral se assenta num contrato realizado entre dois ou mais intervenientes com capacidade jurídica plena ou suficiente.

Nessa relação laboral, assim como no direito brasileiro e português, existe a reunião de pressupostos que são a retribuição/onerosidade, subordinação jurídica e pessoalidade, nos termos do artigo 3o da Consolidação da Legislação do Trabalho, no Brasil, e artigo 11 do Código de Trabalho português vigente.

QUINTAS (2022) ainda pontua que é caracterizada a relação laboral pela prestação de meios, ou seja, "o trabalhador obriga-se a atuar com a máxima diligência para que o resultado (de acordo com o objeto contratual) seja atingido".

Quando se desconstrói a ideia de relação de emprego, torna-se o trabalhador mais frágil no sistema e jogado à própria sorte. Para coibir revoltas e questionamentos do obreiro, concede-se uma visão distorcida da sua real condição.

A Uberização chegou com toda força, sofreu revezes, progrediu, e se permanece na realidade trabalhista. Vê-se que o fenômeno se torna cada mais complexo com o ingresso de muitos trabalhadores.

Daí porque muitos tribunais em todo o mundo estão enfrentando a questão e criando

precedentes, embora a passos mais lentos do que a realidade fenomênica exige.

Porém, antes tarde do que nunca e o debate merece ser tratado com imparcialidade para que o sistema capitalista também possa ser mantido e a engrenagem trabalhista encontre seu melhor contexto.

Nesse azo, importante destacar essa novel roupagem do direito do trabalho, destacando-se MOREIRA (2021;16):

> Na verdade, pouco mais de um século após o surgimento do Direito do Trabalho como ramo de Direito autônomo, assiste-se atualmente a uma oportunidade e histórica de repensar e até de criar um novo Direito do Trabalho – o Direito do trabalho imaterial, associado ao crescimento da tecnologia digital e de sua influência no Direito do Trabalho. Agora, e desde sempre, as máquinas são criadas pelo Homem e, por isso, a economia digital tem de basear-se e desenvolver-se na ideia de trabalho decente e que respeite a dignidade humana. Entende-se que estas novas formas de desumanização do trabalho, com as novas formas de prestar trabalho na era digital, não são uma fatalidade nem uma parte inevitável do progresso tecnológico. Bem pelo contrário. Elas podem permitir um instrumento excepcional de libertação do Homem porque permitem que este se concentre na parte mais criativa do seu trabalho.

RIFKINS (2004; XXIV) também traz importante elucidação:

> Há uma procura contínua por tecnologias mais baratas e eficientes, que achatem os salários ou eliminem completamente o trabalho humano. Hoje, as novas tecnologias inteligentes podem substituir grande parte da mão de obra humana – tanto física como mental. Embora o advento de novas tecnologias para poupar a mão de obra e tempo tenha aumentado em muito a produtividade, isso ocorreu à custa de marginalizar trabalhadores em ocupações de meio período ou puxar-lhes o carro de vez, Uma força de trabalho minguante, porém, significa diminuição de renda, demanda reduzida por parte dos consumidores e uma economia incapaz de crescer. Essa é a nova realidade estrutural que líderes governamentais e empresariais e grande número de economistas relutam em admitir.

Durante o período da pandemia, percebeu-se a quantidade extensa de obreiros que migraram para essa modalidade de trabalho diante das dificuldades econômicas que se acentuaram, a ser analisado no terceiro capítulo.

A crise humanitária com tantos refugiados para diversos pontos do globo terrestre e as dificuldades econômicas com a alta do petróleo, por exemplo, além do encarecimento dos principais gêneros alimentícios e aumento da inflação em todo o mundo, faz com que as

relações de trabalho enfrentarão mais um desafio.

Destaca-se que quem sofre é quem está no fim da linha, massacrado com a exploração e sem eficiente guarida protetiva de cunho social.

A situação se torna mais fragilizada quando há adversidades econômicas, como a crise humanitária e econômica global da pandemia do novo coronavírus a partir de 2020.

Entre as demais problemáticas do trabalho com a 4a Revolução Industrial surgem:

Haverá futuro para o Direito do Trabalho?

Haverá futuro do trabalho humano no mundo?

Haverá um futuro sem emprego?

O Direito do Trabalho precisa se adaptar a estas mudanças e conferir soluções para o desemprego tecnológico, mas não se pode perder a noção essencial de que o trabalho não é simples mercadoria, nos termos do artigo 1o da Declaração da Filadélfia de 1944[42]

DELGADO (2020; 113) avança na resposta da problemática nos seguintes termos:

> De outro lado, um processo de profunda renovação tecnológica, capitaneado pela microeletrônica, robotização e microinformática. Tais avanços da tecnologia agravavam a redução dos postos de trabalho em diversos segmentos econômicos, em especial na indústria, chegando causar a ilusão de uma próxima *sociedade sem trabalho.* Além disso, criavam ou acentuavam formas de prestação laborativa (como o teletrabalho e o escritório em casa – *home – office),* que pareciam estranhas ao tradicional sistema de contratação e controle empregatícios.

Em todos esses questionamentos, nota-se a importância das normas trabalhistas para fins de regular e estabelecer limites de atuação dos empregadores, procurando-se resguardar o

[42]Sobre a Declaração da Filadélfia, tem-se como melhor explicação a introdução da obra SUPIOT: *Em 10 de maio de 1944, na Filadélfia, foi proclamada a primeira declaração internacional de direitos com finalidade universal. Adotada poucos dias após o desembarque aliado na Normandia, essa declaração foi também a primeira expressão da vontade de edificar ou de obter da Segunda Guerra Mundial uma nova ordem internacional que não fosse mais baseada na força, mas no Direito e na Justiça. Sob o modesto título de Declaração sobre os fins e os objetivos da Organização Internacional do Trabalho (OIT), esse texto proclama os princípios "plenamente aplicáveis a todos os povos do mundo (...) nos quais a política de seus Membros deveria se inspirar". A essa Declaração de Filadélfia seguiram-se, algumas semanas mais tarde, a conclusão dos acordos de Bretton Woods, no ano seguinte a criação de Organização das Nações Unidas e, enfim, a adoção em 1948 da Declaração Universal dos Direitos do Homem. Sob vários aspectos trata-se, então, de um texto pioneiro que se esmerava em fazer da justiça social uma das pedras angulares da ordem jurídica internacional, e cujo espírito se encontra aplicado a cada uma das etapas ulteriores. Não se pode reler esse texto sem admiração, de tal forma ele se situa como antípoda da dogmática ultraliberal que domina as políticas nacionais e internacionais há trinta anos. As propagandas que visam fazer passar por um fato natural o curso tomado pela globalização econômica, impondo-se sem discussão possível à humanidade inteira, parecem ter encoberto, inclusive, a lembrança das lições sociais que tinham sido tiradas da experiência das duas guerras mundiais.* SUPIOT, Alain in O Espírito da Filadélfia: A justiça social diante do mercado total. Porto Alegre: Sulina, 2014, p. 09 - 10.

mínimo rol de direitos.

Sabe-se que as novas formas de trabalho são as dinâmicas do capital humano na contemporaneidade mediante recursos não convencionais e, especialmente, com rótulos muito específicos e diante da subordinação jurídica com novas configurações.

Aliás, NUNES (2019) alerta, em sua obra, acerca da subordinação jurídica em crise e, portanto, destaca a "obsolescência da dogmática atual do direito do trabalho ante os desafios do trabalho contemporâneo" (Op cit, p. 75-86) e diante do "polimorfismo nas relações laborais (op. cit, p. 87-92). Assim, destaca-se "uma hipertrofia do trabalho autônomo em todo o mundo" (op. cit, p. 69-74).

Ao mesmo tempo, não se pode perder o foco para manter o caráter humano do trabalhador no sentido de que ele não pode se substituir a máquina ou pensar as condições de trabalho como uma forma de competição desleal entre a máquina e o homem.

Esse, na verdade, pode ser um dos grandes dilemas das 4 Revoluções estudadas: a coisificação do ser humano, ou seja, essa condição significa tratá-lo como se ele fosse uma mercadoria e seu trabalho fosse algo que não merecesse respeito e o correspondente leque de direitos. Essa é uma das consequências mais danosas do fenômeno em estudo.

Essa reflexão se torna necessária e relevante, principalmente, na 4a Revolução Industrial, tendo em vista que a robotização e a uberização colocam o ser humano, enquanto trabalhador, numa originária e natural desvantagem.

E não se olvide que os direitos sociais (aqui se incluindo os laborais/trabalhistas) são considerados fundamentais nos ordenamentos constitucionais de diversos países e, por sua vez, direitos humanos.

Nesse sentido, verifica-se RIFKINS (2004;12-13):

> A maioria dos trabalhadores sente-se totalmente despreparada para lutar com enormidade da transição que está ocorrendo. Os avanços tecnológicos e as iniciativas de reestruturação econômica parecem ter se abatido sobre nós sem se fazer anunciar. Subitamente, em todo o mundo, homens e mulheres perguntam se existe, para eles, algum papel que possa desempenhar no novo futuro que se abre para a economia global. (…) Na Europa, a preocupação com o aumento do desemprego está levando a tumultos sociais e ao surgimento de movimentos políticos neofascistas. Eleitores amedrontados e zangados demonstraram suas frustrações nas urnas, apoiando partidos de extrema direita na Itália, na Alemanha e na Rússia. No Japão, a crescente preocupação com o desemprego está forçando os principais partidos políticos a enfrentarem a questão dos empregos pela primeira

vez em décadas.

Ainda na tratativa do tema, observa-se que o desemprego e o advento de novas mentalidades tecnológicas proporcionaram novas formas de trabalho, mediante a criação de uma pressão de inserção nesse mundo.

Nessa perspectiva, têm-se as premissas de BRYNJOLFSON (2014; 48) que trata da relação entre novas tecnologias e empregabilidade:

> Se as rendas podem ajustar livremente, então, os perdedores manterão seus empregos em troca de aceitar um pagamento mais baixo à medida que a tecnologia continua melhorando. Mas existe um limite a esse ajuste. Logo depois de os Luddites começarem a destruir o maquinário que julgavam ameaçar seu emprego, o economista David Ricardo, que acreditava que os avanços na tecnologia beneficiaram a todos, desenvolveu um modelo abstrato que mostrou a possibilidade do desemprego tecnológico. A ideia básica era que, em algum momento, as rendas dos trabalhadores podem cair abaixo do nível necessário para a subsistência. Um ser humano racional não veria motivo em aceitar um emprego com salário tão baixo, por isso, o empregado ficaria desempregado e o trabalho seria feito por uma máquina.

RIFKINS (2004; XXV) novamente também traz importante elucidação:

> Na Era do Acesso, máquinas inteligentes, na forma de programas de computador, da robótica, da nanotecnologia e da biotecnologia, substituíram rapidamente a mão de obra humana na agricultura, nas manufaturas e nos setores de serviços. Fazendas, fábricas e muitas áreas de colarinho branco estão rapidamente se automatizando. No século XXI, uma proporção crescente do trabalho físico e mental, englobando desde meras tarefas repetitivas até atividades profissionais altamente complexas, será desempenhada por máquinas inteligentes mais baratas e mais eficientes. Os trabalhadores mais baratos do mundo provavelmente não o serão tanto quanto a tecnologia que os há de substituir. Nas décadas centrais do século XXI, a esfera comercial disporá dos meios tecnológicos e da capacidade organizacional para oferecer bens e serviços básicos a uma expansiva população humana usando uma fração da força de trabalho atualmente empregada. Talvez meros 5% da população adulta seja necessária para administrar e operar a costumeira esfera industrial no ano de 2050. Fazendas, fábricas e escritórios quase despovoados serão a norma em todos os países.

Vários ordenamentos, dos quais citam-se Brasil, Espanha e Portugal, experimentaram Reformas Trabalhistas para fins de fazer uma espécie de triagem nos direitos até então

destinados.

Houve, como consequência, certa flexibilização dos direitos trabalhistas e em alguns ordenamentos.

A flexibilização implica diminuição ou concessão de direitos trabalhistas no ordenamento jurídico, como, por exemplo, redução de salários e jornada em momentos pontuais do contrato. Ou na organização entre as partes do banco de horas ou modalidades de compensação de jornada.

A desregulamentação é medida mais extrema, pois significa que o Estado fica à margem do comportamento entre as partes. Nesse âmbito, somente as partes teriam a suposta liberdade plena, com consentimento, para regulamentar certas relações laborais.

Na flexibilização, o Estado continua ativo, porém, numa postura mais observadora, pois permite que certos direitos sejam negociados entre as partes, em que há limites na contratação.

Na desregulamentação, o Estado sai de cena, deixando que os atores negociem livremente os pontos essenciais do contrato de emprego. Trata-se de negociação livre e ilimitada.

Nessas duas situações acima, verifica-se que algumas relações trabalhistas pela sofisticação dos meios de subordinação ficaram disfarçadas e, assim, longe do raio de atuação dos ordenamentos tradicionais.

Ilustrando essa percepção, destaca – se a posição de LEME (2019;97):

> O comando, o controle, a supervisão e a vigilância se condensaram e ficaram ocultos dentro da própria plataforma de prestação de serviços. Nesse prisma, a ausência de comandos pessoais exteriorizados pela figura de um preposto gera a falsa impressão de que o trabalhador goza de plena autonomia e liberdade de "trabalhar quando e como quiser". No entanto, muito pelo contrário, a autonomia do motorista está condicionada aos parâmetros previamente especificados e inseridos na plataforma eletrônica. A contradição é facilmente identificada: ao mesmo tempo em que sinaliza a entrega de parcela de autonomia ao trabalhador, essa liberdade é impedida pela própria programação, que obsta a tomada de decisão pelo trabalhador. O algoritmo é o empregador dentro do aplicativo, no smartphone plugado no painel do condutor, sinalizando o tempo todo para que ele siga os seus comandos.

Analisando a literatura sobre o tema, observa-se que a precarização é fenômeno

concomitante ou imediatamente consequencial dessa nova visão de flexibilização nas relações laborais, principalmente, considerando com a cibercultura e a virtualização do trabalho com a utilização das redes sociais.

Assim, situações como pejotização, terceirização etc demonstram que paulatinamente, os direitos sociais são reduzidos, responsáveis pela transformação da mão de obra mediante a coisificação do homem diante do desempenho de sua atividade.

A uberização, quando surge, como trabalho do presente e do futuro, auxilia na pulverização da mão de obra e da efetivação dos seus direitos laborais, mascarando o plano fático e afastando da proteção jurídica, como o encaixe, por exemplo, como uma relação de trabalho.

A flexibilização mantém todos integrados numa estrutura reticular e a uberização, através dos algoritmos, promove essa idêntica situação.

Surgem os *cibertariados*, que, nos termos de GAIA (2022;310) pode ser definido como "trabalhador que desenvolve ferramentas tecnológicas, como softwares e aplicativos, ou que utiliza a tecnologia como ferramenta ou instrumento de trabalho".

Ao invés do fim dos empregos, estejamos vivendo, ainda com a importância do Direito do Trabalho, com uma nova fase de precarização. GAIA (2022; 210) aborda aspecto relevante sobre essa perspectiva:

> A integração reticular das empresas permitu a transferência de parte da produção para empresas satélites especializadas . A descentralização produtiva ensejou a dispersão no uso da força de trabalho e, consequentemente, da responsabilidade no custeio do pagamento e dos encargos sociais envolvidos. A competitividade implementada entre as empresas prestadoras de serviço repercutiu diretamente no valor dos salários e benefícios pagos aos trabalhadores, muitas vezes inferiores àqueles praticados a empregados de igual função na empresa tomadora. A descentralização do processo produtivo para empresas terceirizadas foi apenas mais um passo rumo a redução dos custos envolvidos na produção.

Por sua vez, na Diretiva 2019/1152, há considerando importante (item 11) como uma resposta para esse questionamento: é a intervenção do Judiciário para detectar as fraudes nas relações e contratos de trabalho firmados, destacando-se:

> Tendo em conta o número crescente de trabalhadores excluídos do âmbito de aplicação da Diretiva 91/533/CEE em virtude das exclusões aplicadas pelos Estados-Membros nos termos do seu artigo 1, é necessário substituir tais exclusões pela possibilidade de os Estados-Membros não aplicarem as disposições da presente diretiva a uma relação de trabalho que se caracterize por um tempo de trabalho predeterminado e efetivo de três horas por semana ou menos num período de referência de quatro semanas consecutivas. O cálculo dessas horas deverá incluir todo o tempo de trabalho efetivo para um empregador, como horas extraordinárias ou trabalho suplementar relativamente ao garantido ou previsto no contrato ou relação de trabalho. A partir do momento em que o trabalhador tenha ultrapassado este limiar, ser-lhe-ão aplicáveis as disposições da presente diretiva, independente mente do número de horas de trabalho que o trabalhador trabalhe posteriores ou do número de horas previstas no contrato de trabalho

RAMALHO (2020;86-87) explica:

> No plano do emprego, a Economia digita é, desde logo, responsável pela diminuição do nível do emprego nos sectores mais suportados nas tecnologias e, designadamente, na robótica, mas tem feito surgir novos empregos em sectores relacionados com as tecnologias digitais – o saldo final destas tecnologias no mercado de trabalho é, pois, ainda difícil de estabelecer.
> Por outro lado, também não é fácil de saber se a evolução tecnológica tende a favorecer os empregos de maior qualidade e mais bem remunerados (com base na ideia de que as tarefas mais pesadas e repetitivas passam a ser desempenhadas pelas máquinas), ou se, pelo contrário, contribui para diminuir a qualidade do emprego, não só porque os avanços de inteligência digital permitem confiar aos recursos digitais tarefas de grande complexidade, mas também porque a digitalização e a globalização esbateram as barreiras geográficas à contratação de trabalhadores e, sendo hoje possível contratar um trabalhador que está do outro lado do mundo, isso pode conduzir a um *downsizing* substancial das relações de trabalho.

Por derradeiro, DELGADO (2020; 113-115) assenta que, independentemente das transformações econômicas, sociais e culturais que o mundo atravessa, as principais funções do direito do trabalho "mantêm-se válidas, necessárias e práticas no capitalismo".

Aliás, comenta que "passadas mais de três décadas no início da crise do ramo juslaborativo, não se tornaram consistentes as catastróficas predições de uma sociedade sem trabalho" (DELGADO 2020; 114).

É com essa perspectiva otimista que adentraremos no segundo capítulo destinado a abordar os aspectos jurídicos da realização uberizada.

CAPÍTULO II. O TRABALHO UBERIZADO E A PROTEÇÃO TRABALHISTA.

1. A atuação do Estado nas plataformas digitais

Nesse segundo capítulo, os objetivos a serem atingidos são, no mínimo, dois, a saber: 1) identificar o papel do Estado na uberização e, com isso, no fenômeno da precarização do trabalho; 2) compreender a uberização no seu aspecto jurídico, centralizando no ordenamento brasileiro e português.

Ao estudar a teoria geral do Estado e sua formação e sua configuração econômica, é importante compreender, de forma concomitante, a história das sociedades humanas e das lutas de classes, perpassando pela "era das catástrofes", a "era do ouro" e "as décadas de crise"[43].

A proposta do estudo é verificar se há a necessidade (ou não) da interferência do Estado para regulamentar as situações jurídicas no trabalho do futuro diante do que se entende por "crise dos paradigmas"[44].

As transformações promovidas na concepção e proteção dos direitos fundamentais se relacionam com a evolução do modelo de Estado vigente no respectivo momento histórico, facilitando a compreensão do comportamento atual do Estado ao abordar o tema da uberização.

Destaca-se que as legislações atuais são baseadas na organização de trabalho no modelo de pirâmide e isso influenciou a legislação que encaixa a relação laboral com base na reunião de pressupostos e na ideia clássica de subordinação, sem se atentar que houve uma evolução da forma de controle em todas as fases revolucionárias. E isso se reflete nos julgamentos, por exemplo, no Brasil.

[43]COSTA NETO (2003) explica que "a era das catástrofes" se refere ao período e à experiência mundial traumática das duas Grandes guerras; a era de ouro se refere ao desenvolvimento tecnológico e econômico do mundo apesar da Guerra Fria, mas tendo em consideração os progressos industriais e a acessibilidade a bens de consumo. Sobre as "décadas de crise" traz as consequências negativas dos profundos desnivelamentos sociais, com extremos de riqueza e miséria). COSTA NETO, Nicolao Dino de Castro e. Direito e neoliberalismo. Revista de informação legislativa, Brasília, vol. 40, n. 160, out/dez 2003. Disponível em: https://www2.senado.leg.br/bdsf/bitstream/handle/id/914/R160-15.pdf?
sequence=4&isAllowed=y. Acesso em: 29 mar. 2023.

[44]COSTA NETO (2003) assim explica: *Despreocupado em prover e mais empenhado em "autonomizar" as relações de mercado, o projeto neoliberal apresenta resíduos lastimáveis no campo da realização dos direitos fundamentais. Trata-se do fenômeno, tantas vezes proclamado no meio acadêmico, da crise dos paradigmas*. Op. Cit.

Sobre a estrutura piramidal, conforme GAIA (2022; 61), temos "um grande número de trabalhadores vinculados a toda uma hierarquia física e reconhecível como supervisores, coordenadores, gerentes, diretores etc, pressupondo um sistema escalonado de comandos".

Por isso, a seguir, serão analisados os contornos do Estado Liberal, Social e Neoliberal, com enfoque principal no surgimento do Estado Democrático de Direito e de como isso impacta a regulamentação sobre o trabalho em plataformas digitais, objeto de estudo, principalmente, a ser vista no último capítulo.

BONAVIDES (2007; 29) explica essa correlação da política com os direitos constitucionais:

> Do século XVIII ao século XX, o mundo atravessou duas grandes revoluções – a da liberdade e a da igualdade – seguidas de mais duas, que se desenrolam debaixo de nossas vistas e que estalaram durante as últimas décadas. Uma é a revolução da fraternidade, tendo por objeto o Homem concreto, a ambiência planetária, o sistema ecológico, a pátria – universo. A outra é a revolução do Estado social em sua fase mais recente de concretização constitucional, tanto da liberdade como da igualdade.

Diante da complementação dessa análise, será mais perceptível a compreensão da inserção das plataformas digitais na economia de mercado e o porquê das permissividades de sua atuação sem regulamentação legislativa do Estado[45]

As plataformas digitais surgem, principalmente, no contexto do retorno a todo vapor das regras neoliberais e o crescimento de grupos políticos de direita ou de extrema-direita.

Há, portanto, uma perspectiva global, em que se confere a máxima liberdade ao mercado e, como consequência, a precarização da mão de obra, além de criar uma massa de

[45]Oportuna a menção de Boaventura de Sousa Santos que, em 2021, fez o prefácio da obra de CAVALCANTI: *Vivemos em sociedades que desde o século XVII adotaram filosofias cujo princípio fundamental eram a liberdade e a igualdade de todos os cidadãos, de todos os seres humanos, princípio radical que veio a ter consagração na Revolução Francesa e na Revolução Americana. Essa filosofia foi designada por liberalismo e dominou o desenvolvimento do capitalismo e a expansão colonial da Europa. A contradição que se criou entre um princípio tão absoluto e o modo como os povos das colônias eram vistos – não como seres humanos, mas como seres inferiores, próximos dos animais selvagens – era tão evidente que tinha de ser disfarçada. O direito tece um papel fundamental ao desenvolver toda uma teoria e uma arquitetura jurídicas assente na ideia de igualdade. De modo implícito, assumiu-se que não se poderia aplicá-las àqueles seres que não fossem plenamente humanos. A contradição obviamente consistiu em ter sido o próprio pensamento ocidental a decidir quem era plenamente humano e quem não era, algo tão brutal que precisou ser totalmente invisibilizado. E foi assim que a linha abissal chegou a nossos dias. Por essa razão, o fim do colonialismo ou o fim da escravatura não significaram, de modo nenhum, o fim da separação entre a humanidade plena e a sub – humanidade.* CAVALCANTI, Tiago Muniz. Sub-humanos o capitalismo e a metamorfose da escravidão. 1 edição. São Paulo: Boitempo, 2021, p. 12.

obreiros excedentes disponíveis[46].

No contexto histórico neoliberal, a sociedade encaixa a noção das plataformas digitais, principalmente, suas consequências jurídicas, na engrenagem do capitalismo, como veremos a seguir.

Registra-se, inclusive, a influência do Consenso de Washington como o conjunto de medida econômicas neoliberais voltadas para essa nova economia emergente.

Importante também delimitar que a evolução do modelo de Estado adotada por país é diferente, haja vista que nem todas as nações tiveram evolução igual em nível econômico e político, a exemplo dos países do Hemisfério Sul, destacando-se o Brasil e a Índia.

No mesmo caminhar, existe a peculiaridade da formação democrática, ocasião em que lutas sociais como a reafirmação dos direitos trabalhistas possuem um patamar consolidado nas linhas defensivas do proletariado.

Observa-se, principalmente, a noção de que existem essa conexão do Direito, da Economia e da Política, com as devidas influências em cada esfera.

Assim, o modelo econômico e político adotado pelo Estado Liberal, Social, Neoliberal (e até o Ultraliberal) revela o impacto no ordenamento jurídico laboral em cada situação.

E também a História revela que tanto o Estado Liberal como o Social possuem facetas específicas e tiveram como pressupostos momentos históricos distintos, na defesa de direitos de natureza diversificada, passando pelas dimensões ou gerações de direito[47].

Pela exposição de COSTA NETO (2003), na mudança do Estado Liberal para o Social, passou-se a exigir a afirmação de direitos sociais, com a função primacial de redimensionar as condições materiais e culturais de vida dos indivíduos, compatibilizando segurança jurídica com segurança social.

---

[46]CAVALCANTI, com máxima propriedade, menciona: *(...) O desenvolvimento de novas tecnologias – inteligência artificial, automação, robótica - possibilitou ao capital intensificar o ritmo de atividades e, com isso, elevar a produtividade de seus empregados. Novos métodos de gerenciamento e vigilância foram aperfeiçoados, com o intuito de melhor aproveitar a força de trabalho: celular, internet, câmeras, microfones, GPS, tudo a serviço do capital, que demanda e avalia o trabalhador em tempo integral, deixando-o em permanente estado de ansiedade. Tudo nos leva a concluir que a automação e o progresso tecnológico não cumpriram seu papel social: não reduziram as jornadas, não eliminaram o trabalho insalubre, não substituíram o esforço físico estafante. Ao contrário, a competição intercapitalista pelo desenvolvimento de novas tecnologias visa apenas o lucro, em detrimento do bem – estar das pessoas e da satisfação das necessidades fundamentais da comunidade global*. Op. Cit, p. 68.

[47]Direitos de 1a dimensão: associados à liberdade e à livre iniciativa. Direitos de 2a dimensão: direitos de natureza social (trabalhista e previdenciária). Direito de 3a dimensão: direitos difusos e coletivos (exemplo clássico é o meio ambiente). Direitos de 4a dimensão, segundo a maioria dos doutrinadores brasileiros, associados com a tecnologia, democracia e paz mundial)

No Estado Liberal prestigiava os direitos de 1a dimensão (liberdade, igualdade, propriedade); no *Welfare State* prestigiava os de 2a dimensão (ênfase nos direitos trabalhistas) e até 3a dimensão (direitos transindividuais).

Essa dimensão de direitos tem notável importância para a seara laboral, seja no passado, no presente e no futuro, tendo com um dos principais pilares a Declaração Universal dos Direitos Humanos de 1948, em que o trabalho é considerado um direito de máxima importância[48].

Então, existem práticas neoliberais e discussão sobre a precarização do trabalho, abrindo-se, com intensidade, a problemática do impacto no labor uberizado[49].

1.1 No Estado Liberal

Na visão do Estado Monárquico (Estado Absolutista) em que o rei era a figura central de toda a organização social, os questionamentos ao sistema ocorreram com a Revolução Francesa em 1789 quando se pregaram as ideias de liberdade e de igualdade (isonomia) entre as pessoas e teve como alicerce outro marco histórico relevante: a Declaração dos Direitos do Homem e do Cidadão, de 1789.

COSTA NETO (2003) menciona que "pode ser considerado o resultado da consagração dos valores albergados pelo pensamento liberal".

Por isso, surgiu uma corrente política forte no século XVIII chamada de Liberalismo, destacando-se pensadores como John Locke, Adam Smith (com a noção de *laissez faire)* e

[48] Destacam-se dois artigos importantes: Artigo 23° 1. Toda a pessoa tem direito ao trabalho, à livre escolha do trabalho, a condições equitativas e satisfatórias de trabalho e à proteção contra o desemprego. 2. Todos têm direito, sem discriminação alguma, a salário igual por trabalho igual. 3. Quem trabalha tem direito a uma remuneração equitativa e satisfatória, que lhe permita e à sua família uma existência conforme com a dignidade humana, e completada, se possível, por todos os outros meios de proteção social. 4. Toda a pessoa tem o direito de fundar com outras pessoas sindicatos e de se filiar em sindicatos para defesa dos seus interesses. Artigo 24° Toda a pessoa tem direito ao repouso e aos lazeres, especialmente, a uma limitação razoável da duração do trabalho e as férias periódicas pagas.

[49] CAVALCANTI, citando o trabalho "A precariedade do emprego: uma interpelação ao direito do trabalho" de Maria Regina Gomes Redinha, menciona: *Em outras palavras, o rebaixamento da condição de vida do trabalhador leva ao rebaixamento de todo o tecido social, de modo que os efeitos da precarização do trabalho não são sentidos apenas em âmbito individual, mas também no social: famílias, comunidades, cidades e até mesmo países sofrem diretamente com os custos sociais acarretados pelo desemprego estrutural e pela precarização do trabalho, mormente a exclusão social, o afastamento progressivo dos trabalhadores da formação profissional e a deficiente sustentação do sistema de segurança social. Onde há desemprego estrutural em larga escala há também elevado número de pobres com trabalho. Essa tendência levou alguns autores a afirmar que o trabalho precário se tornou a característica dominante das relações sociais estabelecidas entre empregadores e trabalhadores no mundo contemporâneo.* Op. Cit, p. 178-179.

John Suart Mill.

Pode-se também dizer que, nessa época, o constitucionalismo moderno passou a ser tratado seriamente e foram objeto de preocupação a salvaguarda de direitos dos indivíduos.

Diante disso, surgiram os direitos por dimensões ou gerações, revelando-se que, a cada fase, existia uma evolução mais aprofundada dos direitos que seriam salvaguardados pelo Estado, na esfera individual e coletiva.

Esse marco histórico foi fruto, entre outros, da atuação ativa da burguesia com o governo absolutista, aliado ao seu interesse em unir o poder econômico.

Sobre isso, BONAVIDES (2007;42) enfatizou que "a burguesia, classe dominada, a princípio, e em seguida, classe dominante, formulou os princípios filosóficos de sua revolta social".

A burguesia, por muitos anos, foi tolhida e ameaçada em apenas servir aos nobres e ao clero sem qualquer contrapartida relacionada à concessão de direitos civis. E isso revelou, posteriormente, a necessidade de diminuição do poder político do Estado.

Era o tempo de limitar o Estado.

Por isso, BONAVIDES (2007; 40) aduziu que, para o Estado Liberal, "o Estado sempre foi o fantasma que atemorizou o indivíduo" e, por sua vez, "o poder era o maior inimigo da liberdade".

Porém, destaca-se que quando a burguesia atingiu o poder, não quis manter a máxima universalidade dos princípios que tanto defende e se, conformou em manter apenas formalmente.

Houve uma contradição entre a teoria dos ideais da Revolução Francesa de 1789 e do liberalismo econômico. Constatou-se uma exacerbação do individualismo em detrimento da noção democrática e humanitária da sociedade plural.

Em contrapartida, houve a união dos trabalhadores para lutar contra as explorações que existiam no interior das fábricas.

CAVALCANTI (2021; 41) abordou as relações de trabalho desenvolvidas nos seguintes termos:

> (…) o declínio do feudalismo, a ampliação do comércio e a industrialização não significaram a superação das ausências e a consagração da liberdade e da humanidade a todos os seres humanos. Teve início uma nova configuração social, própria do capitalismo, que

> representou a continuidade metamorfoseada da exploração e a imposição de uma nova mistura de liberdade, humanidade e suas ausências nas relações estabelecidas entre capital e trabalho. Surgiu uma multiplicidade de posições sociais entre *livre* e *não livre,* entre *homem* e *não homem.*

Por isso que, num primeiro momento, as ideias liberais (igualdade, propriedade, liberdade etc) foram recepcionadas nessa nossa ordem sem ressalvas por representarem a ruptura de um sistema atrasado e que privilegiava pequenos grupos sacrificando toda a sociedade.

A palavra de ordem, num primeiro momento, foi permitir a todos livremente negociar e que a propriedade privada fosse um direito a ser respeitado quase que de forma absoluta. Isso representou o apogeu do capitalismo e do controle dos meios de produção[50].

A visão do Estado Absolutista foi derrubada com a noção de que o Estado passou a ser de Direito, o conhecido Estado de Direito, com base na lei posta, prestigiando a liberdade das pessoas em relacionamentos civis e de outras naturezas.

Assim, surgiram os direitos de primeira dimensão no Estado Liberal mediante o impulso na 1a fase da Revolução Industrial com o uso de máquinas a vapor.

O capital exerceu toda a espécie de dominação, inclusive, no que se refere à mão de obra excedente e na negociação dos valores do salário pelo empregador, como reflexos de uma sociedade produtiva.

BONAVIDES (2007; 59) menciona que houve, com a 1a Revolução Industrial, "o doloroso emprego de métodos brutais de exploração econômica, a que nem a servidão medieval se poderia, com justiça, equiparar".

Com o Estado Liberal desenvolveu-se uma série de direitos civis como a liberdade e a propriedade.

Nesse contexto, observou-se uma mudança na mentalidade das relações de trabalho,

---

[50]VIEIRA JUNIOR aponta: *A própria coerência do liberalismo exigia, no entanto, a igualdade de oportunidades entre os indivíduos e, consequentemente, a igualdade última de todos perante a lei, cujo império se afirmava também diante dos próprios poderes públicos. A concretização jurídica do triunfo do liberalismo nos diversos estados expressou-se na promulgação de constituições, leis fundamentais que sancionaram a divisão de poderes, os direitos e obrigações dos indivíduos e os demais princípios da nova ordem social. Evidentemente, as leis do trabalho tiveram relevo dentro deste contexto, em especial quando da luta dos trabalhadores por melhores condições de vida, o que foi melhor desenhado quando da Revolução Industrial.* VIEIRA JÚNIOR, Dicesar Beches. *As transformações do (Direito do) trabalho sob a ótica do Estado Liberal e o Estado Neoliberal. Revista da Faculdade* de Direito da UERJ, v.6, n. 26, 2014. Disponível em: https://www.e-publicacoes.uerj.br/index.php/rfduerj/article/view/11612/10766. Acesso em 28.mar.2023.

pois como já explicado na 1a Revolução Industrial, a mão de obra era abundante e precarizada, ávida para conseguir um lugar ao sol, um posto de trabalho, aceitando qualquer condição imposta pelo detentor do capital.

Foi também nessa fase que se passou a estabelecer a dicotomia entre trabalho vivo e trabalho morto. Antes do sistema capitalista, o homem era sozinho na realização da sua atividade.

Era um trabalho eminentemente vivo, haja vista que baseado somente na sua forma de elaboração da atividade. Com o desenvolvimento do modelo industrial no sistema capitalista, passou o obreiro a desenvolver suas atividades junto com a máquina e daí, em razão dessa última, a existência do trabalho morto.

Essa combinação de trabalho vivo e morto foi bem delineada nos modelos taylorista e fordista que se analisou na 2a Revolução Industrial.

Houve uma supervalorização do direito à liberdade de tal forma que se compreendeu que o Estado somente deveria intervir nas regulações das relações entre as partes quando tal fosse estritamente necessário, haja vista a "postura traumatizante" advinda do Antigo Regime que interferia em todos os aspectos nas relações particulares.

Por isso, a percepção mais permissiva, omissa e de intervenção mínima do Estado foi a medida adotada pelo Estado Liberal para permitir que os indivíduos usufruíssem do direito de liberdade.

Na verdade, prestigia-se essa não intervenção do Estado em todos os domínios.

Na abordagem de CAVALCANTI (2021; 153), é uma "estrutura *presente – ausente*" e que, por sua vez, "opera a *autoexclusão* das próprias instituições".

Por isso, a omissão do Estado era vista como a garantia do exercício do direito de liberdade para o indivíduo. É uma posição negativa ou mínima do Estado, baseado numa obrigação de não fazer.

Esse movimento da sociedade produtiva trouxe uma grande desigualdade social, pois se estimulou "a exploração da classe dominante sobre os operários," nas palavras de PACHU (2015;17).

Afinal, o Estado Liberal é meramente observador. O Estado deveria se limitar a facilitar a produção privada, a manter a ordem pública, fazer respeitar a justiça e proteger a propriedade, como preceitua VIEIRA JUNIOR (2014).

É nesse condão que as relações laborais foram firmadas, gerando, na prática, uma série de injustiças.

É nesse cenário que o direito do trabalho possui o papel de equilíbrio, embora tardiamente, após décadas de exploração do labor humano nas fábricas.

Nesse azo, AZEVEDO (1999; 82), afirmou que a "experiência histórica mostrou que a concepção liberal do 'Estado mínimo' era incapaz de assegurar a vida digna à maioria das pessoas (...) abandonadas à própria sorte diante da 'neutra indiferença do Estado".

Essa visão revela uma postura mais favorável ao modelo capitalista, haja vista que existiu, durante todo o período da 1a Revolução Industrial, um exército de proletariado de reserva com salários tão baixos.

Sobre esse excedente, oportuna a abordagem de MATTOS (2019;37):

> (…) A cada novo setor da economia ou região do globo desbravados pela expansão capitalista, esse exército estará disponível para produzir mais – valor, na mesma medida que sua abundância garante ao capital a possibilidade de manter os salários efetivamente empregados em um nível suficientemente baixo para que os processos cíclicos de variação da taxa de lucro não signifiquem um freio definitivo à acumulação.

Em suma, as ideias dos direitos fundamentais de 1a dimensão não se mostraram suficientes para garantir a harmonia social, pois o proletariado começou a trazer novos questionamentos embebidos na ideia de pertencimento de classe e fortalecimento mediante a atuação dos sindicatos.

Nesse momento, constata-se a existência de uma nova leva de direitos fundamentais: os da segunda dimensão.

Some-se a isso o fato de que os direitos trabalhistas não conseguiram sobreviver em sua plenitude no Estado Mínimo, sem considerar os pormenores das desigualdades das partes envolvidas.

Numa visão mais simples, é, na concepção de VIEIRA JUNIOR (2014), compreender o Estado Mínimo como um 'mal necessário' com uma supervalorização do individualismo.

Para essa sistemática, o Estado liberal, nesse tocante, mostra-se inoperante, repleto de falhas com resultados danosos ao pacto civilizatório, pois constrange os indivíduos no gozo do seu direito de liberdade[51]

[51]CAVALCANTI assim define: *Passava-se, assim, da centralização à descentralização, do público ao privado,*

Nesse período, as relações trabalhistas eram regulamentadas pelo ordenamento civil, como o Código Civil, o que só aumentou a exploração da classe operária.

Por isso que, com o surgimento da regulamentação pelo direito laboral, o princípio da autonomia da vontade sofreu temperamentos. Nesse azo, o Estado Social foi importante por apresentar os aspectos mais positivos do direito do trabalho.

CORDEIRO (2019;104) aponta:

> A intervenção do Estado, largamente solicitada, foi decisiva. Inicialmente, o Estado ficou preocupado com o mau estado das populações por via do serviço militar. As guerras exigiam exércitos numerosos, adestrados e em boa condição física. O alargamento do sufrágio e, no termo, o sufrágio universal, constituiu, todavia, a alavanca decisiva da intervenção do Estado no campo social. Os trabalhadores representavam uma larga maioria numérica. Desde o momento em que pudessem votar, os parlamentares e governos pertencer-lhe-iam. O progresso demorou, limitado pelo sufrágio censitário, mas foi eficaz. Podemos considerar que o liberalismo tinha, em si próprio, os germes da sua superação.

E isso ocorria porque a igualdade entre as partes era meramente formal, sendo insuficiente para assegurar a correta e razoável aplicação do princípio da autonomia da vontade nas relações laborais.

Além disso, restringia o direito de resistência do trabalhador no caso concreto. A igualdade substancial entre as partes contratantes somente foi alcançada quando do advento do Estado Social, a seguir, o que também fez surgir o princípio da não discriminação.

É inegável, conforme se aprofundará no quarto capítulo, que a regulamentação que passou a existir surgiu como uma forma de proteção do trabalhador, pois quando norteada pelo princípio tuitivo, por exemplo, evita abusos nas relações laborais, afastando as situações corriqueiras de precarização do trabalho.

Seguiu-se, portanto, para o Estado Social, o próximo ponto de estudo.

1.2 No Estado Social

O Estado Social surge decorrente de um "compromisso social" entre o capitalismo e o

do Estado ao mercado, pondo-se em prática a doutrina do Estado Mínimo, que impõe o desmantelamento de quase todas as formas de intervenção ativa do Estado no sentido de organizar, unificar e garantir a ordem social, inclusive, mediante a regulação das atividades econômicas. Reside aqui a força motora do processo de globalização neoliberal, que objetiva homogeneizar a política econômica em torno de uma única agenda, adotada e implementada como algo natural e inexorável. Op. Cit, p. 151-152.

direito do trabalho.

Na formulação do Estado Social, em continuidade à espiral dos direitos conquistados, destacou-se o êxito da Revolução Russa, a partir de 1917, e o modo de produção socialista, que inspiraram a classe trabalhadora, caminhando para uma visão mais democrática que o sistema Liberal – burguês.

Buscou diminuir as disparidades econômicas e sociais deixadas pelo Estado Liberal em que, adotando-se, a todo custo, a ideia de liberdade, propiciou situações antagônicas insustentáveis de desigualdade, e, em especial, no que se refere ao proletariado.

Surgiu, concomitantemente, a fase de "ouro" em que a tecnologia galgava seu espaço e houve certa estabilização financeira em escala global, permitindo-se constitucionalizar direitos sociais ou elaborar legislação ordinária, passando-se das ideias teóricas para a escrita legislativa.

BONAVIDES (2007; 33), com propriedade, define o Estado Social:

> É Estado social onde o Estado avulta menos e a Sociedade mais; onde a liberdade e a igualdade já não se contradizem com a veemência do passado; onde as diligências do poder e do cidadão convergem, por inteiro, para trasladar ao campo da concretização direitos, princípios e valores que fazem o Homem se acercar da possibilidade de ser efetivamente livre, igualitário e fraterno. A esse Estado pertence também a revolução constitucional do segundo Estado de Direito, onde os direitos fundamentais conservam sempre o primado. Sua observância faz a legitimidade de todo o ordenamento jurídico.

Esse modelo conferiu maior credibilidade, pois os direitos previstos ingressavam em políticas públicas ou poderia ser judicializada a sua exigibilidade na sociedade quando tal não fosse espontâneo.

Além disso, após a visão das relações trabalhistas na 1a Revolução Industrial, passou-se a perceber que a situação do chão da fábrica e a realidade dos operários extrapolava a esfera meramente individual.

Com mais profundidade, VIEIRA JUNIOR (2014) aponta que a generalização da pobreza a níveis antes desconhecidos –, começa-se a pensar que pode haver situações de pobreza que escapam ao controle do indivíduo.

Assim, o assistencialismo (até então considerado desvio imoral do princípio "a cada um segundo seu merecimento") passa a ser reivindicado por muitos como sendo um direito

(social).

Com base nisso, o Estado Social e o Estado Liberal, cada um no seu formato ideológico, acolhe o direito do trabalho, principalmente, no mundo ocidental[52].

O Estado Social passa a ser necessário para garantir os direitos dos trabalhadores mediante uma postura ativa para atenuar as desigualdades sociais advinda do exercício livre do mercado.

Como consequências se destaram a legislação constitucional em diversos países, como a do México, em 1917 e da Alemanha, em 1919[53] O Brasil experimentou essa constitucionalização social em 1934 no governo de Getúlio Vargas.

Um dos aspectos que foram responsáveis pelo Estado do Bem Estar Social foi o movimento proletário (prenúncio dos movimentos sindicais) que lutavam por melhores condições de trabalho e de vida diante da exploração nas fábricas.

Conforme VIEIRA JUNIOR (2014), não é exagero dizer que "a pressão dos trabalhadores ao longo dos séculos XIX e XX ajudou a democratizar várias sociedades capitalistas no Ocidente"[54]

[52]CASTILHO registrou em sua obra: *Mesmo na década de 1990, as grandes democracias ocidentais, entre elas a Alemanha e a França, tinham 80% (oitenta por cento) de sua mão de obra economicamente ativa (incluindo-se, portanto, os desempregados) regida pelo Direito do Trabalho. Esse fato revela a importância do Direito Social para o capitalismo, até mesmo como meio eficaz de inclusão social e de distribuição de renda, ainda que de forma bastante tímida e conservadora, dentro do que se denominou na Europa de Estado de Bem – Estar Social.* CASTILHO, Paulo César Baria de. Subordinação por algorítimo. São Paulo. LTR, 2021, 27. Em idêntica análise, CASTELO (2017;18) afirmou: *A revolução russa, os partidos comunistas e as duas guerras mundiais forçaram um novo e segundo grande compromisso histórico entre os trabalhadores e a burguesia capitalista, de caráter pós – moderno, que foi a criação do Estado Democrático do Bem – Estar Social. Com o Estado do Bem – Estar Social selou-se um ajuste de compromisso entre os trabalhadores e o Estado capitalista, no qual o reformismo triunfaria sobre a revolução, promovendo-se direitos a partir da intervenção estatal, ou seja, a partir do espaço da cidadania, que conciliavam os interesses das partes, garantindo e legitimando a sociedade de classes e o capitalismo, no quadro da democracia social. O compromisso histórico que gerou o Estado do Bem – Estar Social passou, então, a funcionar como uma força mediadora entre o capitalismo e a democracia.* Op. Cit, p. 18.

[53]Na obra: A importância da Justiça do Trabalho para o Estado Democrático de Direito Fonte: KOZYREFF, Alan Martinez; BEGA, Mariana Ferrucci. A importância da Justiça do Trabalho para o Estado Democrático de Direito. Rev. TST, São Paulo, vol. 87, no 1, jan/mar 2021:No entanto, em que pese o caráter inspirador, o texto mexicano foi um modelo basicamente regional, adequado à realidade daquele país, não tendo atingido demais países. A Constituição de Weimar, de 1919, representou a inauguração da fase do constitucionalismo social e teve o poder de influenciar demais constitucionais. A importância dada à Constituição de Weimar, como sendo o "equipamento-padrão", por ter influenciado as demais constituições no século XX, se deu em razão da sua promulgação ter ocorrido na Europa e, ainda, por ter natureza mais abstrata, ou seja, não tendo sido tão específica às necessidades locais, como a do povo mexicano. A estrutura da Constituição de Weimar, imantando os direitos sociais com a força de norma constitucional iniciou uma conscientização no Ocidente sobre o dever do Estado em garantir a dignidade humana)

[54]VIEIRA JÚNIOR, Dicesar Beches. As transformações do (Direito do) trabalho sob a ótica do Estado Liberal e o Estado Neoliberal. Revista da Faculdade de Direito da UERJ, v.6, n. 26, 2014 aduziu: A existência dos movimentos proletários é, portanto, a causa histórica da formação do Direito e da Justiça do Trabalho no mundo.

O apogeu desse Estado ocorreu após a 2a Guerra Mundial em que se perceberam mudanças drásticas na sociedade que sobreviveu a esse conflito. Por exemplo, muitos oficiais inválidos das Forças Armadas retornaram às suas famílias e lares ao redor do mundo com incapacidade total ou parcialmente ao labor, sem condições de retorno ao mercado de trabalho comandado pelas noções do Estado Liberal.

Assim, a mão de obra de menores e mulheres voltou a ser tratada como necessária na economia que se movimentava, em especial, as existentes nas fábricas. Então, a humanização do uso dessa mão de obra se tornou urgente, sob pena de se repetir as atrocidades da 1a Revolução Industrial.

E, para tal desiderato, o Estado precisava intervir, garantindo a segurança para toda a população que ingressava no mercado de trabalho. A Alemanha denominou "Estado – Administração", conforme noção de CASSESSE[55]

Por isso, buscou-se uma posição mais ativa do Estado na proteção de direitos, inclusive, com a previsão e proteção na seara trabalhista, num fenômeno denominado de "desmercantilização do direito do trabalho", pois "firmou o princípio da igualdade substancial de posição jurídica entre os trabalhadores e empresários na relação contratual" como dito por PACHU (2015;17).

O Estado, portanto, deveria ser o interventor na dinâmica social, para a garantia dos direitos sociais. Para tal desiderato, o Estado prestigiou a democracia de natureza política, social, econômica e empresarial, como mencionado por COSTA NETO (2003).

Isso implica dizer que, para se manter, o Estado Social mostrou necessário conectar o indivíduo com a sociedade e vice-versa, principalmente, nas relações econômicas, com reflexos no Direito.

Fomentou-se a participação do indivíduo enquanto cidadão e prestigiando seu *status* de trabalhador, pois também responsável pela construção do sistema social.

Aliado a isso, observou-se o fortalecimento sindical e de associações classistas para dar voz a esses indivíduos proletariados. E isso, até certo ponto, causou irritação e mal-estar nos núcleos liberais.

Os primeiros organismos especializados na solução dos conflitos trabalhistas, aliás, foram os Conseils de Prud'hommes, surgidos na França, em 1806. Até hoje tais Conselhos se configuram como os únicos organismos especializados da justiça trabalhista na França, sendo os recursos julgados pela Justiça Comum. Op. Cit. 2003.

[55]CASSESSE, S., *Le basi del diritto amministrativo*, 1989, p. 10*, apud* SILVA, *op. cit.*, p. 74) ou "Estado – Providência" ou "Estado prestador", na lição de RIVERO (1981; 31-32).

Há, ainda, a peculiaridade de que as normas sociais possuem conotação programática, sendo objetos de políticas públicas e investimentos de recursos orçamentários para serem implementados na consecução dos resultados.

Diante disso, há as prestações positivas e a proteção de direitos de 2a e até de 3a dimensão (neste último caso, o exemplo clássico é a proteção do meio – ambiente).

Também se passou a defender a aplicação máxima do princípio democrático que culminou na formação do Estado Democrático de Direito.

Sobre essa visão, destaca-se CASTELO (2017;73):

> A criação do Estado Democrático do Bem-Estar Social representou um compromisso histórico entre a burguesia capitalista e os trabalhadores. O compromisso histórico do período do capitalismo sólido ou organizado resultou num pacto social entre capital e trabalho, sob a égide do Estado, que viabilizou e compatibilizou a vigência da sociedade de classes, a economia capitalista e o regime democrático, a partir de medidas que garantiam não apenas a democracia social, mediante de uma forma política nova: o Estado do Bem-Estar social. Este compromisso histórico decorreu da percepção que uma sociedade não pode se manter unida sem um critério de justiça distributiva.

E continua às fls. 83 da sua obra:

> O direito do trabalho, ao tutelar uma relação que tem homens como seu objeto, deve estar impregnado de base social – ética, incompatível com a lógica do capitalismo líquido e hiperliberal e com a proposta derivada do direito do trabalho líquido e descompromissado. Por isso, o verdadeiro direito do trabalho compromissado, assim como o direito do consumidor e do meio ambiente, são direitos (pós – modernos, e, assim) emancipatórios da sociedade (pós-moderna) em face do mercado e do capitalismo líquido derivado da pós-modernidade.

No entanto, o Estado Social enfrentou sua crise.

Tal situação coincidiu com a crise financeira mundial na década de 70, tornando-se inefetivo para a concretude de diversas políticas públicas a que se propôs. Sendo assim, o Estado se tornou inoperante, ocasião em que se sustentou o retorno ao Estado Mínimo.

SOUZA (2013) aponta como principais motivos dessa crise: a concentração do espaço público no Estado, o crescimento desmesurado da Administração Pública e sua ineficiência, o aumento da burocracia, da corrupção e das contribuições impostas aos cidadãos para que pudessem ser suportadas as crescentes despesas da máquina estatal.

Também percebeu-se a triste realidade de que os recursos orçamentários públicos são finitos e não existe dinheiro suficiente para atender a todas as políticas públicas protecionistas dos direitos sociais e o fomento para manter o equilíbrio no mercado de trabalho.

RIFKINS (2004;203) mencionou, inclusive, que "líderes empresariais introduziram um novo termo 'euro-esclerose' no diálogopúblico" como forma de desmoralizar os "programas sociais inflados e desnecessários".

Além disso, como aponta COSTA NETO (2003) ainda persistiram causas econômicas quando, por exemplo, verificava-se a quebra da competitividade, numa economia globalizante, com países sem o mesmo grau de proteção social[56].

Em suma, a crise do Estado Social ocorreu seja por motivos ideológicos ou de limitações/insuficiências financeiras. Muitos doutrinadores apontam diferentes motivos ou abordam o tema em variadas perspectivas.

Contudo, as causas mencionadas alhures representam o resultado que se pontua como determinante, sem caráter reducionista nelas[57].

MATTOS (2019;96) sobre a crise do Estado Social explica:

> (…) Diante da crise dos anos 1970, em diversas situações nacionais, os sindicatos do setor privado – sobretudo nos ramos da indústria mais diretamente atingidas pelo fechamento de fábricas – trataram de buscar nos mecanismos tripartites (representações empresariais, sindicatos de trabalhadores e Estado) da consertação social acordos que fixassem garantias de salários e/ou aposentadoria antecipada com base nos fundos públicos de segurança social. Tais acordos, embora

[56]COSTA NETO expôs de forma esclarecedora: *A crise econômica mundial está diretamente relacionada com a crise do Estado providência. Some-se a isso a derrocada do socialismo real, para conceber-se, então, a abertura da trilha conducente à tão festejada "crise do paradigma". Tal crise é marcada pela desregulação global da vida econômica, social e política. Nesse terreno germinou o fenômeno neoliberal que, aproveitando-se da indigitada crise global, propôs o absoluto esgotamento dos "velhos paradigmas", fragilizando conceitos de soberania do Estado-nação e sugerindo a existência de uma nova ordem social.* Op. Cit, 2003. BONAVIDES (2007; 35) também comenta: *Dissolvido o socialismo do partido único e da ditadura, decretou-se, por igual, o fuim da economia dirigida, assim como o termo das ideologias que lhe serviam de sustentação. Nunca se louvou tanto a economia de mercado do capitalismo quanto agora, apregoando-se virtudes que lhe seriam ínsitas. Os restauradores assumem ares de promotores vitoriosos de um acelerado retorno ao Estado liberal. Tudo, porém, à sombra de um neoliberalismo que, até certo ponto, desfalca e contradiz a essência do Estado Social.* BONAVIDES, Paulo. Do Estado liberal ao Estado Social. 8 edição. Malheiros: São Paulo. (edição comemorativa 50 anos), 2007, p. 35

[57]COSTA MATOS aborda a justificativa de Boaventura de Sousa Santos nas seguintes expressões: *Tal crise possui, ainda na ótica de Boaventura de Sousa SANTOS (p. 249), uma dimensão político-cultural caracterizada por um confronto entre a subjetividade (pessoal e solidária) e a cidadania (atomizante e estatizante). Segundo o autor, "a cidadania social e o seu Estado-providência transformaram a solidariedade social numa prestação abstracta de serviços burocráticos benevolentemente repressivos, concebidos para dar resposta à crescente atomização da vida social mas, de facto, alimentando-se dela e reproduzindo-a de modo alargado.* Op. Cit, 2003.

> confirmassem garantias de seguridade social para uma geração mais madura da parcela da classe trabalhadora de origem nativa que possuía empregos formais, abriram margem para intensificação da precarização entre os setores menos formalizados empregados em outros setores da economia e atingiram mais duramente as novas gerações que chegaram ao mercado de trabalho a partir dos anos 1990 e os imigrantes.

Explica-se melhor da seguinte forma:

Título: Os modelos de Estadon

Com isso, insere-se uma nova problemática nos trabalhos do futuro, haja vista que o Estado rompe com seu guidão protecionista, embarcando para uma nova proposta liberal (ideias neoliberais baseadas em novas práticas econômicas) e até em movimentos ultraliberais, a seguir.

1. 3 Estado Neoliberal e ideias ultraliberais

Instaurado o caos no Estado Social, percebe-se o avanço do neoliberalismo, e com este, em especial, o acentuado desprestígio ao trabalhador e da própria relação de emprego.

Inclui-se, nessa nova fase, o labor do uberizado, precarizando-se as relações jurídicas.

O neoliberalismo propõe, assim, uma nova ordem social, tendo como um dos carros – chefes a globalização nas relações econômicas e competitividade, situando a relação de trabalho em posturas mais flexíveis diante do novo formato de ideias liberais.

Com o neoliberalismo e a globalização passou-se a ter os incluídos e excluídos digitais pela restrição de acesso às informações, com o aumento das discrepâncias sociais.

CAVALCANTI (2021; 148) aponta:

> (…) Desse modo, nascia o *neoliberalismo* como teoria político – econômica segundo a qual a promoção do bem – estar humano dependia da desobstrução das liberdades e habilidades individuais dentro de uma estrutura institucional caracterizada pela propriedade privada, pelo livre mercado e pelo livre comércio. Em outras palavras, para essa doutrina, era a dinâmica do mercado que deveria governar a vida econômica, política e social, reservando-se ao Estado uma intervenção severamente limitada à segurança nacional, ao bem – estar corporativo e à promoção de atividades econômicas lucrativas.

Tem-se que nas décadas de 80 e 90, algumas políticas neoliberais se fizeram validar em todo o mundo. Passou-se da "era do ouro" para a "era da crise".

Entre os reflexos mais importantes, destaca-se a privatização de empresas do Estado, sob a alegação de ocupação das funções mínimas e necessárias para que possa desempenhar com maestria sua função natural, reservando à iniciativa privada tratar das relações econômicas ou não essenciais.

Os Estados Unidos da América, com Ronald Reagan, e a Inglaterra, com Margareth Thatcher, foram figuras importantes para representar as mudanças políticas, econômicas e ideológicas que ocorreram em todo o planeta.

Segundo CAVALCANTI (2021; 149), Margareth Thatcher afirmava que "para evitar o desastre, as sociedades não tinham escolha a não ser defender mercado e comércio livres".

Associado a isso, as ideias neoliberais tiveram impulso com a derrocada dos sistemas comunistas no Leste Europeu em 1989 e, ainda, o Consenso de Washington em novembro de 1989 reunindo FMI, BIRD, Banco Mundial[58]

[58]CAVALCANTI definiu o Consenso de Washington mencionado como "*um receituário neoliberal compreendendo recomendações políticas e econômicas que deveriam ser adotadas em escala mundial e,*

Afinal de contas, como apontado por COSTA NETO (2003), "a doutrina neoliberal era de todo incompatível com o keynesianismo e o solidarismo que então preponderavam nos alicerces do Estado social".

Para o neoliberalismo, a ruptura a um Estado intervencionista e burocrático eram medidas urgentes para salvaguardar o capitalismo, principalmente, no ano de 1973, em que iniciou a mundialmente conhecida "crise do Petróleo".

HAN (2020;14-15) traz análise multidisciplinar sobre o tema, a seguir:

> O neoliberalismo, como mutação do capitalismo, torna o trabalhador um empreendedor. Não é a revolução comunista, e sim o neoliberalismo que elimina a exploração alheia da classe trabalhadora. Hoje, cada um é um trabalhador que explora a si mesmo para a sua própria empresa. Cada um é senhor e servo em uma única pessoa. A luta de classes também se transforma em uma luta consigo mesmo.
> (…)
> Com efeito, no regime neoliberal não existe um proletariado ou uma classe trabalhadora que seria explorada pelo proprietário dos meios de produção. Na produção imaterial, de um jeito ou de outro, cada um possui o seu próprio meio de produção. O sistema neoliberal não é mais um sistema de classe em sentido estrito. Ele não se constitui por estratos antagônicos da sociedade. É aí que reside a estabilidade do sistema.

Uma das diferenças do Estado Liberal para o Neoliberal é que, no primeiro caso, o Estado não seria forte e existia prestígio da atividade econômica livre entre as partes.

Por sua vez, o Estado Neoliberal, coaduna-se perfeitamente com um Estado forte e autoritário, significando, em última análise, uma subordinação da política do Estado aos interesses exclusivos da empresa privada.

Além disso, há uma perspectiva de nulidade do direito do trabalho mediante a flexibilização ou desregulamentação dos direitos trabalhistas, já estudados.

Em outras vertentes, passa-se a compreender que as decisões políticas e as coisas públicas não se prestam à regulação da atividade econômica e a ideia é desmerecimento da atuação estatal.

Além disso, há uma fragmentação da vida social e, de certa forma, interesse de segmentos da sociedade para o aumento de desempregos, conforme narrado por TUMA

---

particularmente, no Sul global, disciplina fiscal, redução dos gastos públicos, reforma tributária, juros de mercado, regime cambial de mercado, abertura comercial, eliminação de controle sobre o investimento direto estrangeiro, privatização, desregulação de leis trabalhistas, institucionalização de propriedade intelectual". Op. Cit, p. 149-150

(2022;117).

A seguir, há uma delimitação pelas tabelas:

Estado Liberal x Estado Neoliberal

Estado Liberal	Estado Neoliberal
O Estado é omisso Prestígio das liberdades dos cidadãos O Estado intervém de forma mínima Precarização do trabalho humano Direito do Trabalho em segundo plano no que se refere às políticas econômicas. Exalta a liberdade, mantendo a Democracia mais limitada, porém existente. Estado Mínimo	O Estado é omisso superficialmente O Estado é forte e autoritário O Estado escolhe onde intervirá de forma mínima Precarização do trabalho humano mediante a flexibilização e desregulamentação dos direitos trabalhistas Direito do Trabalho em segundo plano no que se refere às políticas econômicas. Exalta a liberdade em nível mais elevado que o liberalismo, sendo a proteção à democracia algo secundário. Estado Ínfimo

Estado Social x Estado Neoliberal

Estado Social	Estado Neoliberal
Equidade Valorização da democracia em todas as esferas Participação do indivíduo na tomada de decisões do Estado, haja vista que a ideia de direitos coletivos se sobrepõe ao direito meramente individualista Maximização dos direitos sociais Tutela da relação de trabalho O Direito tem uma função de diminuir as desigualdades substanciais Estado Máximo Espaço da cidadania Preocupação em PROVER Modelo de prestação social pelo Estado. É a liberdade mediante o Estado (direitos prestacionais) .	Iniciativa privada A democracia precisa de redimensionamento para atender seus objetivos Participação da iniciativa privada detentora do capital: fomento de espaço de livre negociação Minimização dos direitos sociais e maximização da ideia de liberdade, considerada algo absoluto Flexibilização e precarização das relações trabalhistas – erosão dos direitos sociais. Estado Mínimo Espaço de auto – regulação com instrumentos como negociação e arbitragem Preocupação em AUTONOMIZAR as relações Modelo de liberdades individuais contra o Estado

Observa-se, na visão de VIEIRA JUNIOR (2014), que os neoliberais acreditam na superioridade da regulação pelo mercado, o intervencionismo estatal representando assim um fator de transtorno e de desajustamento da economia de mercado.

Nesse caso, o Estado é um ator social importante quando se trata de neoliberalismo porque influencia seja através de legislação, regulamentação do Executivo ou elaboração de jurisprudência na atividade judicante.

Assim, nota-se esse comportamento ativo do Estado, muito embora esteja envolto em práticas ideológicas, com um incentivo ao empreendedorismo, saindo da premissa dos direitos sociais para um viés mais individualizado.

Essa é a ideia também explanada por VIDIGAL(2023;58):

> A uberização é uma forma de organização do trabalho por controle digital. Trata-se de um processo que retira os direitos do trabalho e joga os encargos para quem trabalha. Se a Revolução Industrial foi a destruição de empregos, a uberização é a destruição de direitos. Visa à eliminação do vínculo empregatício para suprimir os custos do contrato, se valendo, para tanto, da retórica do empreendedorismo e de outros mecanismos da agenda neoliberal. Mesmo que de forma acidental, também promove um questionamento não apenas da existência de subordinação jurídica, mas de sua ressignificação.

Registra-se que essa visão do livre mercado acentuará as desigualdades econômicas e sociais dos uberizados, pois estes, sem regulamentação efetiva, permanecerão à berlinda do Estado, dependendo do Judiciário para invalidar relações fraudulentas e abusivas dos empregadores.

Nesse azo, CAVALCANTI (2021;18) manifestou:

> (…) o atual cenário de desemprego, desregulação e precarização do trabalho humano. Essa nova tônica global faz crescer o número de trabalhadores transportados da semiliberdade para zonas fronteiriças da sub – humanidade, vítimas das mais recentes imposições do capital, das vigentes transformações do sistema capitalista que faze, surgir novas formas de trabalho e renda marcadas pela flexibilidade, pela baixa remuneração, pela ausência de dirietos e pela sua pseudoautonomia. É nesse contexto de intensificação da desigualdade e da exclusão social que a cada dia aparecem novas favelas, novos cortiços, novas senzalas, novos lugares distantes da civilização e da modernidade.

A influência das ideias neoliberais não atingem somente a economia, mas também as dimensões democráticas, assunto de enorme relevância ao Direito. No neoliberalismo, a democracia é tratada como empecilho ao desenvolvimento econômico com suas condicionantes.

Aquela noção amplamente democrática do Estado Social se tornou um empecilho nos mecanismos das ideias neoliberais, pois o indivíduo já não precisa ser um ator ativo, principalmente, se ele fizer parte do proletariado.

A democracia de massa do modelo assistencialista já era atrativa e nem é prioridade manter essa democracia participativa e ampla.

Como houve a falha do Estado Social em atender todas as expectativas, principalmente, os compromissos democráticos, surge uma sucessão de crises de identidade em diferentes instituições e, assim, o neoliberalismo surge, com força, para propagar suas ideias[59]

Nesse turbilhão de perspectivas, é oportuno trazer à baila o pensamento de COSTA NETO (2003) em que "o neoliberalismo prega a desregulação e o não-intervencionismo estatal, no campo político o projeto neoliberal assenta-se na despolitização das relações sociais e na limitação ou, como querem alguns, no redirecionamento da democracia".

VIDIGAL (2023;71) acrescenta:

> As décadas de 1970 nos países centrais do capitalismo e de 1990 no Brasil marcaram uma mudança e o alargamento da conceituação sobre quem é o (a) empreendedor (a) (…) Tal mudança tem conexão com a adoção dos preceitos neoliberais na economia. (….), o neoliberalismo defende que o bem-estar humano é o decorrente do desenvolvimento das capacidades empreendedoras individuais, o que seria realizado a partir de arranjos institucionais que favoreçam a iniciativa privada, o livre comércio e os livres mercados.

Não se olvide que a nomenclatura "neoliberal" apesar de denotar a ideia de novidades (neo), na verdade, revela o retorno mais exacerbado às concepções liberais de outrora.

Inclusive, COSTA NETO (2003) acentua que embora a expressão represente algo que se renova, "mas que, ao mesmo tempo, retorna ao passado", embalado pelo fenômeno da globalização da economia e da transnacionalização dos mercados e das relações privadas, em que o Estado assume a "feição de garantidor do livre mercado e da competitividade".

Nessa toada, percebe-se que o labor mediante o uso das plataformas digitais se encaixa nas premissas das políticas neoliberais, na medida em que se flexibilizam as relações laborais, bem como se enaltece a ideia de competitividade e da livre negociação entre as partes para se

[59]COSTA NETO abordou a temática da seguinte forma: *O projeto hegemônico do neoliberalismo, aproveitando-se desse momento de debilidade, lança-se, pois, com força total e implacável e, de dedo em riste, imputa à democracia a pecha de entrave a ser, senão descartado, pelo menos redimensionado).* Op. Cit, 2003.

desenvolver o empreendedorismo.

VIDIGAL (2023;78) traz relevante esclarecimento sobre essa noção na sua pesquisa de campo com uberizados quando se defronta com a alusão constante das ideias de iniciativas liberais:

> A leitura feita pelo entrevistado do empreendedorismo é como fonte de sucesso e status. Sua fala reflete o imaginário social construído nas últimas décadas pela cultura do empreendedorismo, de políticas estatais e da crença que todos podem ser capitalistas na sociedade. Contudo, para ser bem-sucedido, "tem que ralar", de domingo a domingo, das sete da manhã às nove da noite no dia do aniversário, porque o sucesso "não vai cair do céu". Ao fazer tais afirmações, retrata a figura que Jessé Souza cunhou de "batalhadores". São aquelas cuja melhora de vida é associada precipuamente ao esforço próprio e pessoas para as quais o trabalho é central na construção da identidade, - uma "nova classe trabalhadora ' que vive para trabalhar' e 'trabalha para viver' (…)

Por sua vez, SCOLARI (2023; 101) assinalou:

> (…) as recentes mudanças são representadas por muitos políticos e intelectuais neoliberais como uma forma ideal de trabalho porque seu resultado é justamente o de contornar a rigidez imposta pelo contrato de trabalho subordinado. Graças a essa mistificação, na realidade, as empresas digitais de última geração conseguem maximizar a flexibilidade da força de trabalho, exigindo determinados serviços aos trabalhadores formalmente autônomos apenas quando julgam ser necessário. Além disso, é sempre esse mecanismo que permite a essas empresas, que se consideram apenas simples gestores de uma plataforma digital, evitar os encargos e as responsabilidades sociais inerentes a uma relação de trabalho subordinado (…)

HAN (2020; 69) traz uma perspectiva crítica desse novel capitalismo:

> O regime neoliberal emprega as emoções como recursos para alcançar mais produtividade e desempenho. A partir de certo nível de produção, a racionalidade, que representa o medium da sociedade disciplinar, atinge seus limites. Ela é percebida como uma restrição, uma inibição. De repente, a racionalidade atua de forma rígida e inflexível. Em seu lugar, entra em cena a emocionalidade, que está associada ao sentimento de liberdade que acompanha o livre desdobramento individual. Ser livre significa deixar as emoções correrem livres. O capitalismo da emoção faz uso dessa liberdade. A emoção é celebrada como expressão da subjetividade livre. A técnica neoliberal do poder explora essa subjetividade livre.

> (…)
> (…) A economia neoliberal, que para aumentar a produtividade reduz cada vez mais a continuidade e instala a instabilidade, impulsiona a transformação emotiva do processo de produção.

Ocorre que essas ideias neoliberais também estão em crise, haja vista que se perderam na máxima exploração econômica sem as contrapartidas sociais, aumentando a linha abissal de desigualdade entre os povos e as pessoas.

Se na 1ª Revolução Industrial existia a premissa de que o trabalhador era uma espécie de "vítima do Estado" sem qualquer resguardo social, há que concluir que, com a 4ª Revolução, tais trabalhadores voltaram a se sujeitar ao mercado de trabalho com maiores exigências, como a excessiva quantidade de horas trabalhadas por dia, por semana, por exemplo.

Além disso, propicia uma espécie de luta concorrencial entre os Estados, gerando descompassos fiscais nas políticas econômicas e facilitando a realização do *dumping* nas mais diversas esferas, como o social e o ecológico.

Ocorre que é importante um esclarecimento, conforme já exposto no capítulo pretérito, qual seja, de que a noção *per se* de empreendedorismo não é algo nefasto para o Direito, até porque, no caso do direito brasileiro, a liberdade de iniciativa e econômica é valor prestigiado constitucionalmente, quando se aborda, por exemplo, o capítulo da ordem econômica na Constituição Federal do Brasil de 1988.

Entretanto, o que se aborda no presente trabalho é a necessidade de interpretação dessa noção nas dimensões sociais e coletivas laborais, ultrapassando o âmbito meramente patrimonial e individualista.

Assim, a liberdade contratual deve "passar por um processo de modulação finalística", nos termos de GAIA (2022;111).

Por isso que, no caso da uberização, é mister redobrada cautela nas ideias de empreendedorismo, na medida em que o princípio da livre iniciativa deve sobre a técnica da ponderação de valores com o princípio da proteção (*in dubio pro misero*), sob a perspectiva de contratar e o princípio da dignidade humana[60].

[60]GAIA pontua com conhecimento: *O princípio da livre iniciativa traz em si um sentido demasiadamente amplo, como reflexo do desdobramento na esfera econômica do princípio fundamental da liberdade. A livre de iniciativa abrange essencialmente um duplo contorno, conforme assinala Eros Roberto Grau, ao dispor sobre a liberdade de comércio e indústria, de um lado, e, por outro lado, a liberdade da concorrência.* Op. Cit, p. 109.

Ultrapasse-se, portanto, a noção de soberania nacional para o destino através de políticas transnacionais. Isso impacta diretamente nos índices de desempregados.

Destaca-se a posição de CAVALCANTI (2021; 177):

> Com efeito, o desemprego estrutural não cuida, apenas, do crescimento da massa de desempregados, mas, sobretudo, da massa de não empregáveis, trabalhadores que jamais encontrarão espaço na sociedade do trabalho e tenderão a flutuar em torno de bicos. É em decorrência dessa face cruel do capitalismo que os trabalhadores excluídos procuram outra forma de sobrevivência, fazendo surgir outro problema: a precarização do trabalho, seja no mercado formal, seja no informal. Em outras palavras, como decorrência do desemprego estrutural, o trabalhador passa a ser superexplorado e precarizado. No interior das organizações, surge uma nova morfologia do trabalho que exige multifuncionalidade e intensifica ritmos, tempos e processos de trabalho. No lado de fora do mercado formal, a informalidade e a precarização põem uma horda de trabalhadores em estado de penúria (…).

Nessa turbulência, passa-se a compreender que as plataformas digitais possam precarizar ainda mais os trabalhos ao redor do mundo, haja vista o risco de desproteção social.

Por isso, tornou-se relevante estudar as premissas essenciais de cada espécie de Estado e o contexto histórico justificante.

Por derradeiro, é no coração central da discussão de políticas neoliberais com a globalização e o capitalismo tecnológico que a discussão sobre a natureza da relação vivenciada pelos uberizados é tratada e analisada.

Tornou-se mister estabelecer o nexo causal do tipo de Estado que o mundo enfrenta com as soluções mais próximas da justiça que devem ser fornecidas.

É inevitável que em relações jurídico – laborais tão desiguais o Estado seja convocado a regulamentar a matéria, haja vista que muitas são as consequências para a sociedade e para o futuro do direito do trabalho. As plataformas digitais espelham suficientemente essa preocupação.

Até porque, entre as consequências negativas do neoliberalismo, observa-se a tendência de aumento exponencial da exclusão social pelo enxugamento dos direitos sociais, nos termos de COSTA NETO (2003).

Associado a isso, tivemos situações como a miséria, a pobreza e as desigualdades entre as pessoas, sentido de forma mais alarmante nos países de economia emergente, como, por

exemplo, o Brasil[61]

Havia a promessa das políticas neoliberais de que a crise ventilada pelo Estado Social seria resolvida com as soluções apontadas nesse novo modelo de Estado.

Percebeu-se a falácia dessa narrativa.

Existiu, a bem da verdade, o aprofundamento da crise. Como dito por CAVALCANTI (2021; 155), "o neoliberalismo é uma receita para altos níveis de desigualdade".

Com as ideias ultraliberais, procura-se definir com mais precisão a ideia do neoliberalismo, tendo em vista que, desde a sua menção na sociedade e no mercado, despontaram como um conceito difuso.

Sendo assim, considera-se que a menção a ultraliberalismo reflete com mais propriedade a ideia deste Estado que surge com a primazia das atividades econômicas.

Considera-se que a expressão "ultraliberalismo" reflete a ideia de exacerbação do liberalismo, ocorrendo no presente século com a precarização das relações laborais mediante a zona crise/cinzenta que permeia algumas relações econômicas.

A expressão ultraliberalismo, portanto, abordaria com mais especificidade essa mudança ideológica de pensamento (qualitativas no âmbito dos preceitos ideológicos) com consequências diretas no Direito do Trabalho, haja vista que existe uma tendência de diminuição dos direitos da classe trabalhadora.

DELGADO (2020; 114) traz importante relato:

> De fato, o ramo justrabalhista afirmou-se no período anterior como o mais clássico e abrangente instrumento de políticas sociais surgido no capitalismo, produzindo inquestionável intervenção normativa na economia, em favor, regra geral, de importante distribuição social dos ganhos do sistema econômico. Nesse contexto, a desregulamentação de suas regras, ou pelo menos, sua crescente flexibilização, tudo passou a compor foco destacado na matriz cultural ultraliberalista que se generalizou no Ocidente no último quartel do século XX.

A uberização, portanto, se torna reflexo das ideias ultraliberais, na medida em que há

[61]COSTA NETO quando aduz que o neoliberalismo é uma "neobarbárie" e continua: (…) *uma neobarbárie, na qual os interesses individuais se submetem aos interesses de grandes corporações; em que os conceitos e categorias fundamentais da lógica jurídica cedem espaço a princípios de conteúdo econômico (MARQUES FILHO, 1999, p. 235); em que os valores da democracia são extraviados e, em seu lugar, são implantados espaços de decisão conectados com os espaços de produção; em que não há visibilidade de sociedade, mas de mercado; em que não se enxergam cidadãos, mas apenas consumidores.* Op. Cit, 2003.

uma reação ao avanço do modelo fordista-keynesiano (já estudados no capítulo 1), de constituição de Estados de Bem-estar Social nos países centrais e uma tentativa de transmudação das relações laborais em novos simulacros que passaremos a identifica, na sequência.

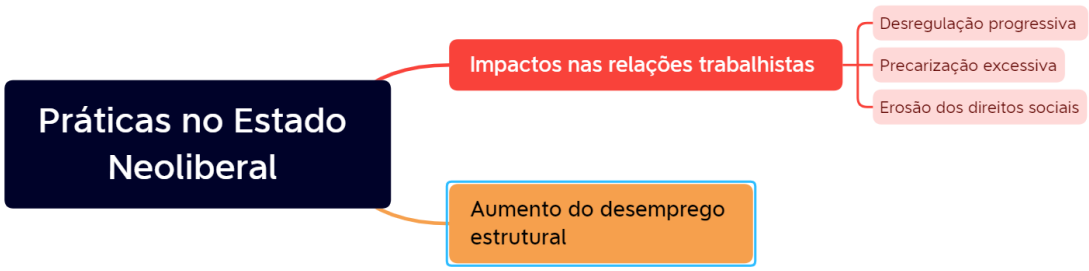
Para o doutrinador Boaventura de Souza Santos[62], ao encaixar determinadas relações que possuem vínculo de emprego, sob a égide do direito laboral, no âmbito do direito civil, pratica-se uma espécie de "fascismo contratual".

Segundo o sociólogo, revela-se como uma das práticas nefastas do neoliberalismo, retirando os direitos trabalhistas de considerável parte do proletariado.

MOREIRA (2021;169) sinaliza que as relações trabalhistas ficam desumanizadas, com a "criação de trabalhadores invisíveis, coisificados e insignificante".

Por isso, pode-se estabelecer o mapa mental as consequências da prática no Estado Neoliberal:

Título: Estado Neoliberal



CAVALCANTI continua na mesma toada (2021; 157):

> (…) O neoliberalismo propõe, portanto, uma desregulamentação assente no retorno à pré – história jurídica, quando o contrato de

[62]A menção de Boaventura de Souza Santos foi realizada na obra de CAVALCANTI em que o autor traz o ponto de vista dele afirmando: *Segundo o autor, isso ocorre em situações nas quais as desigualdades de poder entre as partes do contrato civil – seja um contrato de trabalho ou um contrato para a disponibilidade de bens e serviços – são tais que a parte mais fraca, sem alternativas, torna-se vulnerável e aceita as condições impostas pela parte mais forte, embora arbitrárias. Ainda de acordo com o autor, o projeto neoliberal de converter o contrato de trabalho em um contrato de direito civil comum prenuncia uma situação de fascismo contratual*. Op. Cit, p. 90.

> trabalho vivia na periferia dos códigos liberais. É uma política reacionária, pautada por uma ideologia conservadora e camuflada pela máscara de uma modernidade que, na realidade, pretende aumentar os lucros à custa do aumento da exploração.

Por derradeiro nesta temática, FONTES (2005;92) destaca que "não se vê, contudo, transformações qualitativas nos "pressupostos da subsunção real do trabalho no capital tais como estudados por Marx", ainda que tenha ocorrido a expansão quantitativa e internacionalizada".

E, nesse contexto, passa-se a analisar as características da relação empregatícia aplicada ao fenômeno da uberização para fins de regulamentação efetiva do Estado nos próximos meses e anos.

2. Características da relação empregatícia aplicada à uberização

Após a análise das funções do Direito do trabalho, da evolução das relações laborais nas diferentes fases das Revoluções e da noção do Estado, torna-se importante amadurecer o tema central, iniciando pela tratativa de sua natureza jurídica.

Afinal, a uberização é uma prestação de serviço independente e estranha ao direito do trabalho ou se trata de uma autêntica relação de emprego? O trabalhador algoritmo ou *algoracy* é a nova modalidade do contrato de trabalho? É uma parceria ou uma autêntica fraude de um contrato de trabalho?

O trabalhador uberizado deve ser classificado como um autônomo capaz de definir sua atividade e a forma de exercê-la **ou** deve ser enquadrado como um empregado da plataforma digital?

Para responder esses questionamentos[63], é imperioso conhecer os pressupostos da relação laboral. Um dos principais focos da discussão está a contraposição de autonomia x subordinação.

Por isso, torna-se imperioso verificar se o dispêndio da força de trabalho depende

[63]CAVALCANTI, ao tratar sobre essa problemática traz a lume as ideias de Maria Aparecida Alves e Maria Augusta Tavares in "A dupla face da informalidade" para apontar: "(...) *se as atividades autônomas informais estão inseridas na divisão social do trabalho capitalista, esses trabalhadores são igualmente explorados pelo capital, pois contribuem para que se efetivem a circulação e o consumo das mercadorias produzidas pelas empresas capitalistas. Ademais, a economia informal, em suas várias formas, mantém relações intrínsecas com as empresas capitalistas, pois o trabalho informal depende do movimento do mercado regulamentado, ou seja, da renda dos trabalhadores assalariados (...)*. Op. Cit, p. 92.

exclusivamente do obreiro sem ingerência de outrem na determinação de sua atividade econômica para fins de exclusão da qualificação de empregado.

E, para tal, é mister a verificação se existe ou não o rompimento da noção de subordinação ou se existe, de fato, a autonomia do trabalhador na execução de suas atividades, exercendo suas atividades sem qualquer fiscalização, controle, dependência econômica ou subordinação.

Com a negativa das plataformas da existência de uma relação de emprego, é correto encaixar esse obreiro numa tratativa de contrato meramente comercial/cível?

Diante disso, deve-se analisar se é o caso de configurar como uma relação de emprego, partindo dos pressupostos que, no direito brasileiro, a definem, conforme o teor do artigo 3o da CLT (Consolidação das Leis do Trabalho):

> Art. 3º Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário.
> Parágrafo único. Não haverá distinções relativas à espécie de emprego e à condição de trabalhador, nem entre o trabalho intelectual, técnico e manual.

Vejam-se no mapa mental os pressupostos:

Título: Relação de emprego

O modelo brasileiro de configuração foi o adotado neste trabalho, mas com a presença de similaridade com os ordenamentos jurídicos europeus, principalmente, porque um dos grandes centros é a subordinação jurídica, conforme também se observa no art. 12 do Código do Trabalho de Portugal, por exemplo.

Destaca-se um pormenor: nas novas formas contemporâneas existem ainda alguns pressupostos das relações tradicionais. Não houve, portanto, uma supressão plena de todos os elementos configuradores mas transformações.

Apesar disso, os trabalhadores também mudam seus perfis aceitando situações com mais submissão diante do cenário econômico e incerto que são enfrentados[64].

Ainda podemos incluir, na análise dos pressupostos, o da AJENIDAD[65], conforme GAIA (2022;318) ou alheabilidade, relacionadas à alienabilidade do mercado e à divisão dos frutos do trabalho.

ZIPPERER (2019;33-34) sobre as novas formas de trabalho aduz:

> A mudança da forma de exploração do trabalho é composta basicamente por três principais componentes – Internet, Big Data e Smartphone – que formam as bases de uma nova economia, e, portanto, de um novo mercado de trabalho mundial. Degryse nota, entretanto, que este novo fenômeno não foi detectado em sua maior parte em estatísticas completas, em grande parte porque a economia da tecnologia digital do século XXI é bem diferente de tecnologias anteriores que impactaram o mercado de trabalho em larga escala. (…) As plataformas permitem a reorganização das atividades, a fragmentação das tarefas, facilitam a prestação remota de serviços, o deslocamento de custos, o aumento da concorrência. Reduzem barreiras entre o trabalho e os ambientes domésticos. Diluem fronteiras geográficas entre trabalhadores de diferentes países, além de outras consequências. (…) Não há como negar o caráter de mudança paradigmática verdadeira nas relações de trabalho inseridas naquilo que se convencionou chamar atualmente de "quarta revolução industrial" a partir de novas e flexíveis formas de acesso ao trabalho.

A ideia tradicional de emprego, portanto, reporta-se aos elementos essenciais, como as partes delineadas (empregado e empregador), com objeto lícito e determinado, a subordinação jurídica, a onerosidade, a pessoalidade, a não eventualidade.

Há uma característica interessante na relação clássica de labor: a regra do contrato por

---

64 CAVALCANTI aponta sobre a temática o seguinte: *Com a depreciação salarial cada vez mais intensa, tornando o rendimento insuficiente ao que lhe é necessário, o trabalhador e seus familiares se veem obrigados a complementar a renda, o que se faz, via de regra, na informalidade. São pessoas que possuem duas e até mesmo três ocupações que lhes formam praticamente todo o tempo de vida, turno após turno, dia e noite. E, assim, o trabalho assalta violentamente a vida do trabalhador.).*Op. Cit, p. 79.

65 GAIA explica esse pressuposto interessante: *Some-se a esse aspecto a alheabilidade o fato de que os frutos do trabalho do motorista não lhe pertencem diretamente. O responsável pelo pagamento do serviço de transporte realizado é a própria plataforma tecnológica que, por sua vez, efetua a cobrança dos clientes. O fato do trabalhador poder receber o pagamento em espécie do cliente não desnatura a ajenidad na perspectiva da divisão dos frutos do trabalho, já que a plataforma tecnológica efetuará o desconto do valor da sua comissão por ocasião de efetuar os demais pagamentos ao motorista.* Op. Cit, p. 236.

prazo indeterminado.

Ou seja, a noção de que as relações se perpetuariam por anos com o mesmo empregador, invocando-se o princípio da continuidade da relação de emprego. Existia a ideia de estabilidade no emprego mediante o bom desempenho do trabalhador.

No entanto, nessas novas formas de trabalho, vigora como regra o oposto: o contrato de emprego é mais atraente, do ponto de vista do mercado empregador, quando com prazo determinado ou temporário. As relações se tornam mais instáveis. E, ainda, há a valorização da ideia do labor intermitente ou contrato zero hora[66].

Quando há a alteração da formatação da relação de emprego, tal como nas relações uberizadas, o requisito, por exemplo, da subordinação jurídica urge por uma mudança no seu alcance e na forma como é reproduzida no cotidiano.

Essas novas formas de trabalho trazem à tona as reflexões importantes sobre os limites de flexibilização do direito do trabalho, gerando sempre um risco social à sua essência e à precarização, como reiterado nesse estudo.

Como se isso não bastasse, os ordenamentos jurídicos sofrem impactos das ideias de desregulação progressiva e precarização excessiva, levando à corrosão de direitos sociais, na medida em que se busca baratear o preço da mão de obra, no que tange aos encargos fiscais e nas folhas de pagamento.

Em síntese, um retrocesso das normas basilares do direito do trabalho[67].

Inclusive, a submissão de trabalhadores a situações hostis e degradantes com a

[66]CAVALCANTI explica: (…) *Nessa modalidade de contrato, o trabalhador não dispõe de horário fixo, não possui carga de trabalho previamente estabelecida e não conta, sequer, com salário certo ao fim do mês. Cria-se a figura do trabalhador ultraflexível, disponível a qualquer hora do dia, da noite, da semana, do ano, podendo alternar o período de prestação de serviços e de inatividade à mercê da necessidade de quem o contrata. Esse tipo de trabalho, incerto e mal remunerado, tem impedido que muitos trabalhadores saiam da indigência, apesar de fazerem, de forma obediente, o que a sociedade lhes recomenda: trabalhar).* Op. Cit, p. 158.

[67]CAVALCANTI, ao seu turno, sobre o tema traz o seguinte relato: *Em estudo sobre a dupla face da informalidade do trabalho - "autonomia" ou precarização – , Maria Aparecida Alves e Maria Augusta Tavares observam que "a forma de inserção no trabalho informal é extramente precária e se caracteriza por uma renda muito baixa, além de não garantir o acesso aos direitos sociais e trabalhistas básicos, como aposentadoria, FGTS, auxílio – doença, licença – maternidade", estando esses trabalhadores desprovidos de qualquer forma de proteção social, ou seja, "se ficarem doentes, são forçados a parar de trabalhar, perdendo integralmente sua fonte de renda". Segundo as autoras, "eles não têm horário fixo de trabalho; há um aumento indireto de sua jornada de trabalho, obrigando-os a produzir nas horas vagas bens que lhes permitam complementar o necessário à sobrevivência familiar". Aliado a isso, como já procurei reiterar em linhas anteriores, esses trabalhadores geralmente se aproveitam da força de trabalho dos membros de sua família, sem remuneração, bem como dos próprios meios de trabalho. Alias, uma vida feita de precariedade perturba necessariamente a vida pessoal e familiar dos indivíduos. Embora a família se torne por vezes um sustentáculo importante para a situação de desemprego e de precariedade profissional, os familiares são, na maioria das vezes, também seus destinatários.* Op. Cit, p. 92.

negativa da caracterização de uma relação de emprego está associada à teoria da doutrina do choque *(shock doctrine)* de Naomi Klein, mencionada por CAVALCANTI (2021; 151) em que se justifica, em certa medida, o fato de aceitarem qualquer condição de trabalho para receber alguma remuneração:

> (…) Esse predomínio absoluto fê-lo recuperar sua versão mais selvagem e violenta, capaz de recorrer a mecanismos ardilosos de convencimento social para obter apoio a sua agenda de ajuste fiscal. O que Naomi Klein chama de "doutrina do choque" (shock doctrine) refere-se à criação ou à exploração de uma crise ou um desastre e a manipulação do pânico resultante para impor políticas que, em outras circunstâncias, seriam desconsideradas. Assim, o neoliberalismo alimenta o termo do *déficit* orçamentário para "chocar" e amedrontrar o povo, que passa a apoiar as políticas ditadas pela nova ordem. E essa estratégia permite propor soluções capitalistas para os problemas criados pelo próprio capitalismo.

Por derradeiro, registre-se que somente se configura, no direito brasileiro, a relação de emprego quando reunidos todos os elementos essenciais mencionados. Logo, na ausência de um dos pressupostos, desconfigura-se a relação de emprego.

Abre-se um parênteses, haja vista que situação diferente ocorre no âmbito do ordenamento luso, na medida em que o caput do art. 12 do Código do Trabalho é expresso ao mencionar "se verifiquem algumas das seguintes características", ou seja, em Portugal, tecnicamente, em âmbito processual, é mais fácil configurar a relação de emprego do que no Brasil.

E, ainda, com a redação do art. 12 – A do CT, versando sobre a presunção do contrato de trabalho no âmbito de plataforma digital, traz idêntica previsão quanto à alternatividade. Em tópico próprio, tratar-se-á dessa peculiaridade lusitana.

No âmbito de Portugal, nos termos de MOREIRA (2021;69), é importante fazer a interpretação sistemática e teleológica dos seguintes dispositivos do ordenamento luso[68]: artigos 11, 12, 97, 128, n. 1, alínea *e;* e 331, I, *b,* todos do Código do Trabalho e art. 21 da Constituição Portuguesa, que serão analisados em extensão no último capítulo.

FERNANDES (2019;48) traz como requisitos dessa relação de emprego: a) prestação

[68]No Código do Trabalho, tem-se: Art. 11: Contrato de trabalho é aquele pelo qual uma pessoa singular se obriga, mediante retribuição, a prestar a sua actividade a outra ou outras pessoas, no âmbito de organização e sob a autoridade destas. (…)

de uma actividade económica; b) exercício de uma actividade real e efectiva; c) remuneração; d) subordinação jurídica e reconhece ainda o TJ, que o conceito de trabalhador não implica necessariamente a celebração de um contrato de trabalho, bastando para que tal pessoa seja parte numa relação de trabalho..

Passemos ao estudo dos pressupostos.

2.1 Pessoalidade do uberizado

Esse elemento se configura quando é obrigatório que a própria pessoa contratada realize diretamente as atividades designadas, não podendo ser substituído por terceiros, salvo consentimento e ajuste do empregador em situações pontuais e excepcionais[69].

Trazendo esse pressuposto para as plataformas digitais, a pessoalidade se refere àquele que preencheu os requisitos para fins de cadastro nos sites das plataformas digitais e se propõe a realizar o serviço, atuando diretamente.

Afinal, não é permitido ao motorista ceder sua conta do aplicativo para que outra pessoa não cadastrada realize a atividade em seu lugar. Quando há essa exigência da plataforma, a pessoalidade se verifica como um elemento essencial caracterizado.

Registre-se que as argumentações da Uber que justificam a pessoalidade, por exemplo, é que o obreiro é um investidor, uma espécie de empresário ou empreendedor, e, portanto, só ele seria capaz de desempenhar suas funções.

No entanto, a aludida tese pode ser rechaçada, pois os serviços de transporte de passageiros não são atividades de investimento financeiro e, assim, a pessoalidade não ocorre por esse motivo, mas sim pela fidedignidade da relação do trabalhador e da plataforma, até para permitir o controle da atividade pela plataforma, como, por exemplo, o desempenho daquele trabalhador.

No caso das plataformas digitais, existe o caráter de INFUNGIBILIDADE quanto ao trabalhador, na medida em que se exige o cadastro pessoal e prévio para tais empresas, com a entrega de seus dados sensíveis e de documentos de cunho pessoal que, por sua vez, deve ser feita exclusivamente pela própria pessoa.

[69]LEITE aduz: *Embora o empregado deva prestar pessoalmente o serviço, há casos em que a pessoalidade não é afastada quando o empregador, tácita ou expressamente, admite substituição do prestador do trabalho ou a substituição entre colegas da mesma empresa).* LEITE, Carlos Henrique Bezerra. Curso de direito do trabalho. 14 edição, Saraiva, 2022, ´p.209.

Algumas plataformas exigem a apresentação de certidão de bons antecedentes criminais como uma exigência das plataformas para garantir a segurança dos clientes/consumidores.

Esse descumprimento por parte do obreiro pode gerar, inclusive, desligamento e desativação das operações por ofender o princípio da boa – fé e da lealdade contratual que deve nortear a relação jurídica firmada. Os referidos axiomas do direito civil podem ser aplicados ao direito do trabalho, pois também são relações jurídicas, tratando-se de princípios gerais.

Em razão disso, como exigência da plataforma, o uberizado não se pode substituir por outrem, nem mesmo na condição de doença ou invalidez temporária, ou por algum outro compromisso profissional ou pessoal.

Portanto, será considerada como ausência na prestação do serviço sem remuneração seja qual for a justificativa pela necessidade imperiosa de sua presença PESSOAL.

Nesse caso, o trabalhador arca sozinho com as consequências de suas ausências ou impossibilidades para o labor. Isso é aplicável pelas plataformas porque defende a natureza civilista da relação e que o uberizado assume os riscos do empreendimento na qualidade de empreendedor.

Porém, nessa tese defendida pelas empresas do ramo, abre-se uma contradição a ser apontada.

Afinal de contas, se as plataformas digitais afirmam que os trabalhadores são empreendedores e trabalhadores autônomos, como podem ter cerceada sua liberdade de substituição no caso concreto em que haveria necessidade de preencher a ausência?

Explica-se melhor. Se a empresa confere ao trabalhador a pecha de empreendedor, por que ele não poderia ter a liberdade de delegar as funções na impossibilidade de fazê-la?

A resposta é simplória: a pessoalidade é uma característica exigida pela plataforma.

Nesse azo, é capaz de tornar frágil a tese de autonomia dos uberizados.

Isso porque, na prática, eles não podem organizar a execução das atividades e manter a remuneração por meios indiretos, mediante terceiros, quando há alguma impossibilidade de realizar o serviço.

Então, que modelo de parceria é essa que a empresa impõe unilateralmente todas as condições?

A Parceria implica comportamento recíproco em que as partes compactuam e consensualizam sobre os principais aspectos de uma determinada atividade proposta.

Na mentalidade defendida pelas plataformas, a independência e o empreendedorismo que seria, em tese, concedido ao obreiro já o manteria na condição de parceiro.

Afinal, o apregoado é que o obreiro tem liberdade plena para fazer opções quanto à forma de agir, escolhendo a hora de trabalhar.

No entanto, isso cai por terra, na medida em que a empresa de plataforma não pode conceder esse pleno poder para o obreiro, pois é mister que seja organizada a atividade produtiva para fins de atender o mercado de consumo.

Logo, se houvesse noção plena de empreendedor, uma das facetas da sua caracterização é a liberdade para organizar a atividade produtiva, delegando para terceiros a atividade.

Nas plataformas digitais, todos se conectam exclusivamente pela internet, com um pagamento pelo serviço que, em regra, é pré-fixado e unilateralmente imposto ao consumidor e ao uberizado pelas empresas em que a transação e o pagamento da remuneração ocorre de forma on-line.

As empresas se comportam como mediadora entre o trabalhador e o cliente, terceirizando todos os elementos possíveis considerados custos do trabalho, não assumindo responsabilidade pela contratação dessa mão de obra ativa.

AMADO et MOREIRA afirmam que a Uber não trabalha para os seus motoristas e sim, o inverso na medida em que a Uber é uma empresa que explora serviço/negócio de transportes. Logo, a empresa exige a participação presencial e infungível do motorista[70].

Quanto ao empregador, tal situação não é essencial, pois pode haver fusão, cisão, alteração, incorporação societária/empresarial e isso não altera sua relação com o uberizado, com o resguardo das cláusulas contratuais já firmadas entre as partes.

Nesse prisma, prossegue-se com as lições de MOREIRA (2021;97):

[70]Os autores explicaram: (…) *a Uber exerce um controlo muito significativo sobre a forma como os motoristas executam seus serviços (através da tecnologia utilizada e, bem assim, através de sistemas de avaliação da performance do motorista, que podem, no limite, levar à sua desativação); a Uber restringe a comunicação entre o passageiro e o motorista ao mínimo indispensável para realizar o serviço de transporte em causa e toma medidas ativas em ordem a impedir os motoristas de estabelecerem qualquer relação com o passageiro que possa estender-se para além daquela concreta corrida.* AMADO, João Leal et MOREIRA, Teresa Coelho. A lei sobre o TVDE e o contrato de trabalho: sujeitos, relações e presunções. Prontuário de direito do trabalho. n. 1 (1o semestre 2019), 0873-4896. - p. 81-111.

> Contudo, há que ter muita atenção à realidade dos fatos. Há que aferir se a realidade vai corresponder ao desenho traçado na Lei, isto é, se o operador de TVDE e o motorista são, realmente, pessoas distintas, entre as quais se celebra um contrato, eventualmente de trabalho. Ou se, pelo contrário, haverá casos em que o motorista constitui, para o efeito, uma pessoa coletiva com familiares seus ou até, quiçá, uma sociedade unipessoal, de que ele não será o sócio único, para se dedicar a este tipo de atividade e celebrar consigo mesmo, enquanto motorista, um contrato de trabalho – assim deixando livre de vinculações contratuais laborais, ao menos prima facie, o operador de plataforma digital.

Nesse ponto, anote-se a explicação de BARBOSA JUNIOR (2019; 22/23):

> Uma despersonalização crescente no mercado on-line. Dentro deste novo mercado quase todos os vestígios de relações pessoais entre consumidores e fornecedores de bens e serviços são perdidos. Apesar do capitalismo já ter uma forte tendência para a acomodação impessoal de tudo o por ele "tocado", as tecnologias digitais no núcleo da economia compartilhada amplificam essas tendências atomísticas de uma maneira que não é apenas prejudicial, mas também desencadeia elementos perturbadores.

Assim, a pessoalidade deve ser analisada judicial e legalmente sob as novas concepções de subordinação e de contratação.

Não se pode simplesmente ignorar uma relação de emprego pela mudança do recrutamento da mão de obra não ocorrer mais pelos métodos tradicionais.

Até porque se compreende, ao fim de tudo, que a pessoa do contratado se torna relevante para a execução da mão de obra e a plataforma não aceita a substituição por sua iniciativa exclusiva. Há uma imposição pelo empregador.

Destaca-se, ainda, uma peculiaridade distintiva na uberização.

Afinal, o que diferencia uma situação de sociedade de uma relação de emprego?

No primeiro caso, existe um *animus* de compartilhamento igual de ônus e bônus entre os envolvidos, em que não há subordinação jurídica entre eles, mas comunhão de interesses com organização das ideias.

Não existe, na sociedade, uma ideia que pese sobre outro, ou interesse que se sobreponha ao outro, pelo simples fato de que não existe subordinação jurídica entre eles.

Sendo assim, tem-se, claramente, que na parceria, verifica-se uma comunhão exata de interesses, sem subordinação, no que se denomina de HORIZONTALIDADE de direitos e deveres.

Diversamente sói ocorrer com a relação de emprego, quando há o elemento da subordinação jurídica, entre outros, em que uma parte se sobrepõe ao interesse da outra.

Há uma VERTICALIDADE de direitos e deveres, pois o empregador assume o comando da atividade, impondo, sob a rubrica do poder diretivo, as regras da atividade e, sobretudo, ainda coloca de forma evidente a possibilidade de punição entre as partes, na medida em que há o poder disciplinar.

Nesse azo, compreende-se, num primeiro momento, a possibilidade de contrato de parceria/sociedade entre o TVDE e o motorista contratado, bem como a relação de emprego. Para fins de melhor compreensão da exposição, destaca-se:

Diferenças de contratos

CONTRATO ENTRE SÓCIOS OU PARCERIA	CONTRATO DE EMPREGO
-comunhão de interesses sem sobreposição -não há chefe -não se aplica o princípio da proteção trabalhista -horizontalidade de direitos e deveres -não há subordinação jurídica -divisão igualitária de ônus e bônus	-comunhão de interesses com sobreposição -há chefe -aplica-se o princípio da proteção trabalhista -verticalidade de direitos e deveres -há subordinação jurídica -princípio da alteridade ou risco do empreendimento assumido pelo empregador em proteção ao obreiro

Nesse prisma, FERNANDES (2014;114) traz importante reflexão:

> Esse traço característico constitui um primeiro elemento da distinção entre as relações de trabalho subordinado e as relações de trabalho autónomo: nestas, precisamente porque o fornecedor da força de trabalho mantém o controlo da aplicação dela, isto é, da *actividade correspondente,* o objecto do seu compromisso é apenas o *resultado* da mesma actividade – só este é *devido* nos termos pré-determinados no contrato; os meios necessários para o tornar efectivo em tempo útil estão, em regra, *fora do contrato,* são de livre escolha e organização por parte do trabalhador.

Passemos a tratar do próximo requisito.

2.2 A onerosidade da relação

Ultrapassada a pessoalidade, passa-se a analisar a onerosidade que significa que todo labor deve ser remunerado, mediante a contraprestação da mão de obra pelo capital.

Nas lições de DELGADO (2020; 353), "a relação empregatícia é uma relação de essencial fundo econômico".

O trabalhador vende sua mão de obra para que o detentor do capital o remunere no preço que foi avençado anteriormente[71]. CAVALCANTI (2021; 57) complementa:

> A serviço da produção, o trabalhador vende sua força de trabalho, e, com ela, seu corpo, sua mente e sua alma. O capital se apropria do corpo do empregado, pois não é possível desassociar do ser humano sua força de trabalho; captura sua mente, seu conhecimento e sua subjetividade; e lhe toma a alma ao limitar, além da liberdade, também a essência do seu ser. A exploração do trabalho pelo capital é em si uma violência com contornos sádicos, porque é estabelecida em uma relação em que a parte violentada se conforma com a situação.

Portanto, o contrato de trabalho é bilateral, sinalagmático com direitos e obrigações recíprocos, observando-se que as obrigações e contraprestações são "economicamente mensuráveis", como dito por DELGADO (2020; 353).

Nesse sentido, CAVALCANTI (2021; 43) aponta:

> O conceito de *trabalho abstrato,* desenvolvido *no* e *pelo* capitalismo, reside precisamente na venda da força de trabalho humano, em sua condição de mercadoria, da qual se extrai o mais – valor. E é exatamente essa condição uma característica singular do trabalho livre instituído pelo novo modelo de sociedade. A finalidade lucrativa da exploração do trabalho humano sob o capitalismo, seja ele compulsório ou designadamente livre, é um atributo histórico que tem início com o novo padrão burguês de sociedade.
> (…) Assim, a força de trabalho é abstraída do trabalhador, colocada à venda no mercado como um produto. E, portanto, adaptada em prol do capital. Em outras palavras, se nenhuma sociedade pré – capitalista foi capaz de separar o homem de sua força de trabalho e colocá-la como objeto de negócio, à venda no mercado, o capitalismo o fez

[71]DELGADO explica: (…) *Por intermédio dessa relação sociojurídica é que o moderno sistema econômico consegue garantir a modalidade principal de conexão do trabalhador ao processo produtivo, dando origem ao largo universo de bens econômicos característicos do mercado atual. Desse modo, ao valor econômico da força de trabalho colocada à disposição do empregador deve corresponder uma contrapartida econômica em benefício obreiro, consubstanciada no conjunto salarial, isto é, o complexo de verbas contraprestativas pagas pelo empregador ao empregado em virtude da relação empregatícia pactuada.* Op. Cit, p. 353

pioneiramente.

Observa-se que nas autênticas relações de emprego é o empregador que tem o controle das formas de pagamentos, periodicidade e prazos, entre outras condições.

No plano objetivo, "a onerosidade manifesta-se pelo pagamento, pelo empregador", conforme DELGADO (2020; 354/355) e, no plano subjetivo, "manifesta-se pela intenção contraprestativa, pela intenção econômica" em razão "ao fato da prestação do trabalho"[72]

Na uberização, ocorre exatamente a sistemática narrada.

Exatamente pelo fato do empregador deter o poder diretivo (organizacional), assume os riscos do empreendimento. Ou seja, se houver insucesso por qualquer motivo, ainda assim continuará responsável pelo adimplemento da remuneração do trabalhador.

Não pode o empregador, que detém o capital, repassar para o proletariado os prejuízos advindos do seu empreendimento. Essa premissa se denomina princípio da alteridade ou teoria do risco do empreendimento.

Em um modelo clássico de parceria, situação tipicamente cível, não laboral, as partes negociam e compartilham os prejuízos e lucros advindos da relação econômica desenvolvida.

Então, há onerosidade tanto nas relações trabalhistas como nas relações cíveis. No entanto, a forma como a onerosidade ocorre (o cômputo da remuneração final) permite a distinção entre parceria e emprego.

Logo, existe trabalho remunerado mediante o desempenho na uberização. Ocorre que essa remuneração, embora incontroversa, é defendida pelas plataformas digitais como o ressarcimento pelo serviço prestado de cunho civil e que os trabalhadores seriam clientes das plataformas, pagando uma taxa pela utilização dos serviços.

Além disso, não se comprometem com outras despesas que o obreiro possui quando executa suas atividades.

Afinal, a uberização, pelas plataformas, vende a ideia de que o sucesso do empreendimento depende exclusivamente do trabalhador em vez de fazer a partilha dos

[72]DELGADO explica com mais vagar: (…) *Existirá o elemento fático – jurídico da onerosidade no vínculo firmado entre as partes caso a prestação de serviços tenha sido pactuada, pelo trabalhador, com intuito contraprestativo trabalhista, com o intuito essencial de auferir um ganho econômico pelo trabalho ofertado. A prestação laboral ter-se-ia feito visando à formação de um vínculo empregatício entre as partes, com as consequências econômicas favoráveis ao prestador oriundas das normas jurídicas trabalhistas incidentes. A pesquisa da intenção das partes – notadamente no prestador de serviços – desponta, nessas situações fronteiriças, para um plano de destaque na investigação e avaliação criteriosa a ser feita pelo operador jurídico.* Op. Cit, p. 355.

prejuízos em diferentes intempéries.

Por exemplo, não existe a noção de ressarcimento com os gastos e as demais despesas com combustíveis e com a manutenção dos veículos (seguros, freios, revisão do veículo etc), inclusive, pelo desgaste dos referidos através do uso na atividade laborativa.

Isso proporciona uma desvantagem ao trabalhador que arca com os prejuízos praticamente sozinhos. O obreiro e a plataforma estão em patamares distintos. Nem existe a possibilidade de negociação para a divisão de prejuízos.

No caso em comento, somente as empresas detêm o poder de comando e de ditar regras. Não há nenhum crivo de liberdade.

Destaca-se também que, em via de regra, as relações contratuais também estabelecem obrigações para ambas as partes.

Entretanto, a subordinação jurídica, elemento de uma relação de emprego e que obsta a ideia de parceria, revela o poder que o empregador tem de comandar e controlar o modo de prestação de serviço.

Além disso, a uberização trabalha com a ideia de custo marginal zero que significa uma onerosidade reduzida para o obreiro e com margem de lucro considerável para as empresas de plataformas digitais, pois desviam-se de suas obrigações trabalhistas, tributárias e encargos previdenciários.

O trabalhador não tem nenhuma ingerência no negócio.

Então, domina seu poderio na relação jurídica que trava com a classe proletária, na medida em que determina o valor do serviço a ser pago pelo cliente.

Apenas parte desse valor (percentual previamente fixado) é destinado ao obreiro, sempre com uma margem máxima do seu lucro, de forma "líquida", "limpa".

Isso é possível de forma vantajosa para a plataforma digital já que, como mencionado, não existe o prévio registro de contrato de trabalho formal, aumentando os lucros empresariais[73].

Por sua vez, repassa ao Estado os encargos sociais que são chamados a promover

[73]A doutrina brasileira aborda o tema com propriedade, destacando-se LEME: *Chega-se, assim, à forma mais lucrativa: aquela que captura o máximo de externalidades positivas, minimiza os custos de transação e a produção de externalidades negativas, ou seja, é a chamada empresa enxuta com custo marginal zero, ou melhor ainda, a empresa nuvem. Nesse contexto, o contrato empregatício encontra-se "seriamente abalado", tanto em seu caráter forfait, quanto na natureza do vínculo de subordinação que liga o trabalhador dependente a um empregador, cuja identidade torna-se fluida, volátil e cambiante. Os componentes – chave desde novo sistema repousam no modo fluido pelo qual o dinheiro e o capital fixo movem-se pelo globo, alterando a paisagem local, as relações e a vida das pessoas que trabalham para viver.* Op. Cit, p. 89.

programas sociais (tais como as ideias do Estado Social), onerando para toda a sociedade e até trataremos da renda mensal universal, no próximo capítulo.

Nas relações de parcerias em que há a ideia de independência das partes para a formação da relação contratual, existe, inegavelmente, senso de liberdade e flexibilidade na atuação da política remuneratória[74].

No caso das plataformas digitais, verifica-se que elas conduzem, de forma exclusiva, toda a política de pagamentos, inclusive, com a oferta de prêmios.

Mais uma vez, surge o questionamento: que parceria é essa em que não se negocia entre as partes interessadas a taxa a ser transferida automaticamente para as plataformas digitais?

Ressalte-se que é a própria plataforma que remunera diretamente o trabalhador, tendo, assim, por meio dos sistemas informáticos controle de todo o tempo on-line do obreiro na execução de suas atividades.

O usuário do serviço (do qual chama-se, no presente trabalho, de consumidor) não tem nenhuma relação pecuniária direta ou indireta com o obreiro e a plataforma estabelece unilateralmente os valores remuneratórios e percentuais que exige para a execução do serviço.

Diante disso, BARBOSA JUNIOR (2010;23) explica:

> Uma nova maneira de remunerar o trabalho. Na economia em análise ocorre a eliminação da remuneração por tempo de trabalho, ou pelo tempo disponível, desaparecendo os chamados "tempos mortos". Nos chamados "concertos" ou "micro concertos", o valor do trabalho é reduzido a apenas aos minutos exatos pelos quais durou o desempenho da tarefa ou do serviço contratado. É um trabalho atacado, onde não há salários anuais, pagamentos para preparação ou pesquisa, apenas havendo recompensa pelos momentos produtivos de forma precisa. Além de haver desmantelamento de salários em micro pagamentos, há uma verdadeira licitação para diferentes empregos, uma corrida para o fundo, tendo criado muitas das plataformas baseadas na web o equivalente a leilões de trabalho onde as ofertas mais baixas ganham.

[74]CAVALCANTI acentua sobre a temática*: A ausência de liberdade está assente na dependência. Para Thomas Jefferson, o indivíduo que depende de outrem para viver é apenas nominalmente livre, pois a dependência "gera subserviência e venalidade, sufoca o germe da virtude e prepara instrumentos adequados aos desígnios da ambição". Liberdade sem independência é uma liberdade subvertida. A ausência de liberdade está assente, ademais, no estado de domínio. Um domínio sobre o corpo, sobre a mente, sobre o tempo de vida do trabalhador. Um domínio que, consoante será analisado mais à frente, causa moléstias a ele. A ausência de liberdade está presente, enfim, na negação de sua dimensão positiva: a capacidade do indivíduo de se tornar alguém cujas ações correspondem às opiniões e vontade próprias, e não aos interesses de outras pessoas).* Op. Cit, p. 49.

Em idêntica linha de raciocínio, identificam-se situações que descaracterizam a parceria, configurando-se como relação de emprego quando as plataformas determinam que pode ou não trabalhar, com o controle para punir os obreiros, bem como possuindo critérios específicos e obscuros sobre a contratação e demissão.

Observam-se, ainda, a delimitação do que pode ou não ser realizado no âmbito das atividades, com os respectivos prazos para a execução dos serviços, o estabelecimento de modo unilateral dos valores que devem ser pagos, mediante a expedição de comandos sobre a assiduidade e disponibilidade ao público consumidor quando forem chamados.

Por sua vez, ainda, possuem o comando pleno dos algoritmos e dados inseridos, utilizando-se dessa prerrogativa para promover a dispensa a qualquer momento e sem necessidade de justificativa, sem qualquer espécie de aviso prévio, como um importante mecanismo de coerção e de disciplinamento da força de trabalho.

Diante disso, com a remuneração recebida e as propostas pré-elaboradas quando iniciado o cadastro, esses obreiros não podem ser considerados hipersustentadores e, com isso, não conseguem negociar diretamente com o detentor das plataformas digitais, muito embora o marketing publicitário afirme a ilusão de que negociam em pé de igualdade por serem parceiros.

Ledo engano[75]

A onerosidade paga aos obreiros é incontroversa, restando dúvidas razoáveis acerca de serem justas e consentâneas com os riscos do empreendimento.

Por exemplo, nos últimos anos, motivada pela alta do dólar e dos preços dos barris de petróleo da guerra bélica Rússia x Ucrânia, a partir de fevereiro de 2022, houve aumento considerável do preço dos combustíveis, afetando de forma negativa o labor dos uberizados motoristas.

Em especial, tal situação gerou impactos nos custos da manutenção das atividades dos trabalhadores nas plataformas digitais seja no transporte de pessoas quanto de mercadorias,

[75]CAVALCANTI ao tratar sobre esse "ledo engano" mencionado no texto, aduziu: *As percepções são programadas, induzidas, condicionadas. E essa ideologia é tão forte a ponto de tornar, em algumas línguas, a palavra "patrão" sinônimo de amizade, intimidade, camaradagem. Aquele que explora, oprime e despreza converte-se em companheiro cordial e afetuoso. A mesma artimanha ocorre com a utilização da expressão "colaborador" para designar o empregado. Segundo Cássio Casagrande, esse uso não é aleatório ou acidental. Para ele, as palavras têm sentido e o discurso linguístico nunca é neutro, pois guarda uma ideologia. A preferência por "colaborador"desvela uma rejeição proposital à designação "empregado", "voz passiva do verbo empregar, ou seja, aquele que é usado, submetido em sua vontade por outrem. Em sua opinião, apesar de as palavras não alterarem a natureza das coisas, a intenção é muito clara: "Disfarçar ou suavizar a condição de subordinação e exploração", tendo evidente caráter alienante.* Op. Cit, p. 51.

como as refeições pelo *delivery.*[73]

Sabe-se que os Estados vêm proporcionando auxílios e subvenções de combustíveis, mas se mostra insuficiente na prática trabalhista, razão pela qual se questiona a ausência de responsabilização pelas empresas de plataformas digitais[74].

Ocorre que, principalmente, quando do aumento exponencial dos combustíveis, atingindo a remuneração dos obreiros, algumas plataformas resolveram auxiliar com valores remuneratórios[75].

Ainda se destaque que essa medida das plataformas digitais não foram benevolências destas.

Na verdade, foi a adoção de uma medida necessária capitalista de sobrevivência para evitar a saída maciça de trabalhadores motoristas que se insurgiram com as altas de preços e que isso seria capaz de inviabilizar o desempenho da atividade, na medida em que estariam, na prática, "pagando para trabalhar".

Logo, as soluções dessas plataformas digitais se referem a uma retirada dos

[73]Aliás, no Brasil, outros efeitos econômicos antes desse conflito já estavam elevando o valor dos combustíveis. Esses preços aumentaram pelas adversidades da pandemia e pelo atual conflito de Rússia e Ucrânia, entre outros fatos mundiais. Com a guerra em território ucraniano, o preço do barril de petróleo tipo brent, negociado em Londres, bater a marca dos US$ 130 (centro e trinta dólares), repassando aos consumidores, dos quais se incluem o uberizado, o taxista, o motorista particular, o TVDE em Portugal etc, pois eles são os primeiros a sentir o impacto dos preços recordes dos combustíveis. No caso do Brasil, a UBER, por exemplo, no dia 01/04/2022 anunciou que vai lançar pacote de medidas voltadas a motoristas parceiros da empresa no Brasil com o objetivo de mitigar os custos adicionais gerados pela nova alta dos **combustíveis** implementada pela **Petrobras**. Entre essas iniciativas, tem-se o aumento nos ganhos e redução de custos, assim como um reajuste temporário no preço das viagens pelo aplicativo.

[74]No caso de Portugal, houve medida governamental bastante controvertida em outubro de 2021: lançou-se pacote de medidas de mitigação do aumento dos custos dos combustíveis, com destaque para a suspensão da taxa de carbono até, pelo menos, 30 de junho de 2022; a adoção de um mecanismo que impede o Estado de ter receita adicional de IVA com o aumento do preço dos combustíveis, sendo esse montante devolvido através do ISP (Imposto sobre Produtos Petrolíferos); e a devolução mensal, desde novembro, através do Autovoucher, do correspondente ao aumento dos combustíveis num depósito de 50 litros. O Autovoucher foi pago primeiramente por Portugal, para os não profissionais, a partir de novembro de 2021, implicando subsidiar diretamente os consumidores pelo aumento do preço dos combustíveis, em que o valor atual é de 20 euros mensais, mas já chegou a ser de apenas de cinco euros. Estes 20 euros correspondem hoje a uma subsidiação de 40 cêntimos por litro de gasolina ou de gasóleo num depósito de 50 litros. Este programa deverá se manter enquanto a situação do mercado dos combustíveis não estabilizar. No dia 12 de março de 2022, o governo português anunciou que haverá tratamento diferenciado para os motoristas profissionais em que os transportes de mercadorias até 3,5 toneladas e os TVDE terão apoio de 30 cêntimos por litro de combustível devido à escalada dos preços da energia. Mas anteriormente existia tal concessão, mas apenas de 10 cêntimos por litro de combustível).

[75] A Uber do Brasil anunciou aumento temporário de 6,5% no preço das corridas. Com a mesma concepção, a empresa 99 adotou mesma ideia da Uber, qual seja, declarou que vai aumentar o preço de suas viagens e a quantia repassada ao motorista. O acréscimo passou a valer em abril de 2021 em todas as cidades brasileiras onde atuam. Além disso, a empresa 99 divulgou que vai aumentar em 5% o ganho por quilômetro rodado do motorista. Afirma que está testando subsídios para acompanhar automaticamente as flutuações nos preços dos combustíveis. O reajuste será repassado integralmente aos colaboradores das multinacionais.

consumidores que arcarão com o aumento das tarifas[76]. Os motoristas de aplicativos também arcaram com as contas dessas intempéries, sendo uma "conta que não fecha matematicamente"[77]. Esse retrato, por exemplo, da remuneração do trabalhador uberizado é um dos aspectos mais importantes.

Antes, laborar de forma uberizada era uma promessa de ganho certo e sem chefia que controlasse horário. Porém, a remuneração não compensa tanta dedicação que, na prática, precisa ser exclusiva ou preferencial.

E por isso, as empresas de plataformas precisarão reinventar-se ou ceder parte dos seus lucros para os preços ficarem mais atrativos, sob pena da derrocada máxima do negócio.

Há, dessa feita, a ofensa ao patamar civilizatório mínimo através da ausência de uma remuneração digna e justa para garantir o seu sustento.

Discute-se o exercício do trabalho nesse cenário econômico inóspito, na qualidade de direitos humanos e a sua ofensa diante da alheação de responsabilização pelas plataformas digitais.

Assim, o empregador/ a empresa permanece numa situação confortável "acima do bem e do mal", pois não importa o que ocorra (até um movimento de guerra na Europa), os lucros serão mantidos.

Isso, na parceria pretendida pelas empresas, configura, desde logo, uma desigualdade entre as partes.

[76] Antes do episódio nefasto da guerra da Ucrânia, muitos obreiros brasileiros da uberização estavam cancelando diversas viagens haja vista que não compensariam financeiramente diante da alta dos preços dos combustíveis. Isso gerou insatisfação dos consumidores na UBER e nas outras plataformas, levando-se a uma discussão maior acerca do declínio dos serviços prestados, haja vista que os consumidores passaram a não acreditar nas propostas das plataformas, gerando prejuízos financeiros para estas. Dessa feita, foi preciso agir, mas não como um reconhecimento sério de que os obreiros estavam sendo injustiçados econômica e juridicamente, mas sim tendo em consideração os lucros que não estavam sendo contabilizados ao final. Os uberizados passaram a escolher quais corridas fariam para obter uma margem de lucro e não sair no prejuízo. Do outro lado, usuários reclamavam de cancelamentos e do longo tempo de espera para ter uma viagem aceita. Em decorrência das reclamações e da dificuldade de conseguir uma corrida, a Uber e a 99 anunciaram na época que aumentariam a tarifa repassada ao motorista. O fenômeno de corridas recusadas já acontece no Brasil desde o período da pandemia, ou seja, ano de 2020, em que nas redes sociais como o Facebook e grupos de Whatsapp e Telegram, há relatos de pessoas que contam estar com dificuldades para encontrar um motorista em apps como Uber e 99, os mais populares do país. Com a alta dos números de inflação no Brasil, o poder de compra dos brasileiros está cada vez mais reduzido. Nessa seara, o resultado desse cenário é que os motoristas de aplicativo têm trabalhado de 12 a 15 horas por dia para ter um lucro de no máximo até 30%.

[77]Assim como ocorreu no Brasil, as empresas de plataformas digitais resolveram, em Portugal, aumentar / reajustar os preços das tarifas em consequência do aumento do preço dos combustíveis. Além disso, ocorreram os mesmos problemas brasileiros da demandada dos trabalhadores das plataformas, bem como o aumento de viagens canceladas, o que também causou, no país, as reclamações dos utentes/consumidores. Como consequência dessas altas de preços ocorridos em Brasil e em Portugal, há o retorno dos táxis tradicionais e os consumidores deixando de fazer uso dos aplicativos).

Na visão de empresário, nos termos do sócio majoritário da empresa 99, concorrente direta da UBER no Brasil, em sua biografia sobre a criação de sua empresa, retrata exatamente a situação remuneratória dos trabalhadores no recorte específico de motoristas, senão vejamos com VERAS (2020;208):

> A Uber mudou o jogo. O dinheiro que antes terminava nos bolsos de 30 mil a 50 mil motoristas passou a ser dividido em 200 mil motoristas. Os taxistas nunca mais vão ganhar o mesmo de antes de surgir a modalidade de carro particular. Essa caixinha de Pandora se abriu e causou um bocado de sofrimento para eles. Acabou virando uma economia de mercado, em que muito mais gente participa e acaba aceitando uma remuneração menor. Afinal, trata-se de um serviço que não demanda um nível de qualificação extraordinário. Isso também está acontecendo em serviços nos quais a tecnologia democratiza o acesso e diminui as barreiras de entrada a quem quer participar.

Dessa feita, esse desequilíbrio gera a deterioração da ideia de empreendedorismo. Quebra-se nesse momento a ideia de ALTERIDADE ou da teoria do risco do empreendimento.

Prossegue VERAS (2020;208) ainda na abordagem da onerosidade:

> Ao se popularizar, a Uber acabou nivelando a renda de todos os motoristas por baixo, tanto dos taxistas já no mercado quanto dos novos motoristas de carro particular. Chegou a um nível tão ruim que acredito que em algum momento haverá reajuste. Muitos motoristas trabalharam de doze a catorze horas por dia, seis ou sete dias por semana, para tirar de um a três salários-mínimos. Isso é totalmente insustentável, e o motorista ainda se expôs a vários riscos. Ele tem que comprar ou alugar se ele ficar doente. Há vários estudos nos Estados Unidos que mostram que hoje um motorista de Uber, em várias cidades, ganha menos que a hora mínima paga pelo Walmart. Ele estaria melhor trabalhando na loja de departamentos que, historicamente é um dos empregos com remuneração no piso. Quando a Uber entrou no mercado não era assim. Havia bônus e complementação aos motoristas, além da tarifa básica. Com o tempo, a empresa foi retirando esses incentivos, deixando só a renda direta da operação. Para garantir a corrida, mais barata para o passageiro, espreme-se de todos os lados.

Passemos ao estudo do próximo pressuposto.

2.3 Não eventualidade ou habitualidade e problemas de concorrência

Para fins de caracterização da relação de emprego, é mister que as atividades sejam prestadas com habitualidade, constância, demonstrando um ânimo de continuidade. Alguns doutrinadores brasileiros fazem distinção conceitual entre não eventualidade e habitualidade[78].

A CLT, espécie de Código trabalhista brasileiro, faz menção à não eventualidade e na Lei Complementar n. 150/2005, que versa sobre o trabalho doméstico no Brasil, faz menção à habitualidade, reforçando, portanto, que a lei faz distinção entre as duas expressões.

No caso da habitualidade, é como se a lei exigisse uma determinada quantidade mínima de dias para trabalhar. A não eventualidade não possui tanto rigor acerca do quantitativo de dias necessários para caracterizar a relação de emprego.

Afinal de contas, seria incompatível estabelecer uma relação contratual entre as partes sem essa conotação da diluição pelo tempo, haja vista que o capitalismo exige segurança nas relações para poder mover sua máquina produtiva para o detentor do capital e, ainda, para o empregado que recebe a mais valia.

No caso das plataformas digitais que atendem demandas de usuários, é preciso que o nicho empresarial tenha controle do quantitativo dos seus "parceiros" disponíveis para tais finalidades.

Por isso que se um motorista de aplicativo desconecta-se por um largo tempo ou cancela determinado número de corridas, esse profissional é desligado da plataforma.

Considera-se que é uma mão de obra não disponível para a continuidade das funções.

A justificativa está na necessidade de movimentação constante da atividade

[78]É apenas um esclarecimento. No nosso trabalho, usaremos como expressões equivalentes. Isso porque se compreende que o uberizado que labora aos fins de semana ou feriados para complementação da renda de um outro emprego, bem como aquele que labora todos ou quase todos os dias da semana possui idêntico enquadramento de sua natureza jurídica. Na sentença de uma magistrada brasileira, Cissa de Almeida Biassoli, houve o reconhecimento do vínculo de emprego na UBER. Trechos dessa sentença foram mencionadas no livro da doutrinadora LEME: *Entendo que essa nova plataforma de trabalho criou uma situação diferente. O motorista se ativa quando faz a conexão no sistema. A partir desse momento, ele está submetido às regras da UBER. Não se trata de um trabalho pontual para atender uma demanda excepcional. A demanda é infinita pois a todo o momento o trabalhador pode se ativar. O trabalho está para ele o tempo todo disponível. É diferente quando a demanda de uma empresa é pontual e específica. Aqui ela é permanente, bastando o aceite o trabalhador. Diferente é aquela situação em que a demanda do empresário é pontual, como, por exemplo, no contrato intermitente. Ele é intermitente porque o empresário não precisa dele o tempo todo. No caso da UBER, ela quer que tenha uma massa de trabalhadores trabalhando. Inclusive, ela incentiva novos cadastramentos, premiando os motoristas que angariam mais motoristas. Para ela ter essa multidão podendo trabalhar a qualquer momento é interessante pois ela pulveriza sua atividade, evitando laços sólidos e permanentes, com o objetivo claro de não se comprometer com ninguém. No caso do autor, ele manteve, ainda que por breve período, trabalhando com certa constância, de modo que, sequer é possível questionar a não eventualidade.* Op. Cit, p. 120-121.

econômica, objeto do contrato entre as partes, e para atender de forma satisfatória o mercado consumerista.

Aliás, essa necessidade de continuidade na relação faz cair por terra a noção de parceria.

Explica-se: o comportamento da plataforma que visualiza o obreiro como parceiro é um equívoco quando impõe determinado tempo on-line e a margem do tempo de ficar offline. Passa-se a defender a ideia de exploração a si próprio, como menciona CAVALCANTI (2021; 169)[79].

Quando isso ocorre, existe a subordinação jurídica, pois o empregador, diretamente ou não, deixa evidente a quantidade mínima de horas que devem ser trabalhadas ou informa que sua remuneração será com base apenas no tempo líquido, sem poder de barganha pelo obreiro.

Verifica-se, de logo, que o obreiro encontra uma situação de vulnerabilidade e hipossuficiência.

A vulnerabilidade mencionada é, principalmente, de viés tecnológico, haja vista que as empresas de plataformas digitais possuem o acesso irrestrito e unilateral do registro histórico de geoposicionamento obtido pelo GPS (sistema de posicionamento global ou *Global Positioning System)*.

Essa não eventualidade se torna um elemento essencial na relação de trabalho, portanto. E não há ideia de autonomia, independência, "livre na organização do tempo", pois a plataforma já usa os mecanismos para manter o indivíduo, no máximo de tempo, trabalhando.

Esse "vício" de trabalhar que é embutido aos obreiros é consequência tanto das políticas de marketing, já abordadas, associada à ideia de técnicas de jogos de videogame.

Exige-se que o motorista acione com frequência o aplicativo da plataforma para a execução de corridas.

E a não eventualidade é a necessidade de ter que laborar cada vez mais com as consequências econômicas que o mundo vem enfrentando para poderem compensar os custos

[79] CAVALCANTI aborda com máximo detalhe o tema, a seguir: (…) *Sua natureza precária, em termos de jornada, remuneração, proteção etc., é fruto da racionalização econômica e da busca constante pela acumulação infinita, objetovos que fazem criar e recriar novas formas de trabalho. Tem como principais características, portanto, a instabilidade, a insegurança e a desproteção social. São várias as categorias contratuais associadas a esse perfil e que sugerem a ideia de trabalho instável, inseguro e mal remunerado: os terceirizados e subcontratados, os informais, os clandestinos, os temporários e sobretudo os "autoempregados", empreendedores que, além de explorados, assumem os riscos dos próprios negócios e de si mesmos. Eis aqui a mais nova metamorfose da exploração e dos maus – tratos ao trabalho humano, fruto do ultraliberalismo globalizado: a autoexploração.* Op. Cit, p. 167-169.

na prestação do serviço e conseguirem manter seu poder de compra.

Trata-se da mencionada “doutrina do choque”, já comentada, nas lições de CAVALCANTI (2021;151).

Outro aspecto que urge por relevância nesse tópico é a questão da concorrência desleal, inclusive, dimensionada na jurisprudência internacional: um dos grandes problemas enfrentados pela Uber, por exemplo, nos países europeus, despontando, como grave celeuma de ordem econômica.

Essa concorrência seria com os motoristas de táxis nos países e intenção de exterminar a mencionada profissão, na medida em que haveria, pelo menos, em relação às empresas que trabalham com o transporte de passageiros e mercadorias a substituição paulatina pelo transporte alternativo pelos motoristas uberizados.

Na verdade, há perspectiva de que essa transferência seja definitiva dos motoristas com o uso de veículos robotizados, sendo o fim, num futuro não tão distante, da profissão de motoristas.

Em suma, as cortes europeias, como a França e Alemanha, à guiza de exemplos, destacam que os baixos preços dos serviços fornecidos pelas empresas de plataformas digitais caracterizam a concorrência desleal com as relações de trabalho já existentes, como os taxistas que possuem licença do Estado para trabalho, conforme será especificado no último capítulo.

Com isso, percebe-se a consequência econômica que pode causar no país inserido.

2.4 Ser pessoa física?

O Brasil possui como um dos pressupostos essenciais de relação de emprego: a necessidade de se tratar de pessoa física ou pessoa natural.

Situação similar ocorre no âmbito do art. 11 do Código de Trabalho português que faz alusão ao contrato de trabalho “pelo qual uma pessoa singular se obriga”.

Porém, essa premissa deve ser vista com máxima cautela. Isso porque, muitas vezes, o empregado é obrigado pela empresa para se configurar juridicamente como uma pessoa jurídica quando, na realidade, mantém as atividades de empregado, pessoa natural[90].

[90]No Brasil, esse fenômeno se chama pejotização. Induzir ou exigir que um trabalhador se transforme em pessoa jurídica para fraudar a legislação protetiva recebe a nomenclatura de pejotização e simula, portanto, situação diversa do que realmente seja: uma relação de emprego. O Supremo Tribunal Federal tem entendimento atual

Nesse ponto, a uberização deve ser analisada, pois há um importante questionamento: pode o ordenamento jurídico exigir que o obreiro de plataforma digital trabalhe mediante a formalização de uma pessoa jurídica, mesmo que de caráter mais rudimentar?

Defende-se que ser pessoa física é ser o agente mais frágil da configuração de qualquer relação de emprego, especialmente, a do uberizado.

Isso porque podem ser inventados ou utilizados mecanismos de falseamento da realidade e isso não pode ser tolerado pelo direito. O Poder Judiciário tem o importante papel para apurar estas formas de simulação que podem, paulatinamente, ser mais sofisticadas.

Aliás, compreende-se que ao exigir que um empregado se apresente na realidade fenomênica como uma pessoa jurídica, uma forma de sustentar para o próprio agente que ele é empreendedor e, portanto, um não empregado, cria a ilusão de inexistir relação de emprego, dificultando a análise da casuística pelo Judiciário.

Com a imposição de se constituir uma pessoa jurídica para conseguir ser uberizado, tem-se um instrumento tortuoso utilizado pelas plataformas para evitar ou dificultar a identificação da real natureza da relação jurídica entre as partes.

E, por isso, ser pessoa física deve ser visto sob a seguinte ótica: houve uma imposição legal ou contratual para a formalização de pessoa jurídica?

Sendo a resposta afirmativa, deve ser sopesado se os demais requisitos da relação de emprego estão caracterizados para confirmação desta.

Nessa visão, destaca-se MOREIRA (2021; 72):

> Ora, perante esta situação, trata-se de um negócio simulado mas não pode deixar de entender-se como uma "simulação negocial um tanto sui generis", pois o trabalhador participa no acordo mas muitas vezes por imposição da contraparte e, também porque na maior parte dos casos o maior afetado por essa situação vir a ser exatamente o trabalhador. Perante esta situação tem de recordar-se que "Os contratos são o que são, não o que as partes dizem que são" e, por isso, independentemente do nomen juris que as partes deem ao contrato que celebram, se se tratar de um verdadeiro contrato de trabalho é assim que tem de ser qualificado. O que revelará sempre é a vontade real das

favorável à pejotização diante dos julgamentos relacionados Recurso Extraordinário (RE) 958252 e a Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental (ADPF) 324, reconhece a validade de outras formas de relação de trabalho que não a relação de emprego regida pela CLT. Assim, a conclusão adotada pela Justiça do Trabalho contrariou esse entendimento. Em casos semelhantes envolvendo a chamada pejotização, a Primeira Turma do Supremo Tribunal Federal tem decidido no mesmo sentido. O julgamento ocorreu em 2023. A pejotização se refere, no Brasil, por meio da Lei n. 11.196/05, no qual seu artigo 129 permitiu a contratação do profissional liberal "PJ" para os serviços intelectuais, científicos, artísticos e culturais. O instituto é desvirtuado, no Brasil, em muitas ocasiões, para fins de mascarar a autêntica relação de emprego.

> partes, pois o que o Direito do Trabalho assume é aquilo que as partes fazem e não o que elas dizem, porque o que fazem ao longo da relação mostra sua vontade real, ou seja, demonstra com fidelidade aquilo que elas querem. Além de que, aquilo que elas dizem ou escrevem é, quase sempre, o que uma delas diz ou escreve, limitando-se a outra a aceitar e subscrever.

Por derradeiro, destaque-se que o artigo 12-A do Código de Trabalho Português traz a presunção relativa da existência de labor na relação travada.

O intuito é proteger o trabalhador, a parte mais vulnerável da relação, em uma presunção que o favorece na primeira análise, apesar de ser de natureza *juris tantum*.

Sendo assim, nesse contexto, ainda cita-se o artigo 9 da Consolidação das Leis do Trabalho[91] do Brasil que coíbe qualquer meio de simulação que visa evitar a relação de emprego e o usufruto dos direitos previstos.

2.4.1 O uberizado no Código de Trabalho de Portugal e na Lei n.º 45/2018, de 10 de agosto

Após analisar alguns dos pressupostos da relação de emprego, importante trazer o contraponto do conceito de contrato de trabalho no ordenamento português e a inclusão do art. 12 – A pela Lei 12/2023, de 03 de abril.

Assim, o contrato de trabalho é definido como "aquele pelo qual uma pessoa singular se obriga, mediante retribuição, a prestar sua actividade a outra ou outras pessoas, no âmbito de organização e sob a autoridade destas".

O Código de Trabalho português fez uma opção pela expressão "presunção de contrato de trabalho" (art. 12) e "presunção de contrato de trabalho no âmbito da plataforma digital (art. 12 – A).

Em ambas as situações, o legislador fez a opção de que a acumulação de algumas das situações expostas (sem a obrigatoriedade de todos os pressupostos) geraria a situação de um contrato de trabalho.

Entre essas características, observa-se a presença seja da onerosidade como da subordinação jurídica, principalmente, quando faz alusão no art. 12, 1, c) "o prestador de actividade observe horas de início e de termo da prestação, determinadas pelo beneficiário da

[91]Dispõe a CLT: Art. 9º. Serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na presente Consolidação.

mesma".

Inclusive, há a previsão de penalidades que aumentam em caso de reincidência (sanções acessórias) quando ocorrem fraudes consumadas ou tentativas para desconfigurar o contrato de trabalho e transformá-la indevidamente numa relação autônoma.

Isso, por exemplo, é considerada uma contra ordenação muito grave imputável ao empregador (art. 12,2 e art. 12 A, 10).

Observa-se, dessa feita, a aplicação do princípio da proteção do trabalhador em relação ao comportamento do empregador como reflexo de uma preocupação tutelar do Estado. Inclusive, o art. 12, item 2 menciona: "que possa causar prejuízo ao trabalhador ou ao Estado".

No art. 12-A do CT, o legislador optou por tratar do labor no âmbito da plataforma digital, encontrando críticas na doutrina lusa e em diferentes setores, sinalizando que o disposto nesse novel dispositivo levará em consideração todas as diretrizes narradas no art. 12 originalmente.

É com base nas características que passamos a tratar no presente estudo, tecendo as críticas acadêmicas respectivas.

Antes, destaca-se que apesar da redação do art. 12 A do CT, houve um avanço legislativo para regulamentar uma matéria necessária e que até então encontrava uma atuação tímida da Lei do TVDE (Lei n.º 45/2018, de 10 de agosto).

Se fizermos um comparativo com o ordenamento brasileiro, nota-se que não houve sequer essa tentativa, gerando mais insegurança jurídica. Assim, nesse aspecto, Portugal avançou na discussão e na legislação.

Diante disso, a postura do legislador português, nesse contexto, pode ser considerada mais positiva e de vanguarda, muito embora a realidade do labor do uberizado não seja atividade recente.

Isso porque, com essa presunção, propiciará aos obreiros todo o arcabouço de direitos que se defende no presente estudo: proteção e cobertura em matéria de acidentes de trabalho, cessação do contrato, proibição do despedimento sem justa causa, remuneração mínima, férias, limites do período normal de trabalho, igualdade e não discriminação, entre outros.

Observa-se na redação do art. 12 – A a aplicação do princípio da primazia da realidade sobre a forma, razão pela qual a presunção se perfaz independentemente do rótulo que se

denomine (item 3) e, ainda, do princípio da proteção ou *in dubio pro operario.*

Nos termos do legislador, presume-se o contrato de trabalho entre as partes, sendo ônus probatório da plataforma em demonstrar que a situação no caso em comento seja autônoma, sem configuração da subordinação (item 4).

Caminhou bem o legislador nesse tocante, pois encarregou quem tem o poderio econômico e de gestão – as plataformas – da tarefa de desfazer a presunção *juris tantum*.

Devem as plataformas, portanto, desconfigurar a presunção mediante a descaracterização da subordinação jurídica, bem como pode usar como meio de prova os termos do item 5, especificamente, que a atividade seja "prestada perante pessoa singular ou coletiva que atue como intermediário da plataforma digital para disponibilizar os serviços através dos respectivos trabalhadores".

E outro avanço ocorre na previsão da consagração da responsabilidade solidária, nos exatos termos do art. 12 – A, item 08, principalmente "*pelos créditos do trabalhador emergentes de contrato de trabalho, ou da sua violação ou cessação, celebrado entre o trabalhador e a pessoa singular ou coletiva que atue como intermediário da plataforma digital*".

Inclusive, o legislador conceitua, por força legal e isso tem um aspecto otimista em relação à segurança jurídica, ao expor:

> Art. 12 A (…)
> (…)
> 2 – Para efeitos do número anterior, entende-se por plataforma digital a pessoa coletiva que presta ou disponibiliza serviços à distância, através de meios eletrónicos, nomeadamente sítio da Internet ou aplicação informática, a pedido de utilizadores e que envolvem, como componente necessária e essencial, a organização de trabalho prestado por indivíduos a troco de pagamento, independentemente de esse trabalho ser prestado em linha ou numa localização determinada, sob termos e condições de um modelo de negócio e uma marca próprios.

Após esse aspecto, observa-se, no âmbito do art. 12 – A, as características para a presunção do trabalho nas plataformas digitais:

a) A plataforma fixa a retribuição para o trabalho, estabelecendo os limites máximos e mínimos: no caso das plataformas. não há negociação dos valores das tarifas, obrigando-se o obreiro a aceitar os termos dos valores. Permaneceu a ideia de contrato de adesão.

Esse requisito se mostra preenchido, pois há a fixação prévia e tabelada dos percentuais que são devidos aos obreiros.

Essa retribuição não é fixa em termos de valores, oscilando em razão da produtividade desempenhada pelos trabalhadores que, por sua vez, precisa de alto rendimento para perfazer um salário satisfatório, pois até os critérios de fixação das tarifas não são transparentes.

b) A plataforma exerce o poder de direção e determina regras específicas quanto à forma de apresentação e conduta a ser usada pelo utilizador do serviço ou prestador da atividade: na uberização, realmente é a plataforma quem dita as regras de atuação, bem como realiza a intercomunicação das rotas a serem seguidas mediante a solicitação dos clientes.

c) A plataforma controla e supervisiona a prestação da atividade ou verifica a qualidade da atividade prestada: nesse ponto, também se observa que o poder se concentra junto com as plataformas digitais que, por sua vez, apresentam as regras a serem seguidas pelos trabalhadores, sem possibilidade de negociação. Estes, praticamente, não possuem autonomia para fins de direcionar a realização das atividades.

d) A plataforma restringe a autonomia do prestador quanto à organização, como a escolha do horário ou dos períodos de ausência, "à possibilidade de aceitar ou recusar tarefas, à utilização de subcontratados ou substitutos". Nesse caso, esse requisito deve ser analisado com parcimônia. Isso porque há uma falsa liberdade do obreiro ao apontar sua jornada. Porém, de acordo com os valores das tarifas remuneratórias, os obreiros são praticamente obrigados a executarem sua jornada no maior prazo possível, ficando à disposição da plataforma. Nesse aspecto, nota-se que os trabalhadores para auferirem uma renda digna se submetem a uma jornada longa e exaustiva. Diante disso, um controle da plataforma que sabe exatamente quanto o obreiro está on-line ou *offline* e, principalmente, que ele precisa estar logado para auferir valores.

e) A plataforma exerce poderes laborais sobre o prestador da atividade, como poder disciplinar, "incluindo a exclusão de futuras atividades na plataforma através da desativação da conta". Também se observa a atuação das plataformas, pois, realmente, possuem o poder de sancionar os trabalhadores quando estes ficam por muito tempo *offline* ou se recusam a atender as demandas que são direcionadas. Além disso, os clientes/consumidores são agentes importantes no exercício do poder sancionatório, pois a partir dessas avaliações, o trabalhador pode continuar ou ser desligado da plataforma.

f) Os equipamentos e instrumentos de trabalho pertencem à plataforma ou "são por estes explorados através do contrato de locação".

Nesse azo, não há configuração dessa característica, pois, em regra, os trabalhadores utilizam seus veículos para o desempenho das atividades ou alugam às suas expensas.

Porém, pelo *caput* do art. 12 A, item 1, é necessário apenas preencher algumas das características e não, a sua integralidade e, sendo assim, isso não prejudica na caracterização do contrato de emprego.

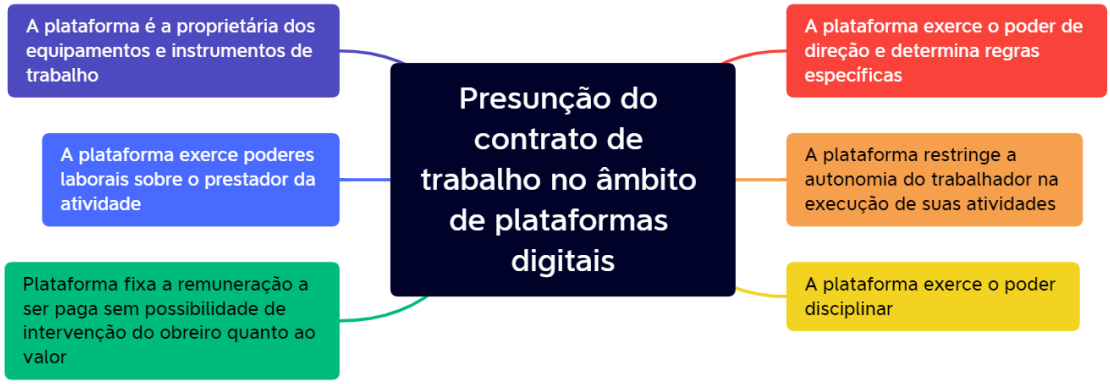
Uma das críticas do art. 12 – A está no fato de que a sua elaboração surgiu a partir da noção clássica de subordinação jurídica, representando um retrocesso para a uberização que é forma nova de prestar trabalho.

Assim, já se observa nesse viés crítico, a inadequação da presunção de relação de emprego para enfrentar os problemas emergentes das novas formas de trabalhar através de plataformas digitais, como a característica da propriedade dos equipamentos e instrumentos de trabalho, a existência de um horário de trabalho determinado pelo beneficiário da atividade e o pagamento de uma retribuição certa.

Em suma, o dispositivo legal confere primazia a que o reconhecimento da existência de contrato de trabalho ocorra com a própria plataforma, representando uma solução mais simplificada na resolução do impasse, ocasião em que se torna mais facilitado para configurar um contrato de trabalho.

Para melhor compreensão, passa-se ao seguinte:

Título: Art. 12 A do Código de Trabalho português



Há um avanço considerável na expressa vedação à discriminação dos obreiros, bem como na utilização de critérios para os algoritmos à berlinda da transparência (item 7).

E, ainda, quando reconhece a situação de contrato de trabalho mediante a presunção, "cabendo ao Tribunal determinar quem é a entidade empregadora" (item 6).

Todavia, não houve consenso na aprovação do referido dispositivo, na medida em que as empresas de plataformas aduzem que essa medida fechará postos de trabalho, pois onerará demasiadamente os encargos para manter os trabalhadores ativos.

Por sua vez, os intermediários alegam que o legislador está impondo um formato tradicional de trabalho que não é de interesse mais dos trabalhadores que se reportaram para a uberização como forma de escaparem de jornadas fixas, buscando, portanto, a flexibilidade da jornada.

As plataformas estarão interessadas apenas nas pessoas coletivas de maior monta que possuem mais veículos à sua disposição em detrimento daquelas que possuem apenas três ou quatro veículos, pelo peso que terão na inversão do ônus da prova para desconfigurar a presunção do contrato de trabalho.

Ou seja, percebe-se uma clara inversão de valores.

Anteriormente, a humanidade lutou com bravura para conseguir direitos sociais mínimos como salário digno e jornada limitada ao razoável, direito às férias, garantia provisória em casos acidentários etc.

Atualmente, a discussão da própria classe obreira é que não se estendam referidos direitos, pois passa-se a considerar apenas do ponto de vista econômico da renda auferida mensalmente, sem se olvidar que outros aspectos circundam a remuneração.

Nesse azo, percebe-se que as críticas realizadas pelas plataformas possuem apenas o ponto de vista econômico relacionado ao impacto não lucrativo que terão, olvidando-se, por completo, dos aspectos sociais das medidas.

Diante disso, o legislador teve como escopo a proteção social que, a seu ver, antecipa-se à questão econômica e, nessa visão, é salutar o advento do art. 12 – A do CTP para tratar dos uberizados, até porque surge como resposta aos termos da Agenda do Trabalho Digno[92].

[92]A Agenda do Trabalho Digno e de Valorização dos Jovens no Mercado de Trabalho foi publicada em dia 3 de abril de 2023 e entrou em vigor no dia 1 de maio. Trata-se de um conjunto de 70 medidas que transpõe para a legislação portuguesa as diretivas da União Europeia e do Parlamento Europeu. Estas novas medidas, contidas no decreto Lei n.º 13/2023, trazem várias alterações ao atual Código do Trabalho e são aplicadas a vários níveis.

Na verdade, deve-se buscar a conciliação da remissão da lei 45/2018, de 10 de agosto, para o art. 12.º do CT com o atual art. 12.º A. A referida lei foi retificada e republicada pela Declaração de Retificação n.º 25-A/2018, de 10 de agosto.

Como analisado, sustentou-se no Código do trabalho a ideia de presunção. Isto significa, portanto, que a Lei 45/2018, de 10 de agosto, terá de ser alterada em vários aspectos.

Destaca-se que a aludida legislação não tem natureza laboral e seu escopo é estabelecer o regime jurídico da atividade de transporte individual e remunerado de passageiros em veículos descaracterizados a partir de plataforma eletrónica que organizam e disponibilizam aos interessados a modalidade de transporte.

O escopo dessa lei também é restritivo, na medida do que disposto no art. 1o:

> 3 A presente lei não se aplica a plataformas eletrónicas que sejam somente agregadoras de serviços e que não definam os termos e condições de um modelo de negócio próprio.
>
> 4 São também excluídas do âmbito de aplicação da presente lei as atividades de partilha de veículos sem fim lucrativo (carpooling) e o aluguer de veículo sem condutor de curta duração com características de partilha (carsharing), organizadas ou não mediante plataformas eletrónicas.

Discute-se, por exemplo, sobre a permanência da figura do intermediário: persiste ou desaparecerá por inteiro?

Esse intermediário previsto originariamente na Lei 45/2018 é tratado da seguinte forma, no art. 2: *A atividade de operador de TVDE é exercida em território português pelas pessoas coletivas que efetuem transporte individual remunerado de passageiros, nos termos e condições previstos na presente lei.*

Mais a frente, no caso do TVDE contratar pessoas naturais para realização de atividades no seu veículo, considera-se como contrato de trabalho entre o motorista e o TVDE, excluindo as plataformas de responsabilização, conforme se observa no art. 10:

> 10 Ao vínculo jurídico estabelecido entre o operador de TVDE e o motorista afeto à atividade, titulado por contrato escrito assinado pelas partes, e independentemente da denominação que as partes tenham

As mudanças no Código do Trabalho Português foram influenciadas por estas medidas. A Agenda do Trabalho Digno foi fruto de um longo trabalho, que começou em 2020 e teve várias propostas.

> adotado no contrato, é aplicável o disposto no artigo 12.º do Código do Trabalho.
>
> 11 Para os efeitos do disposto no número anterior, aplicando-se o artigo 12.º do Código do Trabalho, considera-se que os equipamentos e instrumentos de trabalho são todos os que sejam pertencentes ao beneficiário ou por ele explorados por aluguer ou qualquer outra modalidade de locação.
>
> 12 Sem prejuízo da aplicação das demais legislações vigentes, ao motorista vinculado por contrato de trabalho é aplicável o regime de organização do tempo de trabalho das pessoas que exercem atividades móveis de transporte rodoviário previsto no Decreto-Lei n.º 237/2007, de 19 de junho, e ao motorista independente, o regime de organização do tempo de trabalho previsto no Decreto-Lei n.º 117/2012, de 5 de junho.

Diante disso, resta-nos compreender que a figura do intermediário não desaparece totalmente, mas apenas persiste na modalidade subsidiária e como uma forma de a plataforma tentar ilidir a presunção. E, nesse caso, caberá ao tribunal determinar quem é a entidade empregadora.

Sobre a pejotização desses motoristas, GAIA (2022;05) traz importante comentário em sua obra:

> Além de reflexos na seara econômica, já que a redução de custos empresariais com a mão de obra trouxe vantagens na competição no mercado consumidor, a utilização de motoristas pessoas físicas ou naturais autônomas ou por meio de pessoas jurídicas interpostas – fenômeno esse denominado de “pejotização” - para a prestação de serviços de transporte de passageiros por intermédio de aplicativos para smartphones e tablets, reduziu dos trabalhadores direitos garantidos a partir de batalhas históricas, inserindo-os em situação de vulnerabilidade social.

Até porque, na análise pormenorizada do art. 12 – A do CTP, existe a previsão de que "a plataforma digital pode, igualmente, invocar que a atividade é prestada perante pessoa singular ou coletiva que atue como intermediário da plataforma digital" e, nestas situações, aplica-se a presunção de contrato, "cabendo ao tribunal determinar quem é a entidade empregadora".

O objetivo da alteração foi criar um elo legal entre os motoristas e as plataformas, vedando-se qualquer prática discriminatória.

Dessa feita, mantém-se a legislação do TVDE que, por sua vez, urge por novas

alterações para fins de compatibilização com o art. 12-A do CTP que já está em vigor desde maio de 2023.

Caberá à Autoridade para as Condições do Trabalho (ACT) fiscalizar o cumprimento da nova lei, que terá de fazer uma campanha de fiscalização extraordinária no setor das plataformas digitais.

Ainda é possível compreender que o TVDE português seria uma forma de pejotização numa postura de legalizar a precarização do trabalho no país.

2.5 A concepção de subordinação jurídica no Direito do Trabalho

O conceito de subordinação jurídica, a depender do país, pode estar prevista em ordenamento jurídico ou ser tratado pela doutrina e pela jurisprudência.

A organização conceitual da ideia de subordinação está relacionada com as noções seja de auto-organização ou autoexecução dos serviços. CASTILHO (2021; 133) manifestou:

> A noção do conceito de subordinação jurídica é um termo aberto, que evolui a todo tempo, com e como a sociedade pós – moderna, líquida e contemporânea, marcada por relações pessoais e jurídicas em constante transformação.
> A subordinação jurídica é o estado em que se encontra o trabalhador, aguardando ou executando ordens e se revela por meio de fatos do mundo real que se encaixam na hipótese de incidência legal, tornando-se fatos – jurídicos, daí porque não é um pressuposto da relação de emprego, mas sua consequência.

Significa, essencialmente, que o empregador controla todas as formas de produção econômica, cabendo ao obreiro se submeter às condições, criando um estado de dependência ou obediência, com a hierarquização das relações mediante as ideias de comando e de inferioridade, buscando satisfazer os interesses do empregador.

Essa subordinação se baseia em três matrizes: direção do trabalho, organização da empresa e punição do empregador. Assim, há três poderes em rota:

Poderes do empregador

Poder de organização

Poder de controle
Poder punitivo/sancionatório

Obviamente que, em situações pontuais ou em casos concretos, pode existir uma negociação de algumas das condições laborais. Porém, a palavra preponderante é do empregador, proprietário da atividade produtiva.

Diante disso, tem-se:

Título: Subordinação jurídica

Por isso, a subordinação é o elemento diametralmente oposto à autonomia que difere as naturezas jurídicas das relações.

No caso da subordinação, não se permite que o empregado tenha a perspectiva de atender ou não ao chamado, diferente da autonomia, existindo, por parte do empregado, uma dependência aos critérios estabelecidos pelo empregador.

Excepcionalmente, podem existir outros indicativos que demonstram a subordinação como a fixação da jornada, o pagamento do salário – hora, métodos produtivos, setor de labor etc e precisam de análise na conjuntura do serviço desempenhado.

Diante disso, cita-se ZIPPERER (2019; 106):

> Até os anos 70, quando vigia ainda o modelo industrial, o critério de subordinação ou dependência mais aceito pela doutrina era a dependência hierárquica, segundo o qual a atividade do empregado constituiria em deixar-se guiar ou dirigir "de modo que suas energias convoladas no contrato, quase sempre indeterminadamente, sejam conduzidas, caso a caso, segundo os fins desejados pelo empregador.
> As relações de trabalho eram padronizadas, o operário trabalhava dentro da fábrica sobre a direção do empregador que lhe dava ordens, vigiava seu comportamento, podendo, eventualmente, puni-lo. Esse tipo de relação de trabalho, sempre presencial e próxima, era o objeto

> de proteção do Direito do Trabalho e com base nela, construiu-se o conceito de trabalho subordinado.

Existem algumas classificações relacionadas à subordinação, mas considerando a integração nos fins e objetivos do empreendimento. Destaca-se, assim, a subordinação objetiva e estrutural.

No caso da espécie objetiva, nota-se que existe a imposição por hierarquia. E a subordinação estrutural é mais participativa na atuação do empregado na esfera produtiva. São os novos formatos que surgem nas relações modernas.

Além disso, fenômenos como esse estão ficando mais refinados na estrutura produtiva, muitas vezes, na tentativa de simular uma relação civil ou comercial.

Tradicionalmente, existe a figura presencial do chefe que demanda as ordens a serem cumpridas e, com isso, a subordinação é perceptível, exteriorizada por uma hierarquia, típico de sociedade do controle. Tratava-se, como já visto, do formato PIRAMIDAL.

Hodiernamente, há um avanço no enfrentamento da subordinação que passaremos a tratar na sequência, partindo-se da presunção de que, na uberização, verifica-se em um estilo mais sofisticado.

No caso da subordinação estrutural, o obreiro está inserido na dinâmica laboral mesmo que não receba ordens diretas do seu empregador, caminhando-se, a passos largos, para a subordinação algorítmica ou panóptica.

A subordinação classificada no âmbito moral não teve grande respaldo pela separação sistemática e hermenêutica da moral e do direito, bem como da filosofia e da ética no sentido de elaborar conceitos jurídicos.

Nesta direção, critica CATHARINO (1982; 200):

> Em definitivo, sendo a obrigação do empregado personalíssima, tem ela conteúdo ético, como qualquer outra, variando apenas de grau. Mas desse fato deduzir-se que o contrato de emprego caracteriza-se pela dependência moral do empregado ao empregador, moralmente subordinante, o exagero é desmedido e insustentável. (...) Assim, a dependência moral, bastante relativa, é efeito e não causa, e não qualifica contrato algum.

Destaca-se, ainda, o conceito e extensão de subordinação social.

Consiste na concepção de que existe relação de emprego subordinada quando se criar,

para o trabalhador, ao mesmo tempo, uma situação de dependência econômica e hierárquica ou, excepcionalmente, apenas econômica ou hierárquica.

Pode-se, ainda, realizar uma distinção conceitual e classificatória do próprio conceito de subordinação: objetiva e subjetiva.

No primeiro caso, entende-se a subordinação pelo prisma da direção e fiscalização, do poder de mando do empregador e dever de obediência do empregado. Ou seja, observa-se na integração da atividade do trabalhador na organização da empresa mediante um vínculo contratualmente estabelecido

Na segunda acepção, observa-se a pessoa do empregado e deve ser identificada a partir do poder de direção sobre a sua pessoa.

Em suma, a subordinação estava presente quando o empregado estivesse em posição social inferior ao empregador, por ser este o titular do empreendimento.

Por mais adversas que sejam as relações dos trabalhadores por aplicativos, não se coaduna com a ideia de que haveria a caracterização desse tipo de subordinação.

Não merece acolhida nos ordenamentos jurídicos, senão vejamos:

Subordinação objetiva x subjetiva

Subordinação objetiva	Subordinação Subjetiva
Poder diretivo identificado na direção e fiscalização, do poder de mando do empregador e dever de obediência do empregado A ATIVIDADE	O poder de direção da pessoa do trabalhador O TRABALHADOR

Sob esse azo, a análise do labor entre as partes aqui discutidas estão na margem da subordinação econômica, tecnológica e jurídica. E se torna importante delinear a evolução do conceito para alcançar as sutilezas do trabalhado plataformizado.

2.5.1 Subordinação e o Uberizado controlado

A subordinação jurídica extrapola a mera ideia de subordinação tecnológica, econômica e pessoal.

Afinal, a subordinação tecnológica não é inerente à relação entre as partes, muito embora, seja o caso do tema tratado, pois, de fato, é a empresa de plataforma digital que detém todos os meios e saberes tecnológicos para propiciar a intermediação e o controle.

No caso da subordinação tecnológica (que também pode ser denominada de técnica), tem-se que, em regra, o empregador domina os conhecimentos técnicos e científicos da produção, determina a forma, a qualidade, quantidade e o tempo de trabalho e submete o empregado ao seu jugo.

Caracteriza-se como relação de emprego aquele que está subordinado juridicamente a outrem. A matéria restou aplicada em capítulos pretéritos. Mas resta esboçar alguns comentários mais específicos à relação ao uberizado.

O primeiro deles é que existe controle, muito embora não seja perceptível ou exteriorizado nas formas tradicionais. Nesse sentido, destaque-se o pensamento crítico de CANT (2021;89):

> (…) A primeira coisa que me fazia agir como se fosse uma espécie de chefe de mim mesmo era o processo de encontrar o restaurante, apagar as lanternas, acorrentar a bicicleta, procurar a entrada certa, esperar meu pedido, colocá-lo na caixa térmica, ir para a rua de novo, desacorrentar a bicicleta e sair para entrega (…)

Assim, reside o problema concreto de que os obreiros estão, de certa forma, habituados a um modelo clássico/tradicional de controle e não percebem os comandos a que estão submetidos.

Quando se aborda o tema das novas formas de trabalho não se pode olvidar a concepção da sociedade de controle, ocasião em que existe novo formato de comando que se esconde na ideia de invisibilidade no ato de gestão.

Isso porque os algoritmos realizam as tarefas de monitoramento do trabalho, tanto no aspecto de como se trabalha, em que momento e quanto se alcança na produtividade.

Nessa sociedade de controle há a ideia falseada de liberdade e autonomia quando, no fim das contas, os movimentos laborativos são constantemente monitorados ao bel prazer da plataforma digital que, unilateralmente, estipula as metas de trabalho que lhe interessam em detrimento até da consciência do obreiro na execução das atividades.

Nesse formato de condução das atividades, o trabalho humano passa a ser tratado como mera mercadoria e os obreiros apenas como números nas operações algorítmicas.

O obreiro usuário precisa acessar o sistema de tecnologia criado e/ou organizado pela plataforma, sem qualquer possibilidade de ajuste ou negociação, aderindo ao que está posto desde logo.

Esse formato de subordinação não propicia, per se, a relação de emprego, porém, no caso vertente dessa dissertação, tem-se que é um elemento qualificador na relação de emprego delineada, pois fortalece o controle logístico e dos meios de produção por parte do empregador.

No mundo fenomênico e, aplicando-se a doutrina de direito do trabalho, tem-se que as plataformas exercem subordinação na medida em que são responsáveis pelas estratégias de captação e gestão da força de trabalho.

Por esse raciocínio hermenêutico, o trabalhador se transforma num objeto de labor controlado por operações no mundo digital. Nesse azo, segue a Tese n. 7 aprovada na 3a Jornada da Anamatra[93] em 2023:

> TESE 7 GERENCIAMENTO ALGORÍTMICO E SUBORDINAÇÃO
> I. Algoritmos são conjuntos de etapas de um processo em que o objetivo é a solução de um problema ou a execução de uma tarefa.
> II. O gerenciamento algorítmico, do ponto de vista da organização do trabalho, implica a transferência da Administração da mão de obra para os algoritmos.
> III. Trata-se da automação de atividades anteriormente atribuídas a gerentes, contadores, atendentes e trabalhadores do setor de recursos humanos. Por meio da programação algorítmica ocorre a distribuição de atividades entre os trabalhadores, a fixação do valor do trabalho, a indicação do tempo para realização de dada tarefa, a duração de pausas, a avaliação dos trabalhadores, a aplicação de sanções, dentre outras formas de controle.
> IV. Subordinação configurada.
> V. Aplicação do parágrafo único do art. 6 da CLT.

[93]Anamatra significa Associação Nacional da Magistratura do Trabalho: "A Anamatra foi fundada em 28 de setembro de 1976, em São Paulo, durante o Congresso do Instituto Latino Americano de Direito do Trabalho e Previdência Social. (…) Associação Nacional dos Magistrados do Trabalho Anamatra, com sede no domicílio do seu presidente e personalidade jurídica de direito privado, tendo por finalidades precípuas e defesa dos interesses comuns dos Magistrados do Trabalho, sua representação perante as autoridades, Federais, Estaduais ou Municipais, bem como perante quaisquer entidades de direito público ou privado, nacionais ou internacionais, a realização de atividades culturais e outras que se dirigem à preservação da dignidade da magistratura. Informações na página oficial da ANAMATRA: https://www.anamatra.org.br/anamatra/historia. Acesso em 05/01/2024.

Torna-se perigosa permitir que a uberização trace suas raízes cada vez mais profundas no segmento trabalhista sem estabelecer limites na imposição de cumprimento de obrigações sociais.

A sociedade do controle possui uma relação muito forte e perigosa com o direito do trabalho por proporcionar a concepção de que existe autonomia onde existe novel maneira de subordinar.

Aliás, conforme MOREIRA (2021;177), "poder de controlo é inerente ao contrato de trabalho".

Com isso, sugere ao trabalhador que ele possua liberdade na exibição se resultados e que elabora e executa as suas próprias metas, por ser "dono do seu tempo e mão de obra". É uma falsa liberdade[94].

Na verdade, a situação do controle é por demais sutil quando posiciona o trabalhador à berlinda do poder de decisão.

Nesse ponto, esse falseamento na sensação ao obreiro é danosa, afastando-o da consciência de sua situação como empregado.

Entre variadas conclusões, destaca-se que a sociedade de controle manipula situações fáticas na tentativa de também fazer nas consequências jurídicas, principalmente, as de cunho laboral.

Em idêntico raciocínio, tem-se que os obreiros passam a viver num círculo vicioso de trabalho, adotando o labor em diversas plataformas do mesmo segmento para fins de complementar a renda, pois cada uma oferece algumas vantagens que, na mente do obreiro, confere essa liberdade de atuação, como já abordamos no capítulo anterior (na sociedade do cansaço).

Mas, na prática, sói ocorrer é exatamente a subordinação concomitante em relação a

[94]CANT explica com muita propriedade: *A resposta de Karl Marx a esse argumento é tão certeira hoje como foi no século XIX. Sim, os trabalhadores são "livres" - são "livres" para vender sua força de trabalho para um empregador e "livres" para morrer de fome caso não tenham dinheiro. A força de trabalho vendida pelos trabalhadores é usada pelos patrões para traduzir mercadorias. Essas mercadorias têm mais valor do que aquilo que é pago aos trabalhadores na forma de salários. Essa "mais valia" pode ser então reinvestida pelo patrão, dividida com outros membros da classe dominante através do pagamento de aluguéis, juros e dividendos ou convertida em lucro. Na verdade, o capitalismo não dá aos trabalhadores escolha nenhuma: eles são obrigados a vender sua força de trabalho para ter um salário e comprar as coisas, as mercadorias, de que precisam para sobreviver. Podem deixar de ser empregados de determinado capitalista e conseguir outro trabalho, mas nunca deixam de trabalhar para a classe dominante. Ou você trabalha e é explorado para enriquecer um patrão, ou não tem sequer como se manter vivo – bela "liberdade".* CANT, Callum. Delivery Fight! A luta contra os patrões sem rosto. Tradução de Alexandre Boide, prefácio de Leo Vinicius Liberato – São Paulo: Veneta, 2021 (coleção Baderna), p. 41.

diversas plataformas.

Aliás, a exclusividade do empregador não é um elemento caracterizador da relação de emprego. Isso porque muitos obreiros podem ter diferentes centros de emprego, como ocorre com profissionais de saúde, da educação etc.

Por isso, que, na uberização, não poderia ser diferente, na medida em que se conectar a mais de uma plataforma mantém o controle, mas agora, de natureza múltipla.

É a plataforma que controla todas as formas de produção e o resultado final através do aplicativo sem a margem de autonomia para o trabalhador. Por isso, não há como admitir que seja uma mera intermediadora entre os clientes formais e os trabalhadores.

Inclusive, o controle se caracteriza de forma concreta quando a plataforma se utiliza de sistema de geolocalização para fixar e controlar a atividade do profissional.

Com esse contexto, a subordinação se desenvolve mediante novas formas de controle, gerenciamento (gestão) e exploração dessa mão de obra. O controle, inclusive, é dual seja pela pontuação dos usuários e ainda do sistema de algoritmos.

No primeiro caso, nota-se que a empresa de plataforma consegue investigar o desempenho dos trabalhadores na forma como executam as atividades padronizadas sem presença física, tendo como "tentáculos" os consumidores que pontuam, fiscalizam e apresentam o desempenho de cada uberizado.

Em segundo caso, existe o software que as plataformas usam para prender a atenção dos trabalhadores, inclusive, utilizando psicologia de metas e de competição, similar ao que é utilizado em jogos de videogames.

Aliado a isso, as plataformas conseguem controlar a qualidade dos serviços que almejam e podem ditar de maneira unilateral e arbitrária as regras de admissão, permanência, desligamento e remuneração, alimentando falsa sensação de liberdade e de empreendedorismo.

O mais grave dos problemas é que o trabalhador algoritmo ou *algoracy* tem o provável risco de, numa percepção distorcida da sociedade, ser coisificado, perdendo sua dignidade de pessoa humana, tornando-se mais um na estatística da sociedade do cansaço.

As novas regras são ditadas na égide do trabalho e do capitalismo líquido, já vistos no capítulo anterior.

Nesse panorama, o controle surge nos mais diversos aspectos e se configura

claramente a subordinação, ponto máximo da tese de relação de emprego entre as partes.

Ocorre que é possível identificar a subordinação jurídica no âmbito do labor nessas plataformas pelo fato de que a empresa tem absoluto controle da qualidade do serviço prestado e existe um monitoramento.

E, assim, verifica-se um latente desequilíbrio entre as partes, na medida em que a empregadora, com uso de algoritmos, influencia ou tenta controlar os passos da prestação de serviço e tem o poder do monitoramento dos preços.

Destaca-se, ainda, a ideia do trabalhador *full time*. É a expressão utilizada no Brasil, por exemplo, ainda inflamada, mas que implica a disponibilidade completa do obreiro a qualquer dia e hora.

Entre essas formas de controle do empregador, destaca-se a uma imposição de condutas a serem feitas pelos trabalhadores que devem levar em conta o conforto do cliente, tornando secundária ou lateral a qualidade de trabalho do obreiro, provocando um esforço emocional[95], e, com isso, a segurança e saúde do obreiro está em plano lateral e secundário.

Assim, o consumidor não estabelece relação direta com o trabalhador e não emite ordens diretas e nem comanda as regras da prestação de serviços.

No entanto, na subordinação moderna que o estudo trata, o consumidor exerce um papel primordial no que se refere às regras de pontuar/avaliar o trabalhador, conforme narrado[96].

---

[95]Isso significa o seguinte: emotional labor. Todos os trabalhadores despendem esforço físico e mental quando executam as suas tarefas. Ocorre que algumas atividades requerem um maior esforço emocional ao exigir que aquele obreiro expresse emoções desejáveis pela organização durante transações interpessoais. Espera-se, por exemplo, que comissários de bordo sejam alegres, atendentes de funerária sejam tristes e médicos sejam emocionalmente neutros. Mas esse conceito parece ter relevância em quase todos os setores. Arlie Russell Hochschild analisou experiências emocionais dos comissários de bordo e a forma que controlam sentimentos e expressões emocionais para cumprirem com as exigências do seu trabalho. Foi a partir da análise deste tipo de trabalhos, que exigem constantemente um esforço por parte dos trabalhadores para expressar emoções, que a autora designou o termo de trabalho emocional. Para Hochschild, o trabalho emocional envolve uma gestão de emoções coerentes com as regras da organização, independentemente de diferirem ou não dos sentimentos internos do indivíduo. Genericamente, esta situação pode ter lugar, por exemplo, quando um trabalhador finge um sorriso numa situação de conflito com um cliente, acabando por ligar esta dimensão à dissonância emocional e a consequências como stress e burnout (Brotheridge e Grandey, 2002). Estudos referem que o trabalho emocional é um processo psicológico necessário para regulamentar organizacionalmente as necessidades emocionais como parte do trabalho de cada um, uma vez que as emoções como parte integrante do trabalho implicam que se exiba as emoções mais apropriadas para a organização mesmo em situações desagradáveis.)

[96]Sustenta-se essa visão pela exposição de CASTELO que afirmou: *Quando se trata de ideias lucrativas, os objetos da competição são os consumidores e não os produtores. Assim, se é que há, o único compromisso do capital se dá com os consumidores. Só nessa esfera, no capitalismo líquido, se pode falar em dependência mútua. No capitalismo líquido, o capital depende, para sua lucratividade, dos consumidores – então, os seus itinerários são guiados pela presença ou ausência dos consumidores ou pela chance de "produção" de consumidores, de gerar a demanda pelas ideias em oferta. Assim, nos itinerários definidos pelo capitalismo*

2.5.2 A subordinação algorítmica ou pan-óptica

Com a evolução das relações laborais, e, principalmente, com as noções de inteligência artificial e uso de algoritmos, houve mudança de percepção relacionado à figura do chefe[96], pois o algoritmo, que já estudamos, passou a ser o "novo" chefe sem a necessidade da presença física.

Aplicam-se as regras da gestão emocional em que as metas são estimuladas numa visão de equivocada de ampla liberdade e autonomia do trabalhador, como se, autenticamente, ele fosse um empresário do seu tempo.

LEME (2019;84) trata da gestão emocional nos seguintes termos:

> Assim, a produção é elevada porque o rendimento também é elevado, já que, com a paixão, os limites foram expandidos. Antes havia medo, insatisfação e frustração. Agora, há, em tese, vontade, emoção, paixão e autorrealização. Substituindo a gestão nacional, entra em conta "a gestão emocional". Não se espera, hoje, que o gestor discipline o comportamento racional dos seus subordinados. O gestor moderno assemelha-se cada vez mais a um "orientador motivacional". Em vez de compelir os trabalhadores a cumprir regras, motiva-os a render e a atingir metas. A motivação está ligada à emoção. As emoções positivas são o fermento que permite o reforço da motivação e são performativas na medida em que evocam ações determinadas. (….) Todavia, o aspecto relevante apreendido pelo capitalista contemporâneo é de que a conjuntura presente na emoção alinha-se perfeitamente ao modelo de produção imaterial, no qual a interação em termos de comunicação adquire permanentemente maior importância.

Exatamente pelo conceito tradicional de subordinação ser o ponto de análise ainda nos Tribunais, há certa dificuldade teórica e prática para encaixar a uberização como relação de emprego. Inclusive, essa é a problemática vivenciada pelo Tribunal Superior do Trabalho, no Brasil.

líquido, na preparação de deslocamentos do capital, a força de trabalho é uma consideração secundária. Consequentemente, o poder de pressão dos trabalhadores sobre o capital (sobre as condições de emprego e disponibilidade dos postos de trabalho) encolheu consideravelmente. Op. Cit, p. 28.

[96]CASTILHO (2021; 118) explicou com propriedade: *Simone Weil, escritora, mística e filósofa francesa tornou-se operária da Renault em 1930 com o objetivo de estudar e escrever sobre o cotidiano dentro das fábricas daquela época. Ela foi uma das primeiras pessoas a perceber que a subordinação estava mudando de eixo, deixando de ser direta ao proprietário capitalista dono da fábrica e passando para a estrutura empresarial. Veja sua observação: "A completa subordinação do operário à empresa e aos que a dirigem se apoia na estrutura da usina, e não no regime de propriedade*. Op. Cit, p. 118.

Nesse azo, a uberização deve ser construída a partir dessa abordagem nova da subordinação jurídica.

3. Descaracterização da ideia de parceria na uberização

Uma das principais bandeiras defendidas pelas plataformas digitais é que a relação com os profissionais é de natureza de parceria dissociada da ideia de relação de emprego.

Para estas, há uma parceria e independência, com a clara aplicação dos princípios do empreendedorismo.

Pelos tópicos anteriores, observa-se a reunião de pressupostos necessários que a uberização preenche, tornando aceitável e compreensível que a uberização traz em seu cerne a natureza jurídica de emprego.

Conforme analisado, não existe, por parte dos uberizados, independência e autonomia para execução das tarefas e ainda não possuem o condão de fixar as condições acerca de valores de tarifas e realização das atividades. Há uma imposição unilateral das plataformas digitais.

Tudo é estipulado pelos algoritmos e, assim, não há liberdade. O algoritmo determina toda a teia produtiva do indivíduo e com a (des) vantagem de "não dormir e nem adoecer".

A todo momento vem estipulando as condições e atuando em prol de uma *gameficação*, na medida em que quando o indivíduo pensa em suspender as atividades diárias, recebe o incentivo de continuação com bonificações e, assim, o indivíduo continuará laborando até a sua exaustão ou quando reconhecer que todo o esforço não compensará a retribuição pecuniária prometida. É uma autêntica aplicação do capitalismo da emoção.

HAN (2020; 73) menciona:

> Para gerar mais produtividade, o capitalismo da emoção também se apropria do jogo, daquilo que seria, na verdade, o outro do trabalho. Ele "gamifica" o mundo do trabalho e da vida. O jogo emocionaliza e até dramatiza o trabalho, criando assim mais motivação. Através da rápida sensação de realização e do sistema de recompensas, o jogo gera mais desempenho e rendimento. O jogar com suas emoções está muito mais envolvido do que um trabalhador meramente funcional que atua apenas em nível racional.

Nesse azo, também explica CASTILHO (2021; 124):

> O Uber é capaz de gerenciar milhões de taxistas empregando apenas alguns humanos. A maioria dos comandos é acionada pelos algoritmos sem necessidade de supervisão humana. Não há gerente, não há supervisor (pessoa física), mas esse algoritmo pode dispensar e efetivamente dispensa o motorista de continuar prestando seus serviços à estrutura empresarial que comanda o negócio, apenas desligando-o do aplicativo. Sem aviso prévio.
> Os efeitos da decisão do algoritmo são sentidos no mundo fenomênico, pois o trabalhador não terá mais acesso ao aplicativo que gera a riqueza econômica e, no seu caso, à remuneração que garante sua subsistência. Ele alienou o tempo de sua vida e sua força de trabalho e não tem qualquer ingerência sobre o processo produtivo. Realizava trabalho a um terceiro alheio. Foi "desligado" do sistema de forma unilateral. Foi dispensado por uma máquina.

Destaca-se, principalmente, que inexiste negociação das cláusulas contratuais, e, dessa feita, descaracteriza-se a parceria.

A parceria se configuraria se existisse uma equalização ou equilíbrio da vontade das partes contratantes para a assunção de direitos e obrigações.

Nesse azo, tem-se que para tais fins a repartição de lucros e prejuízos ocorreriam de forma equilibrada.

Essa noção de parceria se relaciona com a noção de independência e autonomia, na medida em que podem dispor do seu poder de barganha.

É o caso, por exemplo, de um profissional liberal ou um profissional independente que pode escolher sua clientela ou negociar diretamente com ela as suas condições de trabalho.

Poderia se discutir que o uberizado não é obrigado a se inscrever nas plataformas ou a atender todas as demandas, tendo liberdade para organização de sua atividade produtiva.

Mas não é isso que se revela na prática, pois não há uma liberdade plena do uberizado na fixação de sua jornada.

Isso porque, para se manter com um salário razoável, esse obreiro tem que laborar por longo período, mesmo que intercalado, revelando-se que existe uma manipulação sobre essa liberdade de organização.

Nesse azo, a subordinação tem o seu condão sutil, e, novamente, saindo-se da noção de parceria para a ideia de relação de emprego.

O trabalhador uberizado fica à mercê das demandas exigidas pelas plataformas

digitais. E, por isso, a versão de parceria, com base nas noções de empreendedorismo, caem por terra.

Em suma, destacam-se as seguintes teses apontadas pelas empresas de plataformas para descaracterizar o vínculo de emprego:

Teses de descaracterização de vínculo

São empresas de tecnologia digitais
Fazem a intermediação de atividades nas quais os trabalhadores oferecem serviços de forma autônoma
Alegam que eliminam a subordinação
Os trabalhadores seriam seus clientes e pagavam apenas uma taxa pelo uso das plataformas

É inegável, no entanto, que a uberização é um fenômeno do direito do trabalho e não, do direito civil, advindo diversos questionamentos sobre sua posição jurídica, do qual, a terceirização se tornou um aspecto lateral, porém, interessante do ponto de vista acadêmico, do qual veremos a seguir.

4. A ideia de "terceirização"[97]na Uberização: existe? Aspectos específicos no Brasil e em Portugal.

Primeiramente, esclarece-se a escolha desse tópico.

Observa-se que tal se mostra importante pela rotatividade que pode existir, na prática,

[97]Sobre o assunto DELGADO aduziu: *A tercerização é fenômeno relativamente novo no Direito do Trabalho do País, assumindo clareza estrutural e amplitude de dimensão apenas nas últimas três décadas do século XX no Brasil. Fórmula capturada e disseminada, no Ocidente, pela primeira onda da construção hegemônica do neoliberalismo, a partir da crise do Estado de Bem Estar Social europeu na década de 1970, ela iria se tornar, nos anos seguintes, um dos veículos mais importantes dessa corrente ideológica, em seu incessante esforço para desconstituir o Welfare State e os direitos individuais e sociais trabalhistas afirmados pelo Constitucionalismo Humanista e Social elaborado, na Europa, logo em seguida ao término da Segunda Grande Guerra.* Op. Cit, p. 551.

no Brasil quando da utilização do mesmo veículo por dois ou mais motoristas e pela peculiaridade que a figura do TVDE em Portugal apresenta.

Nessa mesma toada de precarização, tem-se a ideia da terceirização trabalhista, na medida em que, em 2017, foi permitida pela legislação (Lei n. 13.429/2017)[98] a terceirização seja de atividade-meio como de atividade-fim, alargando a possibilidade em, praticamente, todas as atividades econômicas no mercado brasileiro ser possível terceirizar. Referido dispositivo, inclusive, foi declarado constitucional pelo Supremo Tribunal Federal[99].

Esse fenômeno ocorre quando há uma intermediação de uma empresa para fornecimento de mão de obra para outra empresa[100].

Tem-se uma relação trilateral: trabalhador, empresa prestadora de serviço (que fornece a mão de obra) e a tomadora de serviço (aquela que recebe o serviço).

Diante disso, passamos à análise da uberização nesse novo formato no ordenamento brasileiro e português, respectivamente, observando-se que a ideia de terceirização é diferente do Brasil e de Portugal..

4.1 Análise no Brasil.

Por muitas décadas o Brasil esteve sem regulamentação legal da matéria, e, por isso, a Súmula n. 331 do Tribunal Superior do Trabalho[101] conseguiu suprir a lacuna legislativa, nos

[98]Segundo a Lei 13.429/2017, destaca-se os seguintes dispositivos legais: Artigo 9, § 3º O Contrato de Trabalho temporário pode versar sobre o desenvolvimento de atividades-meio e atividades-fim a serem executadas na empresa tomadora de serviços." E também o Art. 10. Qualquer que seja o ramo da empresa tomadora de serviços, não existe vínculo de emprego entre ela e os trabalhadores contratados pelas empresas de trabalho temporário.

[99]No julgamento do Recurso Extraordinário (RE 958252), o STF firmou Tese em Repercussão Geral nos seguintes termos: É lícita a terceirização ou qualquer outra forma de divisão do trabalho entre pessoas jurídicas distintas, independentemente do objeto social das empresas envolvidas, mantida a responsabilidade subsidiária da empresa contratante. No referido Recurso, discutiu-se, à luz dos arts. 2º, 5º, II, XXXVI, LIV e LV e 97 da Constituição federal, a licitude da contratação de mão de obra terceirizada, para prestação de serviços relacionados com a atividade-fim da empresa tomadora de serviços, haja vista o que dispõe a Súmula 331 do Tribunal Superior do Trabalho e o alcance da liberdade de contratar na esfera trabalhista.

[100] CASTELO explica o fenômeno: *Desde então, a terceirização passou a ser enfocada, apenas, sob o aspecto da redução de custos, passando a representar procedimentos com o único objetivo de obter a redução de empregos e salários, sem que os empregadores reais tivessem de lidar com a sociologia de uma força de trabalho insatisfeita por ter tido seus direitos reduzidos. O que, em última instância, gerou a transferência dos riscos econômicos e as incertezas para os trabalhadores, e, transferência de rendas para as empresas (...) A terceirização produz uma onda ainda maior de rotatividade, tais fatores geram a maior improvisação e perda da produtividade e qualidade. Ou seja, os resultados técnicos de terceirização passam a ser questionáveis, pois foi ignorado pelos consultores econômicos o aspecto humano, ou melhor, o fator cultural e os impactos sociais internos às empresas.* Op. Cit, p. 38-39.

[101]Pode-se definir súmula como a condensação de série de acórdãos, do mesmo Tribunal, que adotem interpretação idêntica de preceito jurídico em tese, sem caráter obrigatório, porém persuasivo. No direito do

seguintes termos:

> I A contratação de trabalhadores por empresa interposta é ilegal, formando-se o vínculo diretamente com o tomador dos serviços, salvo no caso de trabalho temporário
> II A contratação irregular de trabalhador, mediante empresa interposta, não gera vínculo de emprego com os órgãos da Administração Pública direta, indireta ou fundacional (art. 37, II, da CF/1988).
> III Não forma vínculo de emprego com o tomador a contratação de serviços de vigilância (Lei nº 7.102, de 20.06.1983) e de conservação e limpeza, bem como a de serviços especializados ligados à atividade-meio do tomador, desde que inexistente a pessoalidade e a subordinação direta
> IV O inadimplemento das obrigações trabalhistas, por parte do empregador, implica a responsabilidade subsidiária do tomador dos serviços quanto àquelas obrigações, desde que haja participado da relação processual e conste também do título executivo judicial. V Os entes integrantes da Administração Pública direta e indireta respondem subsidiariamente, nas mesmas condições do item IV, caso evidenciada a sua conduta culposa no cumprimento das obrigações da Lei n.º 8.666, de 21.06.1993, especialmente na fiscalização do cumprimento das obrigações contratuais e legais da prestadora de serviço como empregadora. A aludida responsabilidade não decorre de mero inadimplemento das obrigações trabalhistas assumidas pela empresa regularmente contratada.
> VI – A responsabilidade subsidiária do tomador de serviços abrange todas as verbas decorrentes da condenação referentes ao período da prestação laboral.

A lei original de terceirização era a de nº 6.019, de 3 de Janeiro de 1974, mas que não solucionava todos os problemas da temática e, portanto, era assunto sempre controverso no cenário brasileiro.

No Brasil, tem-se, atualmente, a regulamentação do assunto pela Lei nº 13.429/2017 e pela Súmula 331 do Tribunal Superior do Trabalho, ocasião em que, neste instituto, observa-se a relação trilateral entre as partes.

Observa-se que, diante do teor sumulado, era permitida no Brasil apenas a terceirização de atividade-meio, ou seja, não referente ao fim da atividade econômica da empresa tomadora dos serviços na relação trilateral.

Com isso, as atividades fins não poderiam utilizar esse formato de contratação, gerando um encargo de relação direta com a empresa tomadora do serviço, haja vista ser

Trabalho, o Tribunal Superior do Trabalho e os Regionais do Trabalho possuem atividade de edição de súmulas como uma característica peculiar, sendo importantes fontes de direito do trabalho, norteando a atuação dos julgadores. Súmula e Orientações Jurisprudenciais no âmbito dos Tribunais, principalmente, o do TST são precedentes judiciais que pacificam para a comunidade jurídica o posicionamento sobre determinados assuntos. Alguns precedentes se tornam vinculantes, de natureza obrigatória.

considerada uma terceirização fraudulenta.

Tratando-se de terceirização lícita, sem qualquer mácula formal e material, ficou alicerçado que a responsabilidade da tomadora de serviços seria subsidiária e não se cria, em tese, relação jurídica direta com o trabalhador que seria empregado de outrem.

A partir de 2017, alguns meses antes da Reforma Trabalhista brasileira, a terceirização teve seu objeto ampliado no país e gerou maiores brechas legais precarizando as relações de emprego, pois permitia que o terceirizado não tivesse o mesmo salário que o funcionário efetivo e, ainda, estendeu a possibilidade para atividades – fins.

Ocorre que sempre houve, no Brasil, críticas ferrenhas à terceirização e o legislador compreendeu que, por ser contrato de exceção, devia, necessariamente, ser escrito e existir formalidades legais que as pessoas coletivas deviam preencher[102].

A lei mencionada estabelece, por exemplo, no seu artigo 4o, como sendo prestadora de serviço a pessoa jurídica, devidamente registrada no Ministério do Trabalho, responsável pela colocação de trabalhadores à disposição de outras empresas temporariamente.

Em sentido trilateral da relação, existe a tomadora do serviço que se beneficia da mão de obra do trabalhador para realização de atividade-meio e atividade-fim.

No caso estipulado pela lei, exige-se que ocorra, ao menos, duas pessoas jurídicas na relação e o trabalhador. Por isso, que o nome já denota ser uma relação trilateral.

Pode-se questionar: ora, mas se é preciso duas empresas relacionados ao trabalhador e, no caso do Brasil, não há situação de TVDE e nem pessoas jurídicas são necessárias para trabalhar em plataformas, qual a relação do tema com a terceirização?

Em suma, qual seria o encaixe na uberização e as consequências disto na pesquisa em comento?

Registre-se que, muito embora, no caso brasileiro, a lei exija situações de enquadramento legal, na prática, as relações trilaterais são muito comuns, gerando enquadramentos dos mais variados, entre eles, a configuração de uma terceirização ilícita,

[102]DELGADO menciona: *Como é comum ao conhecimento acerca de fenômenos novos, certo paradoxo também surge quanto ao estudo do presente caso. É que se tem, hoje, clara percepção de que o processo de terceirização tem produzido transformações inquestionáveis no mercado de trabalho e na ordem jurídica trabalhista do País. Falta, contudo, ao mesmo tempo, a mesma clareza quanto à compreensão da exata dimensão e extensão dessas transformações. Faltam, principalmente, ao ramo justrabalhista e seus operadores os instrumentos analíticos para suplantar a perplexidade e submeter o processo sociojurídico da terceirização às direções essenciais do Direito do Trabalho, de modo a não propiciar que ele se transforme na antítese dos princípios, institutos e regras que sempre foram a marca civilizatória e distintiva desse ramo jurídico no contexto da cultura ocidental.* Op. Cit, p. 552.

com o reconhecimento direto de vínculos empregatícios de quem é favorecido pela mão de obra do obreiro.

Veja-se melhor a questão.

Ao contrário do ordenamento português que tem regulamentação legal pelo Código Trabalhista e por lei específica do TVDE, o Brasil é inerte na regulamentação e, assim, os uberizados são pessoas físicas ou, no máximo, MEI (Micro Empreendedor Individual), mas não precisam "abrir uma empresa" para o desempenho das funções[103]. No Brasil, uma pessoa natural pode exercer a atividade de motorista de aplicativo.

E são os uberizados, pessoas físicas, que aceitam a ideia de compartilhar o veículo e todo o acesso com terceiras pessoas. Ou até mesmo se permite que dois ou mais trabalhadores (todos previamente cadastrados) compartilhem o mesmo instrumento de trabalho. Por exemplo, um carro.

Diante disso, enquanto em Portugal, por exemplo, firma-se, previamente, uma pessoa coletiva que contrata motoristas para prestar serviços à Uber, por exemplo, no Brasil, a configuração é mais desorganizada na prática.

Então, um motorista de aplicativo, por exemplo, pessoa natural, possui um veículo de sua propriedade e compartilha com demais motoristas, e, por sua vez, passa a ser "uma espécie de chefe" direcionando o trabalho para fins de prestação de serviços em prol da plataforma digital, com o repasse dos valores.

Observa-se, nesse contexto, uma triangulação da relação, na medida em que haverá três sujeitos, ao menos, na relação: a plataforma, o motorista cadastrado e aquele que é chamado para utilizar o veículo e também prestar serviços às plataformas.

Diante disso, abre-se um parênteses, nesse estudo, para encaixar a situação desse terceiro trabalhador, tendo em vista que toda a situação ainda é nebulosa no cenário jurídico brasileiro. Durante toda a exposição, defende-se a relação de emprego entre o uberizado e a plataforma.

Mas há a dúvida quanto àqueles que compartilham o veículo, utilizando-se do cadastro de terceiro e prestando serviços também em prol da plataforma.

Nesse azo, constata-se o questionamento: qual será a situação central desse terceiro obreiro?

[103]De acordo com o parágrafo único do artigo 2º do Decreto nº 9.792/2019, o motorista de aplicativo poderá optar pela inscrição como microempreendedor individual, desde que atenda aos requisitos previstos no artigo 18-A da Lei Complementar nº 123/2006.

O terceiro trabalhador permanece uma incógnita porque a sua atuação, em regra, não depende do conhecimento da plataforma, estabelecendo-se uma relação com o uberizado e aquele terceiro indivíduo.

Em tese, a plataforma desconheceria a existência dessa terceira pessoa.

Registra-se, assim, o seguinte caso à análise: Determinado uberizado, devidamente cadastrado, possui carro próprio para realizar viagens em favor da Uber e de outras plataformas similares. Ocorre que só pode laborar no horário noturno ou nos fins de semana, por exemplo. Para que o seu veículo não fique em sua garagem quando ele não pode utilizar, permite que seu vizinho faça as viagens no período diurno, repassando o maior quantitativo das viagens.

Quatro respostas, ao menos, podem ser apresentadas, no caso brasileiro, pela ausência normativa, para elucidar a problemática:

Numa primeira posição, passa-se a compreender que haverá duas relações distintas nesse comportamento trilateral: a) seria o caso de uma relação do uberizado com a plataforma (relação de emprego); b) e do terceiro com ele, em que se discutiria, ainda, a natureza jurídica: parceria ou relação de emprego.

Na primeira relação, a plataforma teria que se comprometer com uma relação de emprego apenas com o (s) previamente cadastrado (s) e aquele terceiro que compartilha o veículo, sem conhecimento da plataforma, teria que compreender sua relação jurídica limitada com o trabalhador cadastrado.

A questão que se põe como contraditória nessa primeira posição é se, na mesma base fática (o trabalho em plataformas), poderia o empregado uberizado ser reconhecido em duas fases: como empregado da plataforma e empregador de terceiro, podendo sugerir confusões teóricas e práticas na linha de responsabilização.

Na segunda potencial resposta ao tema, haveria responsabilização ampla no reconhecimento de vínculo e pagamento das verbas para quem labora em favor das plataformas, pois esta seria beneficiada com a mão de obra, majorando seus lucros. Em suma, existiria sempre alguém trabalhando em seu favor.

Ressalta-se, na linha de pensamento, que, apesar do desconhecimento da plataforma, esta é favorecida pelo labor do uberizado e do terceiro, existindo, portanto, uma teia de atuação que só aumenta o seu viés lucrativo com o aumento do rendimento.

Seria um alargamento máximo de interrupção do princípio da proteção[102].

Nessa satisfação de interesses econômicos, passa-se a compreender que a plataforma se estenderia a todos aqueles que utilizam o aplicativo para conexão com os usuários, ou seja, tanto para o motorista cadastrado como para também os terceiros que compartilham o acesso.

Nessa percepção, há duas relações específicas: relação de emprego do uberizado com a plataforma e a relação de emprego do terceiro com a plataforma.

Ocorre que, no ordenamento brasileiro, não se trabalha exclusivamente com a ideia de presunção de relação de emprego. É mister que exista o ônus da prova e sua atuação dinâmica.

A tese da plataforma é sempre pela negativa de vínculo de emprego entre as partes. O ônus da prova, portanto, é do trabalhador em demonstrar que existe a relação de emprego com a plataforma.

O princípio da proteção do trabalhador na relação de emprego não permite se constatar, num primeiro momento, que um colaborador sempre é empregado.

No Brasil, há oscilação nessa dinâmica de provas e, nessa situação, o ônus seria tanto do empregado como de terceiros.

Os argumentos contrários que se poderia seria insegurança jurídica nas relações laborais, principalmente, na figura do empregador. Sendo assim, a plataforma, que não participou da contratação, seria responsabilizado pelo pagamento de terceiros também.

Numa terceira corrente teórica para enfrentamento do tema, pode ria-se considerar na aplicação da relação trilateral, com supedâneo do entendimento trazido pela Lei do Trabalho Temporário (Lei n. 13.429/2017), com a prestação de serviços por terceiros em seu favor.

Sendo assim, o trabalhador cadastrado na plataforma, teria relação de emprego com a plataforma.

[102]DELGADO explica com muita clareza acerca dessa temática: *Informa este princípio que o Direito do Trabalho estrutura em seu interior, com suas regras, institutos, princípios e presunções próprias, uma teia de proteção à parte vulnerável e hipossuficiente na relação empregatícia – o obreiro visando retificar (ou atenuar), na plano jurídico, o desequilíbrio inerente ao plano fático do contrato de trabalho. O princípio tutelar influi em todos os segmentos do Direito Individual do Trabalho, influindo na própria perspectiva desse ramo ao se construir, desenvolver-se e atuar como direito. Efetivamente, há ampla predominância nesse ramo jurídico especializado de regras essencialmente protetivas, tutelares de vontade e interesses obreiros; seus princípios são fundamentalmente favoráveis ao trabalhador, suas presunções são elaboradas em vista do alcance da mesma vantagem jurídica retificadora da diferencial social prática. Na verdade, pode-se afirmar que sem a ideia protetivo – retificadora, o Direito Individual do Trabalho não se justificaria histórica e sistematicamente.* Op. Cit, p. 237-238.

E, no caso do terceiro, a plataforma não poderia estabelecer relação direta se desconhecesse a sua atuação e, com isso, sua responsabilização seria apenas subsidiária.

Nesse desiderato, a doutrina de DELGADO (2020; 576) assinala:

> Configurada a terceirização ilícita, determina a ordem jurídica que se considera desfeito o vínculo laboral com o empregador aparente (entidade terceirizante), formando-se o vínculo trabalhista do obreiro diretamente com o tomador de serviços (empregador oculto ou dissimulado). Reconhecido o vínculo empregatício com o empregador dissimulado, incidem sobre o contrato de trabalho todas as normas pertinentes à efetiva categoria obreira, corrigindo-se a eventual defasagem de parcelas ocorridas em face do artifício terceirizante. (…) Nos casos de terceirização regular (incisos I e III da Súmula 331), mantém-se intocado o vínculo jurídico com a empresa terceirizante. Nega a ordem jurídica, portanto, o reconhecimento do vínculo empregatício do obreiro terceirizado com a entidade tomadora de serviços. É que, sendo válida a relação jurídica trilateral terceirizante, não há que se falar em alteração dos laços jurídicos fixados originalmente entre as partes.

Esse formato subsidiário se sustenta pela ideia de proveito econômico na atuação do indivíduo.

Aplicar-se-ia, portanto, o disposto no artigo art. 5 – A, § 5º, que afirma:

> A empresa contratante é subsidiariamente responsável pelas obrigações trabalhistas referentes ao período em que ocorrer a prestação de serviços, e o recolhimento das contribuições previdenciárias observará o disposto no art. 31 da Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991.

As razões justificativas podem ser o proveito econômico pela plataforma, mas sem a atuação direta na contratação do terceiro.

Em quarto entendimento, pode-se, então, acolher a tese das plataformas de configuração apenas de prestação de serviços, sem caracterizar vínculo empregatício com nenhum dos envolvidos.

E, assim, nas duas situações: do uberizado e da plataforma, bem como do terceiro e da plataforma, não haveria relação de emprego. Seria a solução ideal para estas.

Eventualmente, poderia discutir uma situação de parceria na atuação dos uberizados e do terceiro. Mas isso afastando qualquer responsabilização da plataforma, seja de forma subsidiária ou solidária.

Com supedâneo nessas quatro possíveis respostas para uma fática situação terceirizada (embora, juridicamente com falhas), o trabalhador terceirizado, atualmente, está submetido à situação precarizada, pois sempre localizado à margem do contrato estipulado entre as prestadoras e tomadoras de serviço.

Conclui-se, portanto, que o fenômeno da terceirização no país gerou maior problemática e prejuízos para o trabalhador brasileiro e, no caso da uberização e tal se agrava a passos largos.

Defende-se a extensão das consequências laborais para todos que estiverem na cadeia de prestação de serviços.

Considera-se, portanto, como ponto de partida as ideias em defesa na presente tese, que a situação apesar de faticamente representar uma terceirização, defende-se que se tratam todas de vínculo de emprego com a plataforma, pois todos têm sua mão de obra a serviço da plataforma e exclusivamente para servir à sua atividade econômica.

Aplicar-se-á a ideia do risco do empreendimento. Fundamenta-se com a ideia de DELGADO (2020; 504 – 505):

> A característica da assunção dos riscos do empreendimento ou do trabalho consiste na circunstância de impor a ordem justrabalhista à exclusiva responsabilidade do empregador, em contraponto aos interesses obreiros oriundos do contrato pactuado, os ônus decorrentes de sua atividade empresarial ou até mesmo do contrato empregatício celebrado. Por tal característica, em suma, o empregador assume os riscos da empresa, do estabelecimento e do próprio contrato de trabalho e sua execução.
> (…)
> Sugere a expressão que o contrato de trabalho transfere a uma única das partes todos os riscos a ele inerentes e sobre ele incidentes; os riscos do empreendimento empresarial e os derivados do próprio trabalho prestado.

E, nesse azo, independentemente do conhecimento desta, em prol do argumento do proveito econômico da mão de obra posta no mercado, todos devem receber a proteção laboral.

O debate está iniciado, pois isso não está posto nos ordenamentos e, apesar de situação comum, ainda há timidez da problemática no Poder Judiciário do Brasil.

Passemos à análise de Portugal que tem um viés diferenciado.

4.2 Análise em Portugal

Em Portugal, ao seu turno, evita-se o uso do termo "terceirizado" para fins de usar a nomenclatura "temporário" e, por muitas décadas, esta modalidade de trabalho foi proibida em Portugal.

Desde a década de 80, observou-se o crescimento de formas atípicas de trabalho, como, por exemplo, a execução de trabalho em tempo parcial ou que laboram por conta própria, destacando-se a Lei n. 19/2007, conforme a doutrina relata, entre eles BARBOSA JUNIOR (2019;55)[103].

Sobre o tema, Portugal trouxe legislação específica para versar sobre o tema. Especialmente, considerando que o TVDE surgiu como um ponto divisor de águas na tratativa do uberizado, do qual já explicado.

Nesse azo, surge uma trilateração da relação. Existe o TVDE, pessoa coletiva, bem como a plataforma e um trabalhador uberizado que é contratado com o TVDE para prestar serviços.

Pela narrativa acima, observa-se que é uma situação mais simples que no caso brasileiro. Em Portugal, a triangularização da relação é prevista pela própria lei.

Na verdade, o encaixe da ideia de terceirização aqui não se aplica em sua plenitude, como foi possível visualizar no ordenamento brasileiro.

O Código do Trabalho Português conseguiu trazer, aparentemente, uma solução para a relação do uberizado e dos motoristas que são chamados pelo TVDE para atuar.

No caso do TVDE, ele se constitui como pessoa jurídica, sendo este requisito indispensável, conforme o teor do art. 2, 1 da Lei 48/2018.

Referindo-se ao motorista terceiro vinculado ao TVDE, tem-se o art. 9, II da aludida norma: "*O operador de TVDE observa todas as vinculações legais e regulamentares relevantes para o exercício da sua atividade, incluindo as decorrentes da legislação laboral,*

[103]BARBOSA JUNIOR ainda assinala que a Lei 19/2007 regulamenta o regime jurídico do trabalho temporário, assim como as relações triangulares nela existentes envolvendo trabalhadores temporários, empresas de trabalho temporário e empresas utilizadoras de mão de obra. Nesse azo, traz o conceito legal: "*O mencionado dispositivo legal conceituou a empresa de trabalho temporário, assim como das relações triangulares nela existentes envolvendo trabalhadores temporários, empresas de trabalho temporário e empresas utilizadoras de mão de obra. Por seu turno, é trabalhador temporário a pessoa que celebra com uma empresa de trabalho temporário um determinado contrato de trabalho temporário ou um contrato de trabalho por tempo indeterminado pela cedência temporária".* BARBOSA JUNIOR, Francisco de Assis. Gig Economy e contrato de emprego. Aplicabilidade da legislação trabalhista aos vínculos de trabalho da nova economia. São Paulo: LTR, 2019, p. 55.

de segurança e saúde no trabalho e de segurança social".

Em suma, pela Lei do TVDE, a relação de emprego só poderia ser considerada em relação ao motorista terceiro. Não há perquirição acerca do vínculo do TVDE com a plataforma.

Já analisado anteriormente, passa a existir essa consideração com o Código do Trabalho Português pelo art. 12 – A.

Pela tese defensiva de nosso trabalho, chega-se à mesma conclusão em relação ao exposto quanto à dinâmica brasileira: independentemente do conhecimento da plataforma digital, em prol do argumento do proveito econômico da mão de obra posta no mercado, todos devem receber a proteção laboral.

A distinção com o sistema brasileiro reside na questão da dinâmica de provas, pois com o surgimento do art. 12 – A do CT, passa-se a compreender pela presunção e, portanto, o ônus da prova é da plataforma em descaracterizar o vínculo de emprego.

Destaca-se, ainda, outro questionamento oportuno, qual seja, se apesar da previsão constante no artigo 10 da Lei n. 45/2018, poderia existir situação de parceria ou sociedade entre o TVDE e o motorista, quando, por exemplo, ambos convencionam no rateio de 50% das despesas ordinárias e extraordinárias para o desempenho da atividade e além disso 50% de rateio das despesas. Não seria aqui uma situação de parceria?

Acredita-se que, a primazia da realidade deve prevalecer sobre a forma, na medida em que as partes tiveram interesse em convencionar num verdadeiro sistema de parcerias e sociedade.

Surge o questionamento agora, em segundo plano, sobre qual a relação nos dois casos com as plataformas digitais.

Por exemplo, quando há comunhão de interesses entre TVDE e o motorista "´parceiro", firmando-se relação de sociedade, não há alteração da situação da UBER quanto aos dois, pois, na medida em que continua detendo todas as condições já vistas, inclusive, controlando o meio de produção e realizando a subordinação pan-óptica.

No entanto, a situação se reveste de uma análise mais profunda quando se trata de relação de emprego entre o TVDE e o motorista contratado, nos termos do que consta no artigo 10 da Lei 45/2018 e do artigo 12 do Código do Trabalho de Portugal.

Isso porque pode ocorrer aqui relação de emprego e concomitantemente de

terceirização com a plataforma digital, pois se torna responsável subsidiária em relação à inadimplência do TVDE.

Qual a fundamentação da responsabilidade subsidiária da Uber, da 99 ou da Cabify, por exemplo?

Ora, tem-se o proveito econômico da atividade travada entre as partes do qual tem o domínio da relação jurídica, na medida em que o contrato escrito entre o TVDE e o motorista não retira todo o poder de controle que a plataforma possui em relação a todas as atividades desempenhadas.

Mas há um esclarecimento necessário. Todo o raciocínio supra foi desenvolvido considerando a legislação específica de Portugal. Mas, e, em países, como o Brasil, em que não existe regulamentação?

Por derradeiro, na comparação entre os dois países, no Brasil, não há diferença, apesar do processo de reconhecimento ser mais complexo.

No caso brasileiro, não existe a figura do TVDE, mas é possível encontrar um motorista de aplicativo da UBER que possui dois carros ou até um único carro e "convida" outro motorista que não tem veículo próprio para fins de também trabalhar e compartilhar o labor, para que o "veículo permaneça 24 horas" funcionando.

No caso acima, é possível estabelecer a relação direta de parceria entre eles, sendo que cada um é empregado da plataforma, pelos fundamentos já expostos no decorrer da tese. Também é possível estabelecer, e de forma mais complexa, com meios de prova que exijam mais sensibilidade do Judiciário, relação de emprego e terceirização.

Retornando ao ponto de partida: por que uma terceirização seria possível? Ora, sabe-se da possibilidade de terceirização seja de atividade-meio como de atividade-fim, razão pela qual existe um proveito econômico da UBER ou de qualquer outra plataforma da mão de obra humana.

Apesar de existir uma contratação realizada por uma terceira pessoa, o que existe, no fim das contas, é um labor em prol de uma terceira empresa, que, no caso é a plataforma, considerada a tomadora do serviço.

A mão de obra é destinada para satisfazer sua demanda e, com isso, o percentual continua sendo fixado por ela e, ainda, toda a dinâmica da atividade, inclusive, a localização e o tempo online do obreiro mediante mecanismos de geolocalização.

Sendo assim, há inevitável absorção da plataforma do proveito econômico, não se tratando de mera relação comercial ou civil. Aqui a prestação de serviços também não se evidencia. Não há como supor que a mão de obra seja considerada mera parceira, quando, na verdade, há comando de atuação.

Ao relembrar o quadro explicativo supra, tem-se que nunca existirá uma situação de mera parceria entre a empresa da plataforma e o obreiro que labora.

Isso porque o objeto de labor não é o transporte. Tanto é verdade que as próprias empresas de plataforma digital não se consideram empresas de transporte.

Diante disso, apesar da relação trilateral, haverá a presunção de responsabilização direta da plataforma para o reconhecimento dos direitos trabalhistas.

Alia-se, ainda, os argumentos da teoria do risco do empreendimento.

Passemos às consequências positivas e negativas dos direitos trabalhistas.

5. As consequências positivas e negativas da extensão de direitos trabalhistas.

Parcela da doutrina[104], citando-se, no Brasil, Ricardo Antunes e Maurício Godinho Delgado afirma que a uberização gera uma degradação real dos direitos trabalhistas e fundamentais.

Isso porque não há limites e nem resguardos legais no desempenho do serviço, sem qualquer segurança sobre sua remuneração.

Logo, há uma mão de obra facilmente capturada e atraída pela ilusão do empreendedorismo das empresas de plataformas digitais, criando-se uma nova espécie também de servidão do proletariado.

Um dos grandes pontos negativos da uberização é a falta de compromisso ético, humanitário e social, em que os obreiros são tidos como meros números ou estatísticas para consecução de metas empresariais sem qualquer compromisso com os respeitos ao mínimo protetivo trabalhista. É a exacerbação do capitalismo de plataforma, já estudado no capítulo anterior[105].

[104]ANTUNES, Ricardo. O privilégio da servidão: o novo proletariado de serviços na era digital. 2a edição. São Paulo: Boitempo, 2018. ANTUNES, Ricardo; BRAGA, Ruy (org) Infoproletários: degradação real do trabalho virtual. São Paulo: Boitempo, 2019. DELGADO, Mauricio Godinho. Curso de Direito do Trabalho. 16. ed. rev. e ampl. São Paulo: LTr, 2020.

[105]CANT explica dinâmica do capitalismo de plataforma na prática: *O que isso significa? O capitalismo de*

Também não há um compromisso com as novas formas de trabalho do futuro, na medida em que a robotização e a eliminação de postos de trabalho não detêm qualquer preocupação por parte das plataformas digitais.

A criação de formatos de trabalho como o emprego intermitente e o regime de tempo parcial, torna, ainda, menores os rendimentos no mercado formal, sendo um catalisador para que exista a procura pelos ganhos rápidos anunciados por empresas como UBER, por exemplo.

Já existem até discussões se o mercado formal e a ideia de emprego tradicional está em crise, com os seus dias contados, razão pela qual a uberização se torna um tema de grande relevância, pois seu atrativo cresce a cada ano em todos os continentes.

A ausência desse pertencimento inviabiliza ou dificulta a realização de protestos ou movimentos grevistas desses obreiros em busca de melhores condições de trabalho e de remuneração[106]

Na verdade, quando tal ocorre, percebe-se um dos objetivos dessa nova prática capitalista que é a desagregação por interesses associativos ou sindicais, na medida em que existe uma confusão na identidade de personalidade do uberizado.

O obreiro, nessa forma de trabalho, também se acostuma ou se amolda a essa realidade de subserviência em relação aos ditames do detentor do capital, as empresas de plataformas digitais.

Ele perde sua aceitação de condição de empregado e aceitando, sem muitos questionamentos, num primeiro momento, a roupagem de empreendedor ou profissional autônomo, independente.

plataforma tira proveito do enfraquecimento da classe trabalhadora e do fato de uma grande parcela da população precisar de trabalho a ponto de aceitar qualquer coisa que aparecer. Em um contexto de colapso do sistema de bem-estar social e de baixos salários, existem muitos trabalhadores que não estão em condições de recusar um trabalho extra. Os patrões e investidores de companhias como Deliveroo e Uber usaram essa crise para criar mais desequilíbrio entre o que a empresa oferece e o que o trabalhador precisa fornecer. Para o trabalhador, esse desequilíbrio assume a forma da redução das mercadorias "elásticas" que ele pode adquirir – ou seja, o dinheiro que gastamos em coisas que vão além das necessidades básicas de sobrevivência. Op. Cit, p. 102.

[106]Sobre essa problemática, LEME tratou: *No Brasil, alguns motoristas da Uber se uniram e deram origem a algumas associações, como a Associação dos Motoristas Parceiros das Regiões Urbanas do Brasil (AMPARU) e a Associação dos Motoristas Autônomos e de Plataforma Digital de Brasília (ASMAP), com a finalidade de estabelecer o diálogo com a empresa rede. No entanto, existem fortes indícios de que os trabalhadores da Uber que participam de protestos ou organizações sindicais são expulsos sumariamente do aplicativo, sem chance de defesa. Assim, diante da represália da empresa detentora de tecnologia e do receio de serem expulsos do aplicativo e perderem o meio imediato de subsistência, ainda que não seja aquele que se espera, mas considerando o ambiente de crise econômica, os movimentos grevistas, até então, não obtiveram sucesso.* Op. Cit, p. 160.

Nessa linha de raciocínio, encontra-se um efeito negativo na relação entre os motoristas da Uber, por exemplo, quando a empresa promove uma espécie de leilão, exigindo-se, de forma sutil, que o maior número de motoristas fiquem conectados, on-line com seus smartfones, para continuarem trabalhando, servindo-se aos interesses das empresas de plataformas digitais. Surge, inevitavelmente, ideias de horas totais on-line[107].

Diante disso, o obreiro se vê como um ser hipersustentador, sem a necessidade de união coletiva para litigar por maiores e melhores condições de trabalho.

Somente quando surge a noção de que não existe um verdadeiro empreendedorismo, os movimentos de classe surgem, ainda que timidamente, e sem a adesão de toda a categoria.

Aliás, compreende-se que pode existir confronto entre os próprios integrantes da categoria sob a alegação de que haveria uma espécie de "ingratidão" com a plataforma.

E, assim, o reconhecimento de direitos sociais seria oneroso demais para as empresas de plataformas que poderiam desistir de disponibilizar serviço naquela comunidade (ou país).

Essa conflituosidade entre os próprios membros da categoria tem o condão de tornar ainda mais fragmentada a consciência de classe, a ser abordada no último capítulo e que teve um importante destaque com o fenômeno, durante a pandemia, conhecido como "Breque dos Apps"[108].

No capitalismo social e no direito do trabalho compromissado manter-se juntos era uma questão de acordo recíproco e de mútua dependência.

Enquanto isso, no capitalismo líquido e no direito do trabalho líquido (e descompromissado), o desengajamento é unilateral: um dos lados de configuração adquiriu a autonomia que sempre desejou, mas nunca podia aplicar seriamente antes.

Quando se faz a remuneração pelo tempo líquido trabalhado[109], há um reforço da falsa

[107]Nesse azo, destaca-se a lição de CASTELO: *O emprego parece um acampamento e não um lugar compartilhado onde nos inclinamos a construir pacientemente regras aceitáveis de convivência. Na perspectiva da hiperindividualização as formas fugazes de associação são mais úteis para pessoas do que as conexões de longo prazo. A versão liquefeita, fluida, dispersa, espalhada e desregulada do direito do trabalho líquido derivado da pós-modernidade líquida e do advento do capitalismo líquido, leve e terceirização flutuante, é marcada pelo desengajamento e enfraquecimento dos laços que prendem o capital ao trabalho.* Op. Cit, p. 33-34.

[108]CANT, na apresentação da sua obra, afirmou: *Puxar uma greve nacional de entregadores de aplicativos para o dia 1 de julho foi uma ideia discutida e decidida em grupos de WhatsApp de entregadores em algumas cidades, como em Rio Branco, Rio de Janeiro e São Paulo. Seguindo mais ou menos uma ordem decrescente de importância para a mobilização dos entregadores, as reivindicações eram: 1) Aumento do valor das corridas; 2) Aumento do valor mínimo por entrega; 3) Fim dos bloqueios e desligamentos indevidos; 4) Seguro de roubo, acidente e vida; 5) Fim do sistema de pontuação; 6) Auxílio – pandemia (EPIs e licença).* Op.Cit, p. 17.

[109]Ao tratar sobre o capitalismo e o trabalho líquido, usa-se como obra chave em nossos estudos a obra de CASTELO: *O Direito, em particular o Direito do Trabalho, é a disciplina do compromisso e da*

ideia de autonomia desses trabalhadores que, mais uma vez, assistem passivamente a supressão de seus genuínos direitos trabalhistas.

Na nossa visão, uma das grandes desvantagens da utilização do labor com o uso das plataformas digitais é a aplicação das ideias do capitalismo líquido.

Sobre o tempo de trabalho líquido, tem-se também a noção esclarecedora de BARBOSA JUNIOR (2019;51):

> Se fizermos uma análise da subordinação sob estes novos paradigmas, teremos que a figura do trabalhador na gig economy se aproxima mais da situação do teletrabalhador que a de um trabalhador autônomo, a quem é negada a proteção empregatícia. Destarte, o trabalhador gig é, na realidade, em muitos casos, um teletrabalhador empregado e deve nesta categoria ser enquadrado. As propostas advindas do paradigma da pós-modernidade, atualmente, estão presas numa verdadeira armadilha liberal, a qual é imposta pelo pensamento único, pela lógica de que "não há alternativa" (there is not alternative), derivada da pós-modernidade líquida, do capitalismo líquido, assim como do direito do trabalho líquido. Desta maneira, as propostas do modelo de pensamento unitário adotado pela pós-modernidade líquida e pelo direito do trabalho líquido não apresentam soluções verdadeiras, servindo, em verdade, como elementos de agravamento da crise da funcionalidade do sistema, aumentando a crise social. Essas propostas, são, na realidade, subprodutos do modelo da pós-modernidade líquida e do capitalismo líquido proveniente do princípio da exclusividade do mercado. Nesta linha, (…) o direito do trabalho líquido e seus subprodutos são impostos não pela ótica do pensamento de emancipação social dos trabalhadores, mas sim, pelo modelo hiperliberal daqueles que detêm o poder econômico.

Remunera-se o tempo de efetiva prestação de serviço ou não, ou seja, o tempo de espera não é contabilizado na remuneração final, razão pela qual o trabalhador sempre está em posição de desvantagem.

Exclui-se a ideia do tempo à disposição, tornando mais precarizada a relação. Além

---

responsabilidade social, com o objetivo de administrar a insegurança derivada dos eventos psicológicos (contingências, imprevistos, descumprimento da lei, atos ilícitos etc), e não próprios da estrutura de funcionamento fisiológica da sociedade pós-moderna. Já o Direito do Trabalho líquido é a disciplina do descompromisso (entre empregadores e trabalhadores) e da irresponsabilidade social, pautado na insegurança como elemento estrutural e natural do funcionamento da sociedade de consumo (aderente do capitalismo líquido) e da satisfação e descarte instantâneos. A proposta do modo de trabalho ou do direito do trabalho líquido derivado do capitalismo líquido e hiperliberal está estruturado num patamar de rentabilidade e num ciclo de produção em que ' não há longo prazo' para nada mais e, consequentemente, na flexibilidade, na volatilidade e na ausência de compromissos. (…) Na prática, isso significa menores regras e, acima de tudo, um mercado de trabalho flexível, ou seja, um direito do trabalho líquido e descompromissado normatizado para garantir a desregulamentação e os contratos de curto prazo, precários, temporários, intermitentes e terceirizados. CASTELO, Jorge Pinheiro. O direito do trabalho líquido: o negociado sobre o legislado, a terceirização e o contrato de curto prazo na sociedade de modernidade líquida. São Paulo: Ltr, 2017, p. 54

disso, a plataforma só paga ao final aquilo que for estabelecido no efetivo serviço prestado.

Nessa conjuntura narrada, o trabalhador resta submisso a assinar um contrato imposto que já fixa até o valor remuneratório. Logo, essa imposição gera consequências como, por exemplo, a descaracterização da autonomia para a prestação do serviço ou parceria, conforme já tratado.

Essa ansiedade pela espera do trabalho, conscientes de que a ociosidade não é recompensada pecuniariamente, gera uma situação clínico – médica já identificada com *stress* laboral, pelo distúrbio da ansiedade, verificando-se como uma das formas mais frequentes de doenças psicológicas na atualidade, afetando as noções da psicologia do trabalho, já mencionada.

Nota-se que o trabalhador se depara numa autêntica encruzilhada social quando tem dúvidas ou desconhecimento da natureza jurídica de sua relação mediante a liberdade em usar a plataforma e na necessidade de submeter-se a tudo que é exigido por ela.

Desse conceito, pode-se racionalizar a ideia de que a uberização compreende a ideia de intermediação e nada mais que isso.

Porém, é uma concepção reducionista e perigosa do ponto de vista jurídico, pois a empresa de plataformas digitais consegue ter um controle de toda a atividade desempenhada.

Nessa visão, a empresa busca manter uma espécie de muro jurídico e fático que tenta desvirtuar sua ideia de dominadora e controladora da relação travada por ela entre todos, na medida em que há interferência da sua atuação no consumidor e no trabalhador.

Nesse sentido, GAIA (2022; 221):

> A UBER, embora no primeiro momento de operação exigisse do motorista a contratação particular de seguro de proteção e acidentes pessoais, atualmente celebra, em nome próprio, com empresas cadastradas na SUSEP contratos de seguros, abarcando condutores e passageiros durante o período de viagens. O seguro contratado pela plataforma tecnológica tem cobertura de despesas médicas para os ocupantes do veículo, bem como para situações de invalidez permanente total e parcial ou mesmo óbito ocorrido durante as viagens.

E continua GAIA (2022;229):

> O exercício do poder disciplinar na relação de trabalho na UBER é presente e não apenas se apresenta de modo potencial. Condutas de

> motoristas relacionadas a desídia, ato de indisciplina, mau procedimento, embriaguez ao volante, uso de entorpecentes, prática de concorrência representam práticas não toleradas pela plataforma tecnológica, que podem ensejar a aplicação de medidas punitivas que variam desde advertências, passando por suspensões e culminando na desativação do trabalhador nas plataformas.
> A UBER não exerce apenas poderes relacionados à avaliação e à disciplina dos condutores dos veículos de transporte e de passageiros. A gestão e a organização da atividade do motorista também são dirigidas pelo aplicativo, por meio da programação dos algoritmos.

Observe-se, ainda, que o público consumidor também pode ser avaliado.

Com isso, a empresa ainda se torna mais forte, com a aura de apenas coletora de dados e informações, tentando manter uma postura equidistante, mas que, ao fundo, deixa-a no centro de todo o mecanismo de atuação.

Para esse segundo público, os trabalhadores submetem-se às plataformas digitais.

Podem estabelecer, ainda, uma subdivisão na medida em que muitos dos trabalhadores sequer possuem consciência de suas condições de subordinado, numa ideia de "dessedimentação institucional", como menciona CASTELO (2017;35-36).

Por esse modelo, observa-se o desprestígio de criação de vínculos diretos entre as empresas e os trabalhadores, existindo uma ideia empresarial de "poder se livrar de certas camadas de trabalhadores na organização".

Assim, há os trabalhadores de plataformas que prestam seus serviços e sabem que estão empregados e que não são empreendedores e aqueles que se auto afirmam autônomos, com liberdade para "gerir seu próprio negócio" e não se colocam em condição de subordinados.

É a ideia de casualização lembrada por CASTELO (2017;36) quando essa ideia de desprendimento se aplica não somente à relação laboral, mas também na visão da organização interna, transcrevendo-se:

> A casualização da força de trabalho não diz respeito apenas ao emprego dos trabalhadores temporários ou subempreiteiros externos: aplica-se também à estrutura interna da empresa, ou seja, os seus próprios empregados internos.
> Os empregados podem estar vinculados a contratos de meses, que podem ser renovados; com isto, o empregador pode eximir-se de pagar-lhes maiores benefícios e oferecer melhores condições de trabalho.
> E a empresa pode contrair-se ou expandir-se rapidamente, dispensando

ou contratando trabalhadores.

Observe-se, no entanto, que ambos realizam igual dinâmica de atividades e, com isso, a questão de própria consciência ou não de sua condição passa a ter um plano secundário.

Há grupos consideráveis dos trabalhadores que são deixados sem acesso adequado à proteção social em virtude da sua situação no emprego ou do tipo de relação de trabalho.

Em suma, as pessoas em empregos atípicos não se beneficiam geralmente do mesmo acesso aos regimes gerais de proteção social que as pessoas em contratos convencionais.

Esses trabalhadores por conta própria enfrentam, ainda hoje, obstáculos para constituir e fazer valer direitos adequados a prestações devido às disposições que regem as contribuições e os direitos.

Isso gera insegurança social e também preocupações em nível de ausência de acesso adequado à proteção social, ferindo o patamar civilizatório mínimo. Exemplo claro do narrado é quando existem casos de acidente de trabalho[109] em que os obreiros ficam desprotegidos na medida em que não existe legislação suficiente sobre o tema que forneça as mínimas condições de trabalho e os direitos sociais necessários para uma vida de trabalho digna.

Em todo esse panorama, há a problemática gravosa dos acidentes de trabalho ocorridos no desempenho das atividades. Em São Paulo, o número de mortes entre motociclistas aumentou 18% no ano passado" (BARROS, 2019)

Nota-se, obviamente, que muitos obreiros que trafegam no trânsito se submetem às mais duras realidades, e, com a caracterização de meros prestadores de serviços, ao se acidentarem, seja em forma grave, gravíssima ou leve, ficam à mercê da Assistência Social,

[109]Anote-se a visão do empresariado. Na obra escrita pelo sócio majoritário da empresa 99, concorrente da Uber no Brasil, foi mencionado em VERAS: *Quando a quantidade de assaltos começou a crescer nas corridas feitas via aplicativos e na nossa plataforma, diversos motoristas pediram que tivéssemos com os passageiros o mesmo rigor de seleção que tínhamos com eles. Mas se exigíssemos cópias do RG e do CPF aos usuários, espantaríamos a clientela. Imagine o transtorno: o usuário baixa o aplicativo para pedir um carro, muitas vezes com pressa, e precisa antes inserir toda a documentação pessoal. O consumidor precisa de um bom motivo para seguir a regra. Se os aplicativos concorrentes não pedem nada, o consumidor opta por eles. Chegamos a discutir algumas ideias nesse sentido. Em um determinado momento, incluímos a opção de login via e-mail ou Facebook. Conversávamos, ainda, com moradores de regiões problemáticas. Usávamos informações públicas, da polícia e dos próprios motoristas para montar nossos mapas nas regiões com maiores índices de criminalidade. O motorista recebia um aviso pelo próprio aplicativo. A opção de aceitar ou não a corrida era do motorista. Quando o risco era muito alto, comunicávamos ao passageiro que não havia carro disponível. Quando o risco era médio, só autorizávamos corrida com cartão de crédito. Ficou claro que o assaltante preferia pagamento em dinheiro para dificultar a identificação.* VERAS, Paulo. Unicórnio verde-amarelo: Como a 99 se tornou uma start-up de milhões. 1 ed. São Paulo: Porfolio Penguin, 2020, p. 148.

sem o amparo do protecionismo próprio de quem está inserido no mercado de trabalho.

Há também a grande celeuma que o tema trata, principalmente, no Brasil, em que os índices de violência são surreais. Considerável contingente de uberizados são vítimas de assaltos, sequestros e, muitas vezes, vítimas de crimes sexuais e até assassinados.

Observa-se que esses obreiros, sem o manto de uma relação de emprego e inseridos no enquadramento jurídico correto no mercado formal, são sujeitos aos maiores desafios do ambiente de trabalho inóspito, arriscando suas vidas e integridades físicas em prol de um labor[110].

Muitos, infelizmente, encontram um desfecho trágico enquanto laboram, buscando o sustento diário.

E, por sua vez, ao serem vítimas graves dos infortúnios narrados, ficam inválidos por dias ou meses sem laborar, submetendo-se à sua própria sorte e aos serviços de saúde do Estado, caso não tenham planos de saúde privados.

Destaca-se, sobretudo, que, em casos de óbitos, esses trabalhadores deixam em desamparo seus familiares, na medida em que não estão segurados no sistema de Previdência e sequer podem deixar aos seus descendentes uma pensão por morte.

Ademais, até adoecimentos no ambiente de trabalho, como a aquisição de LER/DORT pelo esforço repetitivo com consequências graves na saúde do trabalhador por um largo tempo de sua vida profissional não possuem a correspondente tutela empregatícia e estatal.

Observa-se que as doenças de trabalho aumentam potencialmente quando não há respeito às regras de pausa do trabalho nem a concessão do direito de férias.

No caso narrado da uberização, os trabalhadores se submetem a uma grande jornada de trabalho, sem qualquer orientação sobre as formas de pausas e descansos.

Também não existem condicionamentos e nem direito às férias, bem como remuneração por estas, de tal forma que isso gera no indivíduo uma sensação de fadiga constante, culminando com um esgotamento físico e mental com sérias consequências.

Não se trata de um problema meramente individual, mas tem um custo coletivo, principalmente, gerando um complicador negativo ao Estado que arcará com as despesas de

[110]CANT trata sobre esse formato de trabalho: *A intensificação do trabalho é uma característica geral do sistema capitalista. Mas, quando se trabalha nas ruas, isso tem uma implicação bastante específica: uma pressão contínua para elevar os riscos que se corre. O pagamento por produção incentiva o entregador a se arriscar a cada turno. Quem toma mais cuidado ganha menos dinheiro. Com o tempo, ocorre uma dessensibilização a um perigo que, em outro contexto, me faria meter a mão no freio e parar de costurar o trânsito.* Op.Cit, 89.

recuperação e reabilitação desses profissionais.

CANT (2021;104-105) traz importante informação da atuação da empresa *Deliveroo* na Espanha:

> (…) Ou seja, o dinheiro que seria usado para pagar licenças médicas e aposentadorias é desviado para engordar os lucros. Na Espanha, as autoridades trabalhistas deram um basta nas manobras de sonegação da Deliveroo e obrigaram a empresa a pagar 1, 3 milhão de euros para o sistema de seguridade social no país após determinar que seus entregadores eram empregados e não prestadores independentes de serviços. No Reino Unido, porém, esse status ainda é válido, embora existam diversos processos judiciais pendentes.
> Sem o status de empregados, os entregadores perdem uma série de direitos trabalhistas. (…)

Em todos os panoramas mencionados, percebe-se uma alheação da responsabilidade das plataformas.

As doenças ocupacionais que deixam o trabalhador inativo por vários dias ou meses (e a depender da gravidade, por anos) sem qualquer remuneração substitutiva ou complementar de eventual benefício social, torna ainda gravosa a descoberta protetiva que a uberização provoca.

E não se olvide que a saúde é um direito do trabalhador e que este não pode ser submetido às péssimas condições de trabalho.

Alargando mais a problemática, CASTELO (2021;19) denota que os direitos trabalhistas são condições do exercício da própria cidadania, ou seja, são condição essencial para a existência do Estado Democrático de Direito.

Não há legislações claras quanto às consequências acidentárias, bem como repercussões indenizatórias por parte das plataformas, políticas de entrega de EPI (Equipamento de Proteção Individual) e EPC (Equipamento de Proteção Coletiva).

A uberização e sua faceta de precarização de trabalho reduzem o labor como se fosse uma reles mercadoria e, portanto, contrário ao teor da Declaração da Filadélfia[111]

[111]SUPIOT traz com propriedade: *A Declaração de Filadélfia, assim como os textos adotados em seu rastro, exprimem essa vontade de recolocar a força a serviço do Direito e de estabelecer os princípios comuns a toda espécie de ordem jurídica. É por esse motivo que a existência de um ' regime de Direito' aparece na Declaração Universal de 1948 como uma condição essencial ' para que o homem não seja forçado, em último recurso, à revolta contra a tirania e à opressão'"* SUPIOT, Alain Supiot, traduzido por Tânia do Valle Tschiedel. Porto Alegre: Sulina, 2014, p. 18. E SUPIOT prossegue: "*A Declaração de Filadélfia dizia exatamente isso quando ela reafirmava, à luz da experiência da Segunda Guerra Mundial, que 'uma paz durável só pode ser estabelecida baseada na justiça social' e que 'a pobreza, onde quer que ela exista, constitui um perigo para a*

Esta, por sua vez, tinha como âmbito "garantir a segurança física e econômica dos assalariados e de sua família", bem como "a extensão das medidas de segurança social a fim de garantir uma remuneração de base a todos que necessitam dessa proteção, assim como de cuidados médicos completos". (SUPIOT 2014;53).

Além disso, ofende-se dignidade de pessoa humana, desconsiderando suas reais necessidades mediante a figura de novos escravos digitais[112] que usam o privilégio da servidão.

SUPIOT (2014;22-23) aborda com propriedade a questão, demonstrando que a globalização nos moldes contemporâneos caminha em sentido inverso ao proposto seja na Constituição da OIT de 1919 quanto na Declaração da Filadélfia, especialmente, no art. II.

Na Declaração da Filadélfia, havia a preocupação em garantir a concretização máxima da justiça social mediante o progresso material e desenvolvimento espiritual, com segurança econômica e chances iguais. Destaca-se, ainda, a seguinte passagem por esclarecedora ao discurso pretendido de SUPIOT (2014;53-54):

> E sem um Direito Social que proteja efetivamente os "recursos humanos", não se poderá assegurar a perenidade dos mercados de trabalho. Proclamando que "o trabalho não é uma mercadoria", e exigindo a "extensão das medidas de segurança social a fim de garantir uma remuneração de base a todos que necessitam dessa proteção, assim como de cuidados médicos completos", a Declaração da Filadélfia comprometia os Estados a possuírem um Direito do Trabalho e da Seguridade Social destinados a garantir a segurança física e econômica dos assalariados e de suas famílias, ou seja, a colocar os esteios jurídicos indispensáveis aos funcionamento dos mercados de trabalho por todo o tempo das sucessivas gerações.

Na explicação dos interesses desse instrumento que tanto influenciou e ainda influencia as legislações trabalhistas, SUPIOT (2014;22) declara que existem quatro princípios fundamentais que devem ser considerados na abordagem do trabalho e do proletariado:

---

prosperidade de todos'. Sua contribuição própria foi dar uma definição de alcance universal da justiça social, e de fazer de sua realização um 'objetivo fundamental' ligando a política econômica de todos os Estados. Op. Cit, p. 41.

[112]CASTELO prossegue na linha de SANTOS, Boaventura de Souza: *Do ponto de vista do conhecimento emancipatório, a distinção entre sujeito e objecto é um ponto de partida e nunca um ponto de chegada. Corresponde ao momento da ignorância, ou colonialismo, que é nada mais nada menos do que a incapacidade de estabelecer relação com o outro a não ser transformando-o em objeto'* Op. Cit, p. 83

Princípios fundamentais/Declaração da Filadélfia

O respeito ao trabalho (o trabalho não é uma mercadoria)
As liberdades coletivas
A solidariedade (a pobreza, onde quer que ela exista, constitui um perigo para a prosperidade de. todos)
A democracia social

Diante desse panorama, ao avançar nas perspectivas do trabalho do futuro e da uberização, tem-se que o tema ainda é atual, pois tudo gira em torno do epicentro da dignidade do trabalhador, da pessoa.

Como dito por SUPIOT (2014;22-23) ao tratar da aplicação desses princípios com a globalização, não é possível recusar, em nenhuma atividade econômica e de labor, a dignidade.

E, nessa seara, é preciso colocar freios no capitalismo das emoções. LEME (2019;82) prossegue na mesma ideia:

> Na fase do capitalismo cognitivo, percebeu-se que a racionalidade, utilizada como coação, tinha como obstáculo o limite biológico do indivíduo. Ao substituir o sentimento pela emoção, inserindo esta ao processo econômico de produção de bens imateriais, surgiu o capitalismo da emoção, que usa essas emoções estrategicamente como recurso para aumentar a produtividade e o rendimento. A opção é explorar precisamente as qualidades da emoção dinâmica, situacional e performativa, ao contrário do sentimento, que não deixa dominar, por ser desprovido de performatividade. Atualmente, ser livre acaba por significar dar livre curso às emoções. O capitalismo da emoção captura essa característica de liberdade para fazer o indivíduo consentir e, transportando para o campo do trabalho, trabalhar mais. Afinal, o trabalho é instrumentalizado pelo consumo, ideia que, como vimos, foi percebida pelo próprio Ford. O regime neoliberal propõe que o indivíduo trabalhe apaixonado. É aí que entra em cena a emocionalidade que, paralelamente à sensação de liberdade, faz gerar na pessoa a emoção de autorrealização (…).

Por isso, deve-se "recusar tanto os sistemas que se lixam para as necessidades de segurança em nome da liberdade quanto os que abafam a liberdade em nome da segurança".

É nessa perspectiva que a uberização, vista como apenas um fenômeno econômico de determinados estudiosos da matéria, não pode ignorar princípios insculpidos e relevantes em nossos ordenamentos pátrios e internacionais.

As empresas de tecnologia utilizam as ideias do capitalismo da emoção em que se exploram ideia de empatia para atrair os trabalhadores para essa nova força produtiva do trabalho, mantendo a alienação do processo produtivo, na medida em que o grande objetivo é aumentar a produtividade e o rendimento[113].

São as consequências negativas que apontamos, porém, conscientes de que apenas apresentam a ponta do "iceberg"[114]

6. A uberização, o trabalho da mulher no Brasil e as Convenções 100 e 111 da OIT

Esse tópico se torna específico e necessário para o contexto da uberização no Brasil, abordando também a divisão sexual do trabalho e a opressão das mulheres, ainda num modelo de família patriarcal, principalmente, sob as óticas das Convenções 100 e 111 da OIT, além do Objetivo de Desenvolvimento Sustentável (ODS) 5 da Agenda 2030 que tem como escopo acabar com todas as formas de discriminação contra todas as mulheres e meninas, em toda a parte. Além disso, existe o relacionamento, por essa ODS, da necessidade do empoderamento feminino mediante a realização de atividades decentes em que devem auferir idênticos salários ao do sexo masculino.

A Convenção 100 da OIT versa sobre a Igualdade de Remuneração de Homens e Mulheres Trabalhadores por Trabalho de Igual Valor, do qual Brasil e Portugal são membros signatários.

Por meio desse instrumento internacional, cada Membro deverá, por meios adaptados

[113]SLEE arremata nesta mesma linha: *Mas uma vez propaga-se a noção de que não se trata um trabalho no sentido comum. Marlo Struve, do Homejoy, diz: 'Muitas pessoas usam a plataforma para ganhar uma renda extra para a família, e algumas vezes complementar algum trabalho em tempo parcial. Muitas vezes é parte de um cenário maior para eles e suas famílias. Eles podem não ser empregados, mas são constantemente ranqueados pelas empresas. 'No sistema interno, os faxineiros podem ver como estão sendo ranqueados pelos consumidores. Anthony Walker está na 13a posição entre os 42 faxineiros na capital, com a nota 4.6; todos lhe deram nota 5, exceto uma mulher que se queixou de que ele não havia eliminado por completo o bolor na parede do chuveiro' (...) Os empreendedores da Economia de Compartilhamento gostam de falar em ' ganhar uma graninha extra' e em tornar a vida um pouco mais confortável, mas o caso de Anthony Walker mostra que o modelo do negócio está mais para uma corrida ao fundo do poço. A única coisa que se pode dizer da prática de substituir trabalhos verdadeiros por precários e subsidiados pelo Estado é que isso ' é melhor do que nada'. Mas está rebaixando outros trabalhadores à medida que acontece. E, enquanto Walker está ganhando algum dinheiro, ele não tem chance de buscar um emprego de verdade.* Op. Cit, p. 165-166.

[114] Sobre esse tema, destaca-se, por oportuno, a posição de Vitor Filgueiras in Regulação da terceirização e estratégias empresariais: o aprofundamento da lógica desse instrumento de gestão da força de trabalho, Cadernos do Ceas, n. 239, 2016, p. 742-70: *Nesses casos, negar a condição de assalariamento é uma estratégia-chave na gestão do trabalho, pois, ao precarizar-se o trabalho (negando direitos e garantias) e transferir os riscos aos/às trabalhadores/as, são geradas novas dificuldades para a organização e resistência às determinações do capital, acentuando, inclusive, sua subsunção.*

aos métodos em vigor para a fixação das taxas de remuneração, incentivar e, na medida em que tudo isto é compatível com os ditos métodos, assegurar a aplicação a todos os trabalhadores do princípio de igualdade de remuneração para a mão de obra masculina e a mão-de-obra feminina por um trabalho de igual valor.

Ao seu turno, a Convenção 111 da OIT versa sobre Discriminação em Matéria de Emprego e Ocupação.

Através dessa Convenção, utilizando-se a Declaração de Filadélfia afirma que todos os seres humanos, seja qual for a raça, credo ou sexo, têm direito ao progresso material e desenvolvimento espiritual em liberdade e dignidade, em segurança econômica e com oportunidades iguais.

Nesse âmbito, analisa-se sob a ótica o trabalho feminino na uberização, tendo como recorte de atuação o Brasil[115].

A uberização reproduz uma classe plataformizada com dois gêneros, numa espécie de "zonas mudas", como assentado por VIDIGAL (2023;227).

As mulheres representam, paulatinamente, mão de obra ativa na uberização, na análise

[115]Em 2023, houve legislação brasileira, através da Lei LEI 14.611 que versa sobre a IGUALDADE SALARIAL: Na hipótese de discriminação por motivo de sexo, raça, etnia, origem ou idade, o pagamento das diferenças salariais devidas ao empregado discriminado não afasta seu direito de ação de indenização por danos morais, consideradas as especificidades do caso concreto. Sem prejuízo do mencionado, no caso de infração ao previsto neste artigo, a multa de que trata o art. 510 desta Consolidação corresponderá a 10 (dez) vezes o valor do novo salário devido pelo empregador ao empregado discriminado, elevada ao dobro, no caso de reincidência, sem prejuízo das demais cominações legais.Temos cinco medidas para fins de garantir a igualdade salarial previstas com a lei. Pela lei, fica determinada a publicação semestral de relatórios de transparência salarial e de critérios remuneratórios pelas pessoas jurídicas de direito privado com 100 (cem) ou mais empregados, observada a proteção da Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais. Esses RELATÓRIOS de transparência salarial e de critérios remuneratórios conterão dados anonimizados e informações que permitam a comparação objetiva entre salários, remunerações e a proporção de ocupação de cargos de direção, gerência e chefia preenchidos por mulheres e homens, acompanhados de informações que possam fornecer dados estatísticos sobre outras possíveis desigualdades decorrentes de raça, etnia, nacionalidade e idade, observada a legislação de proteção de dados pessoais e regulamento específico. Nas hipóteses em que for identificada desigualdade salarial ou de critérios remuneratórios, independentemente do descumprimento do disposto no art. 461 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, a pessoa jurídica de direito privado apresentará e implementará plano de ação para mitigar a desigualdade, com metas e prazos, garantida a participação de representantes das entidades sindicais e de representantes dos empregados nos locais de trabalho. Na hipótese de descumprimento, será aplicada multa administrativa cujo valor corresponderá a até 3% (três por cento) da folha de salários do empregador, limitado a 100 (cem) salários-mínimos, sem prejuízo das sanções aplicáveis aos casos de discriminação salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens. O Poder Executivo federal disponibilizará de forma unificada, em plataforma digital de acesso público, observada a proteção de dados pessoais de que trata a Lei nº 13.709, de 14 de agosto de 2018 (Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais), além das informações previstas, indicadores atualizados periodicamente sobre mercado de trabalho e renda desagregados por sexo, inclusive indicadores de violência contra a mulher, de vagas em creches públicas, de acesso à formação técnica e superior e de serviços de saúde, bem como demais dados públicos que impactem o acesso ao emprego e à renda pelas mulheres e que possam orientar a elaboração de políticas públicas.

do perfil dos uberizados no Brasil[116].

LEME (2019;52-53) demonstra claramente que há um baixíssimo número de mulheres como motorista, demonstrando que não há incentivos na democratização do transporte, com a ausência de cooperação social e de igualdade[117].

Não que a discriminação seja um fator apenas da realidade brasileira, mas há alguns destaques noticiados na grande imprensa e que são objetos, ainda preliminares, de estudos em nível acadêmico.

Existe uma discriminação cultural e histórica do trabalho da mulher no cenário brasileiro, do qual a uberização não é atividade de exceção[118].

Afinal, a atuação da mulher já é vulnerável historicamente.

Com a precarização das relações de trabalho pela uberização tudo se torna ainda mais difícil para a condição feminina.

O recorte de gênero dentro dela ainda é assunto insuficientemente comentado, causando preocupação na pesquisa e a necessidade de inclusão desse tópico, em um tema que se apregoa tanto a aplicação correta da isonomia na categoria dos trabalhadores.

Destaca-se, sobretudo, que o acesso ao trabalho decente pelas mulheres urge pela implementação de políticas públicas a respeito, rompendo os estereótipos criados.

Ou seja, o recorte de gênero na uberização é assunto negligenciado, isto é, são poucos os pesquisadores que se interessam em estudar o impacto das plataformas digitais, como

---

[116] LEME traz importante análise: *Apontado o perfil do motorista da Uber, pode-se concluir, primeiro, que se trata de pessoas com escolaridade e profissão, que dirigem por necessidade imediata de sustento próprio ou da família, e por falta de opção melhor no mercado de trabalho, em virtude da crise econômica). Ocorre que, nessa vertente, percebe-se uma falha no conteúdo democratizante das plataformas digitais como costumam ostentar o oposto em suas políticas de marketing.* Op. Cit, p. 148.

[117]LEME aprofunda: *Parafraseando Milton Santos, é imprescindível adotar uma concepção democratizante de sociedade em rede, no sentido de que as técnicas da informação, da robótica e da comunicação surgidas a partir da "grande mutação tecnológica" se tornem "doces" instrumentos a serviço do homem, "quando sua utilização for democratizada", e não o contrário. Portanto, o caminho adotado pela Uber para atingir suas metas é tudo, menos democratizante. Torna-se, assim, imprescindível pensar em estratégias em face do astuto e envolvente modelo de marketing da empresa.* Op. Cit, p. 53-53.

[118]Destaca-se a explicação no texto https://apublica.org/2019/05/a-uberizacao-do-trabalho-e-pior-pra-elas/ na reportagem intitulada A uberização do trabalho é pior pra elas na data de 28/05/2019 e acesso em 01.jul.2023. Menciona-se no artigo: *É uma desigualdade transversal, não importa quantas formas de trabalho e legislações forem criadas, existirá uma aplicação diferente entre homens e mulheres", considera. Segundo a advogada, devido à cultura patriarcal, essa desigualdade já é presente no trabalho formal e expressa em pontos que vão desde as diferenças salariais até a dupla jornada exercida por mulheres que, além de trabalharem, ainda são donas de casa e cuidam sozinhas da criação dos filhos.* Além disso, o teor do texto: DANA, S. Homens ganham mais que mulheres no Uber. 2018. Disponível em: https://g1.globo.com/economia/educacao-financeira/blog/samy-dana/ post/2018/09/07/homens-ganham-mais-que-mulheres-no-uber.ghtml. Acesso em: 15 jun. 2023.

forma de intermediação de mão de obra, na vida e no direito das trabalhadoras (DOLCE, 2019).

As próprias plataformas não possuem dados que possam auxiliar as pesquisas acadêmicas, pois também não conseguem especificar o quantitativo de mulheres que ingressam na plataforma e, depois, optam pelo desligamento.

Também não conseguem (ou não possuem interesse) informar, com precisão, quais os números de denúncias de assédio moral ou sexual apontados pelas "suas parceiras/colaboradoras" e, quando acionadas, alegam "política de privacidade" para apontarem o andamento e resultado final da investigação interna.

Não há transparência nas suas políticas de enfrentamento.

A discriminação do labor feminino ocorre tanto em relação à disparidade de salários, bem como à dupla jornada que as mulheres são submetidas num sistema patriarcal, muito enraizado no Brasil, sendo, de fato, uma desigualdade transversal.

A mulher brasileira, especificamente, atravessa jornadas duplas e até triplas, pois o labor doméstico ainda é afeto às mulheres. A questão da divisão de tarefas entre gêneros proporciona maiores agravamentos nessa problemática.

A mulher, pela divisão sexual do trabalho, não tem ampla disponibilidade para estar em período integral on-line nas plataformas.

Além disso, por serem muitas mães e/ou "arrimo de família", não possuem o que chamamos de desligamento do trabalho emocional, conforme VIDIGAL (2023;234).

Segundo pesquisas, a diferença de remuneração de aproximadamente 7% a menos decorre da combinação de três fatores: "[...] os motoristas homens costumam trabalhar mais nos horários que pagam melhor, com tarifas mais altas, permanecem mais tempo trabalhando para o aplicativo e também fazem mais corridas por dia." (DANA, 2018).

Além disso, quando se faz menção ao trabalho uberizado, estamos diante das plataformas que oferecem serviços domésticos, direcionado a este gênero por uma cultura sexista e patriarcal, fortemente existente no Brasil em todas as camadas sociais.

Na verdade, o grande mote de discussão na doutrina e na jurisprudência seguem tendo em evidência as plataformas de motoristas de aplicativos.

Como já explicado anteriormente, nota-se que existem plataformas para todos os ramos possíveis e imagináveis no mercado de trabalho, e, assim, há plataformas em que o

labor de domésticos (cozinheiros, faxineiros, babás etc) permanecem como público-alvo o feminino.

São as plataformas relacionadas com o serviço doméstico, dos quais, no Brasil, podem ser citadas: *Diaríssima, Parafuzo* etc. São plataformas que oferecem o serviço de faxina e afirmam textualmente, em seus sites, que as faxineiras são empresárias de si mesmas. "São guetos ocupacionais femininos", conforme expressão cirúrgica de VIDIGAL (2023;228).

Porém, tais serviços atingem determinada invisibilidade social e jurídica, mas, na exposição da tese, são todos trabalhadores uberizados, aplicando-se as regras de interpretação aqui desenvolvidas.

E, nesse tipo de plataformas, existe este labor feminino em evidência, como reflexo da divisão sexual do trabalho e, ainda, dos "guetos ocupacionais femininos (…) como é o trabalho de cuidado", na expressão replicada por VIDIGAL (2023;230).

Paralelo a isso, considerando as plataformas de motoristas de passageiros e de *delivery,* por exemplo, observa-se um maior quantitativo de homens uberizados que mulheres.

E, quando há um labor desse contingente, tem-se que a discriminação de gênero se torna um fator relevante, principalmente, de agressões levadas adiante pelos usuários também.

A mulher, tradicionalmente, possui maiores tarefas a serem desempenhadas numa noção ainda persistente de divisão sexual do trabalho em que existe a separação do trabalho e a jornada dupla da mulher e a sua opção pela maternidade proporciona condições de discriminação no ambiente laboral.

Na opção pela maternidade, por exemplo, partindo-se do pressuposto de que são meras parceiras pelas plataformas, não possuem vínculo empregatício e, por consequência, com a Seguridade Social.

Nesse azo, VIDIGAL (2023; 235) afirma "As mulheres são interrompidas pelos chamados de reprodução da vida".

Afinal, é requisito ser segurada da Previdência Social, por exemplo, no Brasil, para fins de receber, após o parto, o salário – maternidade e usufruir da garantia provisório no emprego.

Nota-se que, ao optar pela maternidade, devem fazer a escolha de se manterem firmes no ambiente de trabalho, sem prestar os primeiros apoios ao filho recém – nascido ou se afastarem, por algum tempo, da dinâmica laboral, sem receber qualquer contraprestação

financeira para tal desiderato.

Nos dois casos, a mulher segue em desvantagem. Como dito por VIDIGAL (2023; 235), "a disponibilidade total para atender à chamada do capital é masculina".

Em suma, para a condição/ gênero feminino, as condições de ingresso e manutenção de trabalho são mais peculiares, pois há diversas facetas conectadas, inclusive, de cunho sociológico.

Quando tratamos, anteriormente, da incidência de acidentes de trabalho, seja relacionado ao trânsito como ocorre com os motoristas de aplicativos como a *Uber, Cabify, 99* etc, bem como as doenças adquiridas, inclusive, a síndrome de Burnout (tal como demonstramos na sociedade do cansaço), tem-se a peculiaridade da condição de grávida, lactantes ou mãe de filhos de tenra idade que ficam sem a assistência da plataforma, à mercê de suas próprias condições financeiras e do Estado.

A uberização, nessa situação, torna-se com efeitos ainda mais nefastos, pois pode atingir todo o nicho familiar.

A Uber afirma que não possui dados específicos sobre o número de mulheres que trabalham como "motoristas parceiras" e que os parceiros "dirigem quando quiserem"[119].

Como já mencionamos, há uma alheação no comportamento da própria plataforma que deveria ser a primeira a colaborar na construção de um ambiente de trabalho sadio e equilibrado, bem como proporcionar seguranças mínimas às motoristas de aplicativos.

Estas, ao seu turno, apoiam-se umas as outras em grupos reservados de aplicativos de *Whatsapp*, conforme o manifestado pelas entrevistas em uma série de reportagens sobre o tema que acostamos nas notas de rodapés, sem a ingerência das plataformas.

Esse descaso com o labor feminino, mais exposto às agressões no ambiente, torna-se afronta direta aos direitos da personalidade do indivíduo, sendo a precarização uma forma mais acentuada dessa agressão cotidiana.

Na medida em que as plataformas não conseguem proporcionar uma forma concreta de prevenção ou repressão e, ainda, se uma trabalhadora precisar se ausentar de seu serviço por situações traumáticas sofridas, na condição de parceira, não terá compensação financeira no período em que se recupera.

Com isso, essa plataforma, por exemplo, não consegue sequer repassar os dados

[119]Essa informação consta em https://apublica.org/2019/05/a-uberizacao-do-trabalho-e-pior-pra-elas/ na reportagem intitulada A uberização do trabalho é pior pra elas na data de 28/05/2019 e acesso em 01/07/2023.

acerca das suas obreiras, sendo de nenhuma importância esse perfil.

Registre-se que existe uma opressão de gênero e que atravessa a organização familiar da classe trabalhadora e garante vantagens e privilégios aos homens em relação às mulheres, como menciona MATTOS (2019; 62).

Nesse sentido, destaca-se a sua posição acerca do labor feminino:

> Por outro lado, a ideologia patriarcal também legitima a incorporação da mulher ao mercado de trabalho assalariado em posições subalternas e/ou com remunerações mais baixas. Afinal, como lembra Marx, "diferentemente, das outras mercadorias, a determinação do valor da força de trabalho contém um elemento histórico e moral. Das mulheres e crianças nas fábricas de tecidos dos primeiros tempos da expansão industrial, discutidas por Marx em *O capital*, às trabalhadoras altamente qualificadas em empreendimentos estratégicos para o capital na atualidade (e nos pontos de interseção que continuam existindo entre esses dois polos e além deles), o trabalho feminino sempre teve remuneração inferior e foi tratada de forma discriminatória em relação ao masculino. Em todos esses casos, a divisão no interior da classe trabalhadora, legitimada pela ideologia patriarcal, é funcional como forma de rebaixar o custo médio da força de trabalho.

Além disso, há situações enfrentadas pelas uberizadas mulheres cisgênera e transgênera, no país, de assédio moral e sexual pelos clientes durante o ambiente de trabalho.

Num país marcadamente violento, as mulheres ficam mais suscetíveis à violência, sendo noticiado, com frequência, nos jornais televisivos e na imprensa escrita episódios de agressões físicas e morais contra mulheres na condição de trabalhadoras[120].

E, para piorar o panorama, não existe suporte efetivos ou orientação por parte das

[120]Essa informação consta em https://apublica.org/2019/05/a-uberizacao-do-trabalho-e-pior-pra-elas/ na reportagem intitulada A uberização do trabalho é pior pra elas na data de 28/05/2019 e acesso em 01/07/2023: "*A vulnerabilidade para mulheres é um pouco complicada, tem bastante assédio por parte dos passageiros. Comigo aconteceu algumas vezes. Recentemente um passageiro brincou dizendo 'ai que bom, nunca peguei uma motorista', mas o que ele quis dizer foi pegar de beijar. Eu desconversei. A gente corta para não dar mais brecha", conta. Segundo Eliane, os aplicativos não ofereceram para ela nenhum tipo de orientação ou manual sobre como proceder em situações do tipo. "A gente vai aprendendo com a vivência mesmo. Se no caso de Eliane o assédio verbal foi contornado sem maiores transtornos, o mesmo não pode ser dito por Tatiana. Mesmo trabalhando apenas durante o dia, quando se sente mais segura, ela já foi assediada algumas vezes por passageiros. A ocasião que mais a marcou ocorreu em pleno domingo à tarde, quando um passageiro entrou no carro e afirmou: "Nossa, moça, você é linda demais". "Ele pegou no meu rosto e tentou me beijar. Eu desci o braço nele. Falei que, se colocasse a mão em mim de novo, eu chamava a polícia", lembra. Tatiana chegou a completar a corrida do passageiro. Ela relata que na época informou a Uber do ocorrido e recebeu apenas uma mensagem informando que a empresa lamentava o ocorrido, que entraria em contato com o passageiro e a motorista não receberia corridas dele novamente. "Eu sempre tento sair pela tangente, nunca precisei realmente parar o carro. Mas a Uber não me deu nenhum tipo de formação sobre como lidar com esses casos.""*

plataformas, bem como não existe um canal específico que possa proporcionar uma maior segurança às trabalhadoras que, muitas vezes, são arrimos de família e se submetem às jornadas exaustivas para garantir o sustento dos filhos.

Na verdade, as plataformas afirmam compromisso com a condição feminina, e, dizem destinar recursos para campanhas que evitem ou suprimam a discriminação de gênero, mas não há concreta melhoria das condições.

Não há logística efetiva de apoio também para as vítimas de violência física, moral e sexual das obreiras uberizadas quando do exercício do seu labor.

Nos termos de VIDIGAL (2023;239) afirma que, para fins de evitarem assédios sexuais, "há o apagamento da imagem feminina" e uma tentativa de "ignorar sua feminilidade".[121]

No panorama do Reino Unido, CANT (2021;127) traz importante relato em relação à empresa Deliveroo na função de entregadoras:

> A força de trabalho da Deliveroo é predominantemente masculina. A proporção de homens e mulheres entre os entregadores de Brigthon deve estar na casa de 15:1, com base naquilo que pude observar. Para essas poucas mulheres, a inserção na cultura de nosso ambiente de trabalho informal pode ser bem difícil. Uma das poucas entregadoras da cidade passou a ser assediada de imediato por dois trabalhadores adolescentes assim que chegou ao ponto de espera no centro da área de entregas. Compreensivamente, ela passou a evitar a praça dali em diante.
> Dentro de um ambiente de trabalho fechado, as mulheres teriam três escolhas: reagir à situação, suportar o incômodo ou ir embora. A luta feminina ao longo dos séculos que optou pelo caminho mais difícil da primeira alternativa se tornou uma força colossal por igualdade e justiça.

Registre-se que a Uber, por exemplo, na sua campanha publicitária de 2018, publicou em diversos meios sobre o compromisso assumido com as mulheres brasileiras usuárias dos serviços, elencando a distribuição de orientações através de cartilhas educativas, bem como revisão do Código de Conduta da plataforma, sobre a existência de desigualdade de gênero, como também botão de segurança, facilmente acionado e interligado com o sistema policial.

[121]Acentua VIDIGAL: Esse sentimento de vulnerabilidade é compartilhado por outras mulheres motoristas. Há inúmeros relatos de assédio sexual e moral nos grupos de Facebook. Observamos que uma das estratégias que elas usam para não serem assediadas é ignorar sua feminilidade, se colocando como neutras/masculinas (CASTRO, 2013). Op. Cit, p. 239. Há o apagamento da imagem feminina, ao fazer coque no cabelo, na passar maquiagem e usar roupas que classificam como "vestir mal". Verificamos o desligamento da chave de gênero por meio da corporeidade para evitar o assédio quando em um ambiente masculinizado (CASTRO, 2013). Apagam gênero para não sofrer preconceito e para não serem lembradas como mulher.

Ocorre que, apesar disso, os números de violência no país são altos. Assim, mais uma vez, verifica-se o afloramento da vulnerabilidade da uberizada.

Sobre a disparidade de salários, um estudo publicado em julho de 2018 pelas conceituadas universidades de Chicago e Stanford, nos Estados Unidos da América, mostrou que a diferença de renda entre homens e mulheres também se estende para a uberização.

Trata-se do fenômeno chamado de "gender gap"[122].

Em suma, todo o panorama afrontando a Convenção 100 da OIT. Nesse sentido, VIDIGAL (2023;229) apontou:

> Um estudo publicado em julho de 2018 pelas universidades de Chicago e Stanford, nos EUA, mostrou que a diferença de renda entre homens e mulheres, conhecida em inglês e na literatura feminista como "gender gap", também se estende para o trabalho plataformizado. Analisando dados de mais de 1 milhão de motoristas da Uber, a pesquisa mostrou que as mulheres recebem um total de 7% dos ganhos por hora a menos do que os homens. Os pesquisadores acreditam que alguns fatores explicam a manutenção da desigualdade salarial entre os sujeitos analisados: o fato de motoristas do gênero masculino dirigem mais rápido e a jornada dupla que impacta as pausas e a jornada diária que as mulheres podem fazer.

Por sua vez, aludida Convenção leva em consideração a Declaração da Filadélfia que afirma que todos os seres humanos são iguais e, por isso, urgem por tratamento igualitário, destacando-se no âmbito laboral e uma dessas facetas é em relação ao salário.

[122]Essa informação consta em https://apublica.org/2019/05/a-uberizacao-do-trabalho-e-pior-pra-elas/ na reportagem intitulada A uberização do trabalho é pior pra elas na data de 28/05/2019 e acesso em 01/07/2023: *Analisando dados de mais de 1 milhão de motoristas de Uber, a pesquisa mostrou que as mulheres recebem um total de 7% de ganhos por hora a menos do que os homens. Os pesquisadores acreditam que alguns fatores explicam a manutenção da desigualdade salarial entre "trabalhadores autônomos": o fato de motoristas do sexo masculino dirigirem mais rápido e a jornada dupla que impacta as pausas e a jornada diária que as mulheres podem fazer.* Na reportagem de LEE, D. Mulheres dirigindo Uber: 'Somos entregues aos lobos', dizem motoristas sobre assédio sexual. BBC News Brasil, São Paulo, 11 fev 2019. Disponível em: https://www.bbc.com/portuguese/geral-47041534. Acesso em: 16 fev 2023., observa-se: *O Uber disse que não coletou dados sobre quantas mulheres ingressaram (ou deixaram) sua plataforma, mas um estudo externo publicado em 2017 sugere que cerca de 27% de seus motoristas eram do sexo feminino. A Lyft afirmou, por sua vez, que cerca de 29% da sua força de trabalho é composta por mulheres, com base em números internos. Pesquisadores sugerem, no entanto, que as motoristas do sexo feminino ganham menos por hora do que os homens, porque são mais cautelosas em pegar passageiros em áreas com maiores índices de criminalidade e bares.* A motorista Ann Marie Lund, de Mineápolis, compartilhou sua experiência de levar *quatro passageiros que passaram a corrida toda comentando sobre sua aparência. A câmera no painel gravou a corrida, que durou cerca de seis minutos, em dezembro. Começa com eles dizendo que Lund era "gostosa". Lund aparece nas imagens sorrindo e participativa. Ela chama isso de "modo de sobrevivência". Outras mulheres usam outros nomes para designar a mesma estratégia: uma maneira de encerrar conversas inapropriadas sem parecer indelicada ou "irritada". "Não vale a pena que minha classificação (no aplicativo) sofra alguma retaliação", disse uma motorista, que não quis ser identificada. "O motorista perde benefícios e pode acabar sendo desativado se a classificação for muito baixa."*

O oposto disso gera situação de discriminação, conforme exposto no art. 1o da aludida, com a ressalva do art. 4 que versa sobre as ações afirmativas[123].

Por derradeiro, destaca-se, sobretudo, que existe uma opressão por parte das plataformas enquanto empregadoras num alheação das vicissitudes e peculiaridade do labor feminismo. Tal distanciamento só reforça eventuais discursos de violência e de discriminação[124].

Num mundo tecnológico, como esse que enfrentamos, é mister que exista uma reflexão profunda nesses diversos pontos que a Convenção 111 da OIT sustenta e desses novos labores do futuro que não sairão mais do mercado de trabalho, principalmente, com as plataformas de serviços domésticos[125].

Com o advento da uberização do trabalho, a situação não é diferente: a ausência de direitos e o excesso de trabalho é mais prejudicial às trabalhadoras (DOLCE, 2019).

VIDIGAL (2023;235) narrou:

> Nesse sentido, o trabalhador ideal dessa configuração trabalhista, dada a divisão sexual do trabalho em nossa sociedade, não é gênero neutro. Com a imposição de papéis sociais, em decorrência da

[123]ARTIGO 1.º (1) Para os fins da presente Convenção, o termo «discriminação» compreende: 2 a) Toda a distinção, exclusão ou preferência fundada na raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social, que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidades ou de tratamento em matéria de emprego ou profissão; b) Toda e qualquer distinção, exclusão ou preferência que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidades ou de tratamento em matéria de emprego ou profissão, que poderá ser especificada pelo Estado Membro interessado depois de consultadas as organizações representativas de patrões e trabalhadores, quando estas existam, e outros organismos adequados. (2) As distinções, exclusões ou preferências fundadas em qualificações exigidas para determinado emprego não são consideradas como discriminação. (3) Para os fins da presente Convenção as palavras «emprego» e «profissão» incluem não só o acesso à formação profissional, ao emprego e às diferentes profissões, como também as condições de emprego. ARTIGO 4.º Não são consideradas como discriminação as medidas tomadas contra uma pessoa que, individualmente, seja objecto da suspeita legítima de se entregar a uma actividade prejudicial à segurança do Estado ou cuja actividade se encontre realmente comprovada, desde que a referida pessoa tenha o direito de recorrer a uma instância competente, estabelecida de acordo com a prática nacional.

[124]Destacam-se as observações extraídas no texto de TIZZIANI, A.; POBLETE, L. A intervenção das plataformas digitais no trabalho doméstico remunerado na Argentina. Sociedade e Cultura, Goiânia, v. 25, 2022. DOI: 10.5216/sec.v25.71033. Disponível em: https://revistas.ufg.br/fcs/article/view/71033. Acesso em: 20 jul. 2023.

[125]A coordenadora de Trabalho Doméstico Remunerado da Themis, Jéssica Pinheiro Miranda, lembra o perfil das empregadas domésticas, o qual é o que as lança em um lugar de vulnerabilidade intensa, que se agravou com a pandemia de covid-19. De acordo com o Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (Ipea), o contingente é de 6,2 milhões de pessoas, entre diaristas, babás, jardineiros e cuidadores. Ao todo, 92% (5,7 milhões) são mulheres, das quais 3,9 milhões são negras. "Elas estão no epicentro da discriminação, tanto de raça quanto de gênero e classe", salienta Jéssica, acrescentando que as vantagens que os patrões conseguem tirar das domésticas se dão em razão dos resquícios de um passado escravagista. Acesso em https://agenciabrasil.ebc.com.br/direitos-humanos/noticia/2023-04/aplicativo-para-domesticas-pode-ser-acessado-por-celular-ou-computador. Acesso em 20.jan.2023.

> distribuição desigual do trabalho de cuidado, a produtividade do trabalho feminino não se equivale à produtividade performada por um homem, pois o tempo que a mulher consegue se dedicar integralmente e estar disponível às chamadas diminui. As mulheres são interrompidas pelos chamados de reprodução da vida. Por outro lado, a necessidade de produção não se interrompe, porque se pararem de trabalhar não produzem a remuneração necessária à reprodução da vida.

O Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (2016)[126] apontou que a figura da mulher se encontra claramente desvalorizada tão somente pelo quesito de gênero e que persiste na nova modalidade de uberização.

Além de todas as questões impostas, as mulheres ainda lidam, constantemente, com questionamentos pessoais.

Diante dessa abordagem[127] considera-se que o reconhecimento do vínculo de emprego com as plataformas resolverá muitos dos impasses relacionados aos direitos trabalhistas que devem ser concedidos em igualdade de condições para homens e mulheres.

Entretanto, é mister que políticas internas das plataformas possam ser implementadas com efetividade para a resolução dos problemas, principalmente, quanto à integridade destas trabalhadoras nos trabalhos do futuro, conforme também informações extraídas no site da Universidade do Porto consultado em 01.04.2024[128],

[126]Informação extraída do Site https://revistalaborare.org/index.php/laborare/article/view/91/99. No texto: A mulher no mercado de trabalho uberizado em tempos de pandemia: breve análise sobre os caminhos da desigualdade de gênero laborativo no Brasil. Acesso em 20. jan. 2023. Essa informação é confirmada pelo INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios. Rio de Janeiro: IBGE; 2015.

[127]UBER. O compromisso da Uber com as brasileiras. Uber. Disponível em:<https://www.uber.com/pt-BR/newsroom/o-compromisso-da-uber-com-as-brasileiras/>. Acesso em: 20/07/2023.

[128]Na reportagem de LEE, D. Mulheres dirigindo Uber: 'Somos entregues aos lobos', dizem motoristas sobre assédio sexual. BBC News Brasil, São Paulo, 11 fev 2019. Disponível em: https://www.bbc.com/portuguese/geral-47041534. Acesso em: 16 fev 2023., observa-se: *A BBC News Brasil entrou em contato com a Uber no Brasil questionando sobre casos de assédio de passageiros a motoristas mulheres no país, mas não obteve resposta. Em janeiro deste ano, uma motorista parceira da Uber foi estuprada e morta em uma rodovia da Baixada Fluminese, no Rio de Janeiro. Após a publicação desta reportagem, a Uber no Brasil divulgou a nota abaixo: "A Uber repudia qualquer tipo de comportamento abusivo contra mulheres e acredita na importância de combater, coibir e denunciar casos de assédio. Nenhum comportamento dessa natureza é tolerado, e tal conduta, quando confirmada, leva à desativação dos envolvidos, sendo eles motoristas parceiros ou usuários do aplicativo." "A empresa defende que as mulheres têm o direito de ir e vir da maneira que quiserem e têm o direito de fazer isso em um ambiente seguro. Em novembro passado, a Uber anunciou um compromisso público para enfrentamento à violência contra a mulher no Brasil, materializado no investimento de R$ 1,55 milhão até 2020 em projetos elaborados ao longo dos últimos 18 meses em parceria com nove entidades que são referência no assunto."* Destaca-se, ainda, a informação extraída no site da Universidade do Porto com o título: Acordo Provisório sobre o Trabalho em Plataformas Digitais: O Fim do Impasse nas Negociações da Proposta de Diretiva? Disponível em: https://direito.up.pt/digeucit/2024/03/11/parlamento-e-conselho-chegam-a-acordo-provisorio-sobre-trabalho-em-plataformas-digitais-novo-impasse-nas-negociacoes-da-proposta-de-diretiva/. Acesso em 01.jan.2024.

Além disso, o direito do trabalho precisa se conectar com as novas visões do futuro relacionadas com os “novos regimes sexuais” e os “padrões de relação do mesmo sexo” relacionado aos trabalhadores transgêneros, binários, não binários e homoafetivos que sofrem considerável estigma em nossa sociedade.

São verdadeiras lutas contra a opressão, instrumentalizando-se o aumento das desigualdades.

O panorama ainda se tornou mais grave com a pandemia da COVID – 19, razão pela qual, no próximo capítulo, abordar-se-ão as peculiaridades destas condições.

Com um crescimento e expansão potenciados pela pandemia do SARS-CoV-2, existiam, em 2022, mais de 28 milhões de pessoas a operar como trabalhadores de plataformas digitais, consoante se extrai de informações, conforme informações extraídas no site da Universidade do Porto.

AMADO (2020;105) destacou, por exemplo, que a é uma crise que “carece, decerto, de respostas não convencionais” e, ainda, “representa um desafio sem precedentes”.

Por isso, NIEDDU (2022;42) informa que o “direito do trabalho é posto em xeque e passa a ter questionada a sua capacidade de adequação” e, ainda, que a tecnologia, principalmente, com a crise pandêmica, potencializou a ideia de que os direitos trabalhistas são excessivos e “responsáveis pelo entrave do desenvolvimento”.

CAPÍTULO III: AS PLATAFORMAS DIGITAIS E A UBERIZAÇÃO NAS ADVERSIDADES ECONÔMICAS

1. Noções Gerais

Analisou-se, em capítulos anteriores, o enquadramento jurídico da uberização com a defesa do reconhecimento do vínculo de emprego direto dos trabalhadores com as plataformas com a configuração dos pressupostos, inclusive, com um recorte acerca do gênero.

Neste capítulo, verificar-se-á a situação do trabalhador uberizado diante de situações adversas, tal como ocorreu quando o mundo enfrentou a pandemia global da COVID 19[129] com impactos em todas as áreas, pois as relações foram afetadas e transformadas.

Na verdade, abordar o tema em situação de adversidades no episódio da pandemia da COVID 19 se releva como excepcional laboratório para o mundo jurídico enfrentar situações análogas caso ocorram no futuro. Nesse sentido, consta na Diretiva, em 2021:

> Acelerada pela pandemia de COVID-19, a transição digital está a moldar a economia da UE e os seus mercados de trabalho. As plataformas de trabalho digitais tornaram-se um elemento importante deste novo panorama social e económico. Continuaram a expandir-se na sua dimensão, estimando-se que as receitas da economia das plataformas de trabalho digitais na UE tenham crescido cerca de 500% nos últimos cinco anos. Atualmente, mais de 28 milhões de pessoas na UE trabalham em plataformas de trabalho digitais. Em 2025, prevê-se que este número atinja 43 milhões. As plataformas de trabalho digitais estão presentes numa variedade de setores económicos. Algumas oferecem serviços num local físico («baseadas na localização»), como o transporte privado de passageiros, a entrega de mercadorias e os

[129]Ricardo Antunes no artigo Trabalho Intermitente e uberização do trabalho no limiar da Indústria 4.0 na obra Uberização, trabalho digital e Indústria 4.0/Arnaldo Mazzei Nogueira...(et al); organização Ricardo Antunes; (tradução Murillo van der Laan, Marco Gonsales), 1a edição, São Paulo: Boitempo, 2020, páginas 20 e 21: Se assim caminhava o mundo do trabalho antes da explosão da covid-19, quais são, então, algumas das experimentações do trabalho que estão sendo gestadas nos laboratórios do capital, em plena pandemia do capital, para serem intensificadas e amplificadas no mundo pós – pandêmico?

> serviços de limpeza ou de prestação de cuidados. Outras operam exclusivamente em linha («baseadas na Internet») e incluem serviços como a codificação de dados, a tradução e o design. O trabalho nas plataformas digitais varia em termos de nível de competências exigido, bem como na forma como o trabalho é organizado e monitorizado pelas plataformas.

Isso não só em relação a efeitos pandêmicos, de saúde global, mas também a problemas de ordem eminentemente econômica que afetem drasticamente a sociedade.

Isso porque o panorama do mundo do trabalho durante o evento pandêmico e imediatamente posterior se revelou como transformador em diversos aspectos do direito do trabalho, principalmente, na era digital com a utilização das plataformas digitais e o fluxo intenso da uberização.

Aliás, nesse período, fomentaram-se as discussões sobre o futuro do direito do trabalho no capitalismo pandêmico[130].

Nessa linha de raciocínio, ANTUNES (2022;41) aponta que a pandemia aflorou a "profunda crise estrutural do capital". Isso traz reflexos para o Direito do Trabalho na medida em que a classe obreira sobre os impactos na "linha de frente", pois são os primeiros a serem prejudicados, seja com demissões coletivas, bem como se mantendo mais "firmes" no campo da informalidade.

Observou-se, infelizmente, a acentuação das fragilidades das relações laborais mediante a exposição de sua vulnerabilidade e da figura do obreiro, como os maiores dependentes econômicos do sistema, numa exponencial precarização de direitos sociais, acentuando a problemática das últimas décadas, também como fenômeno global. É o capitalismo virótico, conforme expressão de VIDIGAL (2023;243)[131].

Isso porque, com a pandemia, por exemplo, conforme relatórios da OIT, aumentou-se consideravelmente o número de desempregados, com a agudização dos problemas sociais e econômicos.

Destaca-se, assim, a exposição de TUMA (2022; 176):

> O crescente desemprego assola o mundo. E segundo a Organização

[130]Destaca-se na elaboração deste capítulo, entre outros, a obra Antunes, Ricardo. Capitalismo Pandêmico. 1 a ed. São Paulo: Boitempo, 2022.

[131]VIDIGAL traz sua visão prática do tema em obra citada.

> Internacional do Trabalho, 207 milhões de pessoas estarão desocupadas em 2022, tendo em vista que a taxa de desemprego continuará acima dos níveis pré pandemia de 2023. Nos países desenvolvidos são aproximadamente trinta milhões de desempregados e existem previsões de diminuição dos níveis de emprego, para os próximos anos nos Estados Unidos, Alemanha e Japão. Destarte, os agregados a outros flagelados como refugiados, podemos perceber o tamanho da crise do sistema mundial com, a segregação de milhões que vivem em estado de miséria, fome e exclusão social.

Para a análise desse capítulo, é mister, portanto, enfrentar a questão do desmonte das relações de trabalho, na medida em que os direitos trabalhistas são postos em segundo plano em ponderação com as medidas adotadas para o resgate da economia.

Destaca-se, ainda, que a tecnologia desmedida possui como aspecto negativo - e isso ficou evidente com o aumento da reserva dos trabalhadores e o labor, por sua vez, caminha para uma centralidade individualista do contrato de trabalho.

Nesse capítulo, quando se estudam as crises no mercado, pandemias e catástrofes, por exemplo, há a acentuação da precarização.

Com as adversidades enfrentadas na pandemia, notou-se com maior facilidade a digitalização da sociedade num modo geral e como o mundo do trabalho está dependente da inteligência artificial, dos algoritmos, da subordinação panóptica etc.

ANTUNES (2022; 15) explica o cenário do qual se debruça o presente capítulo:

> A crise econômica e a explosão da pandemia do coronavírus, na inter – relação que há entre elas, têm gerado impactos e consequências profundas para a humanidade que depende de seu trabalho para sobreviver. Além dos altíssimos índices globais de mortalidade, ampliam-se enormemente o empobrecimento e a miserabilidade na totalidade da classe trabalhadora. Em parcelas enormes desse contingente, como nos desempregados e informais, a situação torna-se verdadeiramente desesperadora, com o Brasil se destacando como um dos campeões da tragédia.
> Mas fenômenos similares ocorrem também em várias partes do Norte do mundo. Acompanhamos, nos EUA, os sem tetos dormindo em calçadas, em praças públicas e estacionamentos desenhados como baias em muros quadriculados simulados, para que não houvesse maior contaminação. E isso no país mais rico do mundo!

Nesse cenário desfavorável, a uberização se consolida como um processo bem mais amplo relacionado com a exploração do capitalismo, a invisibilidade social e a precarização

das relações de trabalho e de como a execução das atividades é realizada de forma tendenciosa ao capital, no sentido de descaso de alguns empregadores com a saúde física e mental da classe trabalhadora.

A pandemia da COVID 19 acelerou o trabalho informacional e digital, na medida em que as pessoas, em conformidade com a sua capacidade e atividade desempenhada, passaram a desenvolver atividades em teletrabalho/ *home office.*

Estabeleceu-se um privilégio relacionado aos que poderiam continuar sua vida profissional no recesso de suas habitações e daqueles que, simplesmente, não poderiam se manter com tranquilidade no emprego e receber os respectivos rendimentos no isolamento, seja por impossibilidade técnica ou da natureza da atividade.

A adaptação na vida e no trabalho foi uma questão máxima de sobrevivência para os grupos sociais, com as relações laborais se transformando, abruptamente, em todo o mundo.

Paralelo a isso, foram necessárias mudanças políticas e sociotécnicas.

No primeiro caso, o Estado foi obrigado a se despir do Neoliberalismo "a ferro e fogo" para retornar, mesmo que, provisoriamente, e em "doses homeopáticas" para o *Welfare State, t*ema do capítulo II. Até as nações mais ricas e neoliberais tiveram que se reposicionar mediante políticas públicas, vertendo dinheiro para programas assistenciais.

À guiza de exemplificação, políticas públicas de fomento ao mercado consumidor e de cunho assistencialista foram adotadas por países desenvolvidos e em vias de desenvolvimento, acirrando debates ideológicos associados às campanhas contra e pró vacina.

Muitos postos de trabalho foram mantidos mediante subvenção do Estado, como ocorreu no Brasil, e a informalidade do mercado conheceu um crescimento considerável, em razão do fechamento de incontáveis empresas num cenário econômico sem precedentes.

Nesse azo, configurou-se uma fragmentação do social mais uma vez movido por questões de sobrevivência em que trabalhadores, antes empregados, viam-se em situação de desemprego e precisavam encontrar meios alternativos de rendas.

O labor mediante as plataformas digitais foi uma das opções encontradas, com um crescimento impactante no número de pedidos de inscrições em seus cadastros, como, por exemplo, na empresa Rappi[132], de *delivery,* que majorou em 300% (trezentos por cento) os

[132]Trata-se de pesquisa realizada no Brasil pela professora e pós doutora LUDMILA COSTHEK ABILIO. A pesquisa foi realizada pelo Centro de Estudos Sindicais e de Economia do Trabalho da Unicamp (Cesit Unicamp) realizada durante a pandemia, os pesquisadores se propuseram a entender qual a condição dos entregadores de aplicativos em meio às circunstâncias de pandemia. A aludida pesquisa consta em nossas

seus pedidos de cadastramento durante a pandemia[133].

O mercado neste setor aumentou sua demanda em 250%, representando para o iFood, líder no segmento, um aumento de 40 mil novos restaurantes cadastrados (INFOMONEY, 2018).

Ainda sobre o crescimento da uberização, observa-se a explanação de ANTUNES (2022; 24-25):

> A pandemia também impactou fortemente os trabalhadores de plataformas digitais e aplicativos, uma massa que não parava de se expandir e que experimentava as condições da chamada uberização do trabalho. Sem outra possibilidade de encontrar trabalho imediato, trabalhadores e trabalhadoras buscavam "emprego" no Uber, Uber Eats, 99, Cabify, Rappi, Ifood, Amazon etc. Tentavam fugir do flagelo maior, o do desemprego. Saíram do desemprego para a uberização, essa nova modalidade de servidão. Como o desemprego é expressão do flagelo completo, a uberização parecia uma alternativa quase virtuosa.

Esse cenário, portanto, tem relação intimamente direta com o tema, haja vista que o próprio gerenciamento proposto pelas empresas de plataformas como ponto de atrativo precarizou ainda mais o trabalho, pois, numa necessidade de remuneração a qualquer condição, houve inflacionamento nos cadastros dessas empresas, com maior procura da mão de obra.

E, nesse ponto, uniram-se aos que já estavam cadastrados os que queriam ingressar como alternativa econômica, fazendo com o que o capital promovesse ainda mais uma precarização de trabalho, que, por sua vez, revelou-se com o rebaixamento das remunerações,

---

referências bibliográficas com todos os dados de acesso. A partir dos dados coletados é possível perceber a predominância de homens, de negros e de jovens entre os entregadores e de homens, de negros e de pessoas com idade mais avançada entre os motoristas. Um perfil muito semelhante pode ser encontrado nos entregadores que trabalham utilizando bicicletas. No Brasil, assim, como em Portugal, o serviço de delivery pode ocorrer através de uso de motos ou bikes.

[133]Sobre este fato, registra-se o artigo de SOARES, Marcelo. Entre o ganho e o game: plataformas de escravidão (403-422) in ANTUNES, Ricardo (org). Icebers à deriva: o trabalha nas plataformas digitais. 1 edição. São Paulo: Boitempo, 2023. Às fls.. 406, SOARES menciona: *Retomando a situação atual, vimos como resultado do período pandêmico de abril a dezembro de 2020, segundo a Secretaria Especial de Previdência e Trabalho, que 8,7 milhões de trabalhadores (as) tiveram seus contratos suspensos. E, de janeiro a novembro de 2020, houve 13,6 milhões de desligamentos de contratos celetistas. Um cenário devastador, em que tínhamos, antes da pandemia, 41% da população economicamente ativa ocupada na informalidade, e, de acordo com os dados do IBGE do trimestre encerrado em maio de 2020, passamos para 36,9%, devido à perda de 5 milhões de ocupações informais, impossibilitada de existir nesse período (...) Com alternativa à sobrevivência para aqueles (as) que não conseguiram acessar o auxílio emergencial do governo, identificou-se, por exemplo, o expressivo aumento de 300% do cadastro de novos (as) entregadores (as) na empresa Rappi, nos primeiros meses de pandemia.*

como veremos a seguir, e, ainda, culminou no movimento, ocorrido também no Brasil, em 2020, conhecido como o "Breque dos Apps[134], que será visto em tópico específico.

Nota-se que essas situações adversas, em maior ou menor grau, trazem a crise da sociedade do trabalho, em que as próprias instituições entram em declínio, pois disfarçadas como relações autônomas e independentes quando, na verdade, são autênticas relações de emprego.

Essas relações já estavam em discussões com movimentos denominados "EuroMayDay" na Europa Continental em que os precariados, na qualidade de classe trabalhadora, buscavam melhores condições de trabalho, em 2008[135].

Aliás, em Portugal, durante esse período pandêmico, registrou-se perseguições sindicais, tornando as situações dos trabalhadores da linha de frente mais tensas.

Nesse azo, observa-se o registro de ROQUE (2023; 332-333):

> No entanto, a perseguição sindical compreende uma das situações mais frequentes em termos de estigmatização e assédio moral. Durante a pandemia, três delegados sindicais do STCC de Braga (norte de Portugal) foram sujeitos a penas disciplinares por terem exercido os seus direitos sindicais (…)
> Situações de assédio moral, racial e de gênero, e práticas discriminatórias de sexismo, xenofobia e homofobia poderão conduzir a níveis elevados de estresse, burnout e exaustão emocional, assim como doenças de foro psíquico, como a ansiedade, dissonância emocional, depressão, consumo de ansiolíticos, antidepressivos e, em situações mais gravosas, à morte súbita.

[134]O Breque dos Apps foi uma mobilização grevista organizada por entregadores de aplicativos, principalmente aplicativos de alimentação, como do iFood, Loggi, Uber Eats e Rappi. A mobilização chegou ao auge nas paralisações nacionais dos dias 01/07 e 25/07 de 2020. Se tornou um acontecimento notável pelo lugar que ocupou no clima político da pandemia do covid-19, por ter provocado interpretações da atualidade da ação coletiva de classe em regimes de trabalho da chamada uberização, e também por ter tido como base a mobilização digital através de mídias sociais (…) A ação digital sistemática foi efetiva em conquistar a atenção da mídia, de acadêmicos, do sindicalismo e da esquerda organizada, como também da população em geral. O conceito é extraído do site: https://pt.wikipedia.org/wiki/Breque_dos_Apps. Acesso em 01.jan.2023.

[135]STANDING explica de forma lúcida: *Despertando primeiro na Europa Ocidental, o EuroMayDay logo assumiu um caráter global, com o Japão tornando-se um importante centro de energia. Começou como um movimento de jovens, com europeus instruídos e descontentes alienados pela abordagem do mercado competitivo (ou neoliberal) do projeto da União Europeia que os instava a uma vida de empregos, a flexibilidade e crescimento econômico mais rápido. Mas suas origens eurocêntricas logo deram lugar ao internacionalismo, na medida em que eles viram sua difícil situação de inseguranças múltiplas ligadas ao que estava acontecendo com outras pessoas em todo o mundo. Os migrantes tornaram-se parte substancial das manifestações do precariado. (...) As 2008, as manifestações do EuroMayDay estavam tolhendo as marchas sindicais que aconteciam no mesmo dia. Isso pode ter passado bastante despercebido para o público em geral e dos políticos, mas foi um desenvolvimento significativo.* STANDING, Guy. O precariado: A nova classe perigosa. Tradução Cristina Antunes. 1 edição. 2 reimpressão. Belo Horizonte, Autêntica Editora, 2015, p. 16-17.

Nesse cenário, promove-se o debate da mudança quase paradigmática do direito do trabalho, mediante a prevalência dos interesses de classes dominantes que, por sua vez, substituiu, paulatinamente, a ideia de classes por ideia de multidão.

Com as novas tecnologias aborda-se a confluência das seguintes ideias que se tornam mais "selvagens" em épocas de adversidade: mínimo possível de custos, capital financeiro e rentabilidade máxima.

Em situação de normalidade e prosperidade, os trabalhadores alcançam direitos e vive-se um platô de ascensão econômica para que possam executar suas atividades e, assim, os salários são mantidos em um estado de correta absorção.

Ocorre que, nas situações de adversidade, observa-se que os trabalhadores passam a competir entre si, pois as vagas de trabalho se tornam escassas e aumenta-se o medo do desemprego.

Nesse epicentro, o direito do trabalho sobrevive mediante uma contínua e degradante noção de flexibilização das relações sociais, principalmente, quando as ideias econômicas parecem ser mais necessárias e urgentes que os reclamos dos trabalhadores por condições dignas de labor, como ocorreu, durante a pandemia da COVID-19.

Observa-se como principais reflexos dos trabalhadores duas consequências, conforme ANTUNES (2022;24): persistência e ampliação da informalidade e queda no rendimento médio dos trabalhadores.

Registre-se que o foco principal deste capítulo será a abordagem durante a pandemia, mas sem olvidar sobre a necessidade, mesmo que periférica, de abordar sobre a situação dos trabalhadores de plataformas digitais em recessões econômicas. Afinal, as normas trabalhistas não podem desaparecer, fazendo cair por terra todo o ordenamento tutelar. Nesse azo, destaca-se a manifestação de OLIVEIRA (2021;13-14):

> (…) Afinal, uma pandemia não afasta per se a incidência de regras jurídicas.
> Um dos princípios é que o empregador assume os riscos da atividade econômica. Ou seja, não é de responsabilidade do trabalhador o que está ocorrendo no mundo e, sendo assim, não cabe a ele arcar com o prejuízo oriundo da crise econômica. O outro princípio é o da dignidade humana, o direito à vida, que está acima do lucro. Desta forma, o empregador não pode acirrar os riscos já existentes para o trabalhador no exercício de sua função nem expô-los aos mesmos.

Quando se trata do tema específico de uberização em situações de adversidades,

refere-se a uma abordagem em condições mais sensíveis da economia, seja por eventos previstos ou não e relacionados tanto como a pandemia da COVID 19, mas não só.

Revela-se mister abordar como a lei da oferta e da procura atua de forma mais ferrenha em situações de adversidade. A abordagem é por assaz complexa, que, por sua vez, clamam por soluções mais criativas e que norteiem pelos diferentes campos científicos, além do Direito do Trabalho.

Para tal, prossegue OLIVEIRA (2021; 14) apontando a possibilidade de uma justiça mais humanizada que componha o Direito Sistêmico, do qual se destaca:

> Talvez uma possibilidade para atender o anseio da sociedade por uma Justiça mais humanizada esteja no Direito Sistêmico e na aplicação das leis sistêmicas (pertencimento, hierarquia e equilíbrio), que compõem a terapia da Constelação familiar, no campo jurídico. Constelação familiar, criada pelo psicoterapeuta alemão Berh Hellinger é uma terapia que estuda os padrões de comportamento de grupos familiares através de suas gerações e o principal objetivo é fazer com que o indivíduo desenvolva a consciência das influências que temos em nossas relações familiares.
> Quanto ao Direito Sistêmico, cujo precursor e criador é o juiz Sami Storch, em linhas gerais, é um Direito com uma visão holística que busca encontrar uma solução para conflitos que alcance todo o sistema envolvido nos mesmos. Nas palavras do seu idealizador, o Direito Sistêmico enxerga as partes conflituosas como integrantes de um único sistema e, ao mesmo tempo, percebe cada uma delas ligada a outros sistemas aos quais pertençam. A busca da solução leva em consideração esse contexto visando garantir equilíbrio e paz ao todo.

Como já visto, as plataformas digitais estão inseridas na concepção já enfrentada na relação entre o capitalismo líquido (com a ideia de ultraliberalismo) e a modernidade líquida que, por sua vez, tornam ao máximo as ideias ultraliberais ou neoliberais.

Daí a importância do Direito do Trabalho como “uma espécie de termômetro” para conferir o mínimo de sustentabilidade ao mercado carregado de direitos sociais.

Alguns questionamentos vem a lume: 1) Ainda é cedo para uma avaliação definitiva das consequências da crise sanitária? 2) Ou já podemos nos conduzir para um resultado pessimista do futuro?

ANTUNES (2022; 22-23) ainda arremata nosso estudo com mais questionamentos inquietantes:

> (…) Mas como ficar em isolamento social o (a) s, o (a) s

> desempregado (a) s, o (a) s informais, o (a) s trabalhador (a) s intermitentes, o (a) s uberizado (a) s, o (a) s subutilizado (a) s, o (a) s terceirizado (a) s, isto é, aqueles e aquelas que não têm direitos sociais e que recebem salários somente quando executam algum trabalho? E quanto ao pequeno "empreendedor" (…) que, em meio à pandemia não tem o que vender (pois não há consumidores), nem renda, nem previdência, nem convênio de saúde? Como será possível driblar o trabalho dito flexível, digital, moderno, que tenderá a se intensificar enormemente se o capital pandêmico continuar a comandar o mundo segundo seus interesses?

E, ainda, prossegue ANTUNES (2022;34): Como fazer *lockdown*, se a maioria da classe trabalhadora que se encontra desempregada não teve como obter recursos para sobreviver minimamente durante as fases mais difíceis da pandemia?

Diante desse panorama, nos tópicos seguintes, expor-se-á como a uberização foi tratada em períodos de adversidades, bem como as potenciais soluções para lidar melhor com a problemática nos tempos vindouros.

E, ainda, observa-se que, com a pandemia, tornou-se mais fácil perceber a situação frágil dos "empreendedores uberizados", pois estando em situação de quarentena, por exemplo, não teriam fonte remuneratória.

Isso também decorre da nova percepção da noção de desemprego e de emprego com a globalização e da influência da revolução tecnológica estudada no capítulo primeiro. Nesse azo, destaca-se TUMA (2022;19-20):

> Assim, a globalização atua de modo contraditório em relação à produção externa, uma vez que se desenvolve por meio da não distribuição igualitária, mas pela concentração do conhecimento e pela administração oligopólica e política do mercado.
> O desemprego estrutural dos países é, também, transnacionalizado pelos modelos empreendidos pelas corporações estratégicas, no que concerne aos países da Tríade e das Díades que estão na ponta dos três processos acima mencionados.
> A questão do emprego a partir desse momento na é mais por conta do processo de "racionalização" promovido pela revolução científico – tecnológica e pelo desenvolvimento de novas formas e forças produtivas e, sobretudo, por causa das técnicas de gestão empresarial que introduzem novos modelos de produção e induzem ao desemprego e desocupação dos postos de trabalho.

Nos tópicos seguintes, especificar-se-ão os argumentos e análises correlatas ao tema.

2. A situação dos trabalhadores de plataformas digitais em recessões econômicas

O sistema capitalista esteve numa curva ascendente nas décadas de 80 e 90, e, assim, acompanhou-se, gradativamente, uma evolução dos direitos trabalhistas.

Nos anos de 2006 e seguintes, por exemplo, considerou-se uma grande recessão econômica de proporções maiores do que ocorrido com a quebra da Bolsa em Nova Iorque, em 1929.

Denomina-se como curva descendente do capitalismo que, por sua vez, traz maiores implicações para a parte mais frágil dessa relação como o operariado.

No caso de serviços mais adversos e cansativos como os motoristas de aplicativos e entregadores de refeição, percebe-se que o perfil é preenchido por quem realmente precisa da remuneração como meio de subsistência. Nisso, a subordinação econômica é constante nessa nova forma de relação de emprego.

Ocorre que, assim como a subordinação tecnológica, a de modalidade econômica também auxilia no fortalecimento da tese de controle das plataformas digitais. Nesse azo, verifica-se que existe uma comunhão de conceitos de subordinação na relação travada entre as partes.

São as tendências da economia mundial com impactos nas relações laborais que estavam montadas num cenário quando anos mais tarde eclodiu a pandemia da COVID 19.

Diante dos alarmantes números de desemprego no país e a busca incessante por novas fontes de rendimento, a uberização veio ganhando forças continuamente com destaque a partir do ano de 2014.

Quando do início da pandemia da COVID 19, conforme mencionado, o fosso da desigualdade se tornou ainda mais forte e visível, principalmente porque o mercado informal foi o mais procurado como tábua de salvação e muitos migraram para as atividades uberizadas, principalmente, para a entrega de refeições, alimentos e medicamentos, que veremos no tópico seguinte.

Dessa feita, as pesquisas realizadas sobre o perfil dos trabalhadores uberizados já sinalizavam a erosão dos direitos laborais desses trabalhadores, versando que, quanto maior a demanda disponível dessa mão de obra para as plataformas digitais, maior se torna o disfarce das relações assalariadas com a aparência de modernidade.

Então, existia, antes mesmo da Reforma Trabalhista, em 2017, no Brasil, uma série de argumentos para diminuição de direitos trabalhistas em prol da retomada do crescimento econômico, principalmente, com o fomento para a informalidade e que diminuir direitos laborais seria uma solução rápida, simples e razoável para a disponibilização de novos postos de trabalho.

Nessa última, inclui-se o labor uberizado, pois ausente regulamentação sobre a natureza jurídica desta no Brasil. E, ainda, registre-se que as expectativas mencionadas não aconteceram. Antes, o contrário: aumentou-se gradativamente o número de desempregados.

Diante de uma carência também de políticas sociais relacionadas ao fenômeno do emprego que atenda ao mercado informal, há mão de obra em crescente ascensão em busca de laborar junto a essas plataformas.

Nesse cenário, MOREIRA (2021;35) aborda que o Direito do Trabalho sofreu uma espécie de "colonização economicista", como se o direito do trabalho tivesse que ceder sempre em condições econômicas adversas.

MOREIRA (2021;35) continua sua análise, acertadamente, ao dizer que "existe um rejulgamento do Direito do Trabalho e suas regras", razão pela qual acende-se um sinal de alerta para os reflexos da uberização nesses períodos de recessão econômica.

Não se afirma, nesse estudo, que a uberização surgiu automaticamente com a ideia de desemprego ou transformação das relações de trabalho. Por exemplo, as atividades levadas adiante pela uberização sempre existiram.

O serviço de entregas de refeições pelos restaurantes esteve presente há décadas. Assim, o *delivery* não nasceu com o fenômeno em análise. A diferença hoje é que existe um monopólio de plataformas digitais que ditam as suas regras estão se tornando mais fácil ao consumidor acessar o aplicativo e pedir sua refeição.

E daí o atrativo da mão de obra para as plataformas também no intuito de atender a demanda com o recebimento de uma contraprestação pecuniária.

Todavia, é premissa de que quanto maior o número de desempregados em um país, mister se torna a busca de alternativas de ocupação para fins de garantir uma renda mínima. Afinal, todos possuem contas a pagar e compromissos ao fim de cada mês.

Os trabalhadores não são números e suas necessidades e direitos são do mundo real, não havendo que falar em meta versos nas plataformas digitais. Isso porque por trás de cada

trabalhador existe o objetivo de perquirir, encontrar e concretizar sua dignidade.

Sendo assim, é fato, principalmente, no Brasil e em países em desenvolvimento, que as políticas públicas sociais apresentam grandes deficiências, sem a necessária e eficiente cobertura para todos os grupos sociais e o desemprego aumenta gradativa e exponencialmente o mercado informal do qual a uberização faz parte. E, ainda, observa-se uma ausência de regulamentação eficaz para períodos de crise.

ANTUNES (2022; 41-42) explica:

> (…) Quando se tem um sólido conjunto de leis que protegem o trabalho, quando se tem uma classe trabalhadora estável, organizada solidamente em sindicatos, qualquer decisão tomada por governos e empresas tem de respeitar as leis, que funcionam como uma espécie de anteparo social. O que acontece, porém, quando os trabalhadores e trabalhadoras passam por um enorme processo de devastação e corrosão dos direitos, como tem acontecido no Brasil, sobretudo de 2016 para cá?

Em continuidade de raciocínio, há discurso contrário das empresas de plataformas no sentido de que contribuem com a economia e a sociedade quando ofertam, seja em épocas de normalidade e crises econômicas, oportunidades para grande massa ociosa consiga produzir e de serem empreendedores e donos de seu tempo e espaço.

Conforme já visto no capítulo segundo, esses argumentos caem por terra quando se observa que o monopólio das atividades econômicas por diminuto número de empresas tornam mais forte e acirrada a exploração dos trabalhadores com a concentração de renda que aumenta as desigualdades.

A vulnerabilidade se torna mais gritante quando as condições econômicas são desfavoráveis aos trabalhadores com ocultamento de informações comandadas exclusivamente por algoritmos e a força de trabalho se torna mais disponível em tempos de crise.

Cria-se uma competição entre a própria classe obreira que se submete ao rebaixamento de padrão de direitos, inclusive, remuneratório, por uma questão de estratégia de sobrevivência.

É a aplicação no sentido máximo da lei da oferta e da procura, que, por sua vez, pode ser compreendida como uma espécie de *dumping social,* prática vedada com veemência pela

OIT (Organização Internacional do Trabalho)[136].

Configura-se o *dumping social* quando existe a prática reiterada pela empresa do descumprimento dos direitos trabalhistas e da dignidade humana do trabalhador, visando obter redução significativa dos custos de produção, resultando em concorrência desleal. Sobre o tema, destaca-se DUTRA (1989; 86-87) discursa:

> Assim, o dumping social pode ser compreendido como vantagem obtida por determinadas empresas que através da exploração de custos trabalhistas inferiores em países emergentes, tornam seus produtos mais baratos, devido à falta ou ausência de proteção social e direitos mínimos dos seus trabalhadores.
> Desse modo, subsiste indubitável vinculação entre o Direito Comercial e o Direito do Trabalho, haja vista que a utilização do *dumping* social como meio de redução de custos de produção, em prol do aumento do lucro e principalmente da desestabilização da concorrência, faz como que as duas áreas do Direito se aproximem. Assim, a concorrência desleal praticada por meio do *dumping* social se consubstancia na redução dos custos obtidos por empresas na fabricação de seus produtos mediante a não observação do bem-estar social e do respeito a garantias trabalhistas mínimas.

Em recente e histórica decisão no Brasil, a Uber foi condenada, no âmbito do Tribunal Regional do Trabalho da 4a Região (Rio Grande do Sul), a pagar indenização pela condenação em cometimento de *dumping social* a um fundo social para amparo dos motoristas, tratando-se de ação coletiva[137].

[136]A lei da oferta e demanda, princípio máximo das ciências econômicas informa que o preço de um produto é baseando, entre outros, quanto a sua procura no mercado de trabalho. Nesse azo, aplicando-se ao direito do trabalho, percebe-se que quanto maior a mão de obra disponível, mais competição existirá para preenchimento das vagas ofertadas e, com isso, o empregador poderá baratear a mão de obra em relação ao contingente de pessoas aptas para aquela função. Assim, se existem muitas pessoas com interesse em trabalhar para a Uber, essa terá o poder de baratear a mão de obra e, daí, em movimento oposto, surgem situações em que a mão de obra se torna mais cara por ser naquele momento mais escassa. É o que fundamenta a existência, por exemplo, das tarifas dinâmicas. Pesquisa realizada por Ludmila Abílio e al. aponta a queda na remuneração dos trabalhadores e a desresponsabilização das empresas quanto à adoção de medidas preventivas e o oferecimento de equipamentos de proteção individual. A pesquisa indica também o caráter majoritariamente masculino da categoria e o predomínio de negros. Cf. “Condições de trabalho de entregadores via plataforma digital durante a Covid-19”, disponível em: https://www.cesit.net.br/condicoes-de-trabalho-de-entregadores-via-plataforma-digital-durante-a-covid-19/ Acesso em 01.jun.2023.

[137]Pela primeira vez, uma empresa de aplicativo de transporte de passageiros terá que pagar indenização por danos sociais causados no Brasil. Na última semana, uma decisão da 8ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região (TRT4), em Porto Alegre (RS), condenou a multinacional estadunidense Uber em R$ 1 milhão pelo chamado "*dumping* social", em ação aberta por um motorista que pedia reconhecimento do vínculo de emprego. O relator, desembargador Marcelo Ferlin D’Ambroso, entendeu ainda que os trabalhadores se subordinam às decisões da empresa por necessidade, e que a empresa detém um poder controlador e fiscalizador sobre eles. O fato de o motorista usar veículo próprio e assumir os custos de manutenção e combustível, por exemplo, não significaria independência em relação à empresa, justamente porque tais condições são impostas pela Uber.

Não houve pagamentos dos valores individualmente aos motoristas, mas a condenação da UBER releva uma mudança de orientação da jurisprudência brasileira no sentido de enfrentar a precarização das relações laborais.

A aplicação selvagem, ainda, do *dumping social* e da lei da oferta e da procura existe, principalmente, quando há a máxima exploração em situações mais vulneráveis, como o aumento das tarifas em situações de catástrofes quando, por exemplo, já ocorreu e foi alvo de polêmicas nos Estados Unidos da América em que, durante nevascas registrados, os motoristas tiveram bonificação com aumento de tarifas dos consumidores.

Não se pode ignorar, apesar da pandemia, dos termos da Constituição da Organização Internacional do Trabalho, de 1919, e a Declaração da Filadélfia, pois são centros principiológicos de que o trabalho não é uma simplória mercadoria em que o capital pode dispor como queira.

SUPIOT (2014;23) arremata:

> Na Declaração da Filadélfia, a economia e a finança são os meios a serviço dos homens.
> É a perspectiva inversa que preside o atual processo de globalização: o objetivo da justiça social foi substituído pelo da livre circulação de capitais e de mercadorias, e a hierarquia de meios e de fins foi derrubada. As quatro liberdades proclamadas por Roosevelt cederam lugar à livre circulação de capitais e de mercadorias e à concorrência sem entraves. Em lugar de indexar a economia e às necessidades dos homens e a finança às necessidades da economia, indexa-se a economia às exigências da finança, e tratam-se os homens como "capital humano" a serviço da economia.

Há, ainda, um fator interessante nas situações de adversidade: o perfil dos trabalhadores.

No Brasil, por exemplo, assim como em países em desenvolvimento, percebe-se que a adesão à uberização tratada neste estudo é para as classes mais periféricas, sem muita qualificação profissional relacionada à nível de escolaridade, bem como o perfil é de negros e jovens, em sua maioria, residentes em bairros mais humildes e em comunidades.

Ocorre que, quando em situações de periclitantes crises econômicas, esse perfil se torna mais heterogêneo, na medida em que alarga a abrangência para profissionais mais qualificados e até com nível de escolaridade em MBA, Mestrado, Doutorado e até PHD que

Disponível em https://www.brasildefato.com.br/2021/09/27/dumping-social-entenda-condenacao-inedita-e-milionaria-contra-a-uber-no-trt4. Acesso em 01.jun.2023.

procuram laborar nessas profissões como forma de aquisição de renda diante do desemprego nos altos escalões e até ausência de vagas de emprego.

Trata-se de uma situação conhecida como "dissonância de status", conforme estudos de STANDING (2015; 27)[138].

Nesse âmbito, reflete-se no tema como uma tendência agravada por situações economicamente mais hostis, retirando-se a uberização apenas na classe assalariada ou de "piso de fábrica", mas abrangendo a classe média.

Essa heterogeneidade pode, ainda, ser um fator positivo de maior consciência de classe, a ser explorada no próximo capítulo, na medida em que a classe média passa a fazer parte da engrenagem não mais como simples consumidora e expectadora, mas ingressa como mão de obra produtiva.

Logo, em situações de anormalidade e adversidades, a uberização, assim como outras relações de trabalho, possui contornos mais graves, abraçando os diferentes setores, inclusive, no setor público, na ideia de uberização pública[139].

Entretanto, constata-se que a situação desses profissionais de plataformas digitais é mais dificultosa em relação aos obreiros de outros segmentos empresariais e dos que possuem relação de emprego formalizada, a começar pela distinção da cobertura previdenciária e das obrigações mantidas pelo Estado.

É preciso iniciar um trabalho de dedicação a tais problemáticas cada vez mais comuns diante da globalização tanto da economia como das relações sociais, com a facilidade de transporte de pessoas ao redor do mundo, com a situação dos refugiados que atravessam fronteiras etc.

É urgente abordar o tema em relação à posição dos empregados informais que estão

[138]O autor comenta: *Talvez uma linha de delineamento igualmente esteja associada com o que pode ser chamado de "dissonância de status". Pessoas com nível relativamente alto de educação formal que tiveram de aceitar empregos com um status ou rendimento abaixo do que acreditam estar de acordo com as suas qualificações são propensas a sofrer de frustração de status. Esse sentimento tem predominado no jovem precariado do Japão (KOSUGI, 2008).*Op. Cit, p. 27.

[139]A uberização pública foi abordada no artigo de DRUCK, Graça et al. As transformações do trabalho dos servidores públicos: reformas administrativas, digitalização e privatização do Estado. (307-322) in ANTUNES, Ricardo (org). Icebers à deriva: o trabalha nas plataformas digitais. 1 edição. São Paulo: Boitempo, 2023, p. 318, o autor explica o tema em nível de Brasil: *Em síntese, a "a uberização" no serviço público é a privatização do Estado no Brasil, que está em curso e se aprofunda. Para além do uso de aplicativos, do processo de automação dos serviços públicos que gradativamente vai substituindo os servidores da centralização da gestão da força de trabalho pelo governo federal esvaziando órgãos gestores nas instituições, há também a adoção do teletrabalho fortalecido pela situação de excepcionalidade criada pela pandemia do coronavírus. Um conjunto de transformações que vêm retirando autonomia e poder de gestão das instituições públicas, cada vez mais à mercê do presidente de plantão e da iniciativa privada.*

conectados às plataformas digitais.

Analogicamente, também podem ser citadas, na extensão da análise desse tópico, as situações de grave recessões econômicas que atuam diretamente nas relações de trabalho como os conflitos bélicos que são responsáveis pelo panorama mais crítico dos refugiados em todo o mundo.

Aliás, os refugiados, quando em países que os acolhem, passam a laborar muito mais na informalidade e as plataformas surgem como uma alternativa de ocupação laboral[140].

Em Lisboa, por exemplo, grande contingente de motoristas de aplicativos do Bolt são estrangeiros com dificuldade até em se expressar no idioma português com os clientes.

Ainda há o agravante do próprio mercado formal quando há situações de recessões econômicas com graves problemas financeiros.

Isso porque as formalidades das relações sentem as consequências com o aumento do número de desempregados (desemprego estrutural e precarização do trabalho com a ameaça da criação de novos postos no mercado)[141].

Pela retração do mercado, os empregos se tornam mais escassos e, assim, a ampla concorrência se torna no ápice do capitalismo selvagem, levando a uma competição desleal proporcionada pelos que detêm a propriedade do capital.

E esse excedente de trabalhadores que busca os postos de trabalho no intuito de

[140]Essa relação com os imigrantes foi retratada, por exemplo, na obra de CANT ao abordar sobre equilíbrio de poder e imigração, nos seguintes termos: *(...) Da mesma forma, o alto nível de desemprego pode criar uma "reserva de mão de obra sobressalente" de que os patrões podem se valer para ameaçar sua força de trabalho. Se você não quer esse salário, é o que diz esse argumento, existe muita gente que quer. Em última análise. Isso é revelador de uma realidade nem sempre aparente: a nacionalidade do trabalhador vem de Varsóvia ou de Warrington – se você aceitar ganhar pouco e não fizer parte de um sindicato, então pode ajudá-los a cortar custos. Muitos trabalhadores entendem, corretamente, que a introdução de trabalhadores imigrantes, às vezes, é usada pelos patrões para reduzir salários. Mas a sua reação a essa dinâmica em termos políticos pode acontecer de duas formas. A primeira opção é culpar os imigrantes pela perda salarial. Essa é a reação que a classe dominante tenta estimular, porque faz os trabalhadores culparem outros trabalhadores pelo resultado de uma estratégia usada pelos patrões (...)* Op. Cit, p. 124-125.

[141]Conforme extraído do artigo: A semiótica da Uberização em tempos de pandemia: do autogerenciamento subordinado ao Breque dos Apps, de autoria de Henrique Chevran Weiss e Mateus Sanches Duarte: *Se antes do início do isolamento social o desemprego já atingia no Brasil 12,3 milhões em fevereiro de 2020 (O GLOBO, 2020), com a pandemia estes números descortinaram um problema já conhecido no país: a precarização do trabalho e o mercado informal. No Brasil, o mercado informal chega a 40% da totalidade dos trabalhadores, contando com mais de 38 milhões de pessoas sem registro entre 2019 e início de 2020 (O GLOBO, ANO). (...) Um perfil muito semelhante pode ser encontrado nos entregadores que trabalham utilizando bicicletas. Em levantamento realizado pela Aliança Bike (2019), demonstrou-se que um entregador ciclista que trabalhe na cidade de São Paulo é "brasileiro, homem, negro, entre 18 e 22 anos de idade e com ensino médio completo, que estava desempregado e agora trabalha todos os dias da semana, de 9 a 10 horas por dia, com ganho médio mensal de R$ 992,00." (ALIANÇA BIKE, 2019, p. 6). ALIANÇA BIKE. Pesquisa de perfil de entregadores ciclistas de aplicativo. São Paulo, Brasil: Aliança Bike, 2019.*

sobreviverem financeiramente, submete-se a qualquer condição de labor, inclusive, as mais degradantes, tornando-se trabalhadores invisíveis ou de segunda categoria. Novamente, a atuação da lei da oferta e da procura.

Observa-se, nesse cenário, um viés interessante através do desenvolvimento de um sentimento de gratidão que os trabalhadores desenvolvem, nos termos de VIDIGAL(2023;216-217), exatamente por conseguirem uma colocação no mercado de trabalho quando em situação de calamidade pública.

Nesse compasso, juridicamente, nota-se que isso dificulta o ajuizamento de demandas no Judiciário que possa discutir as condições de trabalho, por mais precárias que sejam.

Por sua vez, a classe trabalhadora assume contornos fragilizados e surge o caráter de invisibilidade e de categorização rebaixada como consequência da precarização do trabalho exatamente pela forma com os obreiros são recolocados no mercado.

Para fins de aumento de problemas de nível social e econômico (conhecidos também como crises e *booms*), os Estados simpatizantes às políticas neoliberais tendem a justificar incrementos para fomentar as empresas em se manterem ativas, mediante a concessão de subsídios.

Em contrapartida, reformas trabalhistas, como visto, são consideradas bem-vindas, por serem oportunas, promovendo a diminuição a passos largos dos direitos trabalhistas.

É por isso que, nesse contexto e espécie de dinâmica, a uberização e as demais formas de precarização da mão de obra ganham destaque e se auto afirmam como o caminho necessário e seguro para que a classe operária se mantenha em atividade.

Nesse azo, sacrifica-se o setor social laboral em detrimento de políticas salvacionistas do mercado econômico, aumentando de sobremaneira as desigualdades em diversos patamares.

Com esse comportamento estrutural, muitas vezes, com a conivência das políticas estatais faz com que o fenômeno seja normalizado na sua forma máxima de exploração da mão de obra, gerando uma alheação da sua criticidade enquanto fenômeno que mascara as autênticas relações laborais.

É por isso que se defende, nesse estudo, que as forças do mercado e o uso da uberização não sejam vistas como salvadoras de mazelas, em detrimento dos direitos trabalhistas, pois podem representar um retrocesso social sem precedentes.

Há certo receio de que estejamos a passos alargados para o retorno da 1a Revolução Industrial, com a normalização de condições hostis, insalubres e perigosas do labor humano porque os obreiros são submetidos às extensas jornadas para atender um patamar remuneratório mínimo para o pagamento de suas despesas. A conta matemática não fecha na relação jornada *versus* remuneração.

É mister perquirir o encaixe das relações jurídicas do futuro no direito do trabalho, sem perder de vista princípios caros ao direito como o da proteção e da primazia da realidade sobre a forma.

Esses dois princípios são balizadores para enfrentar o labor uberizado enquanto fenômeno, independente de adversidades econômicas ou não.

Até porque a deterioração das relações trabalhistas não é fato recente e os conceitos marxistas dos meios de produção e mais valia se demonstram atuais, aplicando-se no presente estudo.

3. A pandemia da COVID – 19 e os impactos na uberização

A pandemia foi um dos eventos mais nefastos que acometeram a Humanidade. Para fins de evitar um maior raio de contaminação e óbitos de pessoas, a OMS (Organização Mundial de Saúde) tomou como medidas necessárias o isolamento social e a quarentena[142].

Diante da urgência por novos hábitos em que a maioria dos países adotaram, houve momentos de confinamento parcial e total que afetaram as relações de trabalho, principalmente, com o deslocamento para as atividades *home office*.

Nesse cenário apocalíptico, por assim dizer, houve uma reavaliação das atividades essenciais que deveriam continuar em propulsão e novas estratégias de sobrevivência de um contingente de trabalhadores que se depararam, em dias, sem remuneração.

Nem todos conseguiram a migração e contingente considerável perdeu seu posto de

[142]ANTUNES explica com muita propriedade sobre este cenário: *Foi nesse cenário social de devastação que o mundo do trabalho entrou na "segunda onda" do coronavírus: estamos nos referindo à pandemia da uberização. Tal realidade se manifesta quando constatamos que uma forte tendência que se desenvolvia amplamente antes do surto da covid-10 encontrou novas condições de expansão durante a Pandemia. Essa processualidade vem se efetivando pela disseminação do trabalho nas plataformas digitais – responsáveis pela criação do trabalho uberizado. Sem dispor de alternativas de trabalho e emprego, uma massa crescente da força de trabalho sobrante só encontra alguma possibilidade de remuneração por intermédio de empresas como Amazon (a Amazon Mechanical Turk), Uber (e Uber Eats), Cabify, 99, Google, Facebook, Airbnb, Lyft, Ifood, Glovo, Deliveroo, Rappi, dentre tantas outras que não param de se esparramar no mundo.* ANTUNES, Ricardo. Capitalismo Pandêmico. 1 a edição. São Paulo: Boitempo, 2022, p. 35.

trabalho, diante de fechamento e pedidos de falência de milhares de empresas e a recessão econômica em escala global[143].

Os trabalhos de plataformas digitais, por exemplo, tiveram seu *boom* nesse momento pandêmico, haja vista que as atividades de motoristas de aplicativos e de entrega de refeições, por *delivery*, continuou a todo o vapor. Com isso, tornou-se atividade atrativa de trabalho.

ANTUNES (2022;29) comenta:

> Se a realidade do trabalho se expande como uma praga em períodos de "normalidade", é evidente que nesse período pandêmico o capital vem realizando vários experimentos que visam intensificar e potencializar, pós – pandemia, os mecanismos de exploração do trabalho nos mais diversos setores da economia. Uma vez mais, então, os capitais pretendem transferir o ônus da crise à classe trabalhadora que, além de ser a única que não tem a menor responsabilidade por essa tragédia humana, é a que mais sofre, mais padece e mais perece.

Ocorre que muitas foram as complicações para o desempenho das atividades na pandemia, como a exposição dos trabalhadores à contaminação, sem efetividade prática na concessão de EPI (Equipamento de Proteção Individual) pelas plataformas para a classe patronal, gerando diversas decisões judiciais, a serem analisadas em tópico próprio.

Nesse azo, os gastos dos obreiros com a aquisição de equipamentos aumentaram, tornando ainda menores os salários dos trabalhadores.

Quando da pandemia, houve tratamento diferenciado da legislação e das políticas públicas do Estado em relação aos trabalhadores formalizados (com registro corretamente anotado) e os que estavam trabalhando, ao menos, na aparência, na autonomia. Neste último caso, há os trabalhadores informais e os de plataformas.

Os obreiros formalizados contaram com maior raio de proteção. Até porque na precarização do trabalho, há uma ausência de liberdade econômica que desencadeia para um malogro de liberdade social, fazendo com que aceitem quaisquer condições de trabalho.

[143]Segundo a Moody's, os países do G20 devem sofrer coletivamente uma contração de 0,5% do Produto Interno Bruto (PIB) este ano. Nos Estados Unidos, será de 2% e na zona do euro, de 2,2%. A expectativa é que a China cresça 3,3%, uma taxa muito fraca para esse país, acrescenta a agência. Para os Estados Unidos, o Goldman Sachs prevê um ano de 2020 a -3,8% e o Deutsche Bank aposta na pior contração da economia americana desde "pelo menos a Segunda Guerra Mundial. Na Europa, o ministro da Economia alemão falou de uma recessão de "pelo menos" 5% em 2020 na Alemanha e na França, a Moody's prevê -1,4%, enquanto Nuno Fernandes, professor da escola de negócios *IESE*, aposta em -2% em 2020, com base em um cenário em que a crise da saúde termina em junho. Para o Reino Unido, a *KPMG* projeta uma queda ligeiramente mais severa de 2,6%, mas que pode dobrar se a pandemia durar até o final do verão. Disponível em https://www.em.com.br/app/noticia/internacional/2020/03/26/interna_internacional,1132681/coronavirus-pode-provocar-recessao-pior-que-a-grande-depressao.shtml. Acesso em 02. jul.2023.

No Brasil, por exemplo, os trabalhadores mediante registro de trabalho em suas carteiras profissionais tiveram os empregos garantidos, com complementação de rendas pagas pelo Estado e, ainda, com direito à redução de jornada e salário, podendo, ainda realizar suas atividades de modo remoto, com respeito ao isolamento social exigido pela pandemia.

Em contrapartida, os informais ficaram à própria sorte com a possibilidade de receberem auxílios governamentais com valores inferiores ao salário-mínimo e por reduzido período e, ainda, sem cobertura previdenciária. Obviamente que esta explicação é em nível de Brasil, mas se percebe, por exemplo, que foi esse o modelo adotado pela maioria dos países.

O Estado, quando do acolhimento de situações dos informais, atuou muito mais num viés assistencialista. Nesse sentido, destaca-se a posição de PRATA (2021;267):

> Por sua vez, a anomia que se abate sobre a categoria dos trabalhadores sob a demanda por aplicativos, ainda vistos como autônomos, mas economicamente dependentes das plataformas, os tem deixado à margem da proteção da CLT. Isso, em tese, desobrigaria as plataformas de zelar pela proteção do meio ambiente de trabalho com sadia qualidade de vida em relação a eles, como vem se posicionando a jurisprudência trabalhista a respeito – enquanto a doutrina se divide a propósito.

Essa situação pandêmica ainda aumentou a desigualdade "na divisão sociossexual e racial do trabalho", conforme ANTUNES (2022;22)[144] e complementa (2022;43) que "o coronavírus tem *corpo-de-classe*, atingindo mais as mulheres assalariadas, negras e imigrantes".

Nas recessões, há ainda o desprestígio do mercado informal que, ao seu turno, recebe um impulso natural para receber as pessoas que perdem os postos de trabalho.

Avança-se com um exemplo: quando ocorreu a pandemia da COVID 19, muitos brasileiros perderam seus postos de trabalho formais e optaram por ingressarem nas

[144]Em relação a esse aspecto, registra-se o pronunciamento ANTUNES (2022)*: Dada a divisão sociossexual e racial do trabalho em sua nova morfologia, as mulheres trabalhadoras brancas sofrem mais que os homens brancos (basta ver que os altos índices de violência doméstica e feminicídio se ampliam durante a pandemia(, enquanto as trabalhadoras negras sã ainda mais penalizadas que as brancas (veja-se o exemplo das trabalhadoras domésticas no Brasil, que totalizam 6,2 milhões, das quais 68% são negras). Recentemente, tivemos no Rio de Janeiro o brutal caso da morte de uma trabalhadora doméstica que se contaminou ao cuidar de sua patroa, que lhe escondeu estar infectada pela covid-19. A patroa se curou e a trabalhadora faleceu. Nessa mesma linha, é desnecessário acrescentar que as discriminações de classe, gênero e raça se intensificam ainda mais quando contemplamos as trabalhadoras indígenas, imigrantes e refugiadas. Tudo isso estampa uma visceral contradição que atingiu a totalidade da classe trabalhadora, que se encontrava sob fogo cruzado: era preciso que houvesse isolamento social e a quarentena para se evitar o contágio do coronavírus. Sem isso, a classe trabalhadora seria cada vez mais contaminada, adoecendo e perecendo em maior quantidade.* Op. Cit, p. 22.

plataformas fazendo a entrega, seja em motos ou bicicletas, de refeições nos lares.

Aderiram não só os restaurantes, incluindo-se as farmácias, supermercados, comércio etc. O serviço de entrega se tornou a mola propulsora do consumo. E era preciso mão de obra para fazer este serviço.

No entanto, já existia um excedente destes profissionais nesse nicho profissional que já estavam cadastrados antes dos picos da pandemia e, assim, houve, praticamente, o surgimento de uma lista de espera para fazer a mencionada atividade, submetidos a receber valores ínfimos e longas jornadas.

Um olhar mais atento nas principais avenidas das capitais brasileiras, diariamente, apurará uma quantidade considerável desses entregadores de aplicativos, seja em dias de chuva ou sol tórrido, correndo contra o tempo para aumentarem suas rendas.

E, apesar da pandemia, o labor continuou para estes, pois a força do trabalho, mais do que outrora, ficou à disposição do capital.

No caso da pandemia da COVID 19, algumas medidas legislativas adotadas pelo governo brasileiro à época, principalmente, com o prestígio do teletrabalho, teve grandes entraves e questionamentos perdurantes até os dias atuais. Tal situação se repetiu em legislações em diversos países mediante a atuação de um Estado mais assistencialista.

Uma importante consideração deve ser feita sobre as adversidades econômicas advindas da pandemia, por exemplo, trazerem a premissa de que todas as atividades econômicas permitiram o labor remoto. Com esse panorama, veio à tona uma realidade inconveniente: o analfabetismo digital.

Isso porque nem todos os trabalhadores possuem domínio na utilização de aplicativos e de outros aparatos tecnológicos. E os excluídos do mundo digital (os analfabetos digitais) também foram postos à berlinda do mercado.

Essa condição afasta muitos trabalhadores do mercado de oportunidades. Com isso, os percentuais do desemprego estrutural só aumentam, revelando-se como consequência negativa no futuro do direito do trabalho.

É verdadeiramente um caminho sem volta a inserção dessas novas ferramentas tecnológicas, na medida em que não se reconhece como possível o retrocesso tecnológico na contemporaneidade.

Surgem, com isso, as zonas cinzentas do direito do trabalho para encaixar as novas

relações laborais, dos quais a uberização é um dos melhores exemplares.

Com as recessões econômicas e nível de desemprego aumentando, o Estado foi obrigado a intervir mediante políticas públicas com a destinação de valores/ subsídios para que as famílias pudessem ter o mínimo para arcar com os custos de necessidades básicas, como a alimentação.

Na pandemia, o governo brasileiro, por exemplo, fez pagamentos de benefícios a considerável contingente populacional que estivesse na informalidade.

Diante do declínio dos empregos formais, atingidos em nível exponencial, pela pandemia da COVID 19, o fenômeno da uberização suscita a discussão sobre apologia de que o subemprego pode ser a causa da sobrevivência da economia e do crescimento dos mercados, mantendo o consumo ativo e a economia circulando.

Obviamente que, em cada país, tivemos algumas particularidades do desenvolvimento da uberização na pandemia e, assim, passamos a especificar algumas situações.

3.1 Legislação e políticas públicas do Executivo no Brasil na pandemia da COVID 19

No Brasil, os trabalhadores informais sofrem com a desregulamentação de suas atividades e não foram capazes de aderir ao isolamento social, pois precisavam sustentar o núcleo familiar, como visto.

Além disso, nota-se que existe dificuldade no acesso ao Judiciário brasileiro para pleitear o reconhecimento de vínculo de emprego direto com a UBER.

Há uma série de fatores que tornam aos brasileiros uberizados uma tarefa complexa buscar a efetivação dos seus direitos e isso ocorre desde comportamentos predatórios e antidemocráticos da UBER como também situações processuais que tornam mais difícil a formação de jurisprudência sobre a temática, como já ocorreu no Reino Unido, Estados Unidos e Espanha, por exemplo, a ser analisado no último capítulo.

Então, tivemos medidas provisórias neste período pandêmico, com a modificação das condições de trabalho e restrição da concessão de direitos trabalhistas, como as férias, folga compensatória etc.

Aliás, tanto a Reforma Trabalhista, ocorrida em novembro de 2017, como as medidas provisórias e leis durante o período da pandemia da COVID 19 tiveram como justificativa a

manutenção de postos de trabalho mediante flexibilização de direitos em detrimento do rol de direitos conquistados anteriormente pela classe operária. É uma espécie de legalização da precarização do trabalho[145]

No Brasil, tivemos as medidas provisórias:

Medidas provisórias brasileiras na pandemia

MP 945/202 transformada na Lei Ordinária 14047/2020	Determina o afastamento remunerado dos trabalhadores portuários avulsos (TPA) se estiverem no grupo de risco da Covid-19 ou se apresentarem sintomas da doença, como tosse seca e dificuldade respiratória.
MP 936/202 transformada na Lei Ordinária 14020/2020.	Permite a redução de salários e da jornada de trabalho ou a suspensão do contrato trabalhista durante o estado de calamidade pública relacionada ao coronavírus.
MP 1045/2021	Renova o programa de redução ou suspensão de salários e jornada de trabalho com o pagamento de um benefício emergencial aos trabalhadores.

A pandemia e as crises dela decorrentes forçam os ramos jurídicos a se colocarem em uma encruzilhada. O Congresso Nacional brasileiro, no Projeto de Lei n. 837/2020, alterando a Lei do auxílio emergencial durante a pandemia dos R$600,00 mensais (Lei n. 13.982/2020) aprovou a inclusão expressa dos motoristas de aplicativos no rol dos trabalhadores.

O Senado Federal brasileiro aprovou, no dia 30.03.2020, projeto que estabelece o

[145]BARBOSA JUNIOR se pronuncia: *Os defensores da reforma trabalhista brasileira o fazem também assegurando o gozo de direitos trabalhistas dos obreiros que não conseguem adentrar o mercado de trabalho, citando o trabalho intermitente como uma forma de tirar da informalidade milhares de trabalhadores, garantindo direitos mínimos, como pagamento de férias proporcionais com acréscimo de um terço, décimos terceiros salários proporcionais, descanso semanal remunerado e horas extras. Porém, contra-argumentam os detratores da reforma levantando a possibilidade da utilização do trabalho intermitente pelo empregador para provocar a precarização do trabalho, com o empregador dispondo de mão de obra barata e apenas quando precisa. Efetivamente, o desenho atual do pacto intermitente permite o convite ao trabalhador para a realização de determinado serviço por um intervalo de tempo baixo, a ser realizado a cada mês, trimestre, semestre ou anualmente.* Op. Cit, p. 91

pagamento, por três meses, de um auxílio emergencial de R$ 600 para trabalhadores sem carteira assinada, incluindo autônomos, e em contrato intermitente (Consolidação das Leis do Trabalho, que ganham por hora ou dia trabalhado).

A medida é uma forma de ajudar, assistencialmente, com o valor de R$600,00, ou seja, por volta de cento e vinte euros mensais os trabalhadores que laboram na informalidade, incluindo, os de plataformas digitais, por um período de três meses.

O ente público assumiu os riscos dos empreendimentos privados para manter o sistema capitalismo na engrenagem, concedendo benefícios cujos valores retornam para o aquecimento do mercado consumidor.

No entanto, é importante ressalvar que nem todos os setores econômicos sofreram revezes durante a pandemia. Aliás, em situações adversas, há sempre setores que possuem dias "dourados".

No caso da pandemia da COVID 19, por exemplo, os laboratórios, segmentos farmacêuticos, o *e-commerce* tiveram grandes lucros. Empresas como *iFood, Rappi e Uber Eats* foram alguns dos aplicativos que viram seus números dispararem desde o início da pandemia, pois até quem não fazia uso antes do período da pandemia, passou a aderir como alternativa de alimentação, criando-se uma "bolha de consumo.

Com o fechamento de diversos postos de trabalho, o operariado viveu situações desesperadoras, submetendo-se às formas mais precárias de trabalho, com o aumento da procura de labor junto à uberização. E isso ocorreu em duas vertentes principais.

No primeiro caso, quando a pandemia mencionada adentrou em nosso cenário já existia contingente considerável de pessoas na informalidade.

Ou seja, o problema social era algo potencialmente danoso, prejudicando a noção de proteção laboral. Esses informais já estavam à berlinda do sistema jurídico. E, com as adversidades, perceberam o quão grave e vulnerável era a condição de labor.

No segundo caso, havia o contingente que estava no mercado formal de trabalho, e, em tese, agregados na aplicação dos direitos trabalhistas. Porém, com as demissões em massa logo após, durante e depois do efeito pandêmico, muitos trabalhadores foram demitidos, partindo para a informalidade.

E, então, deparando-se com essa situação nova, tiveram como uma das poucas opções de auferir alguma espécie de renda trabalhar nas plataformas digitais.

Nesses dois casos supra, ilustra-se uma conclusão curiosa relacionada aos que foram laborar nas linhas de frente dos *delivery.* Realmente, a pandemia tornou mais acentuada a divisão de tratamento entre pessoas com diferentes classes sociais e econômicas.

Também em ambos os casos, constatou-se a impossibilidade ou grande dificuldade de acesso a outras fontes de renda pelos trabalhadores no período pandêmico, gerando a noção de dependência cada vez maior dos trabalhadores não possuindo quaisquer direitos trabalhistas ou seguros em caso de acidentes neste período de isolamento social.

Nesse sentido, PRATA (2021; 269) alerta:

> A propósito, os trabalhadores em plataformas viram da noite para o dia seus rendimentos caírem dramaticamente em virtude das medidas de distanciamento social impostas pela pandemia, necessitando, assim, do ínfimo auxílio emergencial de R$600,00 (seiscentos reais) oferecido pela União (apelidado de coronavoucher). Vale dizer, não puderam se valer dos benefícios trazidos pela Medida Provisória 927 (vigente de 22.03.2020 a 19.07.2020, destinados aos empregados celetistas. Por outras palavras, não fizeram jus à participação em curso ou programa de qualificação profissional oferecido de maneira remota. Nem à ajuda compensatória mensal (sem natureza salarial) com valor a ser definido livremente pelo empregador e empregado. Além disso, os trabalhadores em plataforma não têm direito ao Benefício Emergencial da Preservação do Emprego e da Renda nem à garantia provisória no emprego – ambos previstos na Medida Provisória 936, de 01.04.2020, convertida na Lei 14.020/2020. Noutros termos, os trabalhadores em plataforma ficaram exilados de garantias mínimas oferecidas aos celetistas.

Enquanto as políticas governamentais giravam em torno do isolamento social, a quarentena etc, em que a população ficava retida em seus lares e, na medida do possível, seguindo no teletrabalho e nas atividades domésticas, outras pessoas precisavam trabalhar na entrega de alimentos e mercadorias para garantir o êxito no isolamento social.

Nessa conjuntura, observa-se que, ao menos na perspectiva do labor em plataformas digitais, existiu essa separação dos trabalhadores em categorias.

Aqueles que precisavam urgentemente de um posto de trabalho em plena pandemia para arcar com suas despesas, tiveram que abrir mão, de certa forma, das medidas de isolamento e quarentena e se arriscarem, mantendo-se em atividades enquanto a grande parcela da população se mantinha reclusa, cumprindo as regras sanitárias compulsórias.

Por isso, que, nesse cenário, comentam-se sobre os trabalhadores de segunda categoria relacionada a este grupo que, arriscando-se de contrair a doença enquanto desempenhava suas

funções, mantinha a sua rotina de trabalho.

Abre-se um parêntese importante relacionado ao fato de que muitas plataformas sequer forneciam os EPI (Equipamento de Proteção Individual) e, ainda, quando muitas foram judicialmente obrigadas a fornecer, havia reclamações acerca da qualidade do insumo e também da periodicidade da troca.

Devemos, ainda, destacar que essa expressão pejorativa se torna apropriada quando há as comparações de labor entre os motoboys que entregavam nossos lanches com o profissional de saúde que estavam nos hospitais[146].

No Brasil, o Decreto 10282, da data de 20.03.2020 dispôs em seu artigo 3 que o transporte de passageiros por aplicativo, bem como a entrega presencial de produtos de saúde, higiene, alimentos e bebidas são serviços públicos e atividades essenciais indispensáveis ao atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade.

Obviamente que cada função tem suas aptidões e particularidades, mas quando a sociedade trata dos heróis trabalhadores na pandemia, percebe-se um esquecimento (proposital ou não) dos entregadores de *delivery*[147].

Logo, os uberizados não tiveram suas atividades suspensas sequer nos períodos mais críticos da pandemia no Brasil, tendo em vista a rotulação de atividades essenciais, e, portanto, aptos a permanecerem em atividades. Aliás, foram até contratados para fins de transporte de pessoas com dificuldade de locomoção para irem aos postos de vacinação em algumas cidades brasileiras.

Deve-se conferir limites aos modelos de flexibilidade, omissão e desproteção ao trabalho, ou, do contrário, o fortalecimento do Direito do Trabalho como estratégia para

[146]Ninguém está completamente a salvo do insidioso movo coronavírus, porém, o flagelo é enfrentado diferentemente consoante a situação socioeconômica do indivíduo – frisa Boaventura de Sousa Santos. (SANTOS, Boaventura. A cruel pedagogia do vírus. Coimbra: Almedina, 2020).

[147]Sobre esse tema, VIDIGAL registra com propriedade: (*...) reforçou o preconceito contra a gente, porque gera um estigma de que somos um vírus ambulante, que nós levamos o vírus para as pessoas em casa" (VESPA, 2020, [s.p]* . *Enquanto isso, "as empresas fazem propagando do delivery como se o entregador fosse imortal (VESPA, 2020, [s.p]; já na fala do motoboy entrevistado: "- Pobre não pega isso,não,chefe" (MELO, 2020, [s.p]*). *Esse pensamento não se restringe a ele, é difundido entre os trabalhadores que não podem/têm o direito de ficar doente. Para sobreviver, continuam circulando, triunfando sobre a própria mortalidade. (....) vivemos tempos em que o heroísmo assume um papel crucial na vida dos sujeitos que precisam se reconhecer como heróis, vencendo incansáveis batalhas diárias para atingir suas metas e receber o pagamento. Mas eles pegam "isso" sim. Adoecem, acidentam-se e morrem. Salienta-se que o número de mortes por acidentes aumentou na pandemia. Um dos motivos seria a alta velocidade, visto que estão acelerando para fazer mais corridas a fim de compensar o rebaixamento da remuneração. Reportagens trazem histórias de trabalhadores infectados por coronavírus que morreram antes de receber ajuda; sem acesso ao benefício, entregadores tiveram de optar entre fazer quarentena sem renda ou trabalhar doente (...)* Op. Cit, p. 245.

superar a crise social amplificada pela pandemia da COVID-19, de modo a garantir proteções sociais a todos os trabalhadores.

Surgiu, no cenário pandêmico, a latente contradição: enquanto o mercado formal, com trabalhadores protegidos pela legislação trabalhista e previdenciária, precisava se reorganizar no teletrabalho, exatamente aqueles que estavam na berlinda da proteção social foram submetidos a uma situação de exposição necessária para manter esse outro grupo de trabalhadores em suas casas, conservando-se a ideia de isolamento social[148].

Nessa distinção dos que ficaram isolados, durante a pandemia, e daqueles uberizados que se expunham a todo tipo de condição, no âmbito dos estudos sociológicos, destaca-se a ideia de "necropolítica neoliberal" como formas contemporâneas que subjugam a vida ao poder da morte. A saúde e a segurança ficaram em segundo plano, em que os trabalhadores é que ficaram responsáveis por sua proteção[149].

Isso ficou muito mais evidente na pandemia, urgindo por respostas legislativas que, no caso brasileiro, ocorreu com a Lei 14.297/2022, a seguir.

3.1.1 A Lei brasileira 14.297/2022

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.

As medidas previstas na Lei 14.297/2022 devem ser asseguradas até que seja declarado o término da Emergência em Saúde Pública de Importância Nacional (Espin) em decorrência da infecção humana pelo coronavírus Sars-CoV-2.

A empresa de aplicativo de entrega deve contratar seguro contra acidentes, sem

[148] Destaca-se a visão de VIDIGAL no caso brasileiro: *Enquanto o consumidor se mantém em isolamento em bairros de classe média dos municípios brasileiros, os entregadores estão circulando por toda parte; com mochilas térmicas nas costas, celular entre a mão e o guidão e pés no pedal, cortam ruas semivazias, como se a pandemia do novo coronavírus não existisse. Mas ela existe e, no caso desse trabalho, pode-se afirmar que contribui para o aprofundamento da precariedade, afetando esses trabalhadores em seus direitos fundamentais. A pandemia deu visibilidade a essa precariedade, à essencialidade e à centralidade desse trabalho, que não se restringe apenas à entrega de comida, em maior evidência no atual contexto.* Op, cit, p. 243.

[149]Sobre a necropolítica, temos a importante obra de ACHILLE MBEMBE, retratado, com merecimento, na obra de VIDIGAL (2023) em que faz alusão a ele. Para a necropolítica, alguns sujeitos valem mais do que outros e aqueles que não têm valor são descartados. Diferencia-se, assim, a vida dos que devem ser salvos e dos que são descartados, desfavorece os grupos das minorias e, segundo ela, apesar dos trabalhadores serem importantes para o sistema capitalista, são descartáveis.

franquia, em benefício do entregador nela cadastrado, exclusivamente para acidentes ocorridos durante o período de retirada e entrega de produtos e serviços, devendo cobrir, obrigatoriamente, acidentes pessoais, invalidez permanente ou temporária e morte.

Pela legislação brasileira, ao ser considerada como serviço essencial, houve uma exposição dos trabalhadores de aplicativos em uma situação de maior vulnerabilidade pandêmica e atuando como principal propagador do vírus da COVID 19.

Destaque-se:

Conceitos de empresas de aplicativo

Empresa de aplicativo de entrega	Empresa que possui como principal atividade a intermediação, por meio de plataforma eletrônica, entre o fornecedor de produtos e serviços de entrega e o seu consumidor
Entregador	Trabalhador que presta serviço de retirada e entrega de produtos e serviços contratados por meio da plataforma eletrônica de aplicativo de entrega.

Na hipótese de o entregador prestar serviços para mais de uma empresa de aplicativo de entrega, a indenização, no caso de acidente, será paga pelo seguro contratado pela empresa para a qual o entregador prestava o serviço no momento do acidente.

A empresa de aplicativo de entrega deve assegurar ao entregador afastado em razão de infecção pelo coronavírus responsável pela Covid-19 assistência financeira pelo período de 15 (quinze) dias, o qual pode ser prorrogado por mais 2 (dois) períodos de 15 (quinze) dias, mediante apresentação do comprovante ou do laudo médico. A assistência financeira prevista deve ser calculada de acordo com a média dos 3 (três) últimos pagamentos mensais recebidos pelo entregador.

A concessão da assistência financeira está condicionada à apresentação de comprovante de resultado positivo para covid-19, obtido por meio de exame.

A empresa de aplicativo de entrega deve fornecer ao entregador informações sobre os

riscos do coronavírus responsável pela covid-19 e os cuidados necessários para se prevenir do contágio e evitar a disseminação da doença.

Caberá à empresa de aplicativo de entrega disponibilizar máscaras e álcool em gel ou outro material higienizante aos entregadores, para proteção pessoal durante as entregas.

O cumprimento pela empresa de aplicativo de entrega poderá ser feito por meio de repasse ou reembolso das despesas efetuadas pelo entregador. A empresa fornecedora do produto ou do serviço deverá permitir que o entregador utilize as instalações sanitárias de seu estabelecimento; e garantir o acesso do entregador a água potável.

A empresa de aplicativo de entrega e a empresa fornecedora do produto ou do serviço deverão adotar prioritariamente forma de pagamento por meio da internet.

Do contrato ou do termo de registro celebrado entre a empresa de aplicativo de entrega e o entregador deverão constar expressamente as hipóteses de bloqueio, de suspensão ou de exclusão da conta do entregador da plataforma eletrônica.

A aplicação da exclusão de conta será precedida de comunicação prévia, com antecedência mínima de 3 (três) dias úteis, e será acompanhada das razões que a motivaram, que deverão ser devidamente fundamentadas, preservadas a segurança e a privacidade do usuário da plataforma eletrônica.

Esse prazo não se aplica aos casos de ameaça à segurança e à integridade da plataforma eletrônica, dos fornecedores e dos consumidores, em razão de suspeita de prática de infração penal prevista na legislação vigente.

3.2 Jurisprudência sobre as plataformas digitais no Brasil durante a pandemia da COVID-19

No panorama pandêmico delineado, aqueles que detinham algum poder aquisitivo fizeram uso diário ou constante dos aplicativos de *delivery* ou *take way*, pois os restaurantes e estabelecimentos do gênero permaneceram fechados por meses para o atendimento ao público.

Nesse contexto de sobrecarga de trabalho e tratamento não isonômico entre os empregados de serviço essencial, algumas discussões chegaram à Justiça do Trabalho brasileira de norte a sul.

A pandemia criou uma espécie de “Estado de exceção” para justificar as demandas

judiciais para o alargamento de direitos protetivos mesmo que não enfrentassem, no mérito, a natureza do vínculo ou não de emprego dos trabalhadores de plataformas.

Aqueles que não tinham condições de permanecer em suas casas, cumprindo o isolamento social, direcionaram-se para o labor nas plataformas digitais nos períodos diurnos e noturnos, com o afã de receberem valores para pagamento de suas despesas.

Com o aumento dos serviços prestados neste meio começaram a surgir questionamentos acerca das condições hostis de trabalho, e, ainda, uma reclamação, fruto do descontentamento, que eles tinham em relação ao comportamento das plataformas que não forneciam os equipamentos de proteção individual necessário para que esses trabalhadores levassem adiante seus serviços.

Nota-se que eles tinham que arcar com o pagamento de equipamentos como máscaras, álcool em gel, luvas etc, retirando dos valores remuneratórios o custeio da compra desses produtos. Isso porque, num primeiro momento, as plataformas não apresentavam qualquer ajuda de custo para tais fins.

No início da pandemia, portanto, as medidas de prevenção eram adotadas pelos próprios trabalhadores plataformizados, sendo oportuno o registro de VIDIGAL (2023;250) ao narrar pesquisa da REMIR (Rede de Estudos e Monitoramento da Reforma Trabalhista) e da atuação inerte do Estado que também não busca assumir a responsabilidade por esses trabalhadores, pois "o Estado neoliberal privatiza a questão do cuidado".

E, isso, juridicamente, traz sérias consequências para o direito do trabalho[150].

Somente quando aumentaram as demandas judiciais e o êxito da classe obreira, as empresas das plataformas adotaram novas posturas para distribuição de máscaras e álcool em gel, por exemplo.

Na verdade, analisando tecnicamente essa situação fática, observa-se a transferência

[150]VIDIGAL explica o assunto: *A pesquisa realizada pela REMIR, ao questionar os entregadores sobre as medidas preventivas adotadas pelas empresas pesquisadas para a diminuição dos riscos de contágio pela COVID – 19, obteve a seguinte resposta: 157 entrevistados (62,3%) não receberam nenhum apoio da empresa para diminuir os riscos de contaminação. Entre os métodos de prevenção disponibilizados pelas empresas, a opção mais citada entre os entregadores foi o recebimento de orientações sobre como realizar o seu trabalho com menor contato com os consumidores dos seus serviços. A segunda opção com maior número de respostas foi a distribuição de álcool gel, com 49 entregadores (19,4%) afirmando terem recebido produto (ABILIA et al. 2020b). (....) O Estado neoliberal privatiza a questão do cuidado, transferindo a esses trabalhadores a responsabilidade de proteção. Uma máscara e um frasco de álcool em gel são insuficientes para protegê-los de um vírus mortal. A estratégia de gestão da epidemia adotada pelo Estado reforça e reivindica a lógica neoliberal centrada na ideia de assumir os próprios riscos e expor as populações à morte, com todas as características da necropolítica.* Op. Cit, p. 250.

do risco do empreendimento para o trabalhador quando este se inseria nas situações de maior dificuldade.

Imagine-se o dilema enfrentado pelo profissional que se pressionava para não testar positivo para a COVID-19 e continuar movimentando a máquina produtiva das plataformas.

Além da pressão, teria que destinar parte do seu lucro líquido para compras de máscaras e prosseguir na sua rota, cumprindo a jornada. Na verdade, o obreiro tinha que comprar seu próprio material de trabalho sob pena de contaminação.

Ainda se observa que essa pressão do trabalhador uberizado é uma questão fundamentalmente social, na medida em que se revelavam como também importantes formas de contaminação no atendimento aos clientes podendo transmitir facilmente o vírus quando este poderia estar assintomático e inserindo na dinâmica produtiva das entregas.

Nisso se compreende que exigir das plataformas o fornecimento de equipamentos é mais que uma proteção do trabalhador como indivíduo, mas sim para toda a sociedade.

Observe-se que qualquer contratante de serviço deve proporcionar um ambiente de trabalho sadio e equilibrado, o que torna esse dever exponencialmente mais grave em situações de anormalidade de saúde pública, a teor do artigo 225, caput, da Constituição da República de 1988[151].

Ainda se torna mais gravoso na medida em que o trabalhador precisava, de fato, adquirir tais produtos até mesmo para poder circular nas cidades e executar suas funções, e, pela escassez de recursos, optava por aqueles instrumentos de menor qualidade, tendo como critério o preço, haja vista que este valor deveria ser retirado da sua remuneração.

Aliás, na fase em que se tanto comentava sobre os testes de COVID 19, observa-se que essa classe foi desprestigiada, pois não existia a obrigatoriedade de testagens e nem ainda estabelecido cronograma, habitualidade e, ainda, como custos a serem pagos pelas plataformas que se beneficiavam da mão de obra.

São regras mínimas do patamar civilizatório do trabalhador que estava na linha de frente diariamente para conseguir minimizar os stresses causados pelo isolamento social[152].

Nessa conjuntura, os uberizados representaram verdadeiros “soldados” no período

[151]Dispõe: Art. 225. *Todos têm direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado, bem de uso comum do povo e essencial à sadia qualidade de vida, impondo-se ao Poder Público e à coletividade o dever de defendê-lo e preservá-lo para as presentes e futuras gerações.*

[152]Os restaurantes, lanchonetes e afins tiveram que adaptar sua atividade econômica, para fins de continuarem ativos, através do serviço de *take way* ou por *delivery*, recorrendo-se mais uma vez aos serviços disponibilizados pelas empresas de aplicativos. Ora, tal ocorrendo, há um aumento de lucros das aludidas plataformas.

pandêmico, pois a necessidade econômica destes era superior ao medo de serem contaminados, haja vista a exposição contínua. Não há dados específicos no Brasil de quantos trabalhadores que estavam ativos morreram em razão da COVID 19.

Enfatize-se que, na execução das atividades de entregas de refeições pelos operários, nota-se que se trata de serviço essencial que, por isso, deveria continuar em execução durante a pandemia.

Exerceram uma função essencial e social neste período. Invoca-se aqui, na execução de seus misteres, o princípio da continuidade do serviço.

Diante disso, tolerar-se-ia a excepcional continuidade de funcionamento da atividade e até a sua expansão no período da pandemia, o que atrai recomendações para proteção ambiental sanitária dos obreiros.

Além dessa exposição mencionada, exatamente pela situação peculiar do isolamento social, a jornada desses trabalhadores aumentou sem o devido pagamento de horas extras por parte das plataformas.

Em contrapartida, nos aplicativos, era comum as próprias plataformas fazerem avisos para sensibilizar os consumidores sobre a condição de vulnerabilidade dos trabalhadores para que aqueles destinarem gorjetas aos trabalhadores.

Referida postura que, aparentemente, é simpática, na verdade, está repassando, mais uma vez, os custos de uma jornada extraordinária e desumana para os consumidores pagarem gorjetas.

Nesse momento, as plataformas alcançaram um aumento dos seus lucros em situação de delicada repercussão nos maiores medos de extinção da humanidade com a pandemia, sem conceder qualquer contrapartida aos seus “soldados de reserva”.

Na verdade, os consumidores eram “convidados” a praticar atos de solidariedade e empatia, através de gorjetas on-line, quando elas próprias não aumentaram os valores das remunerações. É uma espécie de visão, portanto, da máxima do capitalismo de alta exploração.

Como mencionado anteriormente, no Brasil, observou-se uma série de ações judiciais dos uberizados, individualmente, ou em ações coletivas do Ministério Público do Trabalho e dos sindicatos, pleiteando a concessão dos equipamentos de trabalho protetivos, como as máscaras, principalmente, com o manejo do remédio constitucional conhecido como

Mandado de Segurança.

Além das ações judiciais, houve manifestações dos trabalhadores, principalmente, pleiteando: (i) a taxa mínima de entrega por quilômetro rodado, e (ii) que os aplicativos voltem a pagar as comissões (antes da Pandemia, laboravam 8 horas a R$150,00 por dia; hoje precisam trabalhar de 12 à 15 horas pelo mesmo valor).

A jornada teve um acréscimo de quase o dobro de horas antes laboradas, para, ao cabo, receber o mesmo valor de R$150,00 por dia. Política de transparência sobre o bloqueio dos aplicativos; fornecimento de KITS (luvas, máscaras, álcool gel acima de 70%), fornecimento de água potável, um local para utilizar banheiro e fazer a sua higienização, assim como higienizar sua moto, bicicleta e apetrechos[153]

Todo esse conjunto de reivindicações sequer enfrentam o ponto principal da questão que é a natureza jurídica da relação entre as partes. PRATA (2021;271) explica:

> No entanto, passo a analisar o teor de algumas das decisões judiciais já prolatadas. De todo modo, este acabou por demonstrar insofismavelmente a situação de iniquidade e de insegurança jurídica do trabalho em plataformas digitais. Nesse sentido, a criação de estatuto próprio para o trabalhado encarado como autônomo, mas economicamente dependente, que atua sob demanda via aplicativos, poderia amenizar a situação de indignidade e de risco à sua saúde provocada pela pandemia ora examinada.

Primeiramente, no 1o grau de jurisdição junto às Varas do Trabalho no Brasil pretenderam o cumprimento de medidas como, por exemplo, concessão de equipamentos de proteção, bem como que fossem fornecidas informações pelas plataformas acerca Informações e orientações claras a respeito das medidas de controle e condições sanitárias,

[153]Dados extraídos de importante conteúdo utilizado nesse capítulo da tese: UBERIZAÇÃO, LUTAS SOCIAIS E PANDEMIAS HEILA R OSANE VIEIRA R ODRIGUES, MARIA DE FATIMA SCHUMACHER WOLKMER e MANUELA DE SÁ MENEZES. Importante o acesso ao RESUMO desse artigo científico para facilitar a compreensão: O presente artigo tem como tema a uberização na fase do capitalismo neoliberal, tendo como escopo delinear as lutas dos motoboys a serviço de plataformas como Ifood, Uber, em tempos de Pandemia, com o fim de identificar o que é necessário para garantir direitos humanos fundamentais relacionados ao trabalho. Nessa direção, buscar-se-á, a partir do movimento dos motoboys, avaliar em que medida essas novas formas de relação no mundo do trabalho, anunciadas como resultantes de empreendedorismo, representam uma nova forma de exploração, especialmente em um momento no qual esta categoria tornou-se essencial para a sobrevivência de vários setores da economia. Analisar a uberização, as lutas sociais em tempos de Pandemia, e como podem os motoboys se emanciparem frente a Plataformas que se apropriam de parcela significativa do seu trabalho, sem garantir seus direitos é o objetivo geral desse trabalho. Trata-se de uma pesquisa de natureza teórico exploratória, pautada no método de levantamento de dados por meio da técnica de pesquisa bibliográfica e como método de abordagem, o dedutivo. Disponível em file:///C:/Arquivos/Downloads/599-Texto%20do%20Artigo-3115-3085-10-20220528.pdf Acesso em 01.jul.2023.

para que se reduza ao máximo o risco de contamina o pelo coronavírus durante o exercício das atividades profissionais; condições sanitárias que obedeçam aos parâmetros e medidas oficiais estabelecidos pelos órgãos competentes, como a Organização Mundial de Saúde, Ministério e Secretarias de Saúde; as orientações sobre uso, higieniza o, descarte e substitui o de materiais de proteção e desinfecção, disponibilizadas e facilmente acessíveis etc.

E, ainda, solicitaram judicialmente a responsabilidade da empresa pelo fornecimento de insumos em pontos designados e treinamento para procedimentos de proteção; a empresa deve fornecer, gratuitamente, e orientar os profissionais a manter álcool gel (70%, ou mais) em seus veículos a empresa deve providenciar espaços para a higienização de veículos, bagagens que transportam as mercadorias, capacetes e jaquetas (uniformes), bem como credenciar serviços de higienização etc.

A base jurídica dos pedidos pretendidos estão no direito à saúde previsto no art. 12.1 do Pacto Internacional de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, ratificado pelo Brasil via Decreto n. 591/1992; na Convenção n. 155 da OIT, ratificada pelo Brasil (Decreto n. 1.254/1994), que impõe ao Estado o dever de construir e implementar uma política de saúde, visando a prevenção dos acidentes de trabalho e redução de riscos no trabalho.

Assim, as plataformas teriam um dever constitucional e legal de adotar medidas de precaução e prevenção aos riscos sanitários da COVID 19 em razão da sua atividade econômica ser essencial e encontrar-se em expansão.

As plataformas, ao seu turno, aduziram que criaram um fundo de proteção para grupos de risco e um fundo solidário para infectados, os quais permitiriam amparo financeiro parcial aos entregadores.

Por esses e outros argumentos, as plataformas recorreram das decisões de primeiro grau, impetrando Mandado de Segurança contra as decisões dos juízes junto aos Tribunais de 2o grau (Tribunais Regionais do Trabalho), alegando, entre outros, a tese de que coloca ferramenta que possui disposição o de seus colaboradores, que podem ou não fazer uso do referido instrumento, de acordo com seus interesses possui disposição o de seus colaboradores, que podem ou não fazer uso do referido instrumento, de acordo com seus interesses.

Os entregadores, segundo as plataformas, na verdade, são usuários da plataforma digital, nela se inscrevendo livremente.

A hipótese é de atividade econômica compartilhada e sua análise exige considerar a evolução das relações comerciais e trabalhistas havidas no tempo, não se podendo ficar amarrado a modelos tradicionais, impondo-se garantir a segurança jurídica nas relações.

No entanto, nas decisões de segundo grau, os Tribunais Regionais do Trabalho passaram a compreender que o cerne da discussão, naquele momento da pandemia, não seria a natureza do vínculo de emprego, mas sim a concessão de condições mínimas de trabalho da classe que estava nas ruas entregando mercadorias.

Um dos julgados mais importantes neste período pandêmico foi relacionado à Ação Civil Pública n. 1000396-28.2020.5.02.0082, o Ministério Público do Trabalho (MPT) recorreu ao Poder Judiciário para implementar, via sistema processual da tutela coletiva, medidas de proteção sanitária e econômica para entregadores(as) de plataformas digitais.

Registre-se que, paralelamente a isso, alguns sindicatos laborais demandaram ações coletivas para garantir o mínimo na execução das atividades.

Nesses pedidos similares resultaram em decisões da primeira instância da Justiça do Trabalho que, em geral, deferiram medidas de proteção sanitária e de concessão de auxílio financeiro ou salário.

Destaca-se a medida liminar em Vara de São Paulo concedida contra a plataforma *Cabify* no processo n. 1000531-71.2020.5.02.0007 e confirmada pelo Tribunal Regional do Trabalho da 2a Região, obrigando-a ao fornecimento de álcool gel, lavatórios, máscaras, luvas, higienização dos veículos e auxílio financeiro.

Ainda em São Paulo, no Tribunal Regional do Trabalho da 2a Região, no processo n 1000396-28.2020.5.02.0082, proposta contra a plataforma *iFood,* revela a racionalidade de erosão de direitos que se opera também pela atuação do Poder Judiciário, pleiteando a concessão de equipamentos de proteção individual para os trabalhadores durante a pandemia.

Ainda, na petição inicial da Ação Civil Pública acima, o Ministério Público do Trabalho informa que, administrativamente, buscou resolver o problema com a plataforma, mas esta foi inerte em toda a atuação extrajudicial.

Houve também a decisão liminar na 3a Vara do Trabalho de Fortaleza CE, no Tribunal Regional do Trabalho da 7a Região, concedida contra a *Uber* e a *99* no processo n. 0000295-13.2020.5.07.0003, que determinou pagamento de salário por tempo à disposição ou trabalhado (remuneração mínima por hora efetivamente trabalhada) e para aqueles com Covid

ou suspeita, além da disposição de medidas sanitárias (entregas gratuitas de equipamentos de proteção individual, tais como máscaras cirúrgicas e preparação alcoólica a 70%).

Registra-se a posição do Tribunal Superior do Trabalho (TST) que, suspendeu, em processo n. 1000504-66.2020.5.00.0000, mediante recurso do Tribunal Regional do Trabalho da 3a Região, a imposição de adoção de medidas sanitárias à *Uber* em favor de seus motoristas, com base em questões processuais e na dificuldade de se encontrar alguns bens de proteção individual.

Nesse âmbito, a maior Corte do país teve um comportamento conservador.

3.3 O "breque" dos Apps

Tratou-se de um dos primeiros grandes movimentos dos uberizados em várias capitais, no Brasil, no ano de 2020, bem como em alguns países da América Latina, como resistência das empresas de aplicativos em relação à precarização das relações laborais, mediante exposição de relatos das humilhações submetidas, admitindo passar fome ao mesmo tempo em que entregam refeições.

O movimento consistiu em paralisar as entregas, com a suspensão da circulação das mercadorias, e, ainda, estímulos para os consumidores a boicotarem os aplicativos e a avaliá-los negativamente[154].

PRATA (2021; 270) assim se manifestou:

[154] Nesse sentido, expressou-se Andréia Galvão: Suas reivindicações demonstram o papel fundamental dos direitos sociais e trabalhistas para assegurar proteção a quem trabalha. Isso não significa que todos os entregadores sejam favoráveis ao reconhecimento do vínculo empregatício com as plataformas digitais e à adoção da CLT como forma de regulamentação de sua relação laboral. A dicotomia entre emprego e direitos, tão propalada por Bolsonaro e sua equipe econômica, encontra ressonância em uma base social em que a informalidade é a regra, embora essa mesma base se oponha a esse discurso quando a dicotomia assume a forma da contraposição entre emprego e vida. Mas, se há uma convergência em torno da necessidade imperiosa de se defender a vida − como anuncia uma das palavras de ordem do movimento: "Nossas vidas valem mais que o lucro deles" − não há acordo sobre qual a melhor forma de fazê-lo e sobre qual deve ser o papel do Estado nesse processo. Isso pode explicar a existência de diversas lideranças e o surgimento de novas formas de organização, independentes dos sindicatos, com destaque para associações como os Entregadores Antifascistas e o coletivo Treta no Trampo (…) Ao denunciar as humilhações a que estão permanentemente submetidos, admitindo passar fome ao mesmo tempo em que entregam alimentos, os manifestantes buscam sensibilizar a sociedade e envolver os consumidores em sua luta por respeito e dignidade. Para isso, recorrem a estratégias inovadoras com o intuito de impor prejuízos à imagem daqueles que dizem não ser patrões, mas cuja marca é estampada nas mochilas que carregam em suas costas. Além de paralisar as entregas, ou seja, de suspender a circulação das mercadorias, a greve estimula os consumidores a boicotar e a avaliar negativamente os APPs. Disponível em: https://www.eco.unicamp.br/remir/index.php/blog/188-a-greve-o-breque-o-trampo-a-luta-do-entregadores-e-a-luta-dos-trabalhadores Acesso em 01.set.2023

> Aliás, no dia 01.07.2020, repita-se, foi deflagrado o movimento denominado de Breques dos Apps pelos entregadores de refeições via aplicativos. A propósito, indica-se que boa parte deles passou a ganhar menos em relação ao período anterior à pandemia, sendo que 47,4% dos entregadores declaram receber até R$520,00 por semana, brutos, de acordo com a pesquisa da REMIR (Rede de Estudos e Monitoramento da Reforma Trabalhista). Os entregadores atribuem a redução de períodos com tarifas dinâmicas, bem como de oferta de prêmios e da bonificação. Por sinal, segundo a AMABR, em média, paga-se aos entregadores por aplicativos, R$6,00 a R$10,00 por hora, sendo que eles trabalham diariamente cerca de 10 a 12 horas).

Suas principais reivindicações foram: aumento do valor por quilômetro rodado; aumento do valor da taxa mínima de entrega; fim dos bloqueios indevidos e reativação dos cadastros que foram indevidamente bloqueados, fim do sistema de pontuação, auxílio pandemia, entregas de EPIs e auxílio em caso de adoecimento pela COVID-19.

Na análise da natureza desses pedidos, observa-se claramente o papel fundamental dos direitos sociais e trabalhistas para assegurar proteção a quem trabalhou na linha de frente da pandemia..

Com esse movimento, houve um chamado para a sociedade civil também participar desse movimento, partindo-se de vídeos de empregados que denunciavam as condições de trabalho a que eram submetidos com a diminuição das taxas de entregas.

Declararam-se como reações organizadas as páginas “Treta no Trampo” e os perfis nas redes sociais de Paulo Lima “Galo”, enquanto representante do grupo, Entregadores Antifascistas na cidade de São Paulo.

Apesar de não terem alcançado a implementação de suas propostas, foi de significativa valia porque retirou o estereótipo criado pelas plataformas de que os trabalhadores seriam empresários também, com plena autonomia, tornando-os avessos aos movimentos sindicais e à CLT (Consolidação das Leis do Trabalho, no Brasil, à semelhança do Código do Trabalho, em Portugal).

A ideia de empreender fez com que os trabalhadores perdessem noção de sua condição de assalariado, subordinado, em que todo o comando de sua produção é levado adiante por algoritmos que não dormem e que assumem todos os enlaces da atividade.

VIDIGAL (2023;79) explanou:

> Nesse sentido, dada a forma como o trabalho é organizado pelas

> empresas plataformas, transferindo ao/à trabalhador/a a gestão e negociação dos direitos trabalhistas, cria-se o alumbramento de que o sucesso nesse trabalho e a conquista dos direitos dependem das habilidades de negociação de cada um/a e não da proteção estatal ou da luta classista.

Nesse azo, criou-se na mentalidade dessa mão de obra uma aversão aos direitos trabalhistas sob a falsa pretensão de que eram donos de seu tempo, podendo iniciar e encerrar a jornada ao seu bel-prazer sem chefes imediatos para prestarem contas da execução de suas tarefas diárias.

Era uma espécie de "cada um por si", como retratos de uma fragmentação da classe trabalhador, conforme lições de VIDIGAL (2023; 216). Aliado a isso, nota-se que empresas fortes com a UBER realizam movimentos antissindical para coibir movimentos paredistas.

Aliás, na visão de empresário, nos termos do sócio majoritário da empresa 99, concorrente direta da UBER no Brasil, em sua biografia sobre a criação de sua empresa, retrata exatamente como eram vistos os movimentos grevistas, embriões do Breque dos Apps, feitas pelos concorrentes, senão vejamos com VERAS (2020;212):

> As greves de taxistas começaram a tomar as manchetes no mundo todo, incluindo Portugal, Espanha e Rio. Fomos malsucedidos nessas situações. Falávamos aos motoristas de táxis que eles tinham todo o direito de reclamar com a prefeitura e exigir uma atitude. O espaço deles estava sendo invadido, então era legítimo que eles levantassem a discussão. Mas os orientávamos a não fazer greve nem bagunça. Em todas as cidades do mundo, a grande virada da Uber ocorreu justamente quando os taxistas fizeram greve. "A greve de vocês simbolizará uma grande campanha para a Uber. Todo mundo vai baixar o aplicativo deles e usar", dissemos. "Vocês vão deixar a sua clientela fiel na mão. Muitos nem sabem da existência da Uber, mas aí vão acabar sabendo.
> Mas a greve é o que as lideranças sindicais sabem fazer. Então fizeram. Aconteceu exatamente o que a gente tinha previsto e a a Uber abriu o champanhe: quando houve greve em várias cidades, fez promoção para todo mundo.

Essa percepção, tida como majoritária, pelos obreiros foi rompida ou, ao menos, teve grandes rachaduras com esse movimento social, podemos assim classificar.

Com essa resistência, principalmente, os entregadores começaram a desenvolver uma espécie de revolta à sua condição, gerando questionamentos sobre a sua remuneração, jornada e bloqueios.

Sustentou-se, nesse movimento, uma pauta de reivindicações, entre elas, melhores condições remuneratórias e de condições de trabalho, haja vista que, em plena pandemia, quando os lucros das empresas aumentaram, os trabalhadores foram colocados em segundo plano e com rebaixamento remuneratório.

Como já mencionado, o cenário pandêmico colocou os uberizados em maior evidência pela essencialidade dos serviços que prestavam e, por sua vez, os entregadores assumiram uma intensa carga de trabalho, riscos e responsabilização na continuação da atividade.

Nesse movimento também se alertou para um dos aspectos mais importantes: a uberização não é um problema só dos empregados de plataformas que estavam na Avenida Paulista, em São Paulo, reivindicando melhores condições, mas sim de todas as classes sociais.

Isso porque se compreendeu que a uberização no serviço de *delivey* e motoristas era apenas uma ponta do iceberg, na medida em que existia a intenção de, no futuro, a médio e longo prazo, uberizar todas as relações produtivas, desde professores, jornalistas etc, ou seja, avançando para todos os segmentos sociais.

Nesse azo, pode-se compreender que a "convocação" dos trabalhadores de aplicativos também teve o fator importante de iniciar um movimento de formação de pertencimento de classe, tornando os trabalhadores conscientes que eram assalariados e não, empreendedores.

Esse movimento foi responsável por novas interpretações da atualidade da ação coletiva de classe em regimes de trabalho e também por ter tido como base a mobilização digital através de mídias sociais.

Levou-se como um dos motes do movimento a ideia de que não se tratavam de gestores de seu tempo e espaço, mas sim verdadeiras forças de trabalho dentro da máquina produtiva.

A mobilização chegou ao auge nas paralisações nacionais dos dias 01/07 e 25/07 de 2020, numa espécie de greve de alcance nacional.

Observou-se, no entanto, que para fins de efeitos práticos, não houve mudanças significativas sobre as condições de trabalho, mas já se iniciou um movimento de formação de conhecimento da condição de exploração que antes era negada por grande parte dos trabalhadores.

Uma das ideias foi exatamente a de não quebrar a tecnologia, como uma espécie de

luddismo contemporâneo, mas sim quebrar ou fragilizar o monopólio levado adiante por esta forma capitalista (e muito sofisticada) de organização produtiva, evitando, ainda, os bloqueios "brancos" pelas plataformas como uma forma de punir os que se engajaram em protestos similares.

Os "bloqueios brancos" são referentes à ideia da plataforma não excluir o trabalhador, mas o algoritmo projetar menos trabalhos e entregas para aquele trabalhador de tal forma que o desestimule a prosseguir na plataforma.

As empresas de aplicativos, principalmente, Ifood e Rappi tentaram, por campanhas publicitárias, melhorar sua imagem mediante a opinião pública e, ainda, tornaram públicas algumas providências: destinação de R$100 milhões (cem milhões de reais) para ações de apoio feitas por entregadores.

Destaca-se, concretamente, uma das consequências positivas desse movimento a elaboração da lei do Distrito Federal, no Brasil, n. 6677, de 22/09/2020 que tratou sobre os pontos de apoio para trabalhadores de aplicativos de entrega e de transporte individual privado de passageiros nas regiões administrativas do Distrito Federal, cujo projeto de lei foi de autora do deputado Deputado Fábio Felix.

Segundo essa legislação, "cada região administrativa do Distrito Federal deve contar com ao menos 1 ponto de apoio destinado aos trabalhadores de aplicativos de entrega e de transporte individual privado de passageiros" garantidos pelas empresas de aplicativos de entregas e de transporte individual privado de passageiros, e, ainda, se especifica quais as condições desse ponto, dos quais se destaca[155]:

> Art. 2º Os pontos de apoio devem contar com:
>
> I – sanitários masculinos e femininos;
>
> II – chuveiros individuais;
>
> III – vestiários;
>
> IV – uma sala para apoio e descanso dos trabalhadores, com acesso à internet sem fio e pontos de recarga de celular gratuitos;
>
> V – espaço para refeição;

[155]Dispõe o art. Art. 4º O não atendimento ao que determina esta Lei sujeita os infratores a: I – advertência, na primeira infração; II – em caso de reincidência, multa e suspensão do cadastro administrativo na Secretaria de Estado de Transporte e Mobilidade do Distrito Federal ou no órgão que a suceda, por até 30 dias; III – perda do cadastro administrativo e inabilitação para operar, até o oferecimento dos pontos de apoio. Legislação está disponível no endereço eletrônico: https://www.sinj.df.gov.br/sinj/Norma/bcd17facfe7b4345beff729500af8e98/Lei_6677_2020.html Acesso em 01. dez. 2023.

> VI – espaço para estacionar bicicletas e motocicletas;
>
> VII – ponto de espera para veículos de transporte individual privado de passageiros.

.

Além disso, fomentou-se o movimento de ajuizamento de demandas judiciais.

Abre-se um parênteses em relação a Portugal e nas medidas adotadas em relação aos trabalhos virtualizados, como *call centers*, por exemplo, observou-se uma resistência e organização sindical.

ROQUE (2023;336-337) traz os seguintes relatos:

> Durante a pandemia, a atividade sindical tornou-se mais agressiva e frequente, por meio de novas estratégias, sobretudo, cibernéticas, disponibilizando ferramentas para a luta, mas também estratégias de enfrentamento no campo de batalha.
> (…)
> Durante a pandemia, o ciberativismo foi bastante intenso, sobretudo pelo recurso às redes sociais e aplicações digitais (Facebook, WhatsApp, Zoom e Skype), plenários de trabalhadores e reuniões com empresas, e pela materialização da luta por meio de greves, manifestações de rua e conferências de imprensa.
> A solidariedade entre trabalhadores aumentou significativamente, tendo ocorrido várias greves: nos dias 24 e 25 de dezembro de 2020, e em 1o de janeiro de 2021, realizou-se uma greve nacional (…)

Passemos a analisar a situação da uberização na pandemia quando se trata de União Europeia.

3.4 A posição da OIT e da União Europeia

Acerca do fosso de desigualdades mais visíveis feitas no tópico anterior, nota-se que tal situação também se evidenciou nos países da União Europeia, havendo manifestação da OIT (Organização Internacional do Trabalho) nesse sentido.

Em seu relatório denominado "As plataformas digitais e o futuro do trabalho: Promover o trabalho digno no mundo digital, publicado em agosto de 2020", a OIT declarou que o surgimento das plataformas digitais de trabalho é uma das transformações mais significativas do mundo do trabalho da última década[156].

[156]INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. The role of digital labour platforms in transforming the world of work. Op cit. p.18. Texto original: "Digital labour platforms are a distinctive part of the digital economy. They allow individuals or business clients to arrange a ride, order food or find a freelancer to develop

ANTUNES (2022;21) trouxe, inclusive, importantes dados trazidos pela OIT sobre a acentuação da informalidade:

> Dados preliminares apresentados pela OIT projetavam a perda de 195 milhões de empregos em tempo integral já no segundo trimestre de 2020, sendo que 1,6 bilhão de pessoas, que viviam na informalidade, já estavam sofrendo com a destruição de suas próprias condições de sobrevivência ultraprecárias.
> Em informes mais recentes, a OIT estima que a quantidade de horas de trabalho perdidas em 2020 foi equivalente a 225 milhões de empregos de tempo integral, destacando que a diminuição das horas de trabalho, sua repercussão na oferta de empregos, tem incidido de forma negativa na renda dos trabalhadores e trabalhadoras, e potencializado a ampliação da pobreza.

Nesse raciocínio, a Comissão Europeia aponta que a economia de plataforma é um fenômeno em crescimento, considerando que 11% da força de trabalho da UE afirma já ter prestado serviços por meio de uma plataforma.

A Comissão declara que esse tipo de trabalho cria novas oportunidades para trabalhadores, clientes e empresas, como: empregos e rendas adicionais e flexibilidade. Porém, aponta que o trabalho de plataforma pode levar a novas formas de precariedade, em virtude da falta de transparência e previsibilidade nas condições de trabalho e pela insuficiente proteção social.[157]

A precariedade e vulnerabilidade dos trabalhadores durante a pandemia da COVID 19 também foi confirmada pela OIT no artigo "As plataformas digitais e o futuro do trabalho: promover o trabalho digno no mundo digital" frisa que "as condições de serviço são impostas unilateralmente e a única opção dos trabalhadores é aceitá-las ou procurar trabalho noutro lugar[158]

Nesse panorama, cite-se como exemplo dois países da UE: Portugal e Espanha.

Inclusive, essa desproteção do obreiro uberizado de uma proteção trabalhista foi vivenciada em Portugal, no momento da pandemia, pois, se observarmos a alteração do

a website or translate a document, among many other activities and assignments. By connecting businesses and clients to workers, they are transforming labour processes, with major implications for the future of work.

[157]COMISSÃO EUROPEIA. Questions and Answers: First stage social partners consultation on improving the working conditions in platform work. 2021. Disponível em: <https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/pt/qanda_21_656>. Acesso em 05.fev.2022.

[158]ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. As plataformas digitais e o futuro do trabalho. 2020. p.XV. Disponível em: <https://www.ilo.org/lisbon/publicações/WCMS_752654/lang--pt/index.htm>. p. 95.

Código do Trabalho, somente no ano de 2023, que a relação do uberizado teve a pecha da consideração de presunção de um contrato de trabalho com a inclusão do art. 12 – A, já analisado em capítulo pretérito.

A doutrina do espanhol ROCHA SANCHEZ (2019; 203-232) aponta a falta de transparência das plataformas nos critérios utilizados e não indicam o número e o volume de suas transações, representando, sem dúvida, uma alta volatilidade do fenômeno.

Destaca-se, ainda, pela aludida doutrina que, em 2017, constatou-se, na Espanha, um volume de 200 plataformas ativas que prestavam serviços de transporte de pessoas, a exemplo da Uber, mas sem oferecer dados administrativos até para fins de controle do Estado e, ainda, deixam no vácuo dessas informações o perfil dos trabalhadores, bem como a frequência em que prestam tais serviços.

Observa-se a noção espanhola de que existe a heterogeneidade da classe segmentada e que, por sua vez, está inserida na noção de precariedade laboral que se manifesta em diferentes dimensões, constatando ROCHA SANCHEZ (2019;210-211) as seguintes características desse segmento:

Precariedade laboral

Baixa remuneração	Recebem menos que o salário-mínimo vigente na Espanha
Representa um subemprego	Isso porque o elevado número de casos de trabalho se fragmentam em "micro-tareas)"
Baixo acesso às prestações de proteção social	Principalmente, para aqueles que realizam tarefas de modo virtual
Riscos para a seguridade e saúde laboral para quem presta serviços off line	As atividades realizadas representam carência de informações, falta de certificação e capacitação das atividades desenvolvidas; ausência de clareza quanto às atividades a serem desenvolvida, bem como ausência de fornecimento de EPI, com ritmos de trabalho mais intenso e sem pausas, com o esgotamento do indivíduo pela jornada exaustiva
Riscos para a seguridade e saúde laboral para quem presta serviços on line	Trazendo situações de insegurança para o trabalhador, co com ausência de canais de comunicação entre o empregador e o empregado e a

	dissolução de barreiras “entre trabajo y no trabajo”.
Assimetria de poder entre as plataformas e as pessoas que trabalham nelas	Isso ocorre porque as plataformas detêm todo o poder de controle e de informações, estabelecendo uma relação, praticamente, unilateral, pois os trabalhadores não possuem acesso aos dados, por exemplo, quanto à prestação do seu serviço.

Por sua vez, a doutrina espanhola de CIFUENTES MATEOS et al (2019;241) aponta que o “artículo 8.1 del Estatuto de los Trabajadores” é aplicável à uberização, na medida em que os serviços prestados possuem natureza laboral, pois são prestados dentro de uma organização e direção da plataforma com o recebimento de um valor, principalmente, considerando o “caráter tuitivo del derecho del trabajo”, com uma presunção, portanto, favorável ao obreiro.

Registre-se que a imposição, desde 2018, às Plataformas Digitais, como a empresa Uber e outras, a obrigação de se adaptarem às regras impostas pelo Estado, sob pena de, em quatro anos, terem que se retirar do país. No dia 08 de abril de 2019, temos um documento importante denominado de Orientações Éticas para uma Inteligência Artificial de Confiança.

Diante do crescimento do trabalho no âmbito da UE do *delivery* de restaurantes e mercearias, a visibilidade dessa atividade passou a novo patamar e, assim, tornou-se o primeiro legislador do mundo a tentar propor regras específicas para as plataformas de trabalho digitais.

A proposta de diretiva foi apresentada pela Comissão Europeia em dezembro de 2021 e o Conselho adotou a sua posição sobre ela em 12 de junho de 2023 com dois acréscimos considerados positivos: a) ajuda a determinar o estatuto profissional correto das pessoas que trabalham para plataformas digitais; b) estabelece as primeiras regras da UE sobre a utilização da inteligência artificial (IA) no local de trabalho.

Em 9 de dezembro de 2021, a Comissão apresentou uma proposta de diretiva que visa: garantir que as pessoas que trabalham nas plataformas tenham – ou possam obter – um estatuto profissional correto, com base na sua relação efetiva com a plataforma, e que tenham acesso aos direitos laborais e de proteção social pertinentes; assegurar a equidade, a

transparência e a responsabilização na gestão através de algoritmos no contexto do trabalho nas plataformas e melhorar a transparência, a rastreabilidade e o conhecimento dos desenvolvimentos do trabalho nas plataformas digitais, bem como o cumprimento das regras pertinentes, para todas as pessoas que trabalham em plataformas, inclusive além-fronteiras.

Em suma, ao menos, na UE, houve melhor avanço que em território brasileiro, na medida em que a visibilidade dos trabalhadores na pandemia foi mola propulsora da regulamentação dessa atividade.

4 A necessidade de proteção social como efetividade dos direitos fundamentais ecm tempos de pandemia e situação de emergência

O Estado entra em visível crise diante da COVID-19 e em declínio a concepção de uma sociedade saudável.

Compreende-se que uma sociedade saudável é aquela que permite postos de trabalho dignos para quem almeja trabalhar em paralelo às inovações tecnológicas que, por sua vez, não devem ser vistas como um empecilho social.

Nesse cenário, é preciso humanizar e conferir proteção social a esse novo formato de trabalho, sem perder de vista que devemos evitar uma sociedade doente, sem controle, de exploração irrazoável e desmedida, que proporcione sofrimento a curto, médio e longo prazo.

Observa-se, ainda, que, em 1989, com a Declaração da OIT sobre os princípios e direitos fundamentais do trabalho e seu seguimento, foi mencionado, do qual na releitura contemporânea contempla situações de pandemia:

> Considerando que o crescimento econômico é essencial, mas não suficiente, para assegurar a equidade, o progresso social e a erradicação da pobreza, o que confirma a necessidade de que a OIT promova políticas sociais sólidas, justiça e instituições democráticas;
> Considerando, portanto, que a OIT deve hoje, mais do que nunca, mobilizar o conjunto de seus meios de ação normativa, de cooperação técnica e de pesquisa em todas as áreas de sua competência e, em particular, no emprego, a formação profissional e as condições de trabalho, para garantir que no âmbito de uma estratégia global de desenvolvimento econômico e social, as políticas econômicas e sociais se reforcem mutuamente para a criação de um desenvolvimento sustentável de ampla base;
> Considerando que a OIT deveria prestar especial atenção aos problemas de pessoas com necessidades sociais especiais, em

> particular os desempregados e os trabalhadores migrantes, mobilizar e estimular os esforços internacionais, regionais e nacionais, encaminhados à solução de seus problemas, e promover políticas eficazes destinadas à criação de emprego.

A pandemia, por exemplo, aflorou as desigualdades sociais, ocasião em que soluções para o enfrentamento de problemas similares no futuro se tornam relevantes no presente estudo e que passaremos a discorrer a seguir:

Renda mínima universal
A privatização do Estado / Previdência na uberização
Políticas públicas para garantir o pleno emprego

A regulamentação pela Diretiva da UE e a pressão exercida em diversos países podem levar a um amadurecimento da temática que possa solucionar o problema quanto à extensão de direitos.

Até porque, com o período pandêmico, por exemplo, ficou demonstrado que o sistema social está amparado em relações trabalhistas tradicionais, excluindo o setor da informalidade e dos trabalhadores conhecidos como autônomos.

Daí porque grande parte dos trabalhadores ficará sem proteção social e laboral no futuro. Sem regulamentação no setor, os uberizados entrarão nesta nefasta estatística, sofrendo mais agruras do que já passaram nessa situação da pandemia da COVID 19, como já retratado.

Durante o período pandêmico, algumas soluções foram propostas e outras ideias vieram à tona com toda a força, além da necessidade de regulamentação e judicialização coletiva das questões, entre elas: a renda mínima universal é uma dessas respostas?

4.1 Renda Mínima Universal é a solução?

A pandemia tornou mais evidente a realidade que não existe uma política social de desemprego para abarcar os informais. Por exemplo, no Brasil, há um programa de seguro – desemprego, tal como ocorre em Portugal e em diversos países da União Europeia, mas com

restrições aos seus destinatários.

Na pandemia, o contingente de informais, diante das políticas públicas de isolamento e quarentena, perderam abruptamente seus rendimentos caso não pudessem continuar trabalhando de forma remota.

Em casos de normalidade, essa situação também é um grande desafio. Porém, como já definido, nas adversidades, as questões se tornaram mais visíveis sobre a exploração capitalista.

Como proteger essa massa de trabalhadores que estão na informalidade e até naqueles que perderão seus postos de trabalho em razão da automação e das consequências negativas advindas da 4a Revolução Industrial?

Será importante a intervenção do Estado mais uma vez para suprir as deficiências trazidas pela precarização do trabalho?

O debate tornou-se palpitante durante e após a pandemia da COVID 19, principalmente, diante de políticas públicas assistencialistas nos diferentes países.

Uma das medidas apontadas é a concessão de uma renda básica universal mínima que possa garantir a dignidade dos trabalhadores que não conseguirem uma ocupação em situações adversas[159].

SUPLICY (2013; 142) traz um importante argumento:

> O fato de a renda básica ser provida a cada pessoa, independentemente de estar trabalhando ou ter a disposição para trabalhar, causa importante efeito sobre o mercado de trabalho. Ela dá ao trabalhador um poder de barganha e uma liberdade de escolha muito maiores do que se a renda básica não existisse. Concede aos trabalhadores muito maior possibilidade de escolha diante de ofertas de trabalho caracterizadas por condições humilhantes, subumanas ou próximas da escravidão. Para aquelas pessoas que por vezes não encontram alternativa de sobrevivência que não seja a venda de seu corpo, a prostituição, ou o oferecimento de seus préstimos a quadrilha de narcotráfico, a renda básica pode representar o resgate da dignidade.

[159]Observa-se o seguinte conceito extraído no site https://pt.wikipedia.org/wiki/Renda_b%C3%A1sica_de_cidadania: Renda Básica de Cidadania, Renda Básica Universal (no Brasil), Rendimento de Cidadania ou Rendimento Básico Universal (em Portugal) é uma teoria que advoga que uma quantia deva ser paga em dinheiro a cada cidadão pertencente a uma nação ou região, com o objetivo de propiciar a todos a garantia de satisfação de suas necessidades básicas. (…) No século XX, defenderam a noção rendimento de cidadania Bertrand Russell (1872-1970) no livro *Roads to Freedom* (1918), o economista George D.H. Cole (1889-1959) em vários livros, e o Nobel James Meade (1907-1995), em *Outline of an Economic Policy for a Labor Government* (1935). Durante o período dos anos 60-70, Milton Friedman (1912-2006), no seu livro *Capitalism and Freedom* (1962), e James Tobin (1918-2002), ambos prémios Nobel em economia. Acesso em 07.out.2023.

Essa teoria existe antes da pandemia da COVID 19, com estudos desde o século XIX, e está relacionada com a noção de manter maior implementação de princípios da justiça social, para fins de diminuição de desigualdades econômicas e sociais.

Destaca-se a menção de PARIJIS (2006;35):

> Por "renda básica de cidadania", entendemos aqui uma renda paga por uma comunidade política a todos os seus membros, em termos individuais, sem comprovação de renda nem exigência de contrapartida. (…) "Renda básica", que predomina na discussão internacional, tem a vantagem de evocar a ideia de um patamar de renda comum a todos, ao qual se somam integralmente as receitas de outras fontes, mas a desvantagem de sugerir uma ligação necessária com carências básicas.

Comenta-se a ideia de recebimento de uma renda mensal mínima universal para fins de solucionar alguns dos problemas, a curto prazo, da precarização das relações de trabalho. Nesse ponto, oportuna a manifestação de CASTILHO (2019;130):

> Os resultados desse tipo de remuneração são catastróficos e conhecidos no interior do Estado mais rico da Federação brasileira, especialmente, na indústria canavieira, que resultou, inclusive, em diversas ações judicias movidas pelo Ministério Público do Trabalho – MPT para inibir a prática que levou à morte diversos trabalhadores por exaustão. Como já visto, foi neste sentido que decidiu o Tribunal do Reino Unido no caso do motorista que trabalha por meio de plataforma digital do aplicativo Uber, ou seja, de reconhecer que o trabalhador deve receber uma remuneração mínima mensal que lhe garanta o mínimo existencial, necessário à sua proteção e à sua sobrevivência de sua família. Essa equação (jornada máxima diária x remuneração mínima) deve orientar qualquer relação jurídica que envolva o trabalho humano, sob pena de retorno à idade das trevas dos direitos fundamentais, em visível ofensa ao princípio constitucional da dignidade de pessoa humana e dos valores sociais do trabalho (artigo 1, incisos III e IV da Constituição da República de 1988).

Por sua vez, SUPLICY (2013; 139) traz as seguintes informações relevantes para a compreensão do instituto em estudo:

> A renda básica é uma renda paga por uma comunidade – pode ser uma vila, um município, um estado, um país, um conjunto de países, um continente ou o planeta Terra – a todos os seus membros individualmente, não importa a sua origem, raça, sexo, idade, condição civil ou socioeconômica. Portanto, o direito não está condicionado à

> situação financeira ou a qualquer exigência de trabalho.
> A renda básica é paga em dinheiro, não na forma de bens ou serviços, nem de cupons ou selos que só podem ser gastos em certos tipos de bens, como alimentos. Não envolve qualquer restrição ao que a pessoa vá fazer com os recursos, quanto à natureza ou ao ritmo de consumo ou investimento que ela ajuda a financiar. Ela o complementa, e não substitui, transferências na forma de bens e serviços existentes, como os da educação e da saúde pública.

Assim, a ideia é que esse benefício ocorra sem estigma ou humilhação para aqueles que o recebem, pois representam um direito pleno de cidadania.

Registre-se que existem os mais variados estigmas negativos de benefícios assistenciais destinados a combater tanto a pobreza relacional como em relação aos beneficiários diretos de políticas públicas.

E o que seria a renda básica universal? Trata-se de uma utopia irrealizável?

É também é conhecida como Renda Básica de Cidadania, no Brasil e de Rendimento Básico Universal, em Portugal. Pode-se citar como grande idealizador o filósofo belga Philippe Van Parijs que sustentou que todos deveriam receber uma renda periódica necessária para usufruir de uma vida boa sem privações[160].

É uma proposta de transferência de renda para uma pessoa sobreviver que deve reunir os seguintes requisitos:

Requisitos da Renda Mínima

a) regular, de maneira periódica, que possa propiciar segurança jurídica ao indivíduo pelo seu recebimento;
b) individual, ou seja, para cada membro do nicho familiar independentemente da idade ou da condição socioeconômica;
c) universal – voltada para pobres e ricos, empregados e desempregados;
d) incondicionada, ou seja, independentemente se existe ou não contribuição anterior do indivíduo ou de cumprimento de obrigações, razão pela qual os valores adviriam de resultados de tributos recebidos pelo Estado e do orçamento para pagamento de um valor a cada cidadão.

Registre-se que esses pressupostos acima são bases necessárias para definir o que seja

[160]Basic Income. A Radical Proposal for a Free Society and a Sane Economy. Philippe Van Parijs & Yannick Vanderborght. 2017. Harvard University Press. Dossiê Renda básica e renda mínima. 2008. p.79

a renda básica universal, mas não podem ser consideradas como premissas absolutas, na medida em que admitem interferência do Estado e o uso de sua discricionariedade legal parar delimitar através de critérios.

Sobre o requisito da universalidade, pode, ainda, o Estado estipular um cuidado e valor maior para focar em determinado perfil social como os desempregados em idade mais avançada etc.

Obviamente que, neste último requisito, o Estado pode impor determinados critérios para fins de recebimento, como, por exemplo, cumprimento de obrigações militares, eleitorais, obrigatoriedade de matrícula e frequências de crianças em idade escolar nas instituições de ensino etc.

A vantagem principal dessa concessão seria uma certa garantia ao indivíduo independentemente das adversidades econômicas, concedendo-lhe o poder de compra para o mínimo existencial, na medida em que também permitiria ao indivíduo movimentar o mercado consumerista continuamente, e isso, por sua vez, favoreceria o próprio sistema capitalista.

Cite-se, ainda, outra vantagem relacionada à ideia de liberdade em que os indivíduos teriam para escolherem e desempenharem suas máximas potencialidades sem a preocupação se suas opções de trabalho e planos de vida o deixasse em dificuldades financeira, contribuindo, assim, para que a sociedade pudesse alcançar o direito à felicidade.

No mesmo azo, há quem compreenda que essa renda seria responsável pelo empoderamento dos grupos periféricos da sociedade que, histórica e culturalmente, estavam em situação de marginalidade, como os negros. E, com isso, seria também uma política importante para propiciar a isonomia nos grupos setoriais, com a redução das distâncias sociais.

Além disso, sustenta que quando se propicia a renda básica universal a todos, indistintamente da classe social e econômica, propiciar-se-á uma derrota dos estigmas e preconceitos de que isso geraria uma sociedade de fracos e preguiçosos.

Tudo isso mediante uma simplificação da burocracia por parte do Estado que, ao conceder, essa renda não precisaria investigar se seriam preenchidas as condições.

SUPLICY (2013; 24) apresenta os seguintes argumentos:

> Com a RBC vamos eliminar toda a burocracia envolvida em ter que saber quanto cada pessoa está ganhando no mercado formal ou informal. Vamos suprimir também o estigma ou sentimento de vergonha de ter de dizer que uma pessoa recebe apenas um determinado valor e é por isso que ele ou ela precisa de um complemento de renda.
> Eliminaremos o fenômeno da dependência que ocorre quando você tem um sistema que diz: se uma pessoa não recebe uma determinada importância, ela vai ter um complemento de renda de tanto. A pessoa, então, está considerando a possibilidade de aceitar ou não uma atividade econômica que irá resultar nesse rendimento. Mas se ela aceitar a atividade e receber aquela quantia, o governo corta o que ela estava recebendo naquele programa de transferência de renda, então ela pode decidir não trabalhar e entrar nas armadilhas do desemprego ou da pobreza. Mas se todas as pessoas recebem a RBC, a pessoa vai sempre progredir qualquer atividade econômica que executar.

Além disso, um dos grandes aspectos da questão é que essa distribuição da renda básica não deve ser vista como mera caridade, mas como um direito do indivíduo e como componente de toda a sociedade. Na obra de PARIJIS (2006; 27), compreende-se:

> (…) Em verdade, há que pensar que a renda básica de cidadania não pode ser vista como uma caridade, como aliás tão bem formulou Thomas Paine, em 1795, mas como um direito de todas as pessoas estarem partilhando de toda a riqueza criada pela nação, inclusive pelos antepassados, pelos que trabalharam tanto tempo sem a devida remuneração como escravos, pelos que contribuíram para o progresso tecnológico, e, assim por diante. Ademais, há que se considerar que hoje os países desenvolvidos têm, processos muito importantes de transferências de rendas que lhes dão vantagem competitivas importantes em relação às demais economias que porventura não os adotarem, da forma mais racional possível.

Por sua vez, há os aspectos negativos trazidos por estudiosos de escol.

Uma das grandes críticas é que os recursos do Estado são finitos e, assim, em que pese a teleologia do bem comum, prejudicaria sobremaneira o orçamento do Estado para tratar de políticas públicas mais específicas ou necessárias.

Registre-se que um dos argumentos para invalidar o mencionado acima é que os recursos podem ser feitos gradualmente para os mais necessitados ou para aquela classe trabalhadora mais vulnerável, como os uberizados, pois desprovidos de alcance legislativo.

Dessa feita, os recursos poderiam ser redimensionados de acordo com os grupos sociais mais necessitados até se atingir o nível universal.

Nesse passo, RIFKINS (2004;259), traz citação de *Robert Theobald*, um dos

proponentes da renda social:

> Para mim, portanto, a renda garantida representa a possibilidade de colocar em prática a crença filosófica fundamental, que tem se repetido constantemente na história da humanidade, de que cada indivíduo tem o direito a uma parcela mínima da produção da sociedade. A escassez perene de quase todas as necessidades da vida impediu a aplicação dessa crença até poucos anos atrás: a chegada da abundância relativa nos países ricos dá ao homem o poder de alcançar a meta de proporcionar um padrão de vida mínimo para todos.

Como consequência, aumentaria a pressão sobre os gastos públicos do Estado que teria uma deficiência e limitação indevida em seu poder de escolha das políticas públicas e, assim, alguns serviços seriam prestados com deficiência pelos Estados, ocasionando, por outro lado, uma situação que encareceria os serviços da iniciativa privada e as pessoas teriam as mesmas dificuldades na prática caso não recebessem a aludida renda.

Existe também o argumento de que isso criaria um mercado profissional mais frágil e menos focado, pois desencorajaria as pessoas de buscarem ocupação, haja vista a concessão de um valor mensal que proporcionaria uma preferência para a ociosidade. E isso culminaria num prejuízo, a médio e longo prazo, para toda a sociedade.

Sob o aspecto negativamente econômico seria o aumento da inflação, proporcionado, dessa feita, idênticas condições de dificuldades econômicas práticas no dia a dia das pessoas.

Afinal, se as pessoas estão circulando dinheiro, os detentores de capital podem aumentar os preços, na busca de que se majore continuamente o poder de compra. Entende-se que existiria uma falsa ilusão no consumo e na melhoria de condições sociais das pessoas.

Aplicando-se na uberização, pode-se considerar como uma política pública teoricamente perfeita, mas de pouca viabilidade, principalmente, com a noção de que os Estados não a suportariam indefinidamente.

No entanto, observa-se como medida intermediária a aplicação de concessão de um benefício mínimo a ser implementado para garantir um aporte financeiro, similar ao programa de seguro-desemprego para os uberizados que fossem bloqueados injustificadamente das plataformas ou uma cobertura previdenciária em casos de acidente que resulte ou não em invalidez.

Por mais louvável que seja a teoria em torno da renda básica universal, compreende-se que não se trata de um benefício específico para os uberizados, pois seria determinada a toda a

população e, portanto, resolveria a problemática no coletivo e não no recorte de trabalhadores que tratamos, apesar de experimentos ocorridos, por exemplo, com relativo êxito no Alasca e na Finlândia[161].

No caso do Alasca, PARIJIS (2006;26-27) alega que se tornou, após esta experiência de distribuição de determinado valor aos residentes há mais de um ano, um dos Estados americanos mais igualitários.

Destacou, principalmente, que no Alasca, os valores de financiamento desse programa d de renda básica ocorreu através de um Fundo Permanente do Alasca mediante os investimentos de 50% (cinquenta por cento) dos royalties decorrentes da exploração de recursos naturais.

No Brasil, pode-se citar duas informações importantes:

Propostas brasileiras

1a proposta	Do Senador Eduardo Suplicy que busca implantar em todo o Brasil a referida renda para a população que, posteriormente, foi utilizada como premissa para a instituição de benefício assistencial muito popular no Brasil: o bolsa-família
2a proposta	Uma experiência realizada na cidade do Rio de Janeiro, chamada Maricá que distribui renda básica universal naquela localidade com o patrocínio dos royalties do Petróleo e vem sendo um sucesso entre a população.

Aliás, essa situação da cidade de Maricá, em termos de desenvolvimento per capita, é considerada muito desenvolvida no Brasil. Mas trouxe um aspecto interessante que deve também ser posto no debate sobre o tema e sua implicação com o mundo do trabalho.

Por exemplo, quando se tratou que os recursos do Estado eram finitos, há a necessidade de verificar a fonte orçamentária de onde retirar os valores para financiar a renda em estudo. No caso de Maricá – Rio de Janeiro, ocorreu, como dito, pelos royalties cobrados pela Petrobras do Brasil S.A.

[161]Um dos casos emblemáticos é o Dividendo do Fundo Permanente do Alasca, pago a todos os residentes do estado americano, incluindo as crianças. O programa é financiado pelos ganhos do petróleo e visa a distribuir uma soma anual e incondicional de aproximadamente US$ 1.000 aos beneficiários. Pelos dados coletados até aqui, a política ajudou a aumentar o número de empregos de tempo parcial. Outro caso é o recente experimento finlandês que durou dois anos e transferiu € 560 mensais para um grupo aleatório de 2.000 desempregados. Apesar de ter sido focalizada a um grupo específico, foi uma experiência próxima da renda básica universal, tendo em vista que não havia contrapartida de uso dos recursos e eles podiam ser combinados com outras fontes de renda. O relatório final do experimento não é conclusivo, mas aponta que, de maneira geral, a renda incondicional transferida ajudou a aumentar a autoestima e o otimismo dos participantes e também as horas de trabalho dos imigrantes e dos indivíduos com crianças. Disponível em https://pp.nexojornal.com.br/perguntas-que-a-ciencia-ja-respondeu/2021/A-renda-b%C3%A1sica-universal-em-10-pontos. Acesso em 30.out.2023

Além disso, no aprofundamento das benesses na cidade de Maricá, registrou-se, por exemplo, que houve influência na emancipação das mulheres que passaram a ter remuneração que lhes permitisse, inclusive, romper com os círculos nefastos da violência doméstica.

Entretanto, há ideias interessantes sobre como os Estados poderiam ter verbas para sustentar e destinar para o pagamento dessas rendas: exemplos como a tributação de robôs usados na Europa que, por sua vez, promovem uma automação maior e retiram postos de trabalho.

Também existe a ideia de taxar as empresas que utilizam os dados das pessoas para vários fins e, ainda, são remuneradas em muito dinheiro por isso, como a Google, Facebook, Instagram etc.

Sendo assim, a taxação dessas empresas teriam o produto destinado a financiar o programa da renda básica.

PARIIJIS (2006; 30) sintetiza com muita propriedade:

> Para alguns, a renda básica da cidadania constitui uma solução decisiva para numerosos flagelos, começando pela pobreza e pelo desemprego. Para outros, não passa de uma quimera absurda, economicamente impraticável e eticamente repugnante. Mas quer tendamos a defendê-la, quer a derrubá-la, a necessidade de refletir a respeito se impõe a partir de agora a quem pretenda repensar em profundidade as funções do Estado Social diante da "crise" multiforme que enfrenta, a quem busque um modo de reconfigurar a segurança econômica de maneira a responder os desafios da globalização, a quem alimente a ambição de oferecer uma alternativa nova e radical ao neoliberalismo.

Em termos de posição internacional, não se olvide que há menção pela ONU (Organização das Nações Unidas) quando, na Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável, tem como um de seus objetivos a erradicação da pobreza – estabelecendo "plano de ação" para que todas as pessoas tenham acesso a uma renda básica que garanta uma vida digna e de qualidade para todas e todos.

Em termos de posição internacional, não se olvide que há menção pela ONU (Organização das Nações Unidas) quando, na Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável, tem como um de seus objetivos a erradicação da pobreza – estabelecendo "planos de ação" para que todas as pessoas tenham acesso a uma renda básica que garanta uma vida digna e de qualidade para todas e todos.

No entanto, *data maxima venia*, não se compreende como viável a solução.

Na verdade, a regulamentação por uma legislação sólida que proteja os uberizados mediante o reconhecimento do vínculo de emprego com todos os direitos correlatos é que seria um grande solucionador de muitas das problemáticas trazidas.

GAIA (2022;123) aborda de forma didática:

> Durante o processo legislativo, deve o agente político optar pela disciplina normativa mais benéfica ao empregado, como instrumento de redução da desigualdade social. Por fim, este subprincípio funciona instrumento organizador da legislação trabalhista, hierarquizando as normas conforme o grau de benefícios trazidos ao trabalhador.

E, nessa regulamentação, defende-se que, ao menos, duas premissas sejam atingidas: a necessidade de utilizar a tecnologia de modo que gere ganhos sociais, tanto em relação ao emprego, à educação, ao bem-estar real e digital, quanto na criação de uma rede de solidariedade, independentemente de uma renda mensal universal; a importância da adoção de medidas que foquem nas pessoas, que promovam a equidade, criando oportunidades para um futuro melhor para todos.

4.2 A privatização do Estado – Previdência na uberização: é possível?

A distinção desse tópico com outro é o papel do Estado.

Por exemplo, no caso anterior, com a renda básica universal, o Estado permaneceria com o papel ativo para patrocinar o benefício a todos indistintamente.

No caso apresentado nesse tópico, seria uma contraprestação, mediante a ajuda e atuação também de terceiros que seria devido a todos que atuassem em prol de algum serviço para a coletividade.

RIFKINS (2004; 257) menciona:

> Embora os salários indiretos provavelmente encorajem maior participação nos esforços voluntários daqueles ainda empregados, os governos estaduais e federal também deveriam considerar o pagamento de um salário social como alternativa aos pagamentos de previdência e benefícios para os americanos permanentemente

> desempregados, dispostos a serem reitrenados e empregados em trabalhos de terceiro setor. O governo também deveria conceder isenções a organização sem fins lucrativos para ajudá-las a recrutar e a treinar os pobres para cargos em suas organizações. O pagamento de um salário social – como alternativa à previdência social – para os milhões de pobres, em troca de trabalho no setor sem fins lucrativos, ajudaria não apenas os beneficiários como também as comunidades onde seu trabalho fosse empregado.

Observa-se que, em ambos os casos, há a meta de proporcionar a cada indivíduo o direito a uma parcela mínima da produção social. Além disso, parte-se da premissa de que é necessário uma solução coletiva que atinja toda a classe beneficiada trabalhadora, na medida em que decisões individuais ou somente na casuística não levarão a uma solução justa sobre a matéria.

Nesse âmbito, passemos a estipular o seguinte:

Renda básica x Salário social

Renda básica universal ou de cidadania	Salário Social por serviços comunitários
O Estado patrocinaria de forma indistinta Não tem natureza salarial	O Estado atua com o Terceiro Setor para quem auxilia em alguma atividade voluntária em prol de todos. Seria uma espécie de salário indireto

E o Terceiro Setor seria importante na atuação de políticas públicas. Com a ineficiência do Estado, conforme visto no capítulo pretérito sobre a crise do *Welfare States*, que resta demonstrada em situações extremas e adversas, os compromissos sociais fixados nas ordens constitucionais ficam prejudicados.

Seria, então, possível prever um setor colaborador?

RIFKINS (2004;248) defende a ideia do investimento do Terceiro Setor que poderia auxiliar, por exemplo, os desempregados.

Apesar da ideia antes do fenômeno da uberização "explodir" no mercado laboral, observa-se que a situação advinda pode ter o encaixe nessa perspectiva, como forma de salvaguardar os uberizados em situação extrema, ocorrida pandemia.

Isso se aplica, principalmente, porque, diante da Revolução 4.0, repete-se com mais profundidade os problemas da 3a Revolução, contemporânea à obra de RIFKINS (2004;248-

249), em que “as pessoas serão forçadas a se organizar em comunidades de interesse próprio para garantir o futuro”.

Afinal, já restou demonstrada a essencialidade das atividades desempenhadas pelos trabalhadores durante a pandemia em que houve um sacrifício das próprias vidas para garantia de sua sobrevivência.

E, no entanto, permaneceram desamparados, nascendo, dessa forma, um novo papel para o Estado que, por sua vez, “deve estar mais alinhado com os interesses da economia social”, conforme RIFKINS (2004;249).

Não se revela correto sacrificar uma parcela da classe trabalhadora em prol de todo o sistema capitalista sem a devida contraprestação e concessão de direitos mínimos.

Será que é necessário dissociar completamente os trabalhos do futuro de proteção do Estado, seja através de legislações protecionistas ou de garantia de políticas públicas?

Em complemento a esta ideia de renda básica universal, vista no tópico anterior, existe ideia interessante quanto ao salário social por serviços comunitários, na ideia de que seria possível o pagamento de um salário social em troca de trabalho sem fins lucrativos em prol da comunidade, ajudando os beneficiários e a sociedade, como aponta RIFKINS (2004;257).

Seria um “salário social por serviços comunitários”[162] com a atuação firme do Terceiro Setor. Nessa concepção, seria um modelo para proporcionar um salário social para os cidadãos mais pobres, incluindo-se os informais e trabalhadores precarizados e o recrutamento da imensa fileira de desempregados, numa ideia defendida por alguns economistas nos EUA[163].

Destaca-se, por interessante, a exposição de SUPIOT (2014;51):

[162]RIFKINS sustenta que essa ideia foi defendida, inclusive, por Milton Friedman. Na narrativa, o autor diz que o economista sustentava que seria muito melhor dar aos pobres uma renda anual garantida do que financiar programas sociais burocráticos. Aduziu que Friedman era a favor de um pagamento direto em espécie pago aos pobres para que esses pudessem tomar suas próprias decisões de consumo no mercado livre, isentos de ditames dos burocratas, sendo um defensor da ideia de imposto negativo sobre a renda. RIFKINS, Jeremy. O fim dos empregos. M.Books, 2004, p. 259-260.

[163]Nesse azo, cite-se RIFKINS mais uma vez: *(...)Utilizando um esquema de classificação de cargos, um sistema de graduação e uma escala de salários semelhantes aos usados no setor público, as organizações do terceiro setor poderiam recrutar das imensas fileiras de desempregados, provendo suas organizações com um mix adequado de trabalhadores não especializados, especializados e profissionais, que assegurariam o sucesso das comunidades a que servem. A ideia de prover uma renda social começou a receber maior atenção nos Estados Unidos por volta de 1963, quando o Comitê Ad Hoc sobre a Revolução Tripla defendeu o esquema como um modo de administrar a dupla ameaça do desemprego tecnológico e da pobreza crescente.* Op. Cit, p. 258.

> Enfim, é no Direito do Trabalho que o efeito Mateus se manifesta mais, atualmente. As reformas conduzidas em nome de sua adaptação às necessidades dos mercados, em vez de suprimir as 'aquisições' do Estado – Providência, levaram a diminuir ou suprimir as proteções justo onde elas eram mais necessárias, enquanto que elas continuam a se empilhar no alto da escala salarial).

E sobre o efeito Mateus, SUPIOT explica às fls. 45:

> A privatização do Estado – Providência não leva, então, ao desaparecimento dos direitos sociais, mas à concentração do benefício naqueles que deles têm menos necessidade. Referindo-se a um famoso versículo do Evangelho segundo São Mateus (A quem tem muito será dado e ele viverá na abundância, mas a quem nada tem tudo lhe será tomado, mesmo o que ele já possuía), os especialistas falam do "efeito Mateus" para designar a capacidade dos fortes a serem os primeiros beneficiários dos dispositivos que pretendem melhorar a sorte dos fracos").

Na prática, ainda urge por implementação mais racionalizada, principalmente, pelas vicissitudes econômicas. No âmbito jurídico, é preciso perquirir a classe do precariado mais prejudicada na sociedade, do qual a uberização se reflete como um "iceberg à deriva"[164].

4.3 Políticas públicas para garantir o pleno emprego.

Novamente, surge a discussão maniqueísta de proteção de direitos trabalhistas e desenvolvimento econômico.

As políticas de pleno emprego se revelam como meios necessários que o Estado se utiliza para manter a mão de obra ativa, girando a cadeia produtiva e o mercado consumidor.

Essas aludidas políticas devem permitir que as pessoas possuam atividades econômicas e laborais suficientes para a manutenção de sua sobrevivência.

Em fins econômicos, pode-se compreender como todas políticas empreendidas que permitem à população ativa a consecução de emprego em curto espaço de tempo.

No âmbito do Brasil, o pleno emprego é um dos aspectos constitucionais mais relevantes, sendo abordado em dois momentos, conforme o art. 1, IV que apregoa:

[164]Alusão à obra de ANTUNES, Ricardo (org). Icebergs à deriva: o trabalho nas plataformas digitais. 1 edição. São Paulo: Boitempo, 2023.

> Art. 1º A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos: IV os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa.

Mais a frente, na parte da ordem econômica, a referida Constituição brasileira impõe:

> Art. 170. A ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tem por fim assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social, observados os seguintes princípios: VIII busca do pleno emprego.

Por sua vez, a Constituição portuguesa de 1976 apregoa no art. 9 como tarefa fundamental do Estado luso, entre outros: *promover o bem-estar e a qualidade de vida do povo e a igualdade real entre os portugueses, bem como a efetivação dos direitos económicos, sociais, culturais e ambientais, mediante a transformação e modernização das estruturas económicas e sociais.*

E no artigo 81 é previsto:

> Incumbe prioritariamente ao Estado no âmbito económico e social
> a) Promover o aumento do bem-estar social e económico e da qualidade de vida das pessoas, em especial das mais desfavorecidas, no quadro de uma estratégia de desenvolvimento sustentável;
> b) Promover a justiça social, assegurar a igualdade de oportunidades e operar as necessárias correções das desigualdades na distribuição da riqueza e do rendimento, nomeadamente através da política fiscal;
> c) Assegurar a plena utilização das forças produtivas, designadamente zelando pela eficiência do sector público;
> (…)
> j) Criar os instrumentos jurídicos e técnicos necessários ao planeamento democrático do desenvolvimento económico e social;
> (…)

Nos dois ordenamentos jurídicos acima, observa-se a obrigação do Estado de propiciar condições de empregabilidade das pessoas, seja mediante políticas públicas ou através da regulamentação mais eficiente do direito laboral.

Não se trata apenas de fornecer empregos às pessoas, mas, principalmente, de propiciar empregabilidade com qualidade que permitam às pessoas viverem com dignidade, no âmbito do patamar civilizatório mínimo e uma sociedade saudável, temas já abordados no

capítulo 1.

Na verdade, revela-se necessário quando se está diante da possibilidade de intervenção necessária sempre que as relações jurídicas privadas estejam causando prejuízo manifesto para uma das partes que o Estado intervenha, mediante as políticas públicas sociais, na medida em que o mercado não consegue resolver sozinho, como ficou evidente quando da pandemia da Covid – 19.

Destaca-se, ainda, para agravar o contexto, quando o prejuízo ocorre diante de trabalhadores que estão em situação de hipossuficiência jurídica e econômica, e, daí a intervenção do Estado, através dos poderes instituídos, é medida salutar para garantir a justiça social.

Nesse ponto, é imperiosa a implementação de políticas públicas que permitam aos trabalhadores o recebimento de valores e de benefícios assistenciais.

Não foi à toa que a ordem constitucional brasileira prestigiou o equilíbrio entre dois princípios: o da livre iniciativa com a liberdade econômica e a justiça social com a proteção ao trabalho.

Verifica-se que essa busca de equilíbrio do legislador constituinte brasileiro foi a medida sábia e exata pra manter o capitalismo a todo vapor, porém limitado a compromissos como garantir o patamar civilizatório mínimo, já estudado anteriormente.

Essa balização de equilíbrio suplantaria qualquer discussão maniqueísta em que a economia deve sempre prevalecer em detrimento das causas/ questões sociais[164]. É uma discussão que persegue a historiografia brasileira.

Além disso, nessa formulação de pleno emprego, o escopo maior é o princípio da felicidade, como projeto coletivo na ideia de Estado Social, conforme (CASTILHO 2021;20)[165].

---

[164]CASTILHO menciona: *Milton Friedman (...) foi o antagonista do Estado Social que vigorava até então, defendendo, por sua vez, o neoliberalismo, pregando a ideia de intervenção mínima do Estado, privilegiando a iniciativa privada e a Economia de Mercado. Chega de Estado. Agora é a vez do empresário empreendedor. É a vez do empregador. Foi o que ocorreu e ainda está ocorrendo. A partir daí, iniciou-se em todo o mundo ocidental, a precarização do trabalho, seja por meio da terceirização, seja por meio da flexibilização das leis trabalhistas em todo o mundo, ventilando-se a ideia de que a Economia de Mercado era a fonte para a prosperidade do país e das pessoas, e isso foi posto como condição necessária para o desenvolvimento da economia e do progresso da nação.* Op. Cit, p. 19.

[165] SUPIOT aponta a questão com propriedade: *Não é mais o tempo em que o mundo podia ser visto como um pavimento dos Estados soberanos, onde entre eles não havia relações senão as que eles mesmos estabelecessem livremente. O desenvolvimento tecnológico, pelas facilidades que proporciona (especialmente em comunicação) e pelos riscos que gera, liga todos os Estados do mundo e os torna objetivamente solidários.* Op. Cit, p.146.

A realidade demonstra que as práticas liberais legislativas não solucionam os problemas de desemprego, seja estrutural ou tecnológico e, portanto, a regulamentação pode ser um meio eficaz em tempos de caos[167].

Assim, torna-se imperioso que essa experiência da pandemia seja suficiente para que os Estados revisitem suas antigas políticas econômicas pelo impacto que fazem no Direito do Trabalho, na medida em que o capitalismo darwinista precariza a mão de obra disponível[168].

Na verdade, as políticas de pleno emprego devem combater a situação do precariado, inserindo-os na estrutura social com a incidência do Direito do Trabalho.

Assim, quando se trata de pleno emprego, deve-se abranger também essa relação definida por STANDING (2015; 47):

> Embora não possamos apresentar números precisos, podemos supor que, neste momento, em muitos países, pelo menos, um quarto da população faz parte do precariado. Não se trata apenas de ter insegurança de vínculo empregatício, de ocupar empregos de duração limitada e com um mínimo de proteção trabalhista, apesar de tudo isso ser comum. Trata-se de estar numa posição que não oferece nenhum senso de carreira, nenhum senso de identidade profissional segura e poucos, se alguns, direitos aos benefícios do Estado e das empresas que várias gerações dos que se viam como pertencentes ao proletariado industrial ou aos assalariados passaram a esperar como algo que lhes era devido.
> Essa é a realidade de um sistema que exalta e promove uma forma de vida baseada na competitividade, meritocracia e flexibilidade.

Diante desse panorama apontado por STANDING (2015; 47-48), compreendemos que as políticas de pleno emprego, principalmente, relacionados com a uberização, devem combater algumas temáticas dos quais destacamos:

---

[167]No Brasil, a Reforma Trabalhista tinha a proposta de diminuir os direitos trabalhistas para fins de impulsionar a economia e, dessa forma, permitir que postos de trabalho fossem criados. Nessa linha, destaca-se a posição de BARBOSA JUNIOR (2019;91) que assinalou: *Os defensores da reforma trabalhista brasileira o fazem também assegurando o gozo dos direitos trabalhistas dos obreiros que não conseguem adentrar ao mercado de trabalho, citando o trabalho intermitente como uma forma de tirar da informalidade milhares de trabalhadores, garantindo direitos mínimos, como pagamento de férias proporcionais com acréscimo de um terço, décimos terceiro salários proporcionais, descanso semanal remunerado e horas extras. Porém, contra argumentam os detratores da reforma levantando a possibilidade da utilização do trabalho intermitente pelo empregador para provocar a precarização do trabalho, como o empregador dispondo de mão de obra barata e apenas quando precisa.* Op. Cit, p. 91.

[168]CASTILHO pontua com precisão: *Do ponto de vista do capitalismo, esse fenômeno de diluição do erro é saudável para a economia, pois propicia a livre concorrência. O empresário que errou no seu negócio, é substituído por outro, mais atento à realidade do mercado. É o darwinismo econômico na sua mais nua e crua realidade.* Op. Cit, p. 19. Continua CASTILHO aduzindo: *é de se destacar que as nações mais desenvolvidas economicamente e socialmente justas são aquelas dos países nórdicos, que conseguiram mesclar o capitalismo de mercado com o respeito à dignidade do ser humano.* Op. Cit, p. 22.

Precariedade da uberização

Insegurança no vínculo de emprego
Empregos de duração limitada e sem garantias
Mínimo ou ausência de proteção trabalhista

Além disso, a ideia de pleno emprego deve ter uma concepção ampliada de trabalho para abarcar as diferentes situações na sociedade contemporânea, principalmente, o que ANTUNES (2022; 43) denomina de "desempregado por desalento", definindo como as pessoas que "não estão trabalhando e que, embora queiram trabalhar, desistiram de procurar vagas, pois não acreditam que encontrarão emprego".

Ainda neste raciocínio, o Brasil, especialmente, compromete-se em plano internacional, no âmbito do continente americano, em promover um trabalho para todas as pessoas que estão em busca dele e que o aludido labor seja o mais produtivo possível, conforme se demonstra na análise do art. 6 do Protocolo de São Salvador; art. 45, b, da Carta da Organização dos Estados Americanos e o do art. 1 da Convenção 122 da OIT, nos termos de DUTRA (1989; 50-51).

Compreende-se que as soluções mencionadas nesse capítulo não sejam suficientes sem a regulamentação e, assim, podem ser medidas paliativas que podem auxiliar a tratar de forma mais humanizada a uberização, enquanto permanecem as indefinições legislativas dos temas no Brasil e na União Europeia.

Nessa perspectiva negativa, NUNES (2019;103) colaciona:

> No mundo contemporâneo do trabalho é sensível que a dogmática atual e subjetivamente restrita ao Direito do Trabalho e do contrato de trabalho tornou-se ultrapassada e obsoleta. Assim, uma das alternativas para o incremento e a ampliação do campo de atuação do Direito do Trabalho é o reconhecimento adequado, por legisladores e justrabalhistas, da necessidade de estabelecimento de uma nova teoria acerca do alcance da subordinação dos trabalhadores contratados. Nesse estágio, conforme se expôs precedentemente, as diversas formas de trabalho autônomo, aliado ao trabalho atípico em geral, são fatos fundamentais que denunciam a excessiva limitação do âmbito da tutela jurídica do trabalho humano.

Todavia, o reforço da legislação trabalhista se mostra, na nossa visão, o elemento mais

forte para combater a erosão dos direitos laborais, tema que será o alvo central do próximo e último capítulo.

CAPÍTULO IV: SOLUÇÕES PARA O ENFRENTAMENTO DA UBERIZAÇÃO

1. Noções gerais.

Após a tratativa do fenômeno da uberização e de suas consequências práticas e teóricas nas relações laborais, tem-se a necessidade de enfrentar após o problema, as perspectivas de apontar soluções, como forma de evitar a máxima exploração do capital em desfavor dos trabalhadores[169].

Parte-se da premissa de que o Direito do Trabalho não pode ser tratado como algo estático e, por isso, com essas novas tecnologias, a forma judicial e legislativa de encarar o debate urge por atualização necessária. Somente assim será possível alcançar o senso de justiça.

É necessário que esse ramo cumpra o seu compromisso social, tratado no capítulo primeiro, assegurando os respectivos valores e princípios jurídicos, mediante regulamentação conciliatória com os interesses sociais e econômicos, mas sem a preponderância destes últimos.

Nos termos de MOREIRA (2021;17) "economia e Direito não podem ser colocados

[169]Destaca-se o contributo para o presente estudo da obra de ANTUNES, Ricardo. Adeus ao trabalho? Ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho (São Paulo, Cortez, 1995); idem, Os sentidos do trabalho: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho (São Paulo, Boitempo, 1999, coleção Mundo do Trabalho) quando aduziu: *Não é a primeira vez que são reivindicadas grandes mudanças no mundo do trabalho na escala global. É recorrente a tese de que determinadas transformações levariam até mesmo à perda da centralidade do trabalho em nossa sociedade. Esse chamado "adeus ao trabalho", todavia, não se confirmou*.

conceptualmente no mesmo plano", na medida em que "o Direito do Trabalho é um direito para as pessoas, com fundamentos éticos e humanísticos".

Nesse sentido, TUMA (2022;99) explanou:

> O Direito surge como o sistema responsável por reduzir as expectativas, fornecendo estabilização a elas no plano normativo ou garantindo ao sistema social que haja generalização congruente dessas expectativas; que elas sejam mantidas em patamares satisfatórios para a manutenção do sistema em sua totalidade.

As consequências negativas de proteger em demasiado os fatores econômicos ficaram evidentes no capítulo terceiro com a pandemia da COVID-19 fomentando a precarização do trabalho com o aumento da informalidade e a diminuição de salários dos trabalhadores.

Até porque se fortaleceu o argumento de que seja por uma questão ética quanto estritamente legalista, não se pode tolerar que a economia dite as regras laborais de forma absoluta, até porque "é importante que nos debrucemos na compreensão de que os direitos sociais são os frutos do compromisso firmado pela humanidade", consoante DUTRA (1989;157), sob pena de uma "banalização da injustiça social" na expressão citada com frequência por DEJOURS (2000)

O exame das demandas judiciais que envolvem os novos modelos de organização do trabalho merece estudo à luz das novas concepções do chamado trabalho subordinado ou parassubordinado, especialmente considerando o avanço da tecnologia e dos novos mecanismos de controle.

Em similar sentido deve ser regulamentado de forma eficiente, aplicando-se a noção da subordinação algorítmica como reflexos do capitalismo tecnológico e da economia digital, e, ainda, com atenção aos princípios da transparência, da proteção de dados e da isonomia.

Compreendeu-se, desde o primeiro capítulo, que a uberização se encontra na zona cinzenta, expressão utilizada para as situações em que há indefinição jurídica e pela dualidade de interpretação quanto ao dilema de trabalho autônomo e subordinado.

A noção de uberização, para seu enfrentamento ajustável, deve ultrapassar até mesmo a noção italiana de labor *parassubordinado*, haja vista as peculiaridades do capitalismo de plataforma e de como as estruturas estão organizadas, cujo conceito é aplicado a uma parcela de trabalhadores considerados como autônomos, embora englobados e vinculados, quanto ao resultado e outras obrigações, ao empreendimento empresarial. O sufixo "para" dessa novel

alcunha significa “para além” da subordinação.

Esse conjunto de trabalhadores ficaria numa espécie de limbo jurídico, na medida em que não se encaixam no conceito de subordinação jurídica clássica. Seria o caso de inclusão dos uberizados?

ALVES (2004; 89) arremata:

> O trabalho parassubordinado é uma categoria intermediária entre o autônomo e o subordinado, abrangendo tipos de trabalho que não se enquadram exatamente em uma das duas modalidades tradicionais, entre as quais se situam, como a representação comercial, o trabalho dos profissionais liberais e outras atividades atípicas, nas quais o trabalho é prestado com pessoalidade, continuidade e coordenação.

E isso se aproxima da noção de uberização.

Na Espanha, houve figura semelhante ao parassubordinado, através da figura do autônomo economicamente dependente (Lei nº 20 em 11 de julho de 2007).

E aplicam-se regras específicas para aqueles que realizam uma atividade econômica profissional a título lucrativo e de forma habitual, pessoal, direta e predominantemente para uma pessoa física ou jurídica, de quem depende economicamente por perceber, ao menos, 75% de seus rendimentos de trabalho e de atividades econômicas profissionais.

Na Itália e na Espanha foram encontrados mecanismos e soluções legislativas para acompanhar as novas relações de trabalho que foram surgindo para conciliar os interesses do mercado e a proteção social trabalhista, numa releitura do conceito de subordinação jurídica.

O Brasil, ao seu turno, não tem correspondência legal para as aludidas figuras tratadas.

As legislações já tratadas no decorrer do estudo não enfrentaram a sua natureza jurídica, mas apenas, principalmente, em períodos pandêmicos, buscaram apontar algumas soluções circunstanciais e pontuais, porém, insuficientes.

Assim, em alguns ordenamentos jurídicos em vez de aumentarem o raio de proteção como empregados clássicos mantendo ou elastecendo a concepção de subordinação, passaram a compreender em mais mecanismos de proteção relacionado a novas formas de relação de trabalho, tal como ocorrido na Itália e na Espanha, anteriormente ilustrada.

É preciso compreender que a uberização deve ser estudada e analisada sob o crivo do Direito do trabalho, pois, como já mencionado nesse estudo, trata-se de uma relação de emprego, com contornos mais sutis ou estendidos. Na nossa concepção, afastam-se, portanto,

as regras contratuais do direito civil.

É nesse enfrentamento que se torna importante aplicar as funções do ramo laboral, destacadamente, de viés tutelar.

Daí surge a urgência do direito do trabalho em interferir, mais uma vez, nas relações individuais para fins de proteção dos direitos sociais, que estão em risco de erosão, bem como as consequências para as relações laborais, propondo-se soluções para minimizá-las em prol da manutenção do patamar civilizatório mínimo[170].

Afinal, as relações jurídicas não podem ficar marginalizadas por ausência de regulamentação. E se torna urgente que possamos trazer regulamentações, mas não de forma incipiente ou desfavoráveis, e sim observadoras atentas dos princípios que norteiam o direito do trabalho.

MOREIRA (2021;55) alerta com máxima propriedade e preocupação justificada:

> Essencial é começar desde já esta formação, sob pena de, não o fazendo, dar-se razão aos pensamentos apocalípticos sobre o fim do trabalho. Não é possível esperar pela próxima geração de trabalhadores. Se quiser evitar-se que a mudança tecnológica seja acompanhada da destruição de emprego e de um aumento exponencial do desemprego e da desigualdade, nomeadamente de gênero, é preciso atuar, desde já, e esta atuação tem de ser feita por todos.
> (…)
> Torna-se assim imperioso procurar formar trabalhadores qualificados para diminuir a sua precariedade (…).

Além disso, na interpretação do Judiciário, deve-se levar em consideração não somente a norma posta, mas também os princípios e os conceitos jurídicos indeterminados que concedem abertura suficiente para a proteção de relações jurídicas postas à berlinda, com destaque para o princípio da boa-fé.

[170]In Plataformas digitais, uberização do trabalho e regulação no capitalismo contemporâneo. Vítor Filgueira e Ricardo Antunes, p. 60 e 61: Vivemos um momento de contradição quase irônica do capitalismo contemporâneo. Do ponto de vista técnico, a utilização das TIC na gestão de trabalho torna a identificação e a efetivação dos direitos aos/às trabalhadores/ as mais fácil do que em qualquer outro período da história. Contudo, o discurso de que estamos diante de novas formas de trabalho, não sujeitas à regulação protetiva (ou o de que não seria possível tal regulação), tem desempenhado papel fundamental para legitimar, incentivar, cristalizar e acentuar a falta de limites à exploração do trabalho e à precarização de suas condições. A mesma tecnologia que torna a regulação tecnicamente mais fácil é apresentada pelas empresas como fator que inviabilizaria a proteção dos trabalhadores. E esse contraditório e complexo movimento, típico da razão instrumental e de suas engrenagens de dominação, tem impactado fortemente as legislações e as instituições públicas, além de constituir um elemento a mais para dificultar e obliterar a criação de laços de solidariedade e de organização da classe trabalhadora.

A ausência de regulamentação, dessa feita, não pode ser um passaporte que, nas palavras de GAIA (2022; 79) permita "formação de categorias marginalizadas da tutela normativa" e "servir a uma flexibilização irrestrita de direitos".

Como visto, no capítulo primeiro, o Direito do Trabalho foi uma conquista da classe operária, mediante as regulamentações realizadas no decorrer da História.

Assim, compreende-se que a busca de regulamentar as relações trabalhistas, no seu mais amplo sentido, é uma forma de garantir o próprio fortalecimento desse ramo jus laboral.

GAIA (2022; 80) assinalou:

> A transformação das relações de trabalho advindas das novas tecnologias demanda uma nova leitura do direito do trabalho. As regras, os princípios e as cláusulas gerais do direito do trabalho devem ser compreendidas sob uma nova lente social. O pós – modernismo imprimiu às relações sociais velocidade, que precisa ser acompanhada pela ciência do direito. A nova morfologia das relações de trabalho exige um direito do trabalho atual e, ao mesmo tempo, preocupado em manter a sua raiz histórica na proteção do trabalhador hipossuficiente econômico.

É importante a inserção desse capítulo na medida em que as relações laborais digitais surgem invertendo as ordens tradicionais e deixando muitos questionamentos ainda sem respostas, o que tem potencial fomento para o aumento das desigualdades e, para tal, é preciso "o uso de uma nova lente para a compreensão dos fatos sociais", conforme GAIA (2022;247).

Para a correta regulamentação, deve-se utilizar as regras, princípios e as cláusulas gerais para também permitir uma completa e justa atividade hermenêutica do intérprete. Nesse sentido, CORDEIRO (2019; 325-326) aponta:

> O elemento teleológico da lei torna-se decisivo, na interpretação. Quando o intérprete aplicador apreenda o que visa a fonte a interpretar, ou seja, a ratio legis, tem, disponível, a ferramenta decisiva para apreender o seu sentido e para proceder a uma aplicação adequada. Os tribunais vêm sendo crescentemente sensíveis a essa dimensão.
> Cumpre enfatizar que as proposições normativas não são, em si mesmas, nenhum objetivo. Elas valem pelo resultado que pretendam, resultado esse que, de resto, se prende ainda com o pré entendimento que, dele, tenha o intérprete aplicador. Conhecido esse resultado, fácil se torna determinar o seu sentido e o seu âmbito de aplicação. Essa mesma preocupação obriga a ponderar as consequências da decisão:

> quando elas contraditem o fim da lei, a interpretação deve ser revista. No Direito do Trabalho, fortemente funcionalizado dada a sua natureza social e econômica, a determinação do escopo das leis e o acompanhamento da sua realização têm um relevo acrescido. No limite, quando se verifique que o fim visado foi obtido, não há que insistir em aplicações despidas de sentido. Perfilam-se os requisitos para uma redução teleológica, isto é, para restringir a aplicação da própria lei.

Assim, fazer a regulamentação do trabalho de plataformas é cumprir a função atinente ao direito laboral evolutiva de encaixar fatos sociais da atualidade dentro do ordenamento jurídico. E, nesse âmbito, aplica-se o princípio da proteção do trabalhador.

MOREIRA (2021;67) afirmou, inclusive, que "o Direito do Trabalho não pode alhear-se da realidade e desconhecer a sua lógica retribuidora e reequilibradora".

Aliás, conforme exposto no segundo capítulo, estamos diante de uma perpetuação de precarização como se o trabalhador uberizado permanecesse em situação de experiência.

Destaca-se o pensamento da lavra de MOREIRA (2021; 43), a seguir:

> Na verdade, numa economia que é verdadeiramente mundial, o velho trabalho escravo por vezes transformou-se, por mera alteração de palavras, na atividade colaborativa, gerando dois mundos no trabalho. No caso desse tipo de trabalho, por vezes, a competição a nível global, os baixos salários que tornam impossível que estas atividades sejam a principal fonte de rendimento, a deslocalização do local de trabalho, origina situações de autênticos escravos digitais a trabalharem nas sweatshops, agora virtuais. Consideramos que, para a maior parte dos trabalhadores dessas plataformas, as condições de trabalho são más, independentemente do tipo de trabalho que é prestado. A falta de sindicatos, de união entre estes trabalhadores, o oligopólio de certas plataformas relativamente a entrega de determinados produtos, e uma constante insegurança econômica, assim como de discussão entre as partes, faz com que a remuneração seja muito baixa, sobretudo quando o trabalho é feito no cloud, onde a competição é verdadeiramente global e onde a escolha se baseia em avaliações que são ou que podem ser discriminatórias e que colocam os trabalhadores num estado de período experimental permanente, restringindo, também, a sua possibilidade de escolha porque permanecem ligados a uma plataforma em particular.

Em decorrência dos dados apontados, uma das preocupações do presente estudo estão nos reflexos sociais (trabalhistas, principalmente) e econômicos que a sociedade enfrentará com o trabalho mediante as plataformas digitais, pois ingressa na informalidade laboral.

Entretanto, é importante saber que expor soluções para a problemática da uberização e

a precarização que provoca não está restrita ao questionamento se algo é ou não relação de emprego, ou seja, tem ou não vínculo empregatício.

As relações travadas entre o trabalhador e tais empresas estão sob a égide de um dinamismo que ressurge com uma carga horária extenuante, péssimas condições de realização de seus misteres e baixos salários.

Destaca-se, sobretudo que o capitalismo fez o mundo girar para a evolução, entre outros, da tecnologia e da informação, fazendo com que as profissões evoluam em grau de excelência, numa espécie de novo "darwinismo", conforme SUPIOT (2014;58) explica com propriedade:

> A respeito do Mercado Total, o Direito (assim como a religião, as ideias e as artes) é considerado como um produto competitivo em escala mundial, no qual agiria a seleção natural das ordens jurídicas mais adaptadas à exigência do rendimento financeiro. Ao invés da livre concorrência ser baseada no Direito, é o Direito que deveria ser baseado na livre concorrência. Esse darwinismo normativo já havia sido teorizado por Hayek. Não acreditando no 'ator racional' em economia, ele confiava na seleção natural dos sistemas normativos, pela prática da concorrência dos direitos e das culturas em escala internacional. Segundo ele, os adeptos do darwinismo social não têm razão em ficarem focados na seleção dos indivíduos mais aptos da nascença, processo exclusivamente lento para poder ser levado em conta, 'já que eles desconhecem a evolução – decisivamente importante – pela seleção das regras e práticas.

Em prosseguimento desse raciocínio, há situações que vem aumentando o número de suicídios, adoecimentos e doenças mentais entre os trabalhadores (como ansiedade, síndrome do pânico, surtos psicóticos) que se sentem pressionados além do quantitativo dos salários e das condições de trabalho a que são submetidos. Isso tudo sem o resguardo do Estado.

Também é destacado aqui que o adoecimento da sociedade tem fundamento significativo na forma de como o trabalho é desenvolvido, pois já existem estudos significativos que sistemas automatizados, como instruções de trabalho digitais, estão associados com uma diminuição do esforço mental.

No raciocínio dessa atuação laboral, HAN (2020;13) colaciona com propriedade da temática:

> O capital se multiplica enquanto competimos livremente uns com os outros. A liberdade individual é uma servidão na medida em que é tomada pelo capital para a sua própria multiplicação. Assim, o capital explora a liberdade do indivíduo para se reproduzir: "Na livre concorrência, não são os indivíduos que são liberados, mas o capital". A *liberdade do capital* se realiza por meio da liberdade individual. Dessa maneira, o indivíduo é rebaixado a órgão genital do capital. A liberdade individual concede ao capital uma subjetividade automática, que o incita à reprodução ativa. (…) A liberdade individual, que atualmente assume uma forma excessiva, é nada mais nada menos do que o *excesso do próprio capital.*

Por sua vez, VIDIGAL (2023;36) aponta que a UBER, à guiza de exemplo, surgiu como uma resposta para o desemprego e, por isso, observando-se, nos capítulo pretéritos, a falácia quanto a isso, nos seguintes termos:

> A Uber chega ao país em meados de 2014, não somente em meio ao receituário neoliberal, mas também em meio à quarta recessão econômica, que vivenciamos desde 2015. Na atual recessão, os direitos sociais e trabalhistas voltaram a ser ameaçados. Tal como nos governos neoliberais durante os anos de 1990, a redução dos direitos sociais e trabalhistas está em voga (…) Relembramos que o discurso neoliberal defende a desregulamentação na justificativa que deva ocorrer para atender a uma crise provisória do capital e que gerará empregos. Contudo, explica Pereira, "o que se constata é uma forma de obrigar os trabalhadores a cederem seus direitos laborais como meio de enfrentar a crise econômica, admitindo a incorporação de certas formas contratuais atípicas (…)

E, com isso, as plataformas digitais, nas novas regulamentações sobre o tema, devem ser encaradas como empresas de trabalho e não meras intermediadoras de mão de obra ou *startups* tecnológicas, na medida em que elas são beneficiadas pela mão de obra barata, vulnerável e abundante e de políticas públicas permissivas e ausência de regulamentação suficiente para proteção do trabalho[171].

Como já estudado no segundo capítulo, nota-se a precarização do trabalho quando existe a ampliação do tempo morto em detrimento do tempo vivo.

[171]Sobre esse tema in VERAS narrou: *As start-ups de tecnologia, incluindo a 99, perceberam que esse modelo de gerir a empresa inteira é lento, burocrático e complexo demais. As decisões são tomadas por quem está longe da linha de frente. As start-up de tecnologia absorveram do time de software a cultura da agilidade, de trabalhar com equipes pequenas e multidisciplinares em vez de grandes e compartimentadas. Nos anos 1980, a Microsoft alocava cerca de quinhentos funcionários para fazer o Windows. O Google raramente trabalha com um time de mais de cinco pessoas para resolver determinada questão. Eles quebram um grande problema em dezenas de problemas menores e destacam cinco pessoas para atacar cada um deles. Nos últimos dez a quinze anos as start-ups de tecnologia passaram a copiar essas metodologias para todas as outras áreas do negócio: marketing, planejamento financeiro, recursos humanos, a operação inteira.* Op. Cit, p. 63.

Além disso, inegavelmente, a uberização modificou a forma de ver e pensar o trabalho no Brasil e no mundo através de um formato interno e externo.

Ou seja, desconsidera na remuneração final do obreiro o tempo em que ele esteve direta ou indiretamente à disposição do empregador no aguardo de atividades a serem realizadas. São os nossos trabalhadores contemporâneos: os digitais do século XXI que se tornam invisíveis sociais.

No prisma em que a situação se põe, o trabalho do futuro encontra-se num dilema em que o Estado Social passa por uma fase de privatização e a uberização surge como alternativa de trabalho e uma "desqualificação da justiça social pelos ultraliberais, que nela viam uma aspiração sentimental imprópria (SUPIOT 2014;43)[172]

As respostas dos ordenamentos jurídicos, através de leis, são importantes, principalmente, de viés social – laboral para evitarmos uma subjugação injusta do detentor do poder econômico em relação à classe trabalhadora.

Nesse azo, GAIA (2022;47) traz importante reflexão:

[172]SUPIOT afirmou: *A Declaração de Filadélfia não promovia de nenhum modo a destruição do capitalismo. Ao contrário, ela desejava assegurar sua perenidade, inserindo os mercados num quadro normativo próprio a garantir seu funcionamento durante o longo tempo de gerações sucessivas. Em relação ao Direito comum dos contratos, que considera os seres humanos como mônadas sem carne e em história, o Direito Social fez reaparecer no cenário dos câmbios sua inscrição em uma cadeia generalizada, assim como suas perturbações físicas e os elos de solidariedade que os unem ou que se lhe opõem. Denunciado como "miragem" pelos pensadores do ultraliberalismo, o princípio da justiça social desapareceu da agenda da globalização em favor da transformação dos regimes comunistas em economia de mercado. Mas como todas as contrarrevoluções, essa não poderia apagar a história. Ao englobar o que ele desejava destruir (o Estado – Providência a oeste e o comunismo real a leste), ela provocou a privatização do Estado social em vez de seu desaparecimento).* Op. Cit, p.42. Em continuidade, SUPIOT afirma: *A fim de ajudar os 'consumidores de direito' a fazerem sua escolha neste 'mercado de normas', o Banco Mundial publica todos os anos, desde 2004, no âmbito do seu programa Doing Business, um relatório avaliando os direitos nacionais, tendo por referência a eficácia econômica. A base de dados cifrados assim mostrados é destinada a fornecer as 'medidas objetivas' do Direito de cento e setenta e oito países (rebatizados como 'economias'). Ela contém, essencialmente, indicadores estatísticos da 'inflexibilidade' dos direitos trabalhistas desses países. O relatório Doing Business de 2005 contém, por exemplo, um capítulo intitulado 'Hiring and Firing Workers', que é essencialmente .consagrado à medida dos entraves ao investimento que o Direito do Trabalho representaria em cada país. O quadro comparativo de todos os Direitos do Trabalho do mundo é construído ao redor dos seguintes indicadores: dificuldade de emprego; dificuldade de prolongamento ou de redução da duração do trabalho; dificuldade econômica de demissão de um trabalhador; índice de inflexibilidade do emprego; custos de um emprego e custos de uma demissão. Compreende-se que 'dificuldades' e 'inflexibilidades' qualificam as regras e 'custos' dos direitos protetores dos assalariados. O índice de 'inflexibilidade do emprego' impõe, assim, pontos de penalidade aos Estados que admitem um excesso de direitos aos trabalhadores, tais como uma proteção social aos trabalhadores em tempo parcial; salários-mínimos julgados, pelo Banco, muito elevados (20 dólares por mês e, desta forma, julgado muito elevado para os países africanos); um trabalho com duração de um limite de menos de sessenta e seis horas por semana; um aviso de demissão ou programas de luta contra a discriminação sexual.* Op. Cit, p 49-50.

> (…) O enquadramento do trabalhador em categorias jurídicas concebidas para o trabalho industrial tradicional, dos modelos taylorista-fordista até o ohnismo, é dificultado em razão das peculiaridades que assume o trabalho humano por meio de ferramentas tecnológicas e de comunicação virtual.

Assim, passa-se a conhecer, primeiramente, as respostas dos ordenamentos jurídicos sobre o tema na contemporaneidade.

A sociedade do trabalho mudou.

Não adianta ignorar, ainda mais, o problema ou ser resiliente com a ideia tradicional e estática de relação de emprego e dos mecanismos de controle através da subordinação jurídica.

E, ainda, há os agravantes da precarização do trabalho em grupos mais vulneráveis como os imigrantes, por exemplo.

Nesse sentido, MATTOS (2019;83) mencionou:

> A imigração atua, portanto, na maioria das vezes, como fator de expansão da superpopulação relativa e, por isso, a precariedade laboral é muito elevada entre os contingentes de trabalhadoras e trabalhadores que migram. Ainda assim, a competição por postos de trabalho entre imigrantes e locais não é, na maior parte dos casos, direta, pois os imigrantes costumam ocupar os "nichos" de menor remuneração, que atraem poucas trabalhadoras e poucos trabalhadores locais, ou em situações muito específicas são recrutados para funções extremamente qualificadas para as quais suas empresas locais enfrentam uma falta absoluta de força de trabalho especializada)

A seguir, analisemos os avanços da legislação e da jurisprudência na União Europeia, Brasil, Estados Unidos, Reino Unido e no âmbito da OIT (Organização Internacional do Trabalho).

2. As respostas dos ordenamentos jurídicos sobre a uberização.

Cada ordenamento jurídico disporá de normas específicas para tratar do que seja enquadrado como relação de emprego.

Além disso, a falta de regulamentação sobre a natureza do trabalho em plataformas digitais ou do conceito de subordinação algorítmica, não tem o condão de descaracterizar tais situações, pois sempre resta ao intérprete os mecanismos para fins de aplicação da legislação

existente para as situações novas.

Isso é um reflexo natural da própria evolução das ciências jurídicas, pois o Direito não tem a mesma velocidade que os fatos se sucedem na nossa realidade. O mundo jurídico não tem igual potência de velocidade que o mundo fenomênico.

As ideias ultraliberais que vivenciam atualmente se inserem na ideia de plataformas digitais, mas não podem suplantar o mínimo, ao menos, dos direitos socais já conquistados pela humanidade, nos mais diversos ordenamentos jurídicos.

Nesse azo, destaca-se TUMA (2022;19-20):

> Torna-se necessária, portanto, a apropriação reflexiva do conhecimento que, se amplia paulatinamente, incorporando as grandes extensões dos limites de tempo – espaço e, sem dúvida, o Estado não consegue acompanhar esse vasto movimento de informações, tampouco a necessidade de propagá-las.
> (…)
> Na esfera do trabalho este aspecto também ocorre. Recebemos percepções externas condicionadas e trabalhadas de acordo com o interesse de alguns, especialmente daqueles agentes cujo poderio é tamanho, imenso, a ponto de financiarem as modificações sociais.
> Ademais, o direito como elemento libertador da sociedade (reconhecendo-se este caráter e não apenas o elemento de dominação, que deflui de Marx e passa por Weber) deve sopesar este ponto, protegendo o ser humano nas relações de trabalho.
> O ser humano, individualmente considerado, está no centro desse imenso furacão e, de alguma forma, precisa ser protegido da ação dessas grandes instituições.

Como visto no primeiro capítulo, não haverá o fim do trabalho no futuro mas um aumento do labor precarizado, urgindo por um tratamento legislativo ou de amadurecimento em movimentos sociais.

Por isso, com o escopo de evitar uma máxima exploração social, torna-se importante que a sociedade reaja através de respostas seja do ordenamento jurídico ou de decisões judiciais.

É como se houvesse, num Estado Liberal, a perspectiva de degradação do Estado Social, atribuindo-lhe um fracasso nos seus objetivos de justiça social e, ainda, um entrave ao desenvolvimento econômico.

Nesse sentido, em Portugal, a doutrina de AMADO (2022;25) pontua:

> Como é sabido, os anos setenta do século passado assistiram ao início da *crise do Direito do Trabalho*, começando desde então a avolumar-

> se o coro de críticas ao monolitismo, ao garantismo e à rigidez das normas jurídico-laborais. Nesse contexto, o Direito do Trabalho vê-se remetido para o banco dos réus, é colocado no pelourinho, é acusado de irracionalidade regulativa e de produzir consequências danosa, isto é, de criar mais problemas do que aqueles que resolve, em particular no campo económico e no plano de gestão empresarial (efeito – *boomerang* das normas juslaborais, grandes responsáveis, diz-se, pelas elevadas taxas de desemprego).
> Dessa forma, no último quartel do séc. XX a *flexbilização* afirma-se como novo *leitmotiv* juslaboral e o Direito do Trabalho passa a ser concebido, sobretudo, como um instrumento ao serviço da promoção do emprego e do investimento, como variável da política económica, dominado – quando não obcecado – por considerações de eficiência (produtividade da mão de obra, competitividade das empresas etc).

Na resposta dos ordenamentos jurídicos, não se pode perder de vista uma visão humanista e ética como é a tendência das normas após os rumos da Segunda Guerra Mundial, consagrando-se a noção de Estado Democrático de Direito também como um novo paradigma do constitucionalismo e alçando os princípios que regem o direito do trabalho, a exemplo do que ocorreu no Brasil, a nível constitucional, em muitos ordenamentos jurídicos.

Além disso, destaca-se o teor do item 2 da Recomendação 198 da OIT, em que "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".

Não pode a sociedade retornar a períodos primitivos de subjugação do trabalho humano, excluindo-se comandos humanistas e sociais nas respostas realizadas pelos ordenamentos jurídicos.

Nessa regulamentação, é mister a permanência do sistema capitalista, porém com freios e diretrizes mais humanizadas e éticas, funcionando como um capitalismo inclusivo, que tem como alicerce a centralidade da pessoa no mundo do trabalho, principalmente, nos trabalhos do futuro.

Além disso, na elaboração das normas, deve o Estado aplicar os princípios laborais como da função social do trabalho (que, por sua vez, limita a liberdade de iniciativa e ultrapassa o campo meramente individual).

Também deve utilizar como fundamentação jurídica os princípios da proteção, da primazia da realidade sobre a forma, da continuidade da relação de emprego e da não discriminação e irrenunciabilidade, além da cláusula geral da boa-fé.

Isso porque se observa que a legislação ainda é incipiente, citando-se, como exemplo, o Brasil com Lei n. 13640/2018, Portugal com a Lei n. 45/2018 e a Lei 13/2023, de 03 de abril e na Espanha com o Decreto – lei n. 13640/2018.

No âmbito internacional, com enfoque na OIT (Organização Internacional do Trabalho), tem-se a Recomendação 198 que, por sua vez, traz como objetivo tornar claras as definições em cada legislação nacional dos critérios de reconhecimento do vínculo de emprego, visando assegurar a proteção legal contra situações de trabalho "encubierto", do qual se destaca no item 4:

> Políticas nacionais devem ao menos incluir medidas para:
> a) prover orientação às partes envolvidas, em particular empregadores e trabalhadores, em estabelecer efetivamente a existência de uma relação de trabalho e na distinção entre empregador e trabalhador autônomo;
> b) 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;
> c) garantir padrões aplicáveis para todas as formas de acordos contratuais, incluindo aqueles envolvendo múltiplas partes, de modo que os trabalhadores empregados tenham a devida proteção;
> d) garantir que padrões aplicáveis a todas as formas de acordos contratuais estabeleçam quem é responsável pela proteção contida nestes acordos;
> e) prover acesso efetivo àqueles envolvidos, em particular empregadores e trabalhadores, apropriando procedimentos e mecanismos rápidos, baratos, justos e efetivos para resolver disputas relativas a existência e termos de uma relação de trabalho;
> f) garantir aquiescência com, e aplicação efetiva de, leis e regulamentos envolvendo a relação de trabalho; e
> g) prover treinamento adequado e apropriado nos padrões de trabalho internacional relevantes, comparativo e casos de lei para o judiciário, árbitros, mediadores, inspetores do trabalho, e outras pessoas responsáveis por lidarem com resoluções de disputas e execuções de leis e padrões nacionais de emprego.

Reforça-se, ainda, nas soluções, o caráter humanizante do direito do trabalho.

É um instrumento importante para evitar o caos social diante de um retrocesso de direitos fundamentais. Tem-se a necessidade de que haja, na ciência jurídica, um freio ao capitalismo que deliberadamente ofenda o centro jurídico de proteção do proletariado.

Por esse prisma, por mais capitalista liberal que o sistema econômico se apresente, as novas formas de trabalho do futuro não podem olvidar os dogmas nucleares do direito do trabalho. Esse é o pilar que deve nortear a elaboração das normas.

Nessa regulamentação, deve-se ultrapassar a dificuldade paradoxal da tecnologia para o bem e as dificuldades em impor o cumprimento de normas protetivas de trabalho.

Além disso, nessa regulamentação, como solução mais plausível, não se pode olvidar as práticas neoliberais com a exploração da mão de obra em nome do capital sem os devidos freios e sem componentes éticos suficientes como prática de gestão empresarial.

As soluções que consideramos oportunas para fins de resolver essa grande problemática podem ser resumidas, nesse primeiro momento, nos seguintes pilares:

Soluções propostas pela investigação

NATUREZA JURÍDICA	Reconhecimento do vínculo de emprego nos moldes contemporâneos da subordinação algorítmica
FORTALECIMENTO DO JUDICIÁRIO	Revisão da jurisprudência nacional sob a ótica de uma subordinação mais atualizada e a garantia ampla do acesso à Justiça
INVERSÃO DO ÔNUS DA PROVA	Trazer a atuação concreta do princípio da proteção e da primazia da realidade sobre a forma tornando o ônus das plataformas em demonstrar a inexistência de relação de emprego
PROTEÇÃO SOCIAL	Cobertura da Previdência Social
CONVENÇÕES DA OIT	Aplicação das normas protetivas da OIT quanto à saúde e segurança dos trabalhadores
DIREITOS TRABALHISTAS	Conceder os direitos trabalhistas e previdenciários necessários para conferir o patamar civilizatório mínimo aos trabalhadores

POLÍTICAS PÚBLICAS	Políticas públicas para o enfrentamento de situações adversas para a classe precarizada, como benefícios assistenciais ou adoção da renda mensal universal ou o do salário social
SINDICALIZAÇÃO E GREVE	Fortalecimento das associações para resistência e conquista de mais direitos específicos para a categoria com o amadurecimento da ideia de pertencimento de classe
EQUILÍBRIO DO DIREITO E DA ECONOMIA	Estimular a tecnologia, mas manter o valor social do trabalho

Diante disso, passemos a analisar as perspectivas em nível europeu, brasileiro e da OIT.

Observar-se-á que o Judiciário avançou a passos mais largos que o Legislativo, pois, conforme se concluirá, muito embora a legislação seja inexistente, nota-se, na jurisprudência, a existência de demandas dos trabalhadores para traçar a natureza jurídica entre as partes.

Por isso, que, mais a frente, uma das propostas mais importantes para evitar, a todo o custo, o retrocesso social é fortalecer o Poder Judiciário e, principalmente, proporcionar que o Legislativo caminhe no mesmo sentido que a maior parte das decisões prolatadas.

Sabe-se, por exemplo, que a sociologia caminha mais rápido que o Direito do Trabalho, pois o Direito não dispõe da mesma velocidade que o mundo fenomênico, gerando essas disparidades.

Ocorre que essa distância no passo pode ser um fator decisivo para a erosão dos direitos fundamentais, na medida que o Judiciário, ao prolatar as sentenças e acórdãos, fica "de pés e mãos atados" pela incipiente legislação ou pelo fato do direito do trabalho tratar da relação de emprego em um formato tradicional que se torna "uma roupa apertada" diante das novas necessidades dos trabalhadores.

Não se trata de propor uma espécie de "universalização do direito do trabalho" quanto à temática, mas sim o enfrentamento sério diante dos pressupostos que demonstram a relação de emprego entre as partes.

Além disso, observa-se a necessidade de que as legislações nacionais e supranacionais

não se olvidem dos preceitos dos tratados internacionais que albergam os direitos sociais.

Ao menos, nota-se que as portas estão abertas ao entendimento de relação de emprego com a caracterização dos direitos laborais, em maior ou menor grau, a depender do país em estudo, senão vejamos:

2.1.No Brasil

No ordenamento brasileiro, a relação da Uber com os uberizados não esteve sempre em "águas calmas" e isso foi evidenciado, inclusive, no período pandêmico, como narrado no capítulo 3.

Revela-se constantemente os embates com as condições de trabalho vivenciadas pelos obreiros.

LEME (2019;44) traz relato importante, inclusive, do surgimento paulatino da ideia de pertencimento de classe[173]

Houve uma "tímida" regulamentação acerca dos motoristas empregados com vestes de autômatos. Não haveria distinção na essência de transporte de cargas e de pessoas, conforme a Lei 11.442/2007, alterada posteriormente, pela Lei 13.103, de 2015.

A referida legislação dispõe sobre o Transporte Rodoviário de Cargas TRC realizado em vias públicas, no território nacional, por conta de terceiros e mediante remuneração, os mecanismos de sua operação e a responsabilidade do transportador.

Essa relação jurídica é tratada como transporte rodoviário de cargas que, por sua vez, será efetuado sob contrato ou conhecimento de transporte, que deverá conter informações para

[173]LEME versa sobre o tema dispondo a apuração realizada no Brasil pelo inquérito civil n. 001417.2016.01.000/6 em que os ex-funcionários da Uber revelaram que existia discriminação e controle nas contratações, principalmente, na questão de antecedentes criminais e se tinha processo pendente. Isso porque a ideia da UBER era evitar qualquer mácula de sua imagem e se importava com um contingente numeroso de mão de obra para que pudesse ter mais lucros com a disponibilização de serviços ao mercado consumerista. Quanto mais pessoas trabalhando, maiores seriam os lucros da empresa que cobrava uma taxa de 25% por corrida, sendo frequente para isso diversas práticas discriminatórias e que existia o controle, inclusive, do monitoramento das horas on-line de todos os motoristas, punindo com suspensão ou cancelamento/exclusão daqueles que ficam inativos por muito tempo. É, sem dúvida, a aplicação do poder punitivo / diretivo do empregador em formato mais sofisticado. No Brasil, as manifestações de motoristas da Uber são frequentemente noticiadas pelos jornais. A título de exemplo, recentemente, em 27 de março de 2018, cerca de 500 motoristas protestaram em frente ao escritório da empresa pedindo a redução da taxa de 25% cobrada por viagem. A mídia noticiou, também, a fundação, em dezembro de 2016, do "Sindicato dos Motoristas de Transporte Privado Industrial de Passageiros por Aplicativo do Estado de Pernambuco (SIMTRAPLI-PE), reunindo motoristas da Uber e de outros aplicativos, filiado à Central Única dos Trabalhadores – CUT. O que se poderia afirmar é que a movimentação dos trabalhadores, ainda que de forma embrionária, existe. Op. Cit, p. 45-46.

a completa identificação das partes e dos serviços e de natureza fiscal.

E, expressamente, a legislação mencionou que as relações decorrentes do contrato estabelecido entre o Transportador Autônomo de Cargas e seu Auxiliar ou entre o transportador autônomo e o embarcador não caracterizarão vínculo de emprego, conforie expressamente se extrai do artigo 4, §5o.

A matéria restou delimitada no campo do Direito Civil, a ser dirimido pela Justiça comum, conforme o teor do artigo 5o da Lei n.14.206/2021[174], retirando-se a competência da Justiça do Trabalho.

No país, há legislação em vigor, por ora, que busca conferir solução previdenciária aos trabalhadores de empresas de aplicativo mediante sua inscrição como MEI (Microempreendedor Individual) caso queiram, para fins de garantir cobertura previdenciária na condição de autônomos, conforme já exposto.

Todavia, nesses casos, eles devem verter pagamentos ao sistema estatal de cobertura previdenciária, conforme visto.

Por isso, pelas explicações narradas, tem-se a transferência para o empregado do ônus de pagar as contribuições para que possa usufruir, no futuro, por exemplo, de um benefício previdenciário (auxílio – doença) ou aposentadorias etc.

Mais uma vez as plataformas escapam dos encargos sociais.

Além disso, está em vigor no Brasil a Lei n. 13.640/18 em que alterou a Lei n. 12.587/2012, com o objetivo de regulamentar o transporte remunerado de passageiros,

[174]Art. 4º O contrato a ser celebrado entre a ETC e o TAC ou entre o dono ou embarcador da carga e o TAC definirá a forma de prestação de serviço desse último, como agregado ou independente. § 1º Denomina-se TAC agregado aquele que coloca veículo de sua propriedade ou de sua posse, a ser dirigido por ele próprio ou por preposto seu, a serviço do contratante, com exclusividade, mediante remuneração certa. § 2º Denomina-se TAC independente aquele que presta os serviços de transporte de carga de que trata esta Lei em caráter eventual e sem exclusividade, mediante frete ajustado a cada viagem. § 3º em prejuízo dos demais requisitos de controle estabelecidos em regulamento, é facultada ao TAC a cessão de seu veículo em regime de colaboração a outro profissional, assim denominado TAC Auxiliar, não implicando tal cessão a caracterização de vínculo de emprego. § 4º O Transportador Autônomo de Cargas Auxiliar deverá contribuir para a previdência social de forma idêntica à dos Transportadores Autônomos. § 5º As relações decorrentes do contrato estabelecido entre o Transportador Autônomo de Cargas e seu Auxiliar ou entre o transportador autônomo e o embarcador não caracterizarão vínculo de emprego. Art. 5º As relações decorrentes do contrato de transporte de cargas de que trata o art. 4º desta Lei são sempre de natureza comercial, não ensejando, em nenhuma hipótese, a caracterização de vínculo de emprego. § 1º (Revogado). § 2º No caso de contratação direta do TAC pelo proprietário da mercadoria, a relação dar-se-á nos termos desta Lei e será considerada de natureza comercial, conforme o caput deste artigo. § 3º Compete à justiça comum o julgamento de ações oriundas dos contratos de transportes de cargas.

definindo no artigo 11-B as condições exigidas para o trabalhador motorista de aplicativos, destacando-se:

> Art. 11-B. O serviço de transporte remunerado privado individual de passageiros previsto no inciso X do art. 4º desta Lei, nos Municípios que optarem pela sua regulamentação, somente será autorizado ao motorista que cumprir as seguintes condições:
>
> 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.
>
> Parágrafo único. A exploração dos serviços remunerados de transporte privado individual de passageiros sem o cumprimento dos requisitos previstos nesta Lei e na regulamentação do poder público municipal e do Distrito Federal caracterizará transporte ilegal de passageiros.

Em território brasileiro, principalmente, das turbulências no plano ideológico, político e partidário, existiu a propagação da ideia de empreendedorismo, de liberdade e flexibilização para a organização do tempo de trabalho, gerando em diversos trabalhadores a expectativa de empreender (ser dono do seu próprio negócio, sem chefes e slogans como "eu dirijo meu carro e sou meu próprio chefe").

Para muitos brasileiros, não há qualificação técnica para empreender e nem meios para abrir facilmente seu próprio negócio. Muitos sequer conseguem a assinatura formal do seu contrato de emprego.

E, por isso, essas expectativas de ter seu próprio negócio seria uma oportunidade única através do labor uberizado. Em países em desenvolvimento, como o Brasil, essas propagandas de marketing são mais atrativas ao público.

No entanto, torna-se uma nuvem de ilusão, conforme abordados nos dois primeiros capítulos, pois, na prática, tais obreiros se submetem a extensa jornada de trabalho.

Cria-se uma nova onda de trabalho precarizado, incluindo-se na noção, já abordada, do trabalho precariado[175].

[175]Trata-se da abordagem apontada plea obra seguinte: STANDING, Guy. O precariado: A nova classe perigosa. Tradução Cristina Antunes. 1 edição. 2 reimpressão. Belo Horizonte, Autêntica Editora, 2015. Em suma, obra já citada no decorrer dessa investigação.

É mister um importante esclarecimento. Não foi a uberização quem precarizou o trabalho no Brasil, na medida em que este fenômeno vinha ocorrendo desde a década de 70.

Na verdade, houve a crise no direito do trabalho a partir daquela década. Sendo assim, a uberização é apenas um fenômeno que acelerou uma situação já em curso.

Antes considerado fenômeno adotado pelas filas de desempregados, observa-se que há trabalhadores, no Brasil, qualificados e muitos com nível superior que aderem ao labor nessas plataformas, com a perspectiva de que se trata de "viração temporária" e de "dinheiro rápido e fácil".

Entre os pontos no Brasil sobre a precarização do trabalho, tem-se que houve, em 2017, a aceleração desse aspecto com a inserção das novas regras da Terceirização e da Reforma Trabalhista, destacando-se, principalmente, a informalidade, a intermitência e a terceirização.

Quanto ao labor do tipo intermitente, a Reforma Trabalhista trouxe a figura similar ao contrato zero hora que já existia na Europa, em destaque, no Reino Unido, supervalorizando o tempo líquido laborado, na seara do capitalismo líquido, já estudados.

A aludida Reforma também suprimiu direitos trabalhistas, como, por exemplo, as horas *in itinere* (horas extras pelo trajeto) entre outros.

A lei n. 13.467/2017, conhecida como Reforma Trabalhista, traça o caminho do retrocesso social em direitos trabalhistas, pois aproxima da legislação brasileira no final do século XIX e início do século XX. Foi exatamente nesse período que o direito era instrumento de segregação e sedimentação das desigualdades sociais.

Muito diferente do que preconiza a Constituição da República Federativa de 1988, a Reforma Trabalhista traz múltiplos mecanismos que desvirtua a lógica da legislação trabalhista brasileira consolidada para a proteção aos trabalhadores[176]

Pela legislação trabalhista, aqueles que estão na informalidade do mercado de trabalho, como já dito, no primeiro momento, não possuem direitos trabalhistas.

Para galgarem tais direitos, os informais precisam ajuizar ação trabalhista no Judiciário brasileiro para fins de reconhecer sua condição jurídica.

Com a procedência dos pedidos, determina-se o pagamento de todos os valores na condição de empregado e, ainda, a assinatura do seu contrato de emprego na sua Carteira de

[176]Análise do estudo da obra de DELGADO, Gabriela Neves. Direito fundamental ao trabalho digno. 2 ed. São Paulo: LTR, 2015.

Trabalho. Caso não haja este reconhecimento, nada recebe.

É nesse panorama trabalhista e previdenciário da informalidade que o trabalhador uberizado é localizado.

Nota-se que ele fica em situação de dupla desvantagem no Brasil e, ainda, que encontra dificuldades reais para fins de reconhecimento do seu vínculo de emprego.

O Judiciário já vem enfrentando a questão de uma forma tímida e em casos isolados e, portanto, abordar-se-á o fortalecimento do Judiciário como uma solução ao problema.

Inclusive, existem pronunciamentos da mais alta corte trabalhista, qual seja, o TST (Tribunal Superior do Trabalho), já ilustrados anteriormente.

No âmbito da 1a e 2a instância (Varas e Tribunais Regionais do Trabalho), há várias decisões no sentido favorável ao reconhecimento do vínculo de emprego, mas ainda não representam a unanimidade[177].

Essa inconsistência de entendimento jurisprudencial ocorre, principalmente, porque o sistema das plataformas digitais é muito sedutor na medida em que torna os trabalhadores inconscientes do seu real papel.

E, assim, o Judiciário tem certa dificuldade em reconhecer o vínculo de emprego pois está atrelado a conceitos muito tradicionais.

Portanto, não há o reconhecimento majoritário pelo Tribunal Superior do Trabalho desses uberizados como relação de emprego e, portanto, sem a proteção do ordenamento jurídico-trabalhista.

A uberização atua com os profissionais liberais, transformando empregadores em nanoempreendedores, numa multidão, aproximando-se da ideia de "viração" ou *gig economy*.

Essa economia de biscate como é conhecida no país cria a problemática da

[177]Dispõe a Constituição da República Federativa de 1988, do Brasil: Art. 111. São órgãos da Justiça do Trabalho: I - o Tribunal Superior do Trabalho; II - os Tribunais Regionais do Trabalho; III - Juízes do Trabalho. Art. 111-A. O Tribunal Superior do Trabalho compõe-se de vinte e sete Ministros, escolhidos dentre brasileiros com mais de trinta e cinco e menos de setenta anos de idade, de notável saber jurídico e reputação ilibada, nomeados pelo Presidente da República após aprovação pela maioria absoluta do Senado Federal, sendo: I um quinto dentre advogados com mais de dez anos de efetiva atividade profissional e membros do Ministério Público do Trabalho com mais de dez anos de efetivo exercício, observado o disposto no art. 94; II os demais dentre juízes dos Tribunais Regionais do Trabalho, oriundos da magistratura da carreira, indicados pelo próprio Tribunal Superior. Art. 112. A lei criará varas da Justiça do Trabalho, podendo, nas comarcas não abrangidas por sua jurisdição, atribuí-la aos juízes de direito, com recurso para o respectivo Tribunal Regional do Trabalho. (…) Art. 115. Os Tribunais Regionais do Trabalho compõem-se de, no mínimo, sete juízes, recrutados, quando possível, na respectiva região e nomeados pelo Presidente da República dentre brasileiros com mais de trinta e menos de setenta anos de idade, sendo: (…) Art. 116. Nas Varas do Trabalho, a jurisdição será exercida por um juiz singular.

invisibilidade social, ou seja, uma constatação nefasta em que massa de obreiros não é reconhecida juridicamente e desprovidos até de atenção, deixando-se, em segundo plano, a dignidade de pessoa humana.

Esse tema, a título de registro, tem conotação no Brasil quando se depara com profissões que são relegadas à segunda categoria, sem qualquer preocupação pela sociedade.

Para o combate da problemática, ressaltam-se os projetos de lei:

Existe um projeto de lei da deputada federal, Tábata Amaral, Projeto de Lei 3748/20, apensado ao Projeto de Lei 6015/2019 que prevê as normas específicas para esse novo regime, que não se submeterá aos dispositivos da Consolidação das Leis do Trabalho, exceto nas partes dessa norma que tratam das convenções coletivas de trabalho e das multas e processos administrativos, conforme a Agência Câmara de Notícias.

O projeto não restringe seu âmbito a motoristas e entregadores ou a determinado tipo de ferramenta tecnológica o regime de trabalho previsto, tendo em vista que diversas outras atividades e setores comportam organização do trabalho semelhante àquela adotada pelas empresas de transporte e entregas.

Há três grandes objetivos no aludido projeto:

Ideias de resolver a uberização

Determinar um nível de proteção social
Assegurar um patamar remuneratório; e assegurar condições mínimas de trabalho, por meio de medidas para redução dos riscos à saúde e à segurança desses trabalhadores
Ações para prevenção do assédio, da violência e da discriminação.

Referido projeto, ainda em tramitação, teve designação de Relator Deputado Augusto Coutinho (Partido dos Republicanos do Estado de Pernambuco), conforme última consulta do seu processamento, em 15/03/2024.

Destaca-se, ainda, um Projeto de Lei 3055/2021, que possui cunho previdenciário, observando-se, por exemplo, que foi arquivado no Senado Federal brasileiro em 22/12/2022.

Seu objetivo era classificar o trabalho de motoristas de aplicativo — e também o de condutores de veículos para entrega de bens de consumo, como alimentos — como "trabalho intermitente" que deve ser regulado pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

O referido projeto foi apresentado no início de setembro pelo senador Acir Gurgacz (Partido Democrático Trabalhista do Estado de Rondônia) que buscava alterar a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) 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.

Referido projeto de lei tinha como objetivo enunciar direitos e proteger aqueles trabalhadores que prestam serviços por meio de plataformas digitais, tanto aquelas que são voltadas para o transporte individual de passageiros,_como Uber, 99 e outras, quanto as dedicadas à entrega de bens de consumo, como iFood, Rappi, entre outras.

O projeto referido previu que as empresas envolvidas nessas relações de trabalho serão obrigadas a contratar, sem ônus para motoristas e condutores, seguro privado de acidentes pessoais (para casos de morte acidental, danos corporais, danos estéticos e danos morais) e seguro dos veículos, segundo a Agência Senado Federal.

Registra-se, ainda, o Projeto de Lei de n. 2.110/2022 propõe instituir o auxílio emergencial para os motoristas e motociclistas autônomos de transporte de passageiros e mercadorias que atuam por aplicativos digitais. Apresentado pelo senador Eduardo Braga (MDB-AM), o texto busca atenuar os efeitos da crise causada pela alta dos preços do petróleo, combustíveis e derivados e dos impactos sociais gerados por essa situação, conforme informações do Senado Federal brasileiro.

Em 2023, apreciado pelo Congresso Nacional, há uma reviravolta na legislação sobre a uberização.

Surge como resultado de acordo no Grupo de Trabalho Tripartite, criado em maio de 2023 e coordenado pelo Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), com representantes dos trabalhadores, empresas e Governo Federal.

O processo teve acompanhamento da Organização Internacional do Trabalho (OIT) e do Ministério Público do Trabalho (MPT).

Entre os principais pontos do PL estão a criação de uma remuneração mínima por hora trabalhada aos motoristas e a fixação de uma jornada máxima de 12 horas diárias numa mesma plataforma[178].

[178]Informações extraídas do site oficial da Presidência da República. Lula: PL dos motoristas de aplicativos é "marco no mundo do trabalho" Disponível em https://www.gov.br/planalto/pt-br/acompanhe-o-planalto/noticias/2024/03/lula-pl-dos-motoristas-de-aplicativos-e-201cmarco-no-mundo-do-trabalho201d Acesso em 01.mar.2024.

Segundo esse pronunciamento, a remuneração mínima é proporcional ao salário-mínimo. Foi fixada em R$ 32,10 (trinta e dois reais e dez centavos) por hora trabalhada. No valor, estão R$ 8,03 (oito reais e três centavos) de retribuição pelos serviços prestados e R$ 24,07 (vinte e quatro reais e sete centavos) de ressarcimento pelos custos do trabalhador na prestação do serviço. Os valores serão reajustados mediante a valorização do salário-mínimo.

A proposta do PL cria um mecanismo de inclusão previdenciária dos motoristas, que passarão a ser enquadrados como contribuintes individuais para fins previdenciários.

Ainda se destaca que esse projeto encontra muita resistência na sociedade.

Observa-se, inclusive, que se esse projeto de lei for convertido em lei, haverá uma colisão com os entendimentos já firmados pelo Superior Tribunal Federal (STF) de que os motoristas submetidos a esse regime de trabalho são autônomos.

O Supremo Tribunal Federal (STF), inclusive, formou maioria pela repercussão geral de um caso judicial que discute se há vínculo empregatício entre entregadores de aplicativos e as suas respectivas plataformas, após analisar um recurso da Uber contra decisão do Tribunal Superior do Trabalho (TST) sobre a existência de vínculo empregatício entre motoristas e a Uber. Trata-se do Recurso Extraordinário n. 1446336[179].

Anteriormente, o STF, em 2023, ao julgar a Reclamação Constitucional (RCL) 59795,

[179]Conforme extraído do site oficial do STF: O Supremo Tribunal Federal (STF) vai decidir se existe vínculo empregatício entre "motoristas de aplicativo" e empresa criadora e administradora da plataforma digital. Neste primeiro momento, em deliberação unânime do Plenário Virtual, foi reconhecida que a matéria tem repercussão geral, ou seja, é relevante do ponto de vista social, jurídico e econômica e ultrapassa os interesses das partes envolvidas no processo. A questão é tratada no Recurso Extraordinário (RE) 1446336 (Tema 1291), apresentado ao STF pela plataforma Uber, que narra existirem mais de 10 mil processos sobre tema tramitando nas diversas instâncias da Justiça trabalhista. O julgamento de mérito, fase em que o colegiado irá decidir se há ou não vínculo trabalhista, será realizado pelo Plenário em sessão a ser agendada posteriormente. A decisão a ser tomada pelo Tribunal será aplicada aos demais processos semelhantes na Justiça. Reconhecimento de vínculo A empresa questiona decisão do Tribunal Superior do Trabalho (TST) que reconheceu a existência de vínculo empregatício entre uma motorista e a empresa. Para a corte trabalhista, a empresa deve ser considerada uma empresa de transporte e não uma plataforma digital. O TST considerou que a subordinação fica caracterizada porque o motorista não possui nenhum tipo de controle em relação ao preço das corridas e ao percentual a ser descontado sobre o valor. A autonomia do trabalhador, destaca a decisão, está restrita apenas à escolha de horários e corridas. Além disso, a empresa estabelece parâmetros para aceitar determinados motoristas e faz unilateralmente o desligamento do motorista, caso ele descumpra alguma norma interna. Livre iniciativa No Supremo, a Uber argumenta que a decisão do TST tolhe o direito à livre iniciativa de exercício de atividade econômica e coloca em risco "um marco revolucionário" nos modelos de mobilidade urbana, com potencial de inviabilizar a continuidade de sua atividade. **Relator** Em sua manifestação pelo reconhecimento da repercussão geral, o ministro Edson Fachin (relator) destacou a necessidade de que o STF apresente uma solução uniformizadora para a controvérsia, pois, além de o debate ser um dos mais relevantes na atual conjuntura trabalhista-constitucional, há decisões divergentes sobre o tema, "o que tem suscitado uma inegável insegurança jurídica". Fachin também destacou o impacto sobre milhares de profissionais e usuários e, por consequência, sobre o panorama econômico, jurídico e social do país. A seu ver, é necessário conciliar os direitos trabalhistas, garantidos pela Constituição Federal, e os interesses econômicos, tanto dos motoristas de aplicativos quanto das empresas. Disponível em https://portal.stf.jus.br/noticias/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=528592&ori=1. Acesso em 01.mar.2024.

prolatou decisão de que o vínculo entre o motorista de aplicativo e a plataforma mais se assemelha à situação prevista na Lei 11.442/2007, que trata do transportador autônomo, proprietário de vínculo próprio, cuja relação é de natureza comercial.

Portanto, na aludida Reclamação, as controvérsias sobre essas situações jurídicas devem ser analisadas pela Justiça Comum, e não pela Justiça do Trabalho[180].

A matéria está num impasse:

1) O projeto de lei que confere direitos trabalhistas recebe o embate de vários setores da sociedade, inclusive, com divergências dos próprios uberizados;

2) O STF está na iminência de prolatar decisão sobre o reconhecimento ou não de vínculo;

3) Existem divergências do tema até no âmbito do TST, com recursos das plataformas ao Supremo Tribunal Federal de apresentação de diversos pedidos como "amicus curiae" de associações e empresas para participação no processo Recurso Extraordinário n. 1446336.[181]

---

[180]Conforme extraído do site oficial do STF: O ministro Alexandre de Moraes, do Supremo Tribunal Federal (STF), cassou decisão do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região (TRT-3), sediado em Belo Horizonte (MG), que havia reconhecido o vínculo de emprego de um motorista com a plataforma Cabify Agência de Serviços de Transporte de Passageiros Ltda. A decisão determina, ainda, a remessa do caso à Justiça Comum. Segundo a Cabify, o trabalho realizado por meio de sua plataforma tecnológica não deve ser enquadrado nos critérios definidos na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), pois o motorista pode decidir quando e se prestará serviço de transporte para os usuários cadastrados. Entre outros pontos, argumentou que não há exigência mínima de trabalho, de faturamento ou de número de viagens nem fiscalização ou punição pela decisão do motorista. **Contratos distintos** Ao julgar procedente o pedido formulado pela plataforma na Reclamação (RCL) 59795, o relator considerou que a decisão do TRT-3 desrespeitou o entendimento do STF, firmado em diversos precedentes, que permite outros tipos de contratos distintos da estrutura tradicional da relação de emprego regida pela CLT. Essa posição foi definida na Ação Declaratória de Constitucionalidade (ADC) 48, na Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental (ADPF) 324, na Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADI) 5835 e nos Recursos Extraordinários (REs) 958252 e 688223, com repercussão geral. **Transporte autônomo** Segundo o ministro, o vínculo entre o motorista de aplicativo e a plataforma mais se assemelha à situação prevista na Lei 11.442/2007, que trata do transportador autônomo, proprietário de vínculo próprio, cuja relação é de natureza comercial. Portanto, as controvérsias sobre essas situações jurídicas devem ser analisadas pela Justiça Comum, e não pela Justiça do Trabalho. Disponível em https://portal.stf.jus.br/noticias/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=507792&ori=1 Acesso em 01.mar.2024.

[181]Inclusive, num dos últimos julgamentos do TST, a UBER emitiu uma nota contra os reconhecimentos de vínculo, aduzindo: *O TST já determinou em diversos julgamentos unânimes que não existe vínculo de emprego entre a Uber e os parceiros. Em um dos mais recentes, a 5ª Turma considerou a "ampla flexibilidade" do profissional para "determinar sua rotina, seus horários de trabalho, locais em que deseja atuar e quantidade de clientes que pretende atender por dia" e que "tal autodeterminação é incompatível com o reconhecimento da relação de emprego, que tem como pressuposto básico a subordinação, elemento no qual se funda a distinção com o trabalho autônomo". Também o STJ (Superior Tribunal de Justiça), desde 2019, vem decidindo que os profissionais "não mantêm relação hierárquica com a empresa porque seus serviços são prestados de forma eventual, sem horários pré estabelecidos, e não recebem salário fixo, o que descaracteriza o vínculo empregatício". Neste ano, o Supremo Tribunal Federal preferiu quatro decisões negando a existência de vínculo e revogando acórdãos regionais por desrespeito ao "entendimento do STF, firmado em diversos precedentes, que permite outros tipos de contratos distintos da estrutura tradicional da relação de emprego regida pela CLT". Disponível em https://www.jota.info/justica/tst-reconhece-vinculo-empregaticio-entre-entregador-e-ubereats-11102023 Acesso em 01.mar.2024.*

Em suma, as legislações até o presente momento no Brasil não assumem a relação de emprego na uberização, pois estão em diversos embates ideológicos e políticos que interferem, especialmente, no Direito do Trabalho, sendo os obreiros considerados como autônomos pela legislação trabalhista e previdenciária.

Exatamente por essa peculiaridade que existiu tanta insistência, nesse estudo, de apontar as ideias por trás do empreendedorismo e do Estado neoliberal, pois, perpassam como graves e acentuadas influências nas regras laborais nas últimas décadas, relacionada, principalmente, com as ebulições do Estado Democrático do Brasil.

Conforme observado, tem-se que o Brasil está debatendo o tema, seja em nível legislativo, doutrinário e jurisprudencial.

Os Tribunais especializados em Direito do Trabalho da 2a instância ainda estão em ebulição e as leis para solucionar, apesar de paliativamente o problema, ainda estão em curso no Congresso Nacional em projetos de lei, pois as legislações existentes não enfrentam a questão.

É preciso amadurecer o debate, principalmente, porque, recentemente, existe a tentativa de criar um estatuto profissional intermediário no Brasil, em 2024, pendente de chancela do Congresso Nacional, por iniciativa do Chefe do Executivo Federal, que desenvolveremos nas soluções específicas.

Por fim, destaca-se, conforme exposto no capítulo terceiro, a informação relevante que, durante a pandemia, muitas ações trabalhistas e Mandados de Segurança foram interpostas pelos trabalhadores de aplicativos de plataformas, no país, para fins de garantirem a entrega de EPI (Equipamento de Proteção Individual) por parte das empresas enquanto laboravam durante a pandemia da COVID 19.

Passemos à União Europeia.

2.2. Na União Europeia e da Diretiva 2019/1152

A situação é problemática também na União Europeia com a ausência de legislação suficiente, destacando-se a Diretiva 2019/1152 do Parlamento Europeu e do Conselho que versa sobre melhoria das condições de trabalho nas plataformas digitais.

Os dados de trabalhadores uberizados são surpreendentes, conforme ROQUE

(2023;327):

> (…) A Comissão Europeia estima que atualmente mais de 28 milhões de cidadãos brasileiros trabalhem em plataformas digitais na União Europeia. No entanto, prevê-se que em 2025 se verifiquem um crescimento exponencial para 43 milhões de trabalhadores e que cerca de 5,5 milhões se encontram em situação de falsos trabalhadores indepenentes.

Pela extensão da União Europeia, somente alguns países terão referências de notas sobre o mercado uberizado para fins de ilustração do mercado e das condições de trabalhadores, mas a discussão já atravessou o Tribunal Europeu, conforme narra LEME (2019;51):

> (…) a referência de que, em 20 de dezembro de 2017, o Tribunal Europeu reconheceu que a empresa Uber desempenha um serviço de transporte, ao declarar que: (…) um serviço de intermediação como o que está em causa no processo principal (Uber Systems Spain), que tem por objeto, por meio de uma aplicação para telefones inteligentes, estabelecer a ligação, mediante remuneração, entre motoristas não profissionais que utilizam o próprio veículo e pessoas que pretendiam efetuar uma deslocação urbana, deve ser considerado indissociavelmente ligado a um serviço de transporte e, por conseguinte, abrangido pela qualificação de serviço de domínio dos transportes, na aceção do art. 58, n. 1, TFUE. (Acórdão do Tribunal de Justiça Europeu no processo C – 434/15 – ECLI: EU: C:2017:981). Prossegue-se na transcrição LEME (2019;106): A este respeito, resulta das informações de que dispõe o Tribunal de Justiça que o serviço de intermediação da Uber assenta na seleção de motoristas não profissionais que utilizam o seu próprio veículo, aos quais esta sociedade fornece uma aplicação sem a qual, por um lado, esses motoristas não seriam levados a prestar serviços de transporte e, por outro lado, as pessoas que pretendessem efetuar uma deslocação urbana não teriam acesso aos serviços dos referidos motoristas. Além disso, a Uber exerce uma influência decisiva nas condições da prestação desses motoristas. Quanto a este último ponto, verifica-se, designadamente, que a Uber fixa, por meio da aplicação com o mesmo nome, pelo menos, o preço máximo da corrida, cobra esse preço ao cliente antes de entregar uma parte ao motorista não profissional do veículo e exerce um certo controle sobre a qualidade dos veículos e dos respectivos motoristas, assim como sobre o comportamento destes últimos, que pode implicar, sendo caso disso, a sua exclusão.

Assim, somente alguns Estados-Membros possuem legislação nacional para versar sobre a proteção social no trabalho em plataformas.

Na maioria dos casos, a legislação nacional aborda apenas indiretamente os desafios

do trabalho em plataformas, tal como ocorre em Portugal, através de legislação que nem tem conotação laboral.

Agrava-se, ainda, pelo fato de que essas legislações não abarcam todas as situações de labor pelas plataformas digitais, mas tão somente alguns setores.

Por exemplo, no caso português, pela Lei n. 45/2018, já analisado no capítulo 2, tem-se apenas o labor pelo serviço de transporte, ou mais, precisamente, do regime jurídico da atividade de transporte individual e remunerado de passageiros em veículos descaracterizados a partir de plataforma eletrônica.

Em 2015, registrou-se importante julgado no âmbito do Tribunal de Justiça da União Europeia, através do processo n. C – 434/2015[182] em que foi deliberado:

> (….) devem ser interpretados no sentido de que um serviço de intermediação como o que está em causa no processo principal, que tem por objeto, através de uma aplicação para telefones inteligentes, estabelecer a ligação, mediante remuneração, entre motoristas não profissionais que utilizam o seu próprio veículo e pessoas que pretendam efetuar uma deslocação urbana, deve ser considerado indissociavelmente ligado a um serviço de transporte e, por conseguinte, abrangido pela qualificação de «serviço no domínio dos transportes», na aceção do artigo 58.º, n.º 1, TFUE. Tal serviço deve, portanto, ser excluído do âmbito de aplicação do artigo 56.º TFUE, da Diretiva 2006/123 e da Diretiva 2000/31.

GAIA (2022;258) delimitou sobre a temática do processo mencionado:

[182]No Acórdão, tem-se: O pedido de decisão prejudicial tem por objeto a interpretação do artigo 56.º TFUE, do artigo 1.º da Diretiva 98/34/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 22 de junho de 1998, relativa a um procedimento de informação no domínio das normas e regulamentações técnicas e das regras relativas aos serviços da sociedade da informação (JO 1998, L 204, p. 37), conforme alterada pela Diretiva 98/48/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 20 de julho de 1998 (JO 1998, L 217, p.18) (a seguir «Diretiva 98/34), do artigo 3.º da Diretiva 2000/31/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 8 de junho de 2000, relativa a certos aspetos legais dos serviços da sociedade de informação, em especial do comércio eletrónico, no mercado interno («Diretiva sobre o comércio eletrónico») (JO 2000, L 178, p. 1), bem como dos artigos 2.º e 9.º da Diretiva 2006/123/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 12 de dezembro de 2006, relativa aos serviços no mercado interno (JO 2006, L 376, p. 36). 2) Este pedido foi apresentado no âmbito de um litígio entre a Asociación Profesional Elite Taxi (a seguir «Elite Taxi»), uma associação profissional de motoristas de táxis da cidade de Barcelona (Espanha), e a Uber Systems Spain, SL, sociedade ligada à Uber Technologies Inc., a propósito da prestação, por esta, através de uma aplicação para telefones inteligentes, de um serviço remunerado que estabelece a ligação entre motoristas não profissionais que utilizam o respetivo veículo e pessoas que pretendam efetuar deslocações urbanas, sem dispor de licenças e autorizações administrativas. Disponível em https://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=198047&pageIndex=0&doclang=PT&mode=req&dir=&occ=first&part=1 Acesso em 30.jun.2023.

> O Tribunal de Justiça da União Europeia reconheceu, portanto, que a dinâmica da prestação de serviços da UBER, seja selecionando os motoristas seja para realizar o transporte dos clientes, fixando os valores do serviço a serem prestados, cobrando os clientes após o término das viagens e exercendo o controle sobre a qualidade dos veículos e dos serviços prestados pelos motoristas, caracteriza a realização de verdadeiro serviço de transporte de passageiros e não um simples "serviço da sociedade da informação", como sustente a empresa norte-americana.

Nesse aspecto, houve o reconhecimento de que a atividade prestada pela plataforma tecnológica é relativa ao serviço de transporte.

A proposta da Comissão Europeia para a Diretiva 2019/1152 é melhorar as condições de trabalho na utilização das plataformas digitais, sem olvidar o apoio que deve existir par as oportunidades, a inovação e a flexibilidade oferecidas pela economia das plataformas.

As problemáticas enfrentadas pela Comissão variam desde o risco social e de infortunística do trabalho (acidentes enquanto laboram) até a ausência de transparência sobre a execução destes serviços.

Em relação ao mencionado, destacam-se:

> Aumentar a transparência: as pessoas que trabalham em plataformas terão o direito de ser informadas pelas plataformas de trabalho digitais sobre os sistemas automatizados do controlo e tomada de decisões que estão a ser utilizados e sobre as formas como afetam as suas condições de trabalho. Por exemplo, receberão informações sobre a forma como são controlados, supervisionados e avaliados, incluindo pelos clientes. Receberão igualmente informações sobre os elementos que conduzem a decisões importantes ou as apoiam, como a atribuição de tarefas, a proposta de comissões e a concessão de prêmios. Os representantes dos trabalhadores e as autoridades do trabalho terão igualmente acesso a essas informações.
> Proteger os dados pessoais: as plataformas digitais não poderão recolher nem tratar quaisquer dados pessoais que não estejam diretamente relacionados com o trabalho realizado. Também não serão autorizadas a recolher dados enquanto a pessoa não estiver registrada na aplicação ou no sítio Web pertinente.
> Garantir o controlo humano: as plataformas digitais terão de controlar e avaliar o impacto das decisões individuais tomadas ou apoiadas por sistemas automatizados de controlo e tomada de decisões sobre as condições de trabalho, como a remuneração ou o tempo de trabalho.
> Permitir contestar decisões automatizadas: as pessoas que trabalham nas plataformas terão o direito de receber explicações sobre decisões automatizadas significativas que afetem suas condições de trabalho e de as contestar. As plataformas de trabalho digitais terão de assegurar

> que as pessoas que realizam trabalho em plataformas tenham acesso a um contato humano na plataforma de trabalho digital para debater decisões que afetem de forma significativa.

Aliás, na análise dessa proposta, apontam-se, em síntese, os seguintes objetivos específicos:

Objetivos da Diretiva

Garantir que as pessoas que trabalham nas plataformas tenham — ou possam obter — um estatuto profissional correto, com base na sua relação efetiva com a plataforma, e que tenham acesso aos direitos laborais e de proteção social aplicáveis;
Assegurar a equidade, a transparência e a responsabilização ao aplicar a gestão algorítmica no contexto do trabalho nas plataformas digitais
Melhorar a transparência, a rastreabilidade e o conhecimento dos desenvolvimentos do trabalho nas plataformas digitais, bem como o cumprimento das regras aplicáveis, para todas as pessoas que trabalham em plataformas, incluindo além-fronteiras

O assunto ainda é espinhoso na União Europeia, haja vista que alguns dos países já possuem uma legislação, apesar de tímida, em relação à regulação interna do trabalho nas plataformas digitais. E, além disso, são restritivas, abordando-se apenas alguns setores como os motoristas da Uber e similares, quando o universo de uberizados é muito maior.

Nesse cenário, o contencioso com as discussões relacionadas com a natureza jurídica e os direitos advindos tendem a aumentar em todo o mundo, pois a atividade cresce exponencialmente em todo o mundo, principalmente, com a recessão econômica que afeta os empregos formais.

Considerando a particularidade da União Europeia, surge outra preocupação com este tipo de serviço que é a característica de situações transfronteiriças, pois a locomoção entre países é livre.

Urge necessário que sejam esclarecidos e colocados os critérios para rastrear o trabalho nas plataformas, conhecendo-se a nacionalidade do obreiro, até para aplicação de normas de direito interno quando for necessário.

Importante trazer à baila a análise de AMADO (2022;32) em relação à regulação pela

União Europeia acerca de diversos temas de direito do trabalho como consequências da globalização:

> A resposta a este fenómeno causado pela globalização que parece residir numa internacionalização do Direito do Trabalho, que consiga harmonizar as condições de trabalho a nível mundial. Essa harmonização já vem ocorrendo a nível comunitário, existindo uma ampla regulamentação laboral na União Europeia a qual garante que seus Estados – Membros possuem regimes laborais comuns num grande número de matérias. A nível global, há que salientar a tarefa da OIT, que vem, através das suas convenções e recomendações, construindo um paradigma mundial do que deve ser tratado o Direito do Trabalho. Esse fenómeno de internacionalização do Direito do Trabalho deve, porém, cada vez mais ser incrementado, pois, como tem sido tantas vezes referido, num mundo de economia globalizada, o Direito do Trabalho, ou será internacional ou pura e simplesmente não existirá.

É de interesse da União Europeia resolver os problemas de qualificação do estatuto, haja vista que existem mais de 100 (cem) decisões judiciais e 15 (quinze) decisões administrativas respeitantes ao estatuto profissional das pessoas que trabalham através de plataformas.

Em 9 de Dezembro de 2021, houve comunicação da Comissão da União Europeia, em que formalizou a necessidade da diretiva para regulamentar as relações dos trabalhados em plataformas digitais com o objetivo de aproveitar os benefícios da transformação digital e proteger a economia social de mercado europeia. [183].

Nessa perspectiva, destacam-se:

> Com cada vez mais postos de trabalho criados pelas plataformas de trabalho digitais, temos de garantir condições de trabalho dignas para todos aqueles que auferem o seu rendimento desse trabalho. A nossa proposta de diretiva ajudará os falsos trabalhadores independentes que trabalham para as plataformas a determinar corretamente o seu estatuto profissional e a usufruir de todos os direitos sociais daí decorrentes. Os verdadeiros trabalhadores por conta própria nas plataformas serão protegidos através de uma maior segurança jurídica sobre o seu estatuto e haverá novas salvaguardas contra os obstáculos

[183]Tudo isso através da Communication From The Comission to the Euopean Parliament, the council, the Euopean economic and scoial Committee and the Committee and the Committee of the regionsTrecho Margrethe Vestager, vice-presidente executiva de Uma Europa Preparada para a Era Digital; segundo trecho de Valdis Dombrovskis, vice-presidente executivo de Uma Economia ao serviço das Pessoas. Disponível em https://portugal.representation.ec.europa.eu/news/propostas-da-comissao-para-melhorar-condicoes-de-trabalho-das-pessoas-que-trabalham-atraves-de-2021-12-09_pt. Acesso em 12.jun.2022.

> à gestão algorítmica. Trata-se de um passo importante para uma economia digital mais social.
>
> As plataformas digitais de trabalho desempenham um papel importante na nossa economia, uma vez que trazem inovação, proporcionam emprego e ajudam a satisfazer a procura dos consumidores. As pessoas estão no cerne deste modelo empresarial e têm direito a condições de trabalho dignas e à proteção social, razão pela qual propomos hoje novas regras para aumentar a segurança do crescimento das plataformas de trabalho digitais e proteger os direitos das pessoas que trabalham na economia das plataformas, para que todos possam tirar o máximo partido desta oportunidade.

A ideia da Diretiva apresentada pela Comissão refere-se a um conjunto de Propostas da Comissão para melhorar as condições de trabalho das pessoas que trabalham através de plataformas digitais de trabalho[184].

Representa idêntico o raciocínio do que se extrai da Carta Fundamental dos Direitos da União Europeia e no Pilar Europeu dos Direitos Sociais, quando há um prestígio às condições dignas de trabalho da classe obreira (princípio da dignidade de pessoa humana).

A Comissão fornecerá os critérios que ajudem os reguladores a definir se determinada plataforma é empregadora ou apenas contratante de serviços.

A ideia da diretiva não é exclusivamente o único meio normativo de tratar da questão, mas sim servir de base normativa para as regulamentações em níveis nacionais, propiciando subsídios que prestigiem a segurança jurídica das partes envolvidas.

Nesse azo, a diretiva traz um conjunto de ações que serão complementadas pelas autoridades nacionais, pelos parceiros sociais e por outros intervenientes relevantes, nas suas atribuições respectivas.

A relevância do tema e a quantidade de pessoas na União Europeia que laboram nas

[184]Conforme informação no endereço eletrônico de acesso às propostas da diretiva: https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/pt/qanda_21_6606): Na maioria dos casos, os juízes decidiram reclassificar os contratantes independentes como trabalhadores por conta de outrem e as plataformas como empregadores. Alguns confirmaram o estatuto de trabalhador por conta própria. Estão pendentes muitas mais decisões judiciais. Estão ativas na UE mais de 500 plataformas de trabalho digitais, que incluem tanto empresas internacionais como pequenas start-up nacionais ou locais. A maioria destas plataformas presta serviços «no local». Estima-se que as receitas da economia das plataformas na UE ascendam a 20 mil milhões de EUR. No entanto, atualmente, as plataformas de trabalho digitais enfrentam uma multiplicidade de leis e decisões diversas em toda a UE, o que dificulta a expansão das suas atividades além-fronteiras. Mais de 28 milhões de pessoas na UE trabalham através de plataformas de trabalho digitais. Até 2025, prevê-se que o seu número atinja os 43 milhões. Contudo, cerca de 25 % das pessoas que trabalham através de plataformas ganham menos do que o salário horário mínimo líquido do país em que trabalham. Em média, as pessoas que trabalham através de plataformas dedicam 8,9 horas por semana a tarefas não remuneradas (por exemplo, tarefas de investigação, à espera de atribuição de tarefas), contra 12,6 horas em que realizam tarefas remuneradas. Acesso em 12.jun.2023.

plataformas digitais suscitou a preocupação para a propositura de diretiva que tem como escopo melhorar as condições de trabalho em plataformas digitais, apoiar as oportunidades, a inovação e a flexibilidade oferecidas pela economia das plataformas.

É uma forma de buscar o equilíbrio entre o trabalho e o capital, bem como da harmonização do valor social do trabalho e da livre iniciativa. Para tal, o marco principal dessa diretiva é classificar corretamente a mão de obra utilizada através do labor nas plataformas.

Ou seja, definir qual estatuto profissional aplicar-se-á. Esse é o ponto nevrálgico de discussão e já pode sedimentar o futuro dessa nova forma de trabalho. Tal tarefa será árdua, pois são complexos os contornos a serem estabelecidos.

A proposta de diretiva traz uma lista de critérios para determinar se a plataforma deve ser considerada entidade empregadora e, com isso, reconhecer o vínculo de emprego direto entre a aludida e o obreiro com todos os direitos do sistema laboral de cada país da União Europeia, por exemplo.

Se satisfizer, ao menos, dois dos critérios estabelecidos pela própria diretiva, presume-se juridicamente que a plataforma é entidade empregadora, rompendo-se com a atual orientação das plataformas de que os trabalhadores das plataformas digitais seriam autônomos (como se diz no Brasil) ou trabalhadores por conta de outrem (como se menciona em nível de União Europeia).

Dessa feita, com o reconhecimento de vínculo, o trabalhador terá direito aos seguintes direitos, de forma exemplificativa: períodos de descanso garantidos e férias pagas; pelo menos, o salário-mínimo nacional ou setorial (se aplicável); segurança e proteção da saúde; subsídios de desemprego e doença e cuidados de saúde; licença parental; direitos à pensão; prestações por acidentes de trabalho e doenças profissionais.

Como se observa no rol, existe a latente preocupação com a saúde, cobertura acidentária/securitária do obreiro e o direito às pensões e às reformas para fins de garantir o envelhecimento com dignidade da classe obreira dedicada às plataformas.

A diretiva, assim, já traz seu escopo de evitar maiores mazelas ao sistema de saúde de cada Estado – Membro da União Europeia, pois com a qualificação correta do uberizado terá a correspondente cobertura previdenciária tanto em casos de acidentes como no caso das reformas e pensões.

Por ser uma relação de trabalho acerca das plataformas digitais, a fidúcia (confiança) se torna um elemento importante e se verifica, destacadamente, que a utilização do sistema informatizado, robotizado e de algoritmos é de pleno conhecimento exclusivamente da plataforma, deixando o obreiro em total alheação.

Por isso, a proposta de diretiva da Comissão visa permitir a transparência na utilização de algoritmos pelas plataformas, assegurando a monitorização humana e o direito de contestar decisões automatizadas.

Esse é um dos pontos mais avançados da diretiva, qual seja, fomentar a transparência em torno das plataformas digitais, clarificando as obrigações em vigor em matéria de declaração do trabalho às autoridades nacionais.

Quando se propicia no labor a transparência necessária, permite-se ao obreiro o direito correlato de contestar as decisões automatizadas feitas pela gestão do algoritmo e isso pode, de forma direta ou indireta, impactar na remuneração daquele trabalhador refutador[185]

Para atingir esses objetivos, as novas regras exigirão que as plataformas digitais disponibilizem às autoridades nacionais algumas informações sobre as suas atividades e as pessoas que trabalham através delas para verificar, por exemplo, se está diante de uma relação de emprego ou se foi proporcionado ao obreiro algum dano moral /ou material, por exemplo.

Esse contraponto da diretiva também se reflete como um benefício para as aludidas plataformas que já saberão dos critérios claros a serem utilizados na classificação do estatuto profissional dos uberizados.

Essa transparência tratará de economias para as empresas, pois evitarão os custos tanto com as demandas judiciais como as de natureza administrativa.

Outro ponto mais favorável às plataformas é que existirá, nessa fixação de critérios e de transparência, a maior efetividade de concorrência equitativa e justa entre as plataformas

[185]A esse respeito, destaca-se a posição do Comissário responsável pelo Emprego e Direitos Sociais, Senhor Nicolas Schmit, declarou:«Temos de tirar o máximo partido do potencial de criação de emprego das plataformas digitais. Mas devemos também garantir que se trata de empregos de qualidade, que não promovem a precariedade, para que as pessoas que trabalham através delas tenham segurança e possam planear o seu futuro. A proposta da Comissão estabelece critérios claros para determinar se uma plataforma é um empregador e, em caso afirmativo, se os seus trabalhadores usufruem de determinados direitos de proteção social e laborais. O progresso tecnológico deve ser justo e inclusivo, razão pela qual a proposta também aborda a transparência e a supervisão dos algoritmos das plataformas. Disponível em https://portugal.representation.ec.europa.eu/news/propostas-da-comissao-para-melhorar-condicoes-de-trabalho-das-pessoas-que-trabalham-atraves-de-2021-12-09_pt. Acesso em 12.jun.2022.

quando forem utilizar a mão de obra disponível no mercado.

Além disso, não terão mais incertezas legislativas de cada Estado-Membro que estipula suas condições legais de atuação quando regulam ou ficam totalmente “às escuras” em casos de lacunas legislativas.

Afinal, no segmento econômico, é importante trazer regras que propiciem segurança jurídica, auxiliando de sobremaneira na concorrência qualificada entre as plataformas.

Destaca-se que existe concorrência em alguns segmentos de labor através das plataformas digitais. No caso de motoristas de aplicativos, há a Uber, Cabify etc.

Sendo assim, a ideia da diretiva é permitir para a segurança das empresas um comportamento regulatório mais equânime revertendo em benefício do próprio nicho empresarial.

No caso específico da União Europeia, com a atividade de plataforma ser possível de realização em situações transfronteiriças, há um aspecto delicado a ser delineado relacionado à rastreabilidade do trabalho em plataformas digitais e o intercâmbio facilitado de informações das autoridades nacionais de cada país-membro.

O sucesso dessa proposta de diretiva pode impulsionar aos outros grupos de mercados no mundo a adotarem teses e propostas como essas, destacando-se, por exemplo, na América Latina, do Mercosul, do qual o Brasil compõe.

Quanto maior o êxito da diretiva na solução de problemáticas sociais e econômicas como essas, maior se aproxima de uma pacificação mais provável em países de outros continentes.

Durante a exposição deste estudo, um dos pontos apontados que fragiliza a situação do uberizado é a fragmentação do seu labor e dos envolvidos, gerando a ausência ou escassa formação de consciência de classe através, como vimos, da falácia do empreendedorismo.

A diretiva não foi alheia a isso, trazendo como um dos seus objetivos o fomento da negociação coletiva e do diálogo social, propiciando incentivos para a criação e a propagação das ideias associativas e sindicais, introduzindo a necessidade de informar e consultar os trabalhadores de plataformas e os seus representantes sobre as decisões de gestão algorítmica.

Para isso, é preciso enaltecer o diálogo e a ideia de transparência com as plataformas.

Como exemplo, podem ser valorizadas as propostas de canais de comunicação e de ouvidoria para que as pessoas que trabalham através delas se organizem e para que sejam contactadas pelos representantes dos trabalhadores.

Tudo isso em prol da melhoria das condições de trabalho (sociais e econômicas). Para tais fins, já se percebe a função básica do direito do trabalho.

As etapas procedimentais para a apreciação dessa diretiva, nesse momento, é o debate no Parlamento Europeu e no Conselho. Se lograr êxito, os Estados-Membros disporão de dois anos para transpô-la para o respetivo ordenamento jurídico.

Além disso, o projeto de orientações sobre a aplicação do direito da concorrência da União Europeia será submetido a uma consulta pública de oito semanas para recolher as reações das partes interessadas.

Posteriormente, as orientações serão adotadas pela Comissão com efeito vinculante, seja na interpretação como na aplicação das regras de concorrência da União Europeia.

As plataformas justificam-se contra a diretiva e as decisões judiciais que versam sobre a existência de vínculo de emprego, afirmando que os trabalhadores devem ser considerados como meros parceiros, alegando que a flexibilidade otimiza os serviços e os preços, que subiriam com a imposição dos custos adicionais. Mais a frente, haverá esclarecimentos sobre a diretiva.

FERNANDES (2019;89) também menciona a relativa indeterminação conceitual em nível de Tribunal de Justiça da União Europeia que não traz a distinção entre trabalho autêntico e marginal e nem atividade econômica e não econômica, nos termos artigos 45, 48 e 157 da TFUE e Regulamentos 492/2011 e 883/2004.

E no que se refere ao trabalho nas plataformas digitais, em que existe, de fato, a zona cinzenta de qualificação normativa das relações trabalhistas, como preceitua novamente FERNANDES (2019; 92-98)[186].

[186]FERNANDES complementa: *No quadro do TFUE, a actividade de trabalho é enquadrada em duas áreas: uma, relativa à formação do mercado europeu de trabalho, diz respeito ao cidadão comunitário que se desloca para outro EM para aí procurar ou exercer uma actividade por um período indeterminado. A outra área diz respeito à regulação das condições de trabalho e de emprego das pessoas que são parte de uma relação de trabalho subordinado. O TJ tem definido trabalhador como a pessoa que presta a favor de outra e sob a sua direcção uma actividade, auferindo como contrapartida uma remuneração. Embora tenha sido adoptadas pelos direitos nacionais ou pelas partes do contrato de trabalho.* Op. Cit, p. 111.

Observa-se, no entanto, que as diretivas fazem parte do direito derivado da União Europeia e são adotadas pelas instituições com base nos tratados. Uma vez adotadas a nível da União Europeia, são transpostas pelos Estados-Membros da UE, passando a vigorar como lei nos Estados-Membros.

Ocorre que ainda não há, até o presente momento, a aprovação da aludida diretiva, tornando-a, portanto, obrigatória, o que reforçaria o caráter protetivo e concederia maior segurança jurídica sobre o tema no âmbito da UE.

Registra-se, por oportuno, que, em 8 de fevereiro de 2024, firmou-se um Acordo provisório entre o Parlamento Europeu e o Conselho provisório sobre as regras a aplicar ao trabalho em plataformas digitais, dos quais podemos sintetizar, a seguir e que desenvolveremos no item da solução quanto ao estatuto profissional, nos seguintes termos:

Acordo provisório do Parlamento Europeu

COMBATER O FALSO TRABALHO POR CONTA PRÓPRIA NAS PLATAFORMAS DIGITAIS NO OBJETIVO DE PROTEGER MAIS DE 20 MILHÕES DE PESSOAS QUE TRABALHAM NESSE FORMATO EM TODA A UNIÃO EUROPEIA	Os EM estabelecerão uma presunção legal de emprego nos seus sistemas jurídicos, de acordo com o direito nacional e as convenções coletivas, tendo ao mesmo tempo em conta a jurisprudência da União, cabendo à plataforma digital provar que não existe uma relação de trabalho. Além disso, os Estados-Membros facultarão orientações às plataformas digitais e às autoridades nacionais quando da aplicação das novas medidas.
REGULAR A GESTÃO ALGORÍTMICA	Por esse acordo, o Parlamento garante que os trabalhadores devem ser informados sobre a utilização de sistemas automatizados de monitorização e tomada de decisões, principalmente sobre as condições de seu recrutamento, às suas condições de trabalho e aos seus rendimentos. Da mesma forma, é defeso utilizar os sistemas automatizados de monitorização ou tomada de decisões para o tratamento de determinados tipos de dados pessoais das pessoas que trabalham nas plataformas digitais, tais como dados biométricos ou o seu estado emocional ou psicológico.

	Também são previstas: supervisão e a avaliação humanas, incluindo o direito a que essas decisões sejam explicadas e reapreciadas.

Passa-se a tratar, a partir de agora, como a questão foi tratada em alguns países da União Europeia, seja em nível legislativo (ainda escasso) e jurisprudencial.

2.2.1 Aspectos na Itália

Primeiramente, registra-se que a Itália foi pioneira em construir o termo parassubordinação, principalmente, com o advento da Lei 741, de 1959, mediantes expressões como "relações de colaboração" e "obra continuada e coordenada", conforme NUNES (2019;70-71).

Aliás, a matéria relacionada sempre foi controvertida naquele país, registrando NUNES (2019;71) que os protestos contra a supressão posterior de direitos subordinados teve o ápice com o assassinato do professor e consultor jurídico Marco Biagi.

Na Itália, em 1992, foi regulamentado o setor de transportes através da Legge 15 Gennaio 1992, n. 21 e sempre houve polêmicas de interpretação dessa legislação.

A Uber entrou na Itália a partir de 2012, iniciando-se em Milão. Na sequência, houve a extensão dos serviços para Roma, Torino e Firenze.

Logo ao adentrar em território italiano, houve o questionamento se houve violação do artigo 85 del Codice della Strada.

Quando a Uber iniciou seus trabalhos em terras italianas, usou-se muito o serviço do UBERX (serviços de mais baixo custo) que, na Itália, ficou conhecido como Uber Pop e que, posteriormente, por uma sentença do Tribunal de Milão proibiu esse serviço sob o argumento de que se tratava de concorrência desleal diante dos preços baixos que eram cobrados.

Essa decisão do Tribunal de Milão foi em 2015 mediante o procedimento cautelar de número 16612/2015 R.G, condenando a UBER no pagamento de vinte mil euros pelo descumprimento da ordem.

O Tribunal reconheceu a concorrência desleal das plataformas digitais, mas não

enfrentou, em nenhum momento, a natureza jurídica da relação entre a plataforma e o uberizado, ocasião em que não foi possível fugir da precarização dos direitos trabalhistas desses profissionais.

Com isso, os preços precisariam ser compatíveis com os que já eram cobrados pelos serviços licenciados de taxistas, e, dessa feita, houve certo prejuízo da plataforma com a intervenção do Poder Judiciário.

Sobre essa problemática do Tribunal de Milão, LEME (2019; 50) resume com propriedade:

> Aliás, é exatamente o que foi proclamado pelo Tribunal de Milão instado a se posicionar acerca do serviço prestado pelo UberPop, na Itália, declarou que não se tratava de compartilhamento de viagens ou de transporte colaborativo, mas de transporte privativo de passageiros, como serviços de táxi. O precedente italiano aponta que só seria economia de compartilhamento se o motorista tivesse uma viagem pré determinada e o aplicativo o auxiliasse a preencher as vagas de passageiros existentes em seu carro, sem que tivesse que alterar sua rota.

Em 2018, a Legge 15 Gennaio 1992, n. 21 foi alterada para incluir os motoristas de aplicativo (Uber e congêneres), mas foram mudanças superficiais que não tinham o condão de estabelecer a natureza jurídica dos uberizados.

Trata-se do Decreto-legge 28 dicembre 2018, n. 143. Os uberizados foram considerados como serviços de transporte de passageiros "não de linha".

A uberização foi marcada na Itália por intensas divergências entre os serviços de táxis e de plataformas digitais, tais como ocorrido em Portugal e no Brasil.

A grande diferença é que, na Itália, havia uma legislação pré existente em que os uberizados forma incluídos, mas gerando uma série de problemas na prática. São conhecidos pela sigla NCC (*nolegio com conducente*) para exercerem atividades por um tempo determinado e/ou um serviço de viagem.

Foram considerados numa situação diferente dos taxistas, sendo postos em situação inferior no tratamento, referindo-se os NCC para uma prestação de serviço que não tem caráter público e universal, tratando-se como um transporte específico e previamente contratado.

Os NCC podem atuar como empresa individual de transporte, em associação a uma

cooperativa de produção e trabalho ou ainda em consórcios de empresas individuais e como empreendedor privado.

Em todos os formatos, como se observa, os NCC não são percebidos como empregado, mas como pessoas autônomas e empreendedoras.

Além disso, nessa legislação, os uberizados estão em situação desfavorável, principalmente, quanto à extensão do trabalho (o espaço territorial) que deve desenvolver suas atividades, afetando, com isso, a questão remuneratória desses profissionais.

Em decorrência disso, precisam de jornadas mais extensas para fins de garantir uma renda mínima para pagamento das suas despesas.

NEVES ET FREITAS (2019;183) tratam do tema na Itália nos seguintes termos:

> É certo que esse tipo de resistência dos taxistas sempre acontece quando uma categoria profissional seu nicho de mercado ameaçado. Os taxistas italianos, demonstrando a importância da organização sindical, vêm conseguindo impor suas necessidades para que a prestação de serviço deles se mantenha em um nível de dignidade aceitável. Para tanto, conseguem implementar alterações legislativas de âmbito nacional, bem como levam ao Poder Judiciário o seu ponto de vista. Aliás, do ponto de vista judicial, a atividade da empresa Uber não vem sendo bem recebida. Por meio da decisão proferida pelo Tribunal de Milão, entendeu-se que uma das suas plataformas, o serviço "UberPop", viola diversas regras de direito público e implica concorrência desleal, pois, ao praticar preços mais baixos, prejudica diretamente os serviços de táxi. No contexto dessa batalha que se trava tanto no Poder Legislativo quanto no Poder Judiciário, não se pode perder de vista que os taxistas desenvolvem suas atividades há muito tempo e com características próprias de um setor extremamente controlado pelo poder público. Por isso, é natural que eles tenham mais proteção da legislação, uma vez que também possuem mais restrições. Por outro lado, não se pode ficar iludido com a perspectiva de que o endurecimento das regras para manter incólumes as atuais formas de prestação de serviços (tal aquela do táxi) irá inibir o aparecimento de soluções tecnológicas para esses mesmos trabalhos. Benéfico ou não, essa inovação é contínua e sempre impactará o mundo do trabalho e do trabalhador.

A legislação italiana busca controlar também as atividades dos uberizados, na medida que devem usar um documento específico como se fosse um relatório das atividades com folhas controladas das viagens feitas, como, por exemplo, quilometragem, horas de início e fim de jornada etc. Trata-se do documento de nome foglio di servizio.

Sendo assim, vê-se que é até mais fácil controlar a jornada do obreiro uberizado, razão pela qual o próprio Estado tem a possibilidade de controlar o horário de início e fim por meio

de imposição legal.

E, com isso, ainda pendente a análise do tipo de relação jurídica dos uberizados na Itália. Mais uma indefinição sobre o tema.

2.2.2 Aspectos na França

Segundo VENDRAMIN et al (2000;09), durante os anos 80 e 90, o uso da tecnologia de informação, principalmente, com as consequências da automação foram representadas por fenômenos como a robótica e isso influenciou a qualidade e a quantidade de trabalho disponível no mercado.

Além disso, revela o doutrinador francês, que na segunda metade da década de 90, houve destaque para as telecomunicações. Nesse contexto, posteriormente, nasce a Uber.

A França teve um histórico movimentado com empresas como a Uber, principalmente, porque foi em Paris a inspiração da empresa no mundo.

Registra-se que foi na "cidade-luz" que os idealizadores da ideia de plataformas tiveram a ideia de compartilhamento, por aplicativos, de limousines e de carros entre as pessoas, diante da dificuldade de conseguirem um táxi na cidade e, ainda, considerando os altos preços das tarifas cobradas.

Garrett Camp e Travis Kalanick, sócios e fundadores da empresa Uber, estavam em Paris quando se depararam com uma enorme demanda por táxis. Então, enquanto esperavam um veículo, surgiu a ideia de criar uma plataforma digital para tais fins[187].

Assim, a Uber nasceu, sendo o primórdio de muitas outras empresas de plataformas digitais nesse segmento ou em outros. LEME (2019; 33-34) assinala:

> Tudo começou com dois empreendedores do Vale do Silício, um americano e outro canadense, reunidos em Paris, em um luxuoso apartamento, alugado para passar uma temporada com alguns amigos e discutir novos negócios e mudanças no estilo de vida. Um deles, Travis Kalanich, cansado de atuar em negócios peer – to – peer, buscava algo inovador e desafiante. Refletindo sobre o assunto, seu amigo Garret Camp, ao se lembrar de como é difícil conseguir um táxi em São Francisco, teve a seguinte ideia: - Por que não compramos umas limusines, contratamos alguns motoristas, alugamos uma garagem e, por meio de um aplicativo, tornamos possível que uma

[187]Destaca-se a obra que retrata a criação e o avanço da empresa UBER, utilizada nesse trabalho: MIKE, Isaac. A guerra pela Uber. Tradução de Alexandre Raposo, Bruno Cassoti, Leonardo Alves. 1 edição. Rio de Janeiro: Intrínseca, 2020.

> pessoa contrate uma viagem ao apenas apertar um botão, aparecendo uma limusine com um motorista em frente à sua casa em apenas um minuto? Na sequência, Travis Kalanich respondeu: - Nós não vamos comprar nenhum carro, nós não vamos contratar nenhum motorista e muito menos vamos alugar garagem, porém, a ideia de criar um aplicativo em que a pessoa aperte um botão e o seu motorista particular apareça em poucos minutos, como num passe de mágica, é fantástica. (tradução livre).

Em julho de 2015, surgiu a Lei da Eficiência Energética da França, que, por sua vez, regulamentou o uso da carona compartilhada que teria as seguintes características também mencionadas na obra de LEME (2019;50) nos termos:

> (…) I – uso compartilhado de um veículo motorizado por uma pessoa com um ou mais passageiros com o fim de levar a cabo uma viagem planejada com anterioridade pelo condutor do veículo; II – o condutor não deve obter lucro, mas pode compartilhar os gastos; III – a intermediação entre os condutores e os passageiros pode ter fins lucrativos, desde que não seja atividade de intermediação do transporte regulado.

Ainda em 2015, a Uber começou a ser investigada na França, sob a alegação da existência de "trabalho dissimulado" em decorrência das condições de emprego dos motoristas que trabalham fazendo corridas pela plataforma.

Em 2016, em junho, a Uber respondeu por um processo judicial em que foi considerada culpada por criar um negócio de aluguel de automóvel "ilegal", bem como de "violar práticas comerciais" e de ser "cúmplice no exercício da atividade dos táxis ilegais".

A empresa foi multada em 800 mil euros e os seus dirigentes locais em 50 mil euros. Destaque-se, por oportuno que LEME (2019;44) aponta aspecto importante das manifestações de motoristas na UBER:

> Na França, as manifestações de motoristas que dirigem para a empresa ocorrem constantemente. Em 17 de dezembro de 2016, houve um protesto articulado com o apoio da entidade sindical de taxistas, a Voiture de Transport Avec Choffeurs (VTC), em razão do aumento da tarifa de 20% para 25% e da baixa remuneração. Segundo informações contidas nos cartazes dos manifestantes, eles chegavam a trabalhar 82 horas por semana, recebendo, mil e duzentos euros como pagamento, o que não alcança sequer o salário-mínimo francês.

Observa-se que, na França, existiu questionamento frequente em relação à extensão da proteção dos trabalhadores uberizados.

MOREIRA (2021;81-82) traz um resumo detalhado acerca do ordenamento jurídico francês, do qual oportuna a transcrição:

> No ordenamento jurídico francês existem inúmeras decisões sobre a qualificação do contrato. Em dezembro de 2016, o Conseil de Prud'hommes de Paris decidiu que o motorista do Le Cab era um trabalhador, decisão que foi confirmada pela Cour d'appel de Paris, por sentença de 13 de dezembro de 2017. Contudo, num outro caso, a Cour d'appel de Paris, numa sentença de 20 de abril de 2017, decidiu que os riders da plataforma Take Eat Easy não eram trabalhadores porque têm uma ampla liberdade na escolha das entregas e de quando querem trabalhar. Porém, relativamente a esta decisão, e em sede de recurso, a Cour de Cassation teve um entendimento diferente e, a 28 de novembro de 2018, decidiu que os riders deveriam ser considerados como trabalhadores, fundamentalmente baseando-se na ideia da enorme possibilidade de controlo que estas plataformas permitem através do seguimento em tempo real com aparelhos de geolocalização, a que acresce a possibilidade de sancionar quem não cumprir as regras. Esta decisão da Cour de Cassation é de grande importância porque faz parte de um movimento jurisprudencial internacional que estabelece uma qualificação ampla de trabalhador no contexto das plataformas digitais.

Em 2020, a Corte de Cassação entendeu que a relação entre a empresa Uber e um motorista do aplicativo é considerada como um contrato de trabalho.

Referida decisão teve manifestação do Ministério do Trabalho francês no sentido de que, diante de considerável profissionais utilizando as plataformas digitais, é mister que exista um enquadramento correto desses profissionais no ordenamento jurídico.

A decisão em comento foi polêmica, na medida em que abriu forte precedente em favor do reconhecimento de todos os direitos trabalhistas para os uberizados.

Segundo o Judiciário, do ramo trabalhista, reconheceu a ideia de subordinação jurídica na relação entre as partes e que não é o caso de autonomia, mas autêntica, relação de emprego.

O *leading case* ocorreu quando um motorista da UBER, após ser desligado da plataforma, ajuizou demanda no Judiciário trabalhista francês para que fosse reconhecida a relação de emprego com a posterior condenação da Uber no pagamento das verbas

trabalhistas existente no ordenamento do país.

Ao término de todos os recursos, o Tribunal de Cassação confirmou a relação empregatícia no caso em comento.

Compreendeu-se que a relação de subordinação estava caracterizada, pois havia claro poder do empregador de dar instruções, monitorar sua execução e penalizar o não cumprimento das instruções fornecidas.

O raciocínio esposado na questão do aludido Tribunal será explanada, mais a frente, quando se aborda a questão da subordinação jurídica, desde o conceito clássico até a modalidade panóptica.

Em 2021, passou a ser novamente investigada pelas condições de trabalho dos uberizados. A Central de Combate ao Trabalho Ilícito também faz parte da investigação. Não somente os processos judiciais fazem parte da rotina da UBER na França.

Nota-se o constante embate direto dos franceses uberizados com as condições de trabalho e com protestos de reivindicação. Por isso, importante trazer à baila a argumentação de LEME (2019;44):

> Na França, as manifestações dos motoristas que dirigem para a empresa ocorrem constantemente. Em 17 de dezembro de 2016, houve um protesto articulado com o apoio da entidade sindical de taxistas, a Voiture de Transport Avec Choffeurs (VTC), em razão do aumento da tarifa de 20% para 25% e da baixa remuneração. Segundo informações contidas nos cartazes dos manifestantes, eles chegavam a trabalhar 82 horas por semana, recebendo 1.200 euros como pagamento, o que não alcança sequer o salário-mínimo francês.

Percebe-se que a França tem revelado avanço no debate e no aprofundamento das questões trabalhistas nos trabalhos mediante o uso de plataformas digitais.

Destaca-se, ainda, a citação de GAIA (2022;260) relacionado ao caso da decisão da Corte de Cassação da França (Arrêt 374, de 4 de março de 2020):

> É possível destacar, da fundamentação utilizada, dois pontos relevantes: na decisão proferida pela Corte de Cassação francesa: a ampliação do conceito de subordinação jurídica, para incluir a perspectiva objetiva à ideia de dependência jurídica clássica, bem como a recuperação da noção de que a relação de emprego refere-se a uma relação de trabalho por conta alheia.
> Quanto ao primeiro aspecto, apesar de reafirmar a concepção de subordinação jurídica, à luz de aspectos subjetivos da relação entre o

> trabalhador e a plataforma tecnológica, foram destacados ainda aspectos de cunho objetivo da dependência jurídica. O trabalhador da plataforma está integrado à atividade da própria empresa, sem a qual esta não funciona. A atividade do trabalhador é integrada à atividade da plataforma. Além do aspecto da subordinação jurídica, recuperou a Corte de Cassação a noção de *ajenidad,* especialmente sob a perspectiva da relação do trabalhador com a clientela. Foi destacado no Acórdão que a relação com o mercado é realizada pela plataforma, tanto é assim que a clientela a aquela pertence e não ao trabalhador.
> Ainda na decisão proferida, a Corte de Cassação destacou que o fato do trabalhador escolher os dias e horários de trabalho não é fator impeditivo ao reconhecimento da relação de emprego. O fato de o trabalhador ser integrado à plataforma é suficiente, à luz da decisão proferida, para que reconhecer que o motorista integra à atividade da UBER.

Tanto que após a decisão emblemática, os Ministérios do Trabalho e da Economia da França anunciaram a criação de um grupo de estudos para apresentar novas propostas sobre o status dos trabalhadores nas plataformas de serviços digitais.

Destaca-se, dessa forma, com VENDRAMIN (2020; 79), “de la société de la connaissance à l'organisation apprenante”, que a economia se baseia nos serviços com supedâneo na tecnologia e novas expressões de trabalho se apresentam e que (2020;143-144) geram problemas, na França, de representação sindical, tornando-se menos atrativo.

Nesse mesmo sentido, destaca-se a doutrina de PÉLISSIER et al (2000; 23-24), quando aborda “une crise du syndicalisme” em que se constatou que menos de 10% dos trabalhadores subordinados são sindicalizados, atribuindo tal fato à situação econômica e valores de salários.

Porém, não existe legislação efetiva até o momento.

2.2.3 Aspectos na Alemanha

Em 2016, a Uber foi julgada em um tribunal em Frankfurt, que a obrigou a utilizar apenas motoristas credenciados e esteve na origem da saída da Uber dessa cidade, de Hamburgo e Düsseldorf.

A Alemanha tem entendimento já consolidado sobre a natureza jurídica dos uberizados, ou seja, que os motoristas, no caso da Uber, são empregados. Para o ordenamento germânico, empregado é todo aquele que segue diretrizes do contratante na realização do seu

trabalho.

Diante desses julgamentos reiterados na Alemanha, a empresa resolveu atuar em apenas algumas cidades alemãs, reduzindo suas operações, bem como contratou empresas especializadas, que por sua vez contratam os motoristas de forma terceirizada.

Em dezembro de 2019, a plataforma foi banida da Alemanha.

A argumentação foi similar ao caso da Itália, qual seja, que a companhia viola as leis de concorrência do país e não possui as licenças necessárias para oferecer seus serviços.

A Uber atua em sete cidades da Alemanha, incluindo a capital Berlim, onde trabalha exclusivamente com empresas de aluguel de carros e seus motoristas licenciados.

MOREIRA (2021;101) ainda aborda o tema ao tratar dos avanços da Alemanha no que se refere ao direito coletivo, a seguir:

> Por outro lado, outra possibilidade de regulamentação é ao nível do Direito coletivo, ou uma espécie de auto – organização deste tipo de trabalhadores. Veja-se, a este nível, a iniciativa do sindicato alemão *IG METALL* que criou a plataforma digital *fairCrowdWork* que visa permitir a todos os que trabalham através do *Crowdsourcing* conhecem os seus direitos e melhorar as condições de trabalho, indicando os representantes destes tipos de trabalhadores também na Suécia, Reino Unido e EUA.

O processo está em fase de recursos e a empresa conseguiu continuar operando até que seus recursos sejam analisados. Nesse azo, o Judiciário alemão considerou que a empresa não possuía a licença necessária para oferecer seus serviços usando carros alugados. E não existe legislação efetiva até o momento.

2.2.4 Aspectos na Espanha

A Espanha sempre teve um passo a frente no enfrentamento da temática.

Inclusive, existe precedente do Supremo Tribunal espanhol que reconheceu a existência de uma "relação de emprego" entre um motorista de entregas e a empresa espanhola *Glovo,* plataforma de delivery,

Sobre o histórico da Espanha, destaca-se MOREIRA (2021; 83-84):

> Assim, em 3 decisões de 2019 do Juzgado de lo Social de Madrid,

> relativas a plataforma Glovo, decisões n. 53/2019, 128/2019 e 130/2019, de 11 de fevereiro e de 3 a 4 de abril, respectivamente, o Tribunal considerou que os riders da Glovo deveriam ser considerados como trabalhadores, porque a plataforma tem um "completo controlo" sobre a atividade desempenhada, incluindo o local onde a todo o tempo se encontra o trabalhador, impondo regras de atuação e que é sujeita a avaliação e criação de perfis, com a eventual aplicação de sanções disciplinares que podem originar a cessação do contrato, se tais regras não forem seguidas. A existência deste poder evidencia, claramente, um vínculo laboral. (…) Numa outra decisão do Juzgado de lo Social de Gijón, de 20 de fevereiro de 2019, foi considerado que os rivers da Glovo deveriam ser entendidos como trabalhadores, porque existiriam inúmeros indícios que demonstravam uma subordinação real no contrato celebrado, como a existência de ordens quanto ao trabalho e de dias de descanso, e mesmo a previsão de situações de suspensão da prestação do trabalho. (…) No mesmo sentido existe uma decisão do Juzgado de lo Social de Valência, de 01 de junho de 2018, sobre a plataforma Deliveroo. Nesse caso, o Tribunal entendeu que se tratavam de verdadeiros trabalhadores e, por isso, a cessação do contrato de trabalho correspondeu a um despedimento ilícito.

Em 2021, a Espanha se tornou o primeiro país da União Europeia a legislar um enquadramento específico de proteção aos trabalhadores da economia das plataformas.

Pela adesão considerável de espanhóis laborando na Uber, por exemplo, houve uma série de reivindicações dos obreiros quanto à precarização dos direitos trabalhistas, revelando-se como um retrocesso social.

Para tal, a Espanha teve que fazer sensíveis alterações legislativas, como, por exemplo, a revisão do Código do Trabalho que contempla a "presunção de estatuto de assalariado" para trabalhadores de entregas ao domicílio como os que trabalham para plataformas, especificamente, como a Uber ou Deliveroo.

Isso significa que esses trabalhadores são agora empregados e poderão usufruir de todas as proteções.

Para o Legislativo e o Judiciário espanhol foi estabelecido que a presunção de emprego assalariado para trabalhadores que prestam serviços de entrega remunerada através de empresas que realizam que utilizam um algoritmo que gere o serviço ou as condições de trabalho, através de uma plataforma digital.

Nesse azo, foi reconhecida a modalidade da subordinação algorítmica com a utilização de meios panópticos.

A título ilustrativo, ainda há, na Espanha, Estatuto de los Trabajadores, capítulo 1,

artigo 1:

1. Esta ley será de aplicación a los trabajadores que voluntariamente presten sus servicios retribuidos por cuenta ajena y dentro del ámbito de organización y dirección de otra persona, física o jurídica, denominada empleador o empresario.

2. A los efectos de esta ley, serán empresarios todas las personas, físicas o jurídicas, o comunidades de bienes que reciban la prestación de servicios de las personas referidas en el apartado anterior, así como de las personas contratadas para ser cedidas a empresas usuarias por empresas de trabajo temporal legalmente constituidas.

3. Se excluyen del ámbito regulado por esta ley:

a) La relación de servicio de los funcionarios públicos, que se regirá por las correspondientes normas legales y reglamentarias, así como la del personal al servicio de las Administraciones Públicas y demás entes, organismos y entidades del sector público, cuando, al amparo de una ley, dicha relación se regule por normas administrativas o estatutarias.

b) Las prestaciones personales obligatorias.

c) La actividad que se limite, pura y simplemente, al mero desempeño del cargo de consejero o miembro de los órganos de administración en las empresas que revistan la forma jurídica de sociedad y siempre que su actividad en la empresa solo comporte la realización de cometidos inherentes a tal cargo.

d) Los trabajos realizados a título de amistad, benevolencia o buena vecindad.

e) Los trabajos familiares, salvo que se demuestre la condición de asalariados de quienes los llevan a cabo. Se considerarán familiares, a estos efectos, siempre que convivan con el empresario, el cónyuge, los descendientes, ascendientes y demás parientes por consanguinidad o afinidad, hasta el segundo grado inclusive y, en su caso, por adopción.

f) La actividad de las personas que intervengan en operaciones mercantiles por cuenta de uno o más empresarios, siempre que queden personalmente obligados a responder del buen fin de la operación asumiendo el riesgo y ventura de la misma.

g) En general, todo trabajo que se efectúe en desarrollo de relación distinta de la que define el apartado 1.

A tales efectos se entenderá excluida del ámbito laboral la actividad de las personas prestadoras del servicio de transporte al amparo de autorizaciones administrativas de las que sean titulares, realizada, mediante el correspondiente precio, con vehículos comerciales de servicio público cuya propiedad o poder directo de disposición ostenten, aun cuando dichos servicios se realicen de forma continuada para un mismo cargador o comercializador.

4. La legislación laboral española será de aplicación al trabajo que presten los trabajadores españoles contratados en España al servicio de empresas españolas en el extranjero, sin perjuicio de las normas de orden público aplicables en el lugar de trabajo. Dichos trabajadores tendrán, al menos, los derechos económicos que les corresponderían

de trabajar en territorio español.

5. A efectos de esta ley se considera centro de trabajo la unidad productiva con organización específica, que sea dada de alta, como tal, ante la autoridad laboral.

En la actividad de trabajo en el mar se considerará como centro de trabajo el buque, entendiéndose situado en la provincia donde radique su puerto de base.

Aludido Estatuto dividiu os trabalhadores em duas categorias, principalmente:

Categorias na Espanha

Autônomos propriamente ditos	Oferecem seus produtos a um número indeterminado de clientes
Autônomos economicamente dependentes	Atribui a esses alguns direitos e garantias básicas, inclusive, coletivos, como a filiação a um sindicato de sua escolha e a fundação de entidades sindicais próprias, conforme NUNES (2019;71)

Sendo assim, pela legislação espanhola, que é paradigmática, não há como compreender que o obreiro seja parceiro, pois ele se submete sim a permanecer conectado pelo máximo de tempo, pois somente em atuação conseguirá se manter ativo na plataforma, recebendo novas demandas, tudo controlado pela empresa.

Pelos julgamentos explanados, nota-se que existem duas formas em que se pode identificar o controle do empregador na relação jurídica travada entre as partes.

Aliás, na gestão empresarial que acompanha o desenvolvimento do capitalismo, vem se compreendendo que essa forma de pagamento é uma forma dos gestores encorajarem maior produtividade.

Há um ponto interessante na Espanha que foi, na prática, um caminho inverso do que se esperava das regras de proteção.

Com as decisões de reconhecimento do vínculo, muitas pessoas não consideraram a ideia suficientemente boa e abandonaram as plataformas ou simplesmente perderam o interesse em se inscreverem.

Nesse ponto, houve diminuição do número de entregadores, dificultando o trabalho das plataformas. Registrou-se em Madrid, ausência de entregadores suficientes na *UberEats*.

Isso porque há ainda a repercussão de que a máxima da ideia é o empreendedorismo e autonomia na execução das atividades, com a suposta liberdade de organização da jornada.

O país também avançou quando estabeleceu a necessidade de transparência nas atividades desempenhadas pelas plataformas, ou seja, terão de ser informados das regras que regem os algoritmos e sistemas de inteligência artificial que possam ter impacto nas condições de trabalho.

Diante do reconhecimento de vínculo, o Judiciário espanhol manteve-se forte nas suas decisões e, com isso, algumas empresas de plataformas digitais resolveram paralisar suas atividades pelo aumento do risco e gastos sociais, destacando-se, por exemplo, a *Deliveroo*[188].

A Espanha, através do Tribunal da Catalunha, reconheceu o vínculo de emprego, estendendo o pagamento dos valores dos direitos trabalhistas e também a condenação das plataformas no pagamento das contribuições previdenciárias.

Na ocasião, aplicaram-se penalidades administrativas através de multas.

Concluiu o julgamento aduzindo que seria importante o reconhecimento do vínculo de emprego nos contratos formais de labor e que seria o caso de relação de emprego.

No mesmo azo, na Espanha, as plataformas estão, portanto, a contratar, mas as novas entradas correspondem a apenas entre 10% a 20% da força de trabalho que tinham até então. Com isso, surgiram as agências de trabalho temporário.

Já existem duas problemáticas que surgem e merecem análise, guardadas suas devidas proporções, no cenário do mercado de trabalho. Primeiramente, a solução das agências de trabalho temporário podem ser uma nova forma de precarização dos direitos trabalhistas.

Ou seja, apenas de coloca o problema com novas nomenclaturas, não se chegando à solução efetiva da erosão dos direitos fundamentais.

Até porque a maior erosão dos direitos fundamentais está na política de descartes dos trabalhadores que, se não cumprem as exigências de conduta e normativas das plataformas, são excluídos, muitas vezes, sem a devida transparência de informações e sem conhecimento prévio que lhes permitam contestar.

Descarta-se, com muita facilidade, a mão de obra e isso por si já é grave violação do núcleo dos direitos fundamentais.

[188]Ideia desenvolvida por Jamie Woodcock no artigo científico O panóptioco algorítmico da Deliveroo: mensuração, precariedade e a ilusão do controle..Uberização, trabalho digital e Indústria 4.0/Arnaldo Mazzei Nogueira...(et al); organização Ricardo Antunes; (tradução Murillo van der Laan, Marco Gonsales), 1a edição, São Paulo: Boitempo, 2020/

Nessa extensão da erosão dos direitos fundamentais, nessa nova forma cibernética, é possível caracterizar o fim das relações contratuais sem a intervenção humana com o descadastramento ou cancelamento do acesso no site das plataformas. Afinal, o algoritmo inicia, controla e promove a resilição das relações jurídicas.

No segundo aspecto é o fato de que as plataformas digitais desistirão de atuar ou diminuir sua atuação em países que se tornem mais protetivos aos trabalhadores. Isso gerará consequências econômicas tanto para o respectivo país e para os próprios potenciais uberizados.

Apesar do direito dos trabalhadores na inclusão social, tem-se que a retirada de oportunidades de trabalho, apesar de informal, pode levar o trabalhador a uma situação de mais desvantagem econômica, gerando uma recessão maior e tornando mais sofrível a realidade crua do desemprego.

E, por isso, é preciso ter cuidado com as regulações que são postas, pois podem ter um efeito imediato negativo até na visão do destinatário da norma, que em vez de visualizar no Estado um protetor, vê-lo como um inimigo que destrói suas condições de melhoria de vida.

A Espanha está na frente dos outros países da União Europeia nesse contexto e, ainda, em relação ao Brasil. Passemos à Holanda.

2.25. Aspectos na Holanda

A Holanda é um dos países com mais ações ajuizadas por motoristas. É a sede da Uber na Europa, e, possui influência dos seus julgamentos para o restante da Europa.

Enquanto o Brasil possui 5,5 milhões de trabalhadores de plataformas digitais, quase um terço do número de desempregados, na Holanda são, aproximadamente, 34 mil.

O sistema holandês é binário, ou seja, ou se considera autônomo ou empregado, mas não há definição legal sobre o conceito de empregado.

É preciso ter a configuração da subordinação, ocasião em que, no caso concreto, deve estar caracterizado: submissão do trabalhador às ordens do contratante, liberdade para decidir se vai trabalhar ou não, remuneração durante as férias e “autonomia da vontade” das partes ao contratar.

Mas as decisões da Holanda ainda não são pacíficas sobre o tema da natureza jurídica

das relações do uberizado na Uber e na empresa *Delivaroo*, à semelhança do que ocorre no Judiciário trabalhista brasileiro.

Diante disso, em 2018, a corte de Amsterdam decidiu que os trabalhadores do aplicativo de entregas da empresa *Delivaroo* devem ser classificados como autônomos.

Na decisão em argumento, foi descaracterizada a subordinação, sob o argumento é que eles estariam cientes das condições ao se cadastrar, e que havia autorização para recusar encomendas e direito de trabalhar também para a empresa concorrente.

Em 2019, houve decisão em sentido contrário, considerando como o profissional da Deliveroo é empresa, sendo a sentença confirmada em tribunal de superior instância.

Na Holanda, em setembro de 2021, foi decidido por um tribunal em setembro que motoristas do aplicativo da Uber são empregados da empresa, e não autônomos.

No mesmo ano, outra decisão em última instância confirmou que os trabalhadores da Deliveroo são empregados. Mas, como já dito, não há unanimidade de entendimento do judiciário holandês.

E não existe legislação efetiva até o momento.

2.2.6 Em Portugal

Em 2014, a Uber iniciou a "sua viagem" em Portugal, iniciando com o produto, similar ao que ocorreu no Brasil, qual seja, o UberX, a opção de viagem mais popular e econômica.

A Uber teve tanto êxito nas suas campanhas publicitárias que foi realizado um movimento pelos portugueses para fins de que ela fosse operar no país. Oportuna é a noção de LEME (2019;37):

> Acresce-se à estratégia da publicidade da empresa Uber de promover ações, classificadas pela empresa como campanhas de marketing revolucionárias, a exemplo da UberToy, no dia Mundial da Criança. Por conta dessa iniciativa de participar da campanha de doação de brinquedos, segundo divulgou a Uber, o resultado foi bastante positiva na Europa, sendo que, em Portugal, foi feito inclusive um manifeste com assinaturas tanto de personalidades como de uma gama de portugueses que assinaram a petição "Queremos a Uber em Portugal".

A adesão dos portugueses nas plataformas digitais ocorreu gradativamente, e foram atraídos em relação às condições ofertadas de trabalho, como, por exemplo, gerir seu próprio tempo para executar os serviços.

Outro ponto atrativo do movimento no país foi a alternativa às formas existentes de mobilidade, e, na prática, essa visão foi desfeita, na medida em que a uberização veio desafiar o próprio conceito de mobilidade urbana.

Nesse breve contexto, os portugueses as pessoas encontraram na Uber uma alternativa segura e econômica para viajarem. E, assim, a empresa veio criar um conjunto de oportunidades econômicas para fonte adicional de rendimento ou até a ultrapassar momentos de crise.

Sobre esse histórico da UBER em Portugal, destaca-se a doutrina de SOUSA (2019;161):

> Tal como na maior parte dos países ocidentais, as plataformas de transporte individual iniciaram a sua atividade em Portugal com vista a ocupar uma posição estratégica com vista a assumirem-se com grandes players do mercado. Assim, empresas como a UBER e Cabify começaram sua atividade a sua atividade no país em julho de 2014 e maio de 2016, respectivamente, aumentando a forma sistemática a sua quota de mercado. Na verdade, estas plataformas se assumiram rapidamente como um produto diferenciador do tradicional serviço de táxi, uma vez que basta recorrer a um smartphone para solicitar o transporte do ponto A para o ponto B. Para além disso, o facto de não haver transações em dinheiro para proceder ao pagamento do transporte, reforça ainda mais o carácter prático dessas plataformas. (…) O grande debate que tem sido estimulado na sociedade portuguesa quanto à introdução no mercado destas plataformas tem como principal enfoque a falta de regulamentação e uma alegada natureza de concorrência desleal face aos taxistas. Até a presente data, nunca foi levantada qualquer questão laboral que tenha tido eco na opinião pública.

Desde o surgimento, houve grande rejeição e contestação por parte do setor concorrente, os táxis licenciados.

Em 2016, houve forte protesto nas ruas de Lisboa com mais de seis mil taxistas, urgindo por intervenção policial na época.

Contudo, isso já demonstra que o mercado de trabalhadores na época que ingressaram na uberização estava em crescimento, de tal forma que levou à reação do setor de táxis.

Assim como ocorreu no Brasil, passaram a surgir outras plataformas digitais em

idêntico ramo que atraíram os portugueses, razão pela qual passam a ser conectados em diversas plataformas concomitantemente para fins de auferir maiores rendas.

Acerca do perfil dos uberizados em Portugal, tem-se que pessoas de mais idade que, para complementar os proventos ou com dificuldades em conseguir a recolocação ao trabalho após de certa idade, ingressam no mundo da uberização.

Nesse ponto, destoa um pouco da realidade brasileira quando existe o público mais jovem aderindo ao movimento desses trabalhadores.

O número de horas trabalhadas para fins de auferir rendas suficientes para sobreviver e permanecer uberizado é de, no mínimo, oito ou nove horas diárias.

Além disso, a UBER fixa o percentual que deve ser repassado às plataformas, qual seja, 25% do valor convencionado entre a empresa e o usuário.

Perceba-se que o motorista de aplicativo não tem nenhuma ingerência em relação ao valor fixado pela UBER, por exemplo, nem sobre as viagens e destinos e não pode escolher o usuário. Ou seja, recebe comandos por parte do aplicativo e tem que executar suas funções.

Apesar disso, a UBER investe em Portugal diante do lançamento de novos serviços no país, como uma espécie de "plano piloto" para os demais países.

Vê-se nas entrevistas e reportagens jornalísticas que a UBER enxerga os motoristas como verdadeiros parceiros, e, assim como no Brasil, deixando à margem a ideia tradicional de relação de emprego.

A Uber em Portugal tem sido pioneira a nível mundial no que diz respeito ao "boom" das viagens desde o ano de 2016, percebendo-se a adesão de muitas pessoas no mercado uberizado, e, com isso, impacta-se ainda mais a importância do estudo.

Durante a pandemia da COVID 19, a uberização não parou em Portugal. Muito pelo contrário, a empresa anunciou a expansão de seus serviços, como, por exemplo, o UberGreen e limitou a aceitação de novos veículos na aplicação a apenas veículos elétricos.

Nesse azo, a empresa busca padronizar os serviços aliados à sustentabilidade, bem como fortaleceu sua parceria com a *start up* portuguesa *PowerDot* para infraestruturas de carregamento elétrico ou a parcerias com a Nissan e Leaseplan para acelerar o acesso a veículos elétricos.

Em suma, a UBER, em terras portuguesas, encontrou um mercado atrativo e em expansão. Inclusive, para extensão em outros meios de atuação, como o de transporte de

refeições *delivery* em uma aplicação que coloca restaurantes, lojas de conveniência ou outro tipo de comércio através do Uber Eats. O mercado se amplia.

Tem-se que os trabalhadores de plataformas de aplicativos em Portugal são em quantitativo expressivo, e, atualmente, existem inscritos nas plataformas cerca de 30 mil motoristas.

Conforme informações da própria plataforma, já foram feitos mais de três milhões de downloads da nossa aplicação em terras portuguesas. Portugal é um caso de sucesso na Uber de forma global.

Em capítulo específico, tratar-se-á da aplicação legislativa e jurisprudencial no país, mas já se registra a Lei do TVDE, ou seja, Lei n.º 45/2018, que trata do regime jurídico da atividade de transporte individual e remunerado de passageiros em veículos descaracterizados a partir de plataforma eletrônica.

Sobre esta figura controvertida e a legislação, existe opinião desfavorável de sua aplicação no direito português, observando-se que tornou mais complexa a caracterização da relação de emprego.

Com isso, institui-se a figura do TVDE, já abordado no capítulo segundo desse trabalho. Acerca da legislação em Portugal, mais uma vez, tem-se a posição de SOUSA (2019;166) que comenta:

> Uma análise atenta, ainda que preliminar, à LPPT permite concluir que o legislador português procurou contornar os problemas jurídicos – laborais que têm surgido noutros países ao longo dos últimos anos. Numa primeira vista demite-se de apontar o caminho para a natureza de vínculo entre os motoristas e as plataformas. Para este efeito, a opção ficou desde logo condicionada com a imposição de constituição de pessoa coletiva para o exercício da atividade como operador de TVDE. Desta forma, fica reduzida a margem para um motorista reclamar a existência de um contrato de trabalho dissimulado mediante a plataforma. Por outro lado, a solução portuguesa coloca um ônus importante para as plataformas, na medida em que apenas podem aceitar a inscrição de motoristas com um contrato escrito que titule a relação entre as partes. Assim, apesar de não assumir um posicionamento quanto à natureza do contrato celebrado entre motorista e o operador, o legislador português impõe a forma escrita garantindo uma maior clareza para todas as partes, incluindo a própria plataforma enquanto terceiro.

Por sua vez, MOREIRA (2021;95) segue nos comentários críticos à Lei n. 45/2018:

> Ou seja, segundo a lei, empresas como a Uber, ou a Cabify, p. Ex, serão típicas operadoras de plataforma digital, prestando serviços de intermediação entre os utilizadores/ passageiros e os operadores de TVDE. E estes operadores de TVDE, enquanto pessoas coletivas dedicadas a efetuar transporte individual remunerado de passageiros é que prestarão esse serviço e contratarão os motoristas necessários para esse efeito, em regime de contrato de trabalho ou não. Aparentemente, o motorista não celebrará qualquer contrato com o operador da plataforma digital, ainda que, para exercer essa actividade, o motorista tenha que estar inscrito junto a mesma. Mas a lei não deixa de colocar na esfera jurídica do operador da plataforma digital deveres típicos do empregador, designadamente em matéria de controlo do tempo de trabalho prestado pelo motorista e de respeito pelos limites máximos previstos.

Em Portugal, há estudos no Legislativo para reforçar os direitos dos trabalhadores das plataformas digitais, não se restringindo aos motoristas de TVDE, até porque a "uberização" do trabalho está em toda a parte.

O Executivo português convocou os advogados e especialistas em Direito Laboral, Guilherme Dray e Teresa Coelho Moreira, para coordenar uma reflexão sobre o futuro do trabalho, sendo uma publicação organizada pelo Gabinete de Estratégia e Planeamento do Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, no ano de 2021.

Tais estudos estão compilados na elaboração do Livro Verde para o Futuro do Trabalho. O documento agrega um conjunto de linhas orientadoras para uma reflexão sobre o reforço da proteção e direitos laborais na economia das plataformas, teletrabalho etc.[189]

Em Portugal, há a organização de um movimento de jovens, imigrantes trabalhadores e uberizados denominado de precári@s inflexíveis que lançaram um Manifesto[190]

Em relação aos fortes laços que unem Brasil e Portugal e diante da migração de

[189]Trata-se de obra disponível em http://www.gep.mtsss.gov.pt/documents/10182/79392/livro_verde_do_trabalho_2021.pdf/8d6968cb-fee5-4f8f-b7de-1612d269fc9b. Acesso em 01/set.2022.

[190]Conforme consta no endereço eletrônico http://www.precarios.net/manifesto-precario/, em que consta: Somos precári@s no emprego e na vida. Trabalhamos sem contrato ou com contratos a prazos muito curtos. Trabalho temporário, incerto e sem garantias. Somos operadores de call-center, estagiários, desempregados, trabalhadores a recibos verdes, imigrantes, intermitentes, estudantes-trabalhadores… Não entramos nas estatísticas. Apesar de sermos cada vez mais e mais precários, os Governos escondem este mundo. Vivemos de biscates e trabalhos temporários. Dificilmente podemos pagar uma renda de casa. Não temos férias, não podemos engravidar nem ficar doentes. Direito à greve, nem por sombras. Flexisegurança? O "flexi" é para nós. A "segurança" é só para os patrões. Esta "modernização" mentirosa é pensada e feita de mãos dadas entre empresários e Governo. Estamos na sombra mas não calados. Não deixaremos de lutar ao lado de quem trabalha em Portugal ou longe daqui por direitos fundamentais. Essa luta não é só de números, entre sindicatos e governos. É a luta de trabalhadores e pessoas como nós. Coisas que os "números" ignorarão sempre. Nós não cabemos nesses números. Não deixaremos esquecer as condições a que nos remetem. E com a mesma força com que nos atacam os patrões, respondemos e reinventamos a luta. Afinal, somos muito mais do que eles. Precári@s, sim, mas inflexíveis. Acesso em 12.jan.2022.

brasileiros para morar em definitivo em terras portuguesas, é possível o labor na Uber, por exemplo, de brasileiros nessa condição.

Para tal desiderato, deve viver legalizado no país, além de possuir visto de trabalho, autorização de residência ou dupla cidadania.

Destaca-se, no âmbito legislativo luso, o teor da Lei n. 13/2023, de 03 de abril que alterou o Código do Trabalho e legislação conexa, no âmbito da agenda do trabalho digno, e, ainda, que aludida lei procede à transposição para a ordem jurídica interna da Diretiva (UE) 2019/1152. Referida legislação foi publicada no Diário da República n.º 66/2023, Série I de 2023-04-03, em vigor a partir de 2023-05-01.

Nesse sentido, o Código do Trabalho português prevê que as normas legais reguladoras de contrato de trabalho só podem ser afastadas por instrumento de regulamentação colectiva de trabalho que, sem oposição daquelas normas, disponha em sentido mais favorável aos trabalhadores quando respeitem às seguintes matérias, entre outros, o uso de algoritmos, inteligência artificial e matérias conexas, nomeadamente no âmbito do trabalho nas plataformas digitais.

No CT de Portugal existe previsão expressa evitando a discriminação entre os trabalhadores, destacando-se:

> Artigo 24
> O trabalhador ou candidato a emprego tem direito a igualdade de oportunidades e de tratamento no que se refere ao acesso ao emprego, à formação e promoção ou carreira profissionais e às condições de trabalho, não podendo ser privilegiado, beneficiado, prejudicado, privado de qualquer direito ou isento de qualquer dever em razão, nomeadamente, de ascendência, idade, sexo, orientação sexual, identidade de género, estado civil, situação familiar, situação económica, instrução, origem ou condição social, património genético, capacidade de trabalho reduzida, deficiência, doença crónica, nacionalidade, origem étnica ou raça, território de origem, língua, religião, convicções políticas ou ideológicas e filiação sindical, devendo o Estado promover a igualdade de acesso a tais direitos.

Esse dispositivo se torna importante, pois com a Lei 13/2023, para fins de garantir a aplicação do artigo 24, tem-se que o direito referido no número anterior respeita, designadamente, entre outros, também se aplica no caso de tomada de decisões baseadas em algoritmos ou outros sistemas de inteligência artificial e não prejudica a aplicação.

O CT português, por sua vez, prevê no art. 106, o direito do trabalhador ter acesso às

informações essenciais do contrato de trabalho, destacando-se, entre outros, que o empregador deve informar o trabalhador sobre aspectos relevantes do contrato de trabalho e o trabalhador deve informar o empregador sobre aspectos relevantes para a prestação da actividade laboral.

Em continuidade, a Lei 13/2023, acrescentou, no art. 106, item 3, que o empregador deve prestar ao trabalhador, pelo menos, as seguintes informações, os parâmetros, os critérios, as regras e as instruções em que se baseiam os algoritmos ou outros sistemas de inteligência artificial que afetam a tomada de decisões sobre o acesso e a manutenção do emprego, assim como as condições de trabalho, incluindo a elaboração de perfis e o controlo da atividade profissional.

Por sua vez, o delegado sindical e seus acessos, conforme o teor do art. 466 do CT, teve o acréscimo pela Lei 13/2023 do seguinte: parâmetros, os critérios, as regras e as instruções em que se baseiam os algoritmos ou outros sistemas de inteligência artificial que afetam a tomada de decisões sobre o acesso e a manutenção do emprego, assim como condições de trabalho, incluindo a elaboração de perfis e o controlo da atividade profissional.

Inclusive, com a Lei 13/2023, observa-se certa "modernização do CT", tornando mais real e facilitando a interpretação na matéria em estudo, com a inclusão de parâmetros de algoritmos e de inteligência artificial, tanto em nível de conhecimento do trabalhador como do Estado, através, por exemplo, da atuação do dirigente sindical.

Por derradeiro, Portugal teve avanço legislativo em 2023 com a edição do art. 12 A do CT, na medida em que reconheceu a possibilidade de vínculo de emprego. Apesar de diversas críticas desse dispositivo, ainda se revela com um avanço em relação aos demais países, seguindo a linha da Espanha.

Em relação à jurisprudência, observa-se importante julgado em fevereiro de 2024, em Lisboa. A sentença do Tribunal do Trabalho de Lisboa considerou como provado que o estafeta (obreiro) era um falso recibo verde e devia ter um contrato de trabalho sem termo com a Uber Eats.

No julgamento em menção, ARECT 29354-23.9T8LSB, o Judiciário luso constatou, no bojo do processo, provados cinco dos seis indícios da existência de contrato de trabalho previstos no artigo 12.º A da Lei 13/2023. A ação foi intentada pelo Ministério Público na sequência da ação desenvolvida pela Autoridade para as Condições do Trabalho (ACT). Aplicou-se, acertadamente, o princípio da primazia da realidade sobre a forma.

Entre os fundamentos da sentença, mencionou-se:

> A plataforma restringe a autonomia do prestador de atividade quanto à organização do trabalho, especialmente quanto à utilização de subcontratados ou substitutos: não permite partilhar as credenciais associadas à conta, conforme estabelece o ponto 7 do referido "Contrato de Parceiro de Entregas do Parceiro de Frota"; o estafeta não pode permitir que terceiros utilizem a sua conta, devendo manter os seus detalhes de login confidenciais a todo o tempo - artigo 12.º-A, n.º 1, alínea d).
> (…)
> Quanto a este, dir-se-á que no âmbito da economia colaborativa e designadamente do crowdwork offline o «tempo» perde destaque enquanto fator fortemente caracterizador de uma relação como trabalho: o trabalho on demand via apps é campo de especial relevo para as formas atípicas de tempo de trabalho/não trabalho como a disponibilidade, online, com horários irregulares ou zero hour contracts.
> O que ocorre no interesse da ré: o desempenho da atividade tem de ocorrer dentro do período de funcionamento da UBER EATS e o pagamento é feito com vista a condicionar os interesses da plataforma/beneficiária da atividade, já que os horários de maio fluxo são mais bem pagos.
> Do que se deixou dito, é de concluir que o autor se encontra inserido na organização da ré, que, à semelhança do que se fez consignar na sentença proferida em 25 de setembro de 2020, do Tribunal Supremo, Sala Cuarta, de lo Social, Sentencia 805/2020, no Rec. 4746/2019 (acórdão de unificação11), "não é uma mera intermediária na contratação de serviços entre estabelecimentos comerciais e estafetas (...) antes realiza também uma atividade de coordenação e organização do serviço produtivo (...) é titular dos ativos essenciais para a realização da atividade; utiliza estafetas que não dispõem de uma organização empresarial própria e autónoma, os quais prestam o seu serviço inseridos na organização da ré, que é de trabalho".
> Ilidida não se mostra a presunção resultante do funcionamento das cinco alíneas do artigo 12.º-A - artigos 350.º, n.º 2, do Código Civil e 12.º-A, n.º 4 do Código do Trabalho.

Posteriormente, a decisão foi cassada por questões técnico processuais relacionadas com a notificação equivocada da empresa Glovo, em vez da Uber. Houve, portanto, a anulação da sentença e o processo retornou ao restabelecimento do contraditório e da ampla defesa, com a oportunidade da Uber em apresentar suas razões defensivas.

Em outro julgamento português, a Uber, sucumbente, recorreu para o Presidente do Tribunal da Relação de Évora, nos termos do artigo 105.º, n.º 4, do CPC, defendendo a competência territorial do Juízo de Trabalho de Tomar, sustentando a incompetência em razão do território, nas ações de reconhecimento de existência de contrato de trabalho, não pode ser conhecida oficiosamente, na medida em que a incompetência relativa, *in casu*, não se

enquadra na situação do artigo 19.º, n.º 1 do CPT, nem em nenhuma das situações previstas no artigo 104.º, n.º 1 do CPC, aplicável *ex vi* artigo 1.º, n.º 2, a) e do artigo 19.º, n.º 2 do CPT.

Por sua vez, o Tribunal da Relação de Évora, no bojo do processo 1958/23.7T8TMR.E1, Relatora ALBERTINA PEDROSO, na sessão de 21 Março 2024, considerou, efetivamente, a incompetência de Lisboa, decidindo-se revogar o despacho impugnado, determinando-se que a presente ação de reconhecimento da existência de contrato de trabalho, prossiga os seus termos no Juízo do Trabalho de Tomar – Juiz 1.

Embora ocorrida questão processual em relação à decisão histórica em Lisboa, no ano de 2024, observa-se que pode ser considerado um precedente de Portugal quanto ao reconhecimento do vínculo de emprego. Semelhante decisão foi tomada pelo Tribunal de Castelo Branco.

Destaca-se, ainda, a decisão do Tribunal do Trabalho de Bragança rejeitou um contrato de trabalho entre estafeta e a Uber Eats, tal como o Tribunal de Vila Real e o Tribunal de Portimão que, por sua vez, não configurou a relação de emprego entre 27 estafetas e a empresa Glovo, com o argumento de que o estafeta "não observa qualquer esquema temporal de início e termo da sua prestação predeterminado ou imposto" pela plataforma".

Em nível de Tribunal Constitucional, no dia 16 de março de 2022, destaca-se a existência do Acórdão n.º 180/2022, que apreciou a constitucionalidade das normas constantes das alíneas b) e f) do n.º 2 do artigo 4.º e do artigo 13.º do Decreto n.º 1/2022, da Assembleia Legislativa, da Região Autónoma dos Açores acerca do *Regime Jurídico da Atividade de Transporte Individual e Remunerado de Passageiros em Veículos Descaracterizados a Partir de Plataforma Eletrónica na Região Autónoma dos Açores (TVDERAA).*

Iniciou-se a demanda mediante o Representante da República para a Região Autónoma dos Açores requereu ao Tribunal Constitucional a fiscalização preventiva com a pronúncia pela inconstitucionalidade, das normas constantes das alíneas *b)* e *f)* do n.º 2 do artigo 4.º e do artigo 13.º do Decreto n.º 1/2022 da Assembleia Legislativa, da Região Autónoma dos Açores, que estabelece o Regime Jurídico da Atividade de Transporte Individual e Remunerado de Passageiros em Veículos Descaracterizados a Partir de Plataforma Eletrónica na Região Autónoma dos Açores (TVDERAA) nos argumentos de violação ao artigo 47.º, n.º 1, da Constituição da República Portuguesa que consagra a liberdade de escolha de profissão (direito, liberdade e garantia) - ao estabelecerem determinados requisitos para o acesso à

profissão de motorista de TVDE e o artigo 61.º, n.º 1, da Constituição da República Portuguesa, que consagra a liberdade de iniciativa económica privada ("direito económico (…) e direito de natureza análoga a direito, liberdade e garantia, por força do artigo 17.º da Lei Fundamental.") - ao estabelecer um regime de contingentação do número de averbamentos ou licenças a emitir pelo serviço público competente.

2.3 Uma visão particular do tema nos Estados Unidos.

O índice alto de desempregados nos Estados Unidos torna a situação da uberização neste país como um atrativo especial para fins de contratação de mão de obra. Inclusive, existem precedentes jurisprudenciais sobre a natureza jurídica da relação com a Uber, por exemplo.

Sobre o direito trabalhista estadunidense, TUMA (2022;72-73) traz reflexões necessárias:

> O modelo adotado pelos Estados Unidos configura um direito do trabalho que evoluiu a partir da formação liberal da economia do país, com forte carga privatística e que clama por maior intervenção do Estado e maior coletivização das decisões trabalhistas.
> É, portanto, oposto ao grau de publicização atingido pelo direito brasileiro e tende a caminhar para a direção desse último.
> (…)
> (..) salientando-se que nos EUA ainda há a luta por direitos econômicos do trabalhador já alcançados aqui. (…)
> (…) A questão, portanto, merece forte reflexão antes de tomarmos a decisão de desonerar o trabalho, uma vez que a flexibilização das relações dessa natureza e a diminuição da carga trabalhista podem não repercutir na melhora das condições gerais dos trabalhadores, mas apenas facilitar que o capital procure novas formas de avanço em detrimento das condições de vida dos cidadãos.

Milhões de trabalhadores no país se encontram mal empregados ou sem ocupação alguma, tendo poucas esperanças de obter emprego em tempo integral. (RIFKINS, 2004;XIII).

Desde a ideia do milagre econômico americano, percebe-se uma mudança estrutural na noção de emprego, na medida em que para fins de manutenção da situação econômica, houve o incentivo de uma onda desenfreada de consumo, ilusão do pleno emprego, bolha de emprego etc.

Nesse ponto, destaca-se sobre o grande desemprego norte – americano a narrativa de RIFKENS (2004;11):

> A cada década, a contínua escalada do desemprego torna-se ainda mais problemática quando acrescentamos o número cada vez maior de trabalhadores de meio período à procura de emprego em tempo integral e o número de trabalhadores desmotivados que já não procuram mais emprego. Em 1992, mais de 9,8 milhões de pessoas estavam desempregadas, 6.3 milhões de trabalhadores empregados por meio período, mas querendo emprego em período integral, e mais de um milhão sentindo-se tão desanimados que desistiram de procurar emprego. No total, mais de 17 milhões de trabalhadores americanos, ou 13,2% da força de trabalho estavam desempregados ou subempregados em julho de 1992. O ponto a ser enfatizado é que, mesmo dando margem a quedas na taxa de desemprego em curto prazo, a tendência é para taxas de desemprego sempre crescentes. A introdução de tecnologias mais sofisticadas associadas a ganhos de produtividade significa que a economia global pode produzir um número cada vez maior de bens e serviços empregando uma porcentagem cada vez menor da força de trabalho disponível.

Nesse panorama, algumas décadas depois, surgiu a UBER e as demais plataformas que atuam nos mercados americanos, com o lema e a ideia máxima da livre iniciativa do mercado, com a colocação do direito do trabalho em segundo ou terceiro plano.

No caso da uberização, diante de muitos abusos, em nível de direito material e processual do trabalho, percebeu-se, na Califórnia, uma tentativa de freio desse comportamento que, por sua vez, restou vencido diante de como a UBER atuou na Califórnia, protelando decisão judicial e legislativa.

Há peculiaridade em relação à Califórnia com a legislação AB 5 e a Proposition 22. AMADO et MOREIRA (398-402) trazem narrativa interessante quanto à legislação mencionada que, num primeiro momento, garantiu direitos trabalhistas aos uberizados, sendo replicada em outros estados americanos, como NY. Ocorre que houve campanha para que existisse um referendo dessa norma.

Para tal, as empresas de plataformas investiram maciçamente para que a lei não fosse ratificada, sob a alegação de que melhorariam as condições dos trabalhadores. Nesse azo, os doutrinadores afirmam:

> Porém, e para o que nos interessa, pouco tempo após a entrada em

> vigor da Lei AB5, certas plataformas digitais como a Uber, Lyft, Postmates (agora pertencentes à Uber), Doordash e Instacat investiram 203 milhões de dólares numa campanha referendária, quiçá a mais cara da história dos Estados Unidos. A iniciativa, que ficou conhecida como Proposition 22, criou isenções da lei AB5 para "Transportation Network Companies" e "Delivery Network Companies" e foi aprovada a 3 de novembro de 2020, excecionando daquela lei qualquer companhia que providencie transporte ou entrega de serviços através de uma app e introduzindo uma espécie de terceira categoria contratual – o contrato gig worker, com menos beneficiário que um contrato de trabalho.
> Durante a campanha os eleitores foram literalmente bombardeados, por exemplo, com publicidade na televisão, na rádio, na internet, no e-mail e em mensagens das plataformas que diziam que a *Proposition 22* daria aos trabalhadores um salário- mínimo e mais benefícios do que a Lei AB5. Por outro lado, anunciava que os motoristas perderiam a desejada flexibilidade se a *Proposition 22* fosse aprovada. Contudo, a realidade mostrou-se bem diferente do que tinha sido publicitado, pois os motoristas passaram a ter o estatuto de Independent contractors, privando-os de proteções devidas por lei e atribuindo muitos poucos benefícios em troca. A *Proposition 22,* por exemplo, nega aos trabalhadores um salário-mínimo baseado no tempo, assim como pagamento por trabalho suplementar e, em vez disso, cria um pagamento base, mas apenas durante o tempo em que os motoristas estão conectados e a trabalhar e não enquanto aguardam tarefas. Ora esta situação significa que não têm garantido um salário-mínimo.

Além disso, observa-se o intento da Uber em formalizar acordos para evitar precedentes judiciais contra si, o que também ocorre, atualmente no Brasil.

Diversos estados americanos trataram do tema.

LEME (2019;161) trata da primeira decisão do Juiz Federal Edward M. Chen da Corte do Distrito Norte da Califórnia que, em 16 de agosto de 2013, recebeu reclamação trabalhista de quatro motoristas que requeriam pagamento de parcelas de natureza trabalhista:

> A reclamação plúrima foi convertida em class action, a Uber ofereceu um acordo de 100 milhões de dólares que foi prontamente recusado pelo juiz Chein, diante do seu valor irrisório e longe dos 850 milhões de dólares avaliado como razoável. Contudo, a Uber recorreu decisão e acabou conseguindo que o Tribunal de São Francisco decidisse que os litígios deveriam ser solucionados por meio da arbitragem.

Na Flórida, houve julgamento favorável para a caracterização da relação de emprego, inclusive, como consequência, permitindo o recebimento do seguro-desemprego.

Idênticas decisões foram prolatadas pelo Estado de Nova Iorque e pela Califórnia.

Destaca-se o importante precedente de BARBARA BERWICK x UBER, na Corte

Superior da Califórnia, sob o número CGC 15 546378, que a autora, uma motorista de aplicativo, ajuizou uma reclamação no Escritório do Comissariado do Trabalho em 2014 e que ainda pendente de solução.

GAIA (2022;251) assinalou acerca do caso acima:

> (…) A Corte de Apelação declinou, ainda, que os réus mantinham o controle da atividade, ao apresentar os clientes aos motoristas disponíveis e que caberia aos demandados o ônus de demonstrar por meio de provas a condição de trabalhador autônomo da parte autora. No que tange o controle da performance do trabalhador, foi pontuado que a avaliação do trabalhador em níveis inferiores a 4,6 implicaria a exclusão do aplicativo.
> (…)
> (…) No que diz respeito às ferramentas do trabalho, a Corte da Apelação pontuou no julgamento que os réus realizavam o seu controle, ao exigirem que os motoristas façam o registro de seus veículos na plataforma, e que estes automóveis não podem possuir mais de dez anos de fabricação.
> (…)
> (…) O cálculo do valor da viagem é determinado unilateralmente pela UBER, sem que o trabalhador possa discutir o valor cobrado pela plataforma ao passageiro. Destacou, ainda, sobre a remuneração variável, que a plataforma tecnológica desencoraja os motoristas a solicitarem o pagamento de gorjetas, pois isso iria contra as estratégias de publicidade e marketing dos demandados.

Afastou-se a classificação como trabalhador autônomo ou independente, mantendo a ideia de empregado e até a condenação no pagamento de horas extras.

Nos Estados Unidos da América, há, portanto, ações coletivas em curso requerendo a caracterização da relação de emprego, destacando-se a atuação, a depender da competência, na Justiça Federal ou na Justiça Estadual, nos estados de Massachussetts e Nova Iorque.

A regulamentação plena, no entanto, é mais complexa, pois cada Estado tem autonomia legislativa e a discussão varia em cada ente da federação norte-americana.

Nesse azo, comparando com o sistema brasileiro, compreende-se ser menos traumático no Brasil, pois os Estados-membros, apesar de autônomos, não possuem poderes legislativos seja em direito civil seja em direito do trabalho, cabendo apenas à União como única fonte legislativa para nosso continente gigantesco.

2.4 A visão do Reino Unido

Desde 2016, o Reino Unido enfrenta a questão da uberização, destacando-se decisão que classificou os motoristas como *workers* e não, trabalhadores independentes.

A decisão de 1o grau foi confirmada, nos anos de 2017 e 2018, pelas Cortes superiores, concedendo direitos laborais como, por exemplo, salário-mínimo e horas extras[191]

Analisou-se, nas decisões, a argumentação da UBER de que os motoristas não seriam empregados, mas sim autônomos, pois com ampla liberdade para se inscreverem nas plataformas e permanecerem executando suas atividades.

Estes seriam uma espécie de empregado precarizado em relação ao trabalho pleno, sendo considerados empregados e não autônomos e, assim, terá direitos como salário-mínimo, 28 dias de férias, inclusão no plano de pensão, sistema de trabalho seguro, devendo ser tratado como empregado, sem discriminação.

BARBOSA JUNIOR (2019;39-40) explica:

> Não obstante, em novembro de 2017, esta decisão foi confirmada pela Court of Appeal de Londres, mantendo-se, por conseguinte, o enquadramento dos motoristas como workers, assim c como concedendo-lhes os direitos laborais. Acerca desta decisão, comentou o Sindicato dos Trabalhadores Independentes da Grã-Bretanha (WGB) que os motoristas ainda poderão desfrutar das liberdades do trabalho autônomo – como a flexibilidade na escolha dos turnos – mesmo com o status de trabalhador. Outrossim, afirmou ter a decisão mostrado que as empresas na gig economy optaram por privar os trabalhadores dos seus direitos.

Por sua vez, LEME (2019;133) comentando o aludido tema, aduziu:

> Segundo a jurisprudência inglesa, a empresa Uber instituiu um regime de trabalho próprio, por meio de um contrato de adesão, cujas cláusulas dispõem sobre o relacionamento entre os motoristas e a empresa, criando para os motoristas um conjunto de regras de condutas enquanto em serviço (on duty), conforme foi destacado na fundamentação da sentença prolatada pelo TRIBUNAL DO EMPREGO DO REINO UNIDO (United Kingdom Emploiment Tribunal), em 10 de novembro de 2017, no julgamento da Apelação n. UKEAT/0056/17/DA, pois existem obrigações entre os motoristas Uber que têm de que aceitar as viagens já aceitas, existindo um

[191]A aludida sentença proferida em 28 de outubro de 2016. Também consta no artigo: A Uber e seus motoristas em Londres: mind the gap! Revista de Legislação e Jurisprudência, n. 4001, Nov. Dez. 2016, pp. 111-127. João Leal Amado e Catarina Gomes Santos.

> potencial de penalidades para os casos de recusas de viagens, sendo exigido dos motoristas mais do que a permanência no território relevante, com o aplicativo ligado, dele também sendo exigido que esteja pronto e apto para aceitar chamada.

No Reino Unido, há uma importante peculiaridade conceitual e substancial que envolve o direito laboral. E isso restou enfatizado nos seus julgamentos e que deve ser considerado para a análise da situação brasileira, por exemplo.

Trata-se das figuras do *employee* que, nos julgamentos, não é o caso que se encaixa no tema da uberização, conforme precedente jurisprudencial daquele país, pois para eles, para a caracterização dos *employee* há ainda mais direitos, destacando-se o aviso prévio, a licença maternidade, formalidades específicas no contrato e contribuição previdenciária.

GAIA (2022;255) abordou a análise do julgamento nos seguintes termos:

> A decisão trabalhista proferida no processo em análise apontou que a linguagem utilizada pela UBER para redigir os seus contratos e o fato da maior parte dos trabalhadores não terem o idioma inglês como língua nativa dificultam o entendimento dos motoristas, o que de certo modo afasta a alegação da empresa de que os trabalhadores aderiram às condições contratuais descritas em seus instrumentos jurídicos.
> Todos esses aspectos relacionados pela Corte Trabalhista de Londres levaram a conclusão de que os autores da demanda tinham razão na ação proposta. Restou, portanto, afastada a arguição empresarial de que os motoristas são trabalhadores autônomos independentes.

De forma mais recente, houve a decisão do Reino Unido no dia 19 de Fevereiro de 2021 em que os uberizados foram declarados como empregados, fazendo jus a diversos direitos trabalhistas com a garantia do salário-mínimo.

Concluiu-se que o serviço de transporte realizado pela Uber era definido e controlado, em moldes muito estritos, e que exerce controle sobre todos os aspectos da interação dos motoristas com os passageiros, e, assim, os trabalhadores não possuem nenhuma perspectiva de melhoria de sua posição econômica "através de *skill* profissional ou empresarial[192]

[192]A esse respeito, destaca-se o JUDGMENT Uber BV and others (Appellants) v Aslam and others (Respondents), before Lord Reed, President, Lady Arden, Lord Kitchin, Lord Sales, Lord Hamblen and Lord Leggat, Judgment given on 19 February 2021) Revista Internacional de Direito do Trabalho/Ano I/ Setembro 2021/ N. 2/ A Uber, o motorista e o cliente: três ou quarto? A propósito de uma decisão do Supreme Court do Reino Unido. João Leal Amado e Teresa Coelho Moreira (fls. 377 a 406). Nesse artigo, os autores afirmaram, especialmente, às fls. 379 que: "(...) os tribunais britânicos rejeitaram a tese de que os motoristas da Uber devem ser tidos como microempresários ou como self-employed independent contractors, mas sim como autênticos workers da Uber. Não é a Uber que trabalha para os seus motoristas, a inversa que é verdadeira: a Uber é uma empresa que explora serviço/negócio de transportes (a Uber não é uma empresa que explora um serviço/negócio de transportes (a Uber não é mera technology company, não é uma mera plataforma digital que preste serviços

Aliás, quanto a estas críticas, registra-se a oportuna posição de AMADO *et* MOREIRA em artigo comentando a decisão de 2019 do Supreme Court do Reino Unido, aduziram (393-395) fazendo uma abordagem com o art. 12 do CT português[192]:

> Ou seja, e de forma altamente inovadora e até surpreendente, se pensarmos na jurisprudência que se tem produzido, a este respeito, um pouco por todo o resto do mundo, a lei portuguesa coloca uma terceira entidade de permeio, entre o operador de plataforma eletrónica (suponhamos: a Uber ou outra empresa do género) e o motorista. Dir-

de intermediação, antes está no mercado para fornecer serviços de transporte) e os motoristas disponibilizam a mão de obra especializada através da qual a empresa fornece os seus serviços ao público e aufere os seus lucros". A sentença, no original, traz alguns trechos importantes, extraídos do artigo científico da nota anterior, o qual transcrevemos: First and of major importance, the remuneration paid to drivers have no say in it (other than by choosing when and how much to work). Unlike taxi fares, fares for private hire vehicles in London are not set by the regulator. However, for rides booked through the Uber app, it is Uber that sets the fares and drivers are not permitted to charge more than the fare calculated by the Uber app. („„) Uber's control over remuneration further extends to the right to decide in its sole discretion whether to make a full or partial refund of the fare to a passenger in response to a complaint by the passanger about the service provided by the driver (see para 20 above). Second, the contractual terms on which drivers perform their services are dictated by Uber. (…) Third, although drivers have the freedom to choose when and where (within the area covered by their PVH licence) to work, once a driver has logged onto the Uber app, a driver's choise about whether to accept requests for rides in constrained by Uber. (…) Where a ride is offered to a driver through the Uber app, however, Uber exercises control over the acceptance of the request by the driver in two ways. (…) The second form of control is exercised by monitoring the driver's rate of acceptance (and cancellation) of trip requeste. As described in para 18 above, a driver whose percentage rate of acceptances falls below a level ser by Uber Londom (or whose cancellation rate exceeds a set level) receives an escalating series of warning messages which, if performance does not improve, leads to the driver being automatically logged off the Uber app and shut out from logging back on for ten minutes. (…) Fourth, Uber exercises a significant degree of control over the way in which drivers deliver their services. The fact that drivers provide their own car means that they have more control than would most employees over the psysical equipament used to performe their work. (…) I have already mentioned the control exercised by monitoring a driver's acceptance and cancellation rates for trips and excluding the driver temporarily from access to the Uber app if he fails to maintain the required rates of acceptance and non-cancellation. (…) A fifth significant factor is that Uber restricts communication between passenger and driver to the minimum necessary to perform the particular trip and takes active steps to prevent drivers from establishing any relationship with a passenger capable of extending beyond an individual ride. As mentioned, when booking a ride, a passenger is not offered a choise among different drivers and their request is simply directed to the nearest driver available (…) From the drivers' point of view, the same factors – in particular, the inability to offer a distinctive service or to set their own prices and Uber's control over all aspcts of their interaction with passengers – mean that they have little or no ability to improve their economic position through professional or entrepreneurial skill (…) "

[192]Os professores, após explicarem no artigo a aplicação legislativa, com as ressalvas críticas, informam que esta forma de regulamentação do direito português torna mais difícil a caracterização da relação de emprego na uberização, diferente do que ocorreu, em dois momentos, no mínimo, no Reino Unido. Segundo os doutrinadores no artigo em comento, principalmente, às fls. 397, o seguinte: *Em síntese, a nova lei que estabelece o regime jurídico da atividade de transporte individual e remuneração de passageiros em veículos descaracterizados a partir da plataforma eletrónica, fazendo expressa remissão para a presunção de laboralidade constante no artigo 12 do CT, suscita, na sua vertente jurídico – laboral, duas questões fundamentais: a primeira, a de apurar até que ponto o modelo desenhado pela lei tem tradução na realidade da vida, porque esse modelo pressupõe a inexistência de qualquer contrato de trabalho entre a empresa operadora de plataforma tecnológica e o motorista, em virtude do aparecimento em cena de um outro ator, o operador de TVDE; a segunda, a da provável necessidade de atualizar os índices de subordinação jurídica vertidos no art. 12 do CT, índices este, porventura, adequados para o trabalho do século XX, mas já não para o trabalho do século XXI e*

> se-ia que, em regra, há três intervenientes neste processo: a Uber, o motorista e o passageiro. Pois em Portugal, não. Há quatro. Porque quem presta o serviço de transporte remunerado de passageiros não é propriamente o motorista, antes é, necessariamente, uma outra empresa, distinta da empresa operadora de plataforma eletrónica – o chamado "operador de TVDE". E este operador, pessoa coletiva, é que celebrará o contato com os motoristas...

Nesse azo, observa-se, ainda, uma deficiência do Reino Unido na regulamentação da matéria.

2.5 Perspectivas da OIT

Sobre a OIT, tem-se como a agência das Nações Unidas que, a partir de 1919, ano de sua criação, teve como escopo/missão institucional promover o acesso de todos a um trabalho digno/decente em, pelo menos, quatro pilares, ou seja, os quatro objetivos estratégicos da Agenda de Trabalho Decente da OIT[193].

Na sua Declaração sobre princípios e direitos fundamentais do Trabalho, houve o enaltecimento dos direitos sociais como humanos e, portanto, merecendo similar prisma de proteção do que ocorre com os direitos civis e políticos.

Nessa perspetiva, desde a declaração realizada em Genebra cujo encerramento foi declarado em 18 de junho de 1998, observa-se que é um compromisso "mobilizar o conjunto de seus meios de ação normativa, de cooperação técnica e de pesquisa em todas as áreas de sua competência e, em particular, no emprego, a formação profissional e as condições de trabalho, para garantir que no âmbito de uma estratégia global de desenvolvimento econômico e social, as políticas econômicas e sociais se reforcem mutuamente para a criação de um desenvolvimento sustentável de ampla base".

Além disso, entre seus "considerandos" estipulou exatamente os termos do que se apregoa, neste estudo, a ser uma premissa internacional em torno da uberização, do qual destacam-se:

> (…)
> Considerando que, com o objetivo de manter o vínculo entre progresso social e crescimento econômico, a garantia dos princípios e direitos

da era digital em que agora quase todos vivemos e muitos trabalham.

[193]Informações no site oficial da OIT. Disponível em https://www.ilo.org/brasilia/conheca-a-oit/lang—pt/index.htm. Acesso em 01/03/2022.

> fundamentais no trabalho reveste-se de especial significado ao assegurar aos próprios interessados a possibilidade de reivindicar livremente e em igualdade de oportunidades uma participação justa na riqueza para a qual têm contribuído para gerar, assim como a de desenvolver plenamente seu potencial humano;
> Considerando que a OIT é a organização internacional com mandato constitucional e o órgão competente para estabelecer Normas Internacionais do Trabalho e ocupar-se delas, e que conta com apoio e reconhecimento universais na promoção dos direitos fundamentais no trabalho como expressão de seus princípios constitucionais;
> Considerando que, em uma situação de crescente interdependência econômica, é urgente reafirmar a natureza imutável dos princípios e direitos fundamentais contidos na Constituição da Organização, assim como promover sua aplicação universal
> (…)

Observa-se, em todo o estudo, as convenções e recomendações da OIT no âmbito do tema, muito embora inexista instrumento normativo específico sobre uberização. São os seguintes pilares:

Pilares da OIT

1o pilar	O respeito aos direitos trabalhistas;
2o pilar	A promoção do emprego produtivo e de qualidade;
3o pilar	A extensão da proteção social
4o pilar	O fortalecimento do diálogo social.

Registre-se que a ideia da OIT para fins de permitir a consecução desses pilares é adotar uma política social de cooperação e de desenvolvimento entre os ordenamentos jurídicos nacionais para a melhoria das condições de trabalho, com a inclusão de normas que sejam de reconhecimento universal e como alvo o reconhecimento internacional dos direitos humanos do proletariado.

É nesse âmbito dos pilares supra que o estudo direcionado à uberização deve ser realizado.

Observa-se, já num primeiro prisma, que o trabalho uberizado, na perspectiva da missão e dos objetivos da OIT urge por reconhecimento, proteção, respeito e fortalecimento de sua condição no âmbito coletivo. Afinal, trata-se de um labor precarizado.

Nesse azo, destaca-se a tese de GUNTHER que sobressai a ideia de trabalho decente como um novo paradigma da humanidade do século XXI e, assim, a OIT assume o compromisso de tratar com dignidade as novas formas de trabalho do futuro, sendo centrada na figura do ser humano[194].

Dessa feita, o trabalho não pode ser visto como mercadoria, tal como consta na OIT e na Declaração de Filadélfia de 1944, bem como na *Declaration on Social Justice for a Fair Globalization*, em 2008, e a afirmação constava no Tratado de Versalhes[195].

Por isso, observa-se a existência do Relatório Global "Trabalhar para um Futuro Melhor", com o objetivo de analisar as forças que estão a mudar o mundo do trabalho e, por sua vez, refletir sobre a forma como decorreram os trabalhos da Comissão Mundial sobre o Futuro do Trabalho da Organização Internacional do Trabalho.

Referida Comissão elaborou um relatório elaborado pela Comissão Global sobre o "Futuro do Trabalho" aprovado na 108a Conferência Internacional do Trabalho no ano de 2019, sendo que o início dos trabalhos ocorreu no ano de 2017. [196]

No âmbito internacional, a Recomendação 198 traz importante esclarecimento sobre a temática abordada, qual seja, a norma mencionada da OIT define trabalho "encubierto" como uma relação de trabalho na qual o empregador, de alguma forma, macula a relação de

[194]Afirmou o festejado doutrinador GUNTHER: *A OIT promove padrões sociais compatíveis com a dignidade da pessoa humana, valendo-se de sua competência normativa. Produz, também, esse organismo internacional, diplomas que levam em conta a promoção integral do ser humano e os progressos sociais, econômicos e tecnológicos.* GUNTHER, Luiz Eduardo. O trabalho decente como paradigma da humanidade no século XXI. In: GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa; ALVARENGA, Rúbia Zanotelli (Org.). Direito do trabalho e direirto empresarial sob o enfoque dos direitos fundamentais. São Paulo: LTR, no prelo, passim.

[195] Acerca dos comentários sobre esta frase, destaca-se a ideia de LEME : "*Mais uma vez, basta uma marcha ré em direção ao passado para rememorizar que, em 1944, foi editada a Declaração de fins e objetivos da Organização Internacional do Trabalho (Declaração da Filadélfia), na qual a mais célebre proclamação traduziu-se na seguinte fórmula: o trabalho não é mercadoria. Tal citação consagrou-se o princípio da vedação à mercantilização do trabalho. A própria Organização Internacional do Trabalho coloca como ponto inicial e, portanto, como base para a proteção do trabalho, o seu trato não como uma mercadoria.* Op. Cit, p. 91.

[196]É mencionado no aludido Relatório: Recomendamos que todos os países estabeleçam estratégias nacionais sobre o futuro do trabalho, contando com seu desenvolvimento nas instituições existentes para o diálogo social ou, quando necessário, estabelecendo novas estratégias. Tais estratégias devem colocar em ação as recomendações deste relatório, respondendo a circunstâncias nacionais específicas. Alcançar o diálogo inclusivo significa alcançar, por um lado, as diversas realidades das empresas, locais de trabalho e comunidades locais e, por outro lado, atravessar as fronteiras para captar as dimensões internacionais dos debates e as vantagens da fertilização cruzada.

emprego entre as partes (encobre a verdade na relação jurídica).

Assim, enuncia a recomendação internacional: “clarificar y a adaptar el ámbito de aplicación de la legislación pertinente, a fin de garantizar una protección efectiva a los trabajadores que ejercen su actividad en el marco de una relación de trabajo”.

Na OIT, tem-se a peculiaridade trazida pela Convenção n. 122, aprovada na 49ª reunião da Conferência Internacional do Trabalho (Genebra — 1965), entrou em vigor no plano internacional em 17.7.66, especialmente, no teor do artigo 1o:

> Art. I
> 1. Com o objetivo de estimular o crescimento e o desenvolvimento econômico, de elevar os níveis de vida, de atender às necessidades de mão de obra e de resolver o problema do desemprego e do subemprego, todo Membro formulará e aplicará, como um objetivo essencial, uma política ativa visando promover o pleno emprego, produtivo e livremente escolhido.
> 2/Essa política deverá procurar garantir:
> a) que haja trabalho para todas as pessoas disponíveis e em busca de trabalho;
> b) que este trabalho seja o mais produtivo possível;
> c) que haja livre escolha de emprego e que cada trabalhador tenha todas as possibilidades de adquirir as qualificações necessárias para ocupar um emprego que lhe convier e de utilizar, neste emprego, suas qualificações, assim como seus dons, qualquer que seja sua raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social.
> 3. Essa política deverá levar em conta o estado e o nível de desenvolvimento econômico assim como a relação entre os objetivos de emprego, e os outros objetivos econômicos e sociais, e será aplicada através de métodos adaptados às condições e usos nacionais.

Por sua vez, tem-se a Recomendação 198 do OIT que pode ser abordada no tema em comento que versa sobre as relações de trabalho. Nesse sentido, destaca-se:

> 1. 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.
>
> 2. 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.
>
> 3. Políticas nacionais devem ser formuladas e implementadas em

> concordância com as leis e as práticas nacionais em consulta com as organizações mais representativas dos empregadores e dos trabalhadores.
>
> 4. Políticas nacionais devem ao menos incluir medidas para:
>
> a) prover orientação às partes envolvidas, em particular empregadores e trabalhadores, em estabelecer efetivamente a existência de uma relação de trabalho e na distinção entre empregador e trabalhador autônomo;
> b) 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;
> c) garantir padrões aplicáveis para todas as formas de acordos contratuais, incluindo aqueles envolvendo múltiplas partes, de modo que os trabalhadores empregados tenham a devida proteção;
> d) garantir que padrões aplicáveis a todas as formas de acordos contratuais estabeleçam quem é responsável pela proteção contida nestes acordos;
>
> e) prover acesso efetivo àqueles envolvidos, em particular empregadores e trabalhadores, apropriando procedimentos e mecanismos rápidos, baratos, justos e efetivos para resolver disputas relativas a existência e termos de uma relação de trabalho;
>
> f) garantir aquiescência com, e aplicação efetiva de, leis e regulamentos envolvendo a relação de trabalho; e
>
> g) prover treinamento adequado e apropriado nos padrões de trabalho internacional relevantes, comparativo e casos de lei para o judiciário, árbitros, mediadores, inspetores do trabalho, e outras pessoas responsáveis por lidarem com resoluções de disputas e execuções de leis e padrões nacionais de emprego.

Em ambas recomendações, observa-se que, muito embora, omissa a OIT, neste aspecto na regulamentação específica da relação advinda da uberização, como ocorreu com a iniciativa da União Europeia e de alguns dos países estudados, os seus instrumentos normativos já trazem "a semente" de um reconhecimento favorável aos trabalhadores uberizados.

Possivelmente, a força da OIT em tratar do tema seja por Convenções ou Recomendações, possa produzir mais tranquilidade aos trabalhadores, proporcionando um avanço no fortalecimento dos direitos laborais a esta categoria.

Essa posição, a nosso ver, apática da OIT reforça a ideia de "desantropomorfização do

trabalho[197]", ou seja, um dos efeitos negativos para a relação laboral relativa à valorização excessiva do capital em relação a mão de obra disponível, gerando esse fosso maior de desigualdade mais fragilizada com a ausência ou insuficiência de legislação.

Destaca-se que a OIT já formulou estudos sobre o tema, porém, ausente no direcionamento frontal da questão.

4 Soluções propostas para a uberização no século XXI

Diante dos tratamentos da legislação e das críticas do tema sobre a ausência do enfrentamento, passa-se a abordar as soluções propostas através do aprofundamento do problema no decorrer do trabalho, partindo do pressuposto de que se trata de uma relação de emprego.

Como uma das soluções para o rumo da uberização, pode-se incluir o amadurecimento da ideia da criação de um direito internacional do trabalho diante dos fenômenos já estudados da globalização e do modelo de produção capitalista mundial.

Nesse azo, o papel dessa organização, conforme abordado anteriormente seria de considerável importância.

Seria uma forma de proteger o direito ao trabalho digno, incluindo o labor do uberizado, com, pelo menos, um conjunto de direitos laborais mínimo, com a pausa para descanso, o direito de receber um valor mínimo.

Ou seja, as discussões devem seguir por um rumo que ultrapasse as questões de emprego, pois manter a mão de obra na informalidade, conforme já estudado, só adia a problemática para o futuro.

Compreende-se, assim, ser preciso também elaborar uma forte política pública de proteção ao trabalho no formato digital, da uberização, principalmente nos países em vias de desenvolvimento e aqueles que recebem o maior número de migrantes, como Portugal, em que a mão de obra se encaminha para a uberização.

Isso urge por envolver as instituições formais, envolvendo todos os poderes instituídos do Estado, destacando-se o papel do Judiciário para concretizar a conceituação e a

[197]Ricardo Antunes no artigo Trabalho Intermitente e uberização do trabalho no limiar da Indústria 4.0 na obra Uberização, trabalho digital e Indústria 4.0/Arnaldo Mazzei Nogueira...(et al); organização Ricardo Antunes; (tradução Murillo van der Laan, Marco Gonsales), 1a edição, São Paulo: Boitempo, 2020, p.21.

principiologia de trabalho digno para além das questões de emprego, pois vem sendo demandado para suprir a ausência do Legislativo.

Por isso, o aparelhamento do Poder Judiciário é uma das soluções mais maciças na construção dessa nova mentalidade, como demonstrado como uma das soluções na Recomendação 198 da OIT, no item 4, b, ao tratar que os Estados devem "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"

E tanto se mostra relevante quando se observa a atuação daquele Poder na proteção social da uberização, conforme já exposto anteriormente com a aplicação da legislação trabalhista.

Obviamente que, com o avanço das relações sociais e também da própria diretiva da União Europeia, novos aspectos podem advir em que seja essencial a colocação de mais propostas.

De qualquer sorte, parte-se da concepção de que as consequências negativas podem proporcionar o panorama abaixo, na medida em que a prática dos uberizados já desperta as principais dificuldades sociais, econômicas e, principalmente, jurídicas.

Mas não só. Elencamos algumas propostas que podem solucionar ou amenizar os impactos negativos exaustivamente retratados, dos quais citamos, a seguir.

4.1 Pode-se considerar a uberização como uma espécie de trabalho intermitente?

Partindo-se da análise do capítulo 02 de que a uberização representa uma relação de emprego, resta-nos a análise se seria o caso de trabalho intermitente, pela peculiaridade do fator tempo em que o trabalhador permanece conectado à plataforma.

O trabalho intermitente tem interessante conceito legal no Brasil, através do artigo 452-A da CLT:

> O contrato de trabalho intermitente deve ser celebrado por escrito e

> deve conter especificamente o valor da hora de trabalho, que não pode ser inferior ao valor horário do salário-mínimo ou àquele devido aos demais empregados do estabelecimento que exerçam a mesma função em contrato intermitente ou não.

Em vez de ser chamado de contrato zero hora, no Brasil, a nomenclatura utilizada foi trabalho intermitente com essência similar de que só haverá pagamento das horas efetivamente laboradas, podendo ser zero hora e sem direito a salários se não for acionado naquele período pelo empregador.

Com base nisso, destaca-se que a situação de intermitência é a "naturalização do trabalho em intermitência, de um estabelecimento de normalidade em ser chamado e não receber salário-mínimo", conforme VIDIGAL et al (2020).

A subordinação nesse tipo de contrato ainda persiste de forma diluída, na medida em que o trabalhador pode recusar a realização de atividade em determinado período manifestando expressamente.

Além disso, o obreiro intermitente possui o direito de ter a Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS) assinada, mas só recebe o valor das horas líquidas laboradas.

Por sua vez, no CT de Portugal, tem-se nos artigos 157 e 158, as principais caraterísticas, destacando-se:

> Artigo 157.º
> Admissibilidade de trabalho intermitente
> 1 Em empresa que exerça actividade com descontinuidade ou intensidade variável, as partes podem acordar que a prestação de trabalho seja intercalada por um ou mais períodos de inactividade.
> 2 O contrato de trabalho intermitente não pode ser celebrado a termo resolutivo ou em regime de trabalho temporário.
> Artigo 158.º
> Forma e conteúdo de contrato de trabalho intermitente
> 1 O contrato de trabalho intermitente está sujeito a forma escrita e deve conter:
> a) Identificação, assinaturas e domicílio ou sede das partes;
> b) Indicação do número anual de horas de trabalho, ou do número anual de dias de trabalho a tempo completo.
> 2 Quando não tenha sido observada a forma escrita, ou na falta da indicação referida na alínea b) do número anterior, considera-se o contrato celebrado sem período de inactividade.
> 3 O contrato considera-se celebrado pelo número anual de horas resultante do disposto no n.º 2 do artigo seguinte, caso o número anual de horas de trabalho ou o número anual de dias de trabalho a tempo completo seja inferior a esse limite.

Ainda sobre Portugal, o trabalho intermitente foi positivado pela Lei nº 07/2009, prevendo-se que, nos períodos de inatividade, no qual o empregado não foi convocado para o serviço, haverá mesmo assim uma remuneração equivalente a 20% do valor hora do salário-mínimo. Ainda existe a previsão de garantia ao intermitente que deverá ser convocado por seis meses em tempo integral ao longo de um ano.

Dessa forma, nos dois regramentos jurídicos, observa-se uma inconstância na prestação de serviços, a depender da demanda existente do empregador e da disponibilidade do empregado.

No entanto, o intermitente em Portugal possui proteção mínima em relação a sua remuneração e duração do trabalho, cuja garantia inexiste no Brasil.

Por esse prisma, pode-se, naturalmente, ter um contrato de trabalho intermitente em que o trabalhador não execute nenhuma atividade durante o mês. E, isso, ainda, mantém a relação contratual entre as partes.

Nessa concepção, torna-se importante destacar como uma solução jurídica o encaixe do trabalho uberizado como intermitente, observando-se os argumentos positivos e negativos.

Essa análise se mostra oportuna, na medida em que há, na prática, a noção de que o trabalhador intermitente se torna um obreiro com direitos mais flexibilizados, priorizando-se o tempo líquido de labor.

Veja-se que, inclusive, o trabalho intermitente é posto como consequência do labor flexibilizado, surgindo, no Brasil, com a Reforma Trabalhista, como consequências das práticas do Estado Neoliberal, exposto no segundo capítulo.

Está também relacionada com a ideia de sazonalidade, ficando o trabalhador à mercê do interesse do empregador, da demanda que este tivesse em sua atividade econômica.

Em suma, é uma forma inevitável de precarização das relações trabalhistas advindas com a Reforma Trabalhista brasileira de 2017.

O assunto foi uma temática constante em outros países, destacando-se, conforme VIDIGAL el al (2020), “na Itália, através da Lei Biaggi, em 2003, nomeado Lavoro intermitente ou chiamata; na Alemanha, o intermitente foi nomeado Arbeit Auf Abruf, com a Lei de Promoção do Emprego (1985)”.

Isso porque os obreiros ficam na dependência completa da vontade do empregador que pode chamar ou não e só será obrigado pelo que foi laborado de forma prática. E, com isso, a vida dos empregados se torna mais insegura e precária.

Nesse azo, destaque-se a posição de CASSAR (2022;525):

> O contrato intermitente é aquele que alterna períodos de atividade (trabalho) e inatividade (não trabalho), sendo que estes não são computados nem remunerados. A maior característica do contrato intermitente não é apenas a alternância dos períodos de atividade com de inatividade, mas a imprevisibilidade do trabalho, dos períodos de serviço efetivo e de inação. Este tipo de contrato também é chamado de "contrato- zero". Isto significa que o trabalhador será admitido, com carteira assinada, para não trabalhar, até que, quem sabe um dia, seja chamado para o trabalho. Desta forma, seu contrato será para "zero" trabalho imediato. Como visto, o contrato de trabalho pode ser firmado para trabalho intermitente, isto é, para serviços aleatórios, descontínuos, transitórios, com alternância de períodos de trabalho e de inatividade. Algumas vezes a necessidade do serviço é imprevisível tanto pela empresa quanto pelo trabalhador e pode variar de tempos em tempos. Para este tipo de necessidade é que foi criado o contrato intermitente.

No caso da uberização e de sua caracterização como trabalho intermitente, um dos argumentos é que o trabalhador só é acionado quando tem demanda, e, por isso, haveria a remuneração pelo seu tempo líquido, em que estivesse on-line e com serviços apontados pelas plataformas digitais.

Diante disso, alega-se que ainda existiria, por parte do uberizado, uma espécie de escolha do período em que pudesse trabalhar.

E, diante disso, nota-se que o trabalhador, efetivamente, não é remunerado pelo tempo à disposição, por exemplo, entre uma corrida e outra, no caso das plataformas de transporte de pessoas, em que permanece on-line, mas não é acionado, pois não existe demanda.

Considerando a heterogeneidade dos uberizados, podemos estabelecer duas situações que mais se repetem neste meio:

Heterogeneidade dos uberizados

Situação 01	Aquele que exclusivamente está uberizado, laborando apenas para a plataforma em tempo considerável, não tendo outra fonte financeira

Situação 02	Aquele que detém outra atividade econômica ou outra fonte de renda e apenas se conecta à plataforma quando tem um tempo disponível ou programa determinado período de seu tempo.

Aplicando-se ao tema da uberização, a situação se torna mais caótica, pois se verifica a frustração dos trabalhadores que só ganham quando efetivamente possuem serviços, ficando horas à disposição da demanda por aplicativos.

A maioria dos motoristas da UBER, por exemplo, gasta metade do tempo com o carro vazio, aplicando-se a ideia de capitalismo e jornada líquida, só recebendo quando efetivamente laborou, lembrando-se, nesse caso, a ideia do trabalho intermitente (contrato zero hora).

Já foi demonstrado no capítulo segundo que se afasta a ideia de trabalho autônomo, pois a subordinação persiste e se possibilita ao obreiro ter diferentes empregadores, atuando em diversos ciclos de subsistência na teoria.

O Brasil vem aderindo a essa nova forma de contratação nas prestações de serviços em bares e restaurantes ou até em salões de estéticas quando há dias em que a demanda do estabelecimento exige maior número de trabalhadores.

O obreiro não tem, nessa modalidade, a seu favor o reconhecimento do tempo à disposição do empregador e possui incerteza na prestação do seu mister e só recebe por isso, podendo, inclusive, nem ser acionado em determinado mês, por exemplo, ficando sem receber valores por isso.

Essa dependência de ser chamado para fins de receber valores por hora é responsável por muitos obreiros buscarem formas alternativas de labor para conseguirem ganhar mais dinheiro.

Soma-se a esse aspecto os pontos econômicos em que a inflação no Brasil há anos está nos dois dígitos.

Assim ocorrendo, existem casos em que o obreiro tem o seu contrato de trabalho em carteira assinada numa determinada empresa no Brasil e tem uma segunda jornada de trabalho através de algum serviço mediante a uberização. Tudo é válido para fins de garantir remuneração para o sustento do seu nicho familiar.

E, por isso, muitos fazem a chamada economia de biscate, mediante assunção de

atividades em plataformas digitais, atuando, por exemplo, na entrega de refeições (*delivery*).

Muitas vezes, o obreiro faz uso de diversos aplicativos concomitantemente para fins de ser acionado mais vezes para que possa laborar.

No Brasil, é comum o uso dessa nomenclatura, pois o trabalhador brasileiro, diante de baixos salários, geralmente, faz uso de um arranjo a mais, a qual chama-se de "biscate" no jargão popular no país, no sentido de cumular atividades para auferir uma renda suficiente. Também é chamado de alguns na doutrina como biscate.

Essas ideias acima delineadas representam a FLEXISSEGURANÇA que consiste no fenômeno de flexibilizar as normas protetivas trabalhistas diante de concepções das ideias neoliberais em que a proteção aos direitos trabalhistas é vista como inimiga do progresso e desenvolvimento econômico, levando a uma espécie de crise de identidade do direito do trabalho.

A legalização do trabalho intermitente é mais um passo rumo à uberização do trabalho, nos termos de VIDIGAL *et al* (2020).

Por esse prisma, torna-se, muito mais eficiente, para efeitos práticos, ao menos no ordenamento jurídico brasileiro, considerar o obreiro como intermitente do que renegá-lo a uma situação de precarizado e autônomo. Nessa última condição, ele ficaria desprotegido, salvo se for habilitado na condição de MEI – (Microempreendedor individual).

Tem-se o questionamento válido na doutrina e na jurisprudência para que os uberizados, na pior das hipóteses, pelo menos, sejam enquadrados como trabalhadores intermitentes, configurando-se, dessa forma, a relação de emprego diluída.

Ocorre que, pela legislação brasileira, se tal ocorrer, apesar da intermitência, permitiria que o uberizado usufruísse de garantias dos direitos previstos no ordenamento, como, por exemplo, as férias, horas extras, 13o salário, recolhimentos do FGTS (Fundo de Garantia por Tempo de Serviço) etc. Se considerado intermitente, ele somente ganharia pelas horas efetivamente trabalhadas, como ocorre com o contrato zero hora.

A ideia de liquidez, já desenvolvida na tese, é para fins de proporcionar o ganho de acordo com as horas efetivamente laboradas, abandonando-se a ideia de tempo à disposição do empregado, que foi uma máxima, durante décadas, nos ordenamentos jurídicos laborais em todo o mundo.

Com isso, o empregador se beneficiava do tempo total (tempo bruto) que o empregado

entregava e se disponibilizava à espera de ordens a serem executadas.

Afinal, a uberização caminha na ideia de patrimônio líquido do trabalho e com as concepções de mobilidade atual da mão de obra.

Sobre essa ideia de mobilidade, BARBOSA JUNIOR (2019;103) assinalou, entre outros, que:

> A questão da mobilidade atual da mão de obra, assim como da efemeridade da duração dos pactos de labor, acaba por ensejar o surgimento de contratos como o zero hours. No mundo líquido do trabalho, há muito espaço para pactos rápidos e sem maiores compromissos, notadamente em campos como o teletrabalho transnacional, onde a execução contratual muitas vezes requer uma maior liberdade das partes. A precarização da vida profissional é um grande problema na Grã-Bretanha hoje (como, ademais, no resto do globo), sendo o contrato zero horas apenas sua forma mais extrema. Ele decorre de uma lei disfuncional de emprego e do fim da segurança social prevista em lei antigamente).

Isso talvez fosse mais próximo de uma solução intermediária, na medida em que o uberizado se enquadraria numa situação de reconhecimento de direitos, mas com remuneração proporcional ao quantitativo das horas efetivamente prestadas.

Atualmente, o Tribunal Superior do Trabalho, alta cúpula do Judiciário trabalhista brasileiro, tem entendimentos divergentes sobre a relação de trabalho e plataformas, em casos envolvendo a Uber: a 3ª Turma decidiu que há vínculo de emprego entre o aplicativo e motoristas, por isso todos os direitos da CLT deveriam ser garantidos pelas plataformas; enquanto a 5ª Turma definiu que se tratam de profissionais autônomos[199].

[199]. Destaca-se importante decisão do TST enfrentando o trabalho intermitente: RECURSO DE REVISTA DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. AÇÃO CIVIL PÚBLICA. JORNADA MÓVELE VARIÁVEL. INVALIDADE. Entende-se pela invalidade de cláusula prevista em contrato de trabalho que fixa jornada móvel e variável porque prejudicial ao trabalhador, pois, embora não exista vedação expressa sobre a prática adotada pela requerida, percebe-se que a contratação efetivada visa a que o trabalhador fique sujeito a ato imperativo do empregador que pode desfrutar do labor de seus empregados quando bem entender, em qualquer horário do dia, pagando o mínimo possível para auferir maiores lucros. Esta prática, contratação na qual os trabalhadores ficam à disposição da empresa durante 44 horas semanais, em que pese esta possa utilizar-se de sua força laborativa por apenas 8 horas semanais, na medida de suas necessidades, é ilegal, porquanto a empresa transfere o risco do negócio para os empregados, os quais são dispensados dos seus serviços nos períodos de menor movimento sem nenhum ônus e os convoca para trabalhar nos períodos de maior movimento sem qualquer acréscimo nas suas despesas. Entender o contrário implicaria desconsiderar as disposições contidas nos artigos 4º, caput, e 9º da CLT, que disciplinam o tempo à disposição do empregador e nulificam os atos praticados com o objetivo de desvirtuar ou fraudar os dispositivos regulamentadores da CLT. Recurso de revista conhecido e provido. BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Processo RR 9891900-16.2005.5.09.0004, Ministro Relator João Batista Brito Pereira, Data de julgamento: 23.02.2011, Órgão Julgador: 8ª Turma. Data de Publicação: DEJT 25 fev. 2011. Recentemente, houve decisões do TST em que se reconheceu a possibilidade de um vínculo de emprego entre o motorista e a Uber na condição de contrato de trabalho intermitente. Em outro julgado, na

O Tribunal Superior do Trabalho tem posições divergentes em relação ao tema ainda, já sendo suscitado seja como encaixe da situação como relação de emprego, com subordinação clássica, bem como intermitente ou, ainda, considerando como autônomo, inclusive enfrentando como trabalho intermitente.

Constata-se que a Terceira Turma do Tribunal Superior do Trabalho reconheceu o vínculo de emprego entre um motorista de aplicativo e a Uber do Brasil Tecnologia Ltda. Para a maioria do colegiado, estão presentes, no caso, os elementos que caracterizam a relação de emprego: a prestação de trabalho por pessoa humana, com pessoalidade, onerosidade, não eventualidade e subordinação. Monitoramento.

De acordo com a decisão mencionada, o motorista tinha plena liberdade de definir os dias e os horários de trabalho e descanso e a quantidade de corridas, não recebia ordens e fazia, por contra própria, a manutenção de seu veículo. Novas fórmulas.

O Tribunal Superior observou que a solução do caso exige o exame e a reflexão sobre as novas e complexas fórmulas de contratação da prestação laborativa, distintas do sistema tradicional, e que se desenvolvem por meio de plataformas e aplicativos digitais, softwares e produtos semelhantes, “todos cuidadosamente instituídos, preservados e geridos por sofisticadas .

Assim, embora essa nova estrutura facilite a prestação de serviços, o ministro pondera que a lógica de seu funcionamento tem sido apreendida por grandes corporações como oportunidade para reduzir suas estruturas e o custo do trabalho.

A seu ver, a discussão deve ter como ponto de partida a função civilizatória do direito do trabalho.

Na visão dessa Turma do TST, todos os pressupostos da relação de emprego estão fortemente comprovados no caso. Em relação à pessoalidade, os elementos demonstram que o motorista se inscrevera na Uber mediante cadastro individual, com a apresentação de dados pessoais e bancários, e era submetido a um sistema de avaliação individualizada, a partir das

reclamação trabalhista, o motorista, de Queimados, município da Região Metropolitana do Rio de Janeiro (RJ), disse que trabalhara para a plataforma digital durante dois meses, após comprar um veículo enquadrado nos padrões da Uber. Segundo seu relato, ele atuava de segunda a sábado, totalizando 13 horas diárias e 78 semanais, sempre monitorado de forma on-line pelo aplicativo. No terceiro mês, foi desligado imotivadamente. Riscos do negócio. A Uber, em sua defesa, sustentou que não houve nenhum acordo para pagamento de comissões sobre o valor das viagens. Para a empresa, na realidade, quem a contratou foi o motorista, que, em contraprestação ao uso da plataforma digital, concordara em pagar o valor correspondente a 20% ou 25% de cada viagem. Por fim, alegou que o motorista assumira todos os riscos do negócio. Empresa de tecnologia. O Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região (RJ) negou o vínculo de emprego, por entender que a Uber é uma empresa de tecnologia, e não de transporte.

notas atribuídas pela clientela.

A onerosidade, por sua vez, decorre do repasse de 70% a 80% do valor pago pelos passageiros. Essa percentagem elevada se justificaria pelo fato de o motorista ter de arcar com todos os custos do transporte (manutenção do veículo, gasolina, provedor de internet, celular, etc.).

No entender do relator desse julgamento mencionado pelo Tribunal Superior do Trabalho, a não eventualidade também ficou comprovada: embora a relação tenha perdurado por menos de dois meses, durante esse período, o serviço foi prestado permanentemente todos os dias, com controle da plataforma sobre o tempo à sua disposição. Ainda abordaram a noção de "subordinação algorítmica",

Houve uma decisão diferente no ano de 2021, em que o TST reconheceu o vínculo empregatício com plataformas de apps como Uber, 99 e Cabify. O colegiado reconheceu o vínculo de emprego entre um motorista e a Uber.

. Vale registrar que o tema não está pacificado no TST. Com efeito, em 2020, a 5ª turma fez o contrário da 3ª turma: o colegiado afastou o reconhecimento do vínculo de emprego entre outro motorista de Guarulhos e a Uber. De acordo com aquele colegiado, ficou caracterizado que o motorista tinha a possibilidade de ficar off-line, com flexibilidade na prestação de serviços e nos horários de trabalho. Trata-se do processo de número Processo: 100353-02.2017.5.01.0066.

Em 2021, o TST reconheceu o vínculo de emprego de um motorista da UBER com esta. A justificativa é que a ação trabalhista evidencia que a Uber conduzia, de forma exclusiva, toda a política de pagamento do serviço prestado, seja em relação ao preço cobrado e tempo de viagem.

O TST prossegue em discussão sobre o tema, inclusive, inserindo-se em rota de análise para o STF em breve.

Após a análise da terceirização e do trabalho intermitente, é importante trazer à baila a situação do mercado informal no Brasil.

Destaca-se a necessidade de ressignificação dos elementos da relação de emprego e representa um dos aspectos do desemprego tecnológico.

Com isso, ocorre a migração de pessoas do trabalho formal, com Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS) assinada e seus direitos trabalhistas. Esse contingente expressivo

passará para o mercado informal, sem os registros formais para fins trabalhistas e previdenciários.

No caso dos obreiros que possuem registro formal, gozam de todos os direitos trabalhistas previstos seja na Constituição Federal de 1988 (artigos 7 e 8) e aqueles dispostos na Consolidação das Leis do Trabalho, como, por exemplo, férias anuais e remuneradas com 1/3 a mais da remuneração, 13 salário, recolhimentos de FGTS (Fundo de Garantia por Tempo de Serviço), aviso prévio indenizado, jornada limitada de 8 horas diárias e 44 horas semanais, DSR (descanso semanal remunerado) etc.

Mas quando se trata de obreiros que estão na informalidade, nenhum dos direitos mencionados são aplicados, permanecendo à margem da sociedade, sem qualquer guarida social.

Assim, ocorre, por exemplo, com a situação dos que optam por laborar nas plataformas digitais como motoristas de empresas como UBER, 99 etc ou entregando refeições, como o *Ifood, Rappi, Deliveroo, UberEats* por exemplo. São os uberizados ou conhecidos também como infroproletários na expressão de ANTUNES (2020).

Dessa feita, abordam-se duas correntes importantes, mas com as seguintes perspectivas: 1) É mais vantajoso como solução para resolução do impasse do problema do trabalhador é o seu encaixe como empregado, nos termos clássicos, mediante a releitura da subordinação algorítmica, com os fundamentos já apontados no capítulo segundo; 2) No caso da dificuldade técnica de encaixar todas as situações fáticas dos trabalhadores nessa condição como clássicos, considerar os seguintes contrapontos: a) No caso do obreiro se conectar pontualmente, sem uma frequência razoável, considerá-lo intermitente; b) constatando-se que os obreiros com não eventualidade acessam as plataformas, considerá-lo como trabalhador clássico.

Nesse azo, a Diretiva da UE, de 2021, aponta:

> Atualmente, estima-se que nove em cada dez plataformas ativas na UE classifiquem as pessoas que trabalham nessas plataformas como trabalhadores por conta própria. A maioria dessas pessoas goza de verdadeira autonomia no seu trabalho e pode utilizar o trabalho nas plataformas digitais para desenvolver as suas atividades empresariais. Esse «verdadeiro» trabalho por conta própria contribui de forma positiva para a criação de emprego, o desenvolvimento das empresas, a inovação, a acessibilidade dos serviços e a digitalização na UE.
>
> No entanto, muitas outras são objeto de subordinação e diferentes

> graus de controlo por parte das plataformas de trabalho digitais em que trabalham, nomeadamente no que diz respeito aos níveis de remuneração ou às condições de trabalho. De acordo com uma estimativa, poderão existir até 5,5 milhões pessoas que trabalham em plataformas digitais incorretamente classificadas quanto ao seu estatuto profissional. Estas pessoas têm maior probabilidade de enfrentar condições de trabalho precárias e um acesso inadequado à proteção social. Devido à classificação incorreta, não podem beneficiar dos direitos e da proteção a que teriam direito enquanto trabalhadores por conta de outrem. Esses direitos incluem o direito a um salário-mínimo, à regulamentação do tempo de trabalho, à proteção da saúde e segurança no trabalho, à igualdade de remuneração entre homens e mulheres e o direito a férias remuneradas, bem como um melhor acesso à proteção social contra os acidentes de trabalho, o desemprego, a doença e a velhice.

Reitera-se que a solução de considerar todos os trabalhadores como intermitentes não seria suficiente para garantir todos os direitos laborais aos trabalhadores, haja vista as críticas levantadas neste tópico quanto às restrições do trabalho intermitente.

Por sua vez, VIDIGAL et al (2020) comentam:

> O trabalho uberizado é, simultaneamente, zero hora e vinte e quatro horas, zero hora ou vinte e quatro horas, no sentido de zero ser um dado real para o dia que os trabalhadores não receberem nenhuma chamada que resulte em trabalho remunerado, enquanto que o vinte quatro horas é o tempo de trabalho não remunerado que o trabalhador uberizado pode ficar de prontidão, na espera por um chamado de trabalho remunerado. O trabalho uberizado, em realidade, se mostra de jornada intermitente entre zero e vinte e quatro horas. Os trabalhadores têm as suas jornadas variando (…) Esse modelo, portanto, gera a possibilidade da existência de zero horas remuneradas e vinte quatro horas de trabalho não pago.

Diante disso, constata-se que seja uma solução insatisfatória, considerando-se a heterogeneidade dos trabalhadores de plataformas digitais.

4.2 Fortalecimento do Poder Judiciário

Um dos aspectos mais importantes para esta solução apresentada é o fortalecimento do Judiciário diante da inércia legislativa em trazer elementos suficientes.

Mas a solução apontada nesse tópico não é somente no aspecto de fomentar uma

interpretação evolutiva do Judiciário, mas enfrentar a problemática do fenômeno da jurimetria de verificação e de retificação e, ainda, desenvolver a prática e desenvolvimento das perícias técnicas para fins de análise dos critérios utilizados pela programação de algoritmos e, ainda, do manejo dos recursos de inteligência artificial.

Diante disso, é importante enfatizar que a jurisprudência esteve um passo a frente na função legislativa sobre esta matéria, porém, é mister que sejam atravessados os debates a seguir, como solução de acolhimento mais justo da uberização no direito do trabalho.

Primeiramente, o Judiciário, sem maiores divagações sobre as perspectivas de ativismo judicial, tem o importante papel de estar sempre a frente da legislação quando os novos fatos sociais se apresentam.

Nesse azo, torna-se interessante a abordagem de TUMA (2022;41):

> O Poder Judiciário brasileiro, tal qual outras instâncias sociais, tem sofrido pressões em razão da intensa inclusão de camadas da sociedade brasileira, cujos problemas não chegavam à análise e à proteção do Estado que, desde a Constituição de 1988, tem sido acelerado pelo "livre acesso ao Judiciário".
> Tal princípio, conjugado com normas protetivas inclusivas do cidadão, por exemplo, o Código de Defesa do Consumidor, o ECA, o Estatuto do Idoso etc, força-nos a considerar que hoje passou a ser mais nítida a necessidade de aperfeiçoamento das instituições para atender ao aumento vertiginoso de demandas sociais complexas.

Por sua vez, DUTRA (1989; 175) aponta:

> Não obstante, um juiz ativista, em sentido positivo, atua na busca da proteção de direitos fundamentais e da garantia da supremacia da Constituição, assumindo uma postura concretizadora quando diante da abstração de princípios constitucionais.
> Ou seja, a realização da Constituição passa pela atividade intelectual de interpretar e aplicar conceitos e categorias jurídicas de elevado grau de generalidade e abstração, mesmo que para tanto seja necessário abraçar competências institucionais que ordinariamente tocam a outros poderes.

A uberização é um fenômeno que, com impactos fortes na sociologia do direito, tem destacada consequência no ramo laboral, pois afetam as relações econômicas e trabalhistas.

Nesse azo, nota-se que, conforme analisado neste capítulo, os diferentes países já possuem jurisprudência sobre a temática, apesar de que, no Brasil, inconclusiva.

Nota-se, assim, acertadamente que as práticas hermenêuticas com as novas concepções da interferência da inteligência artificial que não podem ser alheias ao Judiciário, principalmente, porque as relações trabalhistas estão sendo controladas pela subordinação algorítmica.

Nas últimas décadas, o quantitativo de decisões judiciais em favor da relação de emprego dos uberizados vem crescendo em todo o mundo, principalmente, porque se tem o crescente ajuizamento de demandas em todo o mundo pelo aumento considerável do número destes obreiros.

Sobre isso, destaco a posição de LEME (2019;135):

> O Poder Judiciário, em sua missão de desenvolvimento da cultura voltada à paz social, ao julgar, deveria se atentar para o fato de que milhares de motoristas estão diariamente à disposição de uma poderosa organização econômica. Tais motoristas à disposição criam a demanda e/ou oferta e servem, portanto, a essa organização produtiva que objetiva o lucro, sendo que a Uber não se responsabiliza pelos seres humanos que compõem sua estrutura essencial.
> Os magistrados são, muitas vezes, usuários dos serviços da empresa Uber, como todos os demais. Assim, acabam por reproduzir nas sentenças e nos acórdãos, como nos arestos acima colacionados, os slogans e a linguagem difundidos pelo marketing da empresa. Com efeito, as decisões judiciais reproduzem as ideias de liberdade e autonomia, com as expressões – chaves usadas pela Uber, como, por exemplo, que a Uber não seria uma empresa de transporte e sim mero agente de conexão entre o motorista e o usuário e de que a relação jurídica seria de uma efetiva parceria, e não fraude aos direitos trabalhistas (art. 9 da CLT).

Por isso, o fortalecimento do Judiciário, em sua imparcialidade, distante das ingerências políticas, torna-se uma das soluções necessárias para o enfrentamento consciente da uberização.

Até porque as plataformas digitais possuem grande poder econômico, com capacidade de contratação dos melhores escritórios de advocacia e com maior controle dos critérios utilizados nos comandos dos trabalhos. Nesse azo, aumentam suas probabilidades de êxitos.

Tem-se, ainda, o aspecto da jurimetria de verificação e de retificação. Inclusive, na qualidade de magistrada trabalhista no Brasil, observa-se uma tendência da Uber, especificamente, não criar jurisprudência desfavorável e que seja capaz de incentivar outros trabalhadores seja em ações individuais seja em ações coletivas, culminando em mais problemas e mais entraves para o desempenho de suas políticas de livre desenvolvimento e

liberais.

Além disso, os processos que a empresa em comento é demandada, são solicitados ao juízo que sejam em segredo de justiça, exatamente com o condão de evitar o acesso de outras pessoas interessadas em litigar contra a empresa, conhecendo os fatos ali apontados e das teses jurídicas que são levantadas e construídas durante as demandas.

Destaca-se, ainda, que o mesmo pedido de segredo de justiça é feito nos acordos realizados com a Uber e os motoristas nas ações individuais, demonstrando, assim, uma prática predatória da empresa e, especialmente, prática negativa de sua advocacia estratégica.

Na verdade, existe o fenômeno da jurimetrização, considerando-se como o comportamento de determinada pessoa em criar precedentes favoráveis à sua tese na jurisprudência, alimentando o cenário de influenciar as futuras análises do caso e, com isso, incentivar o não ajuizamento de demandas sobre aquele tema.

Cria-se um cenário, portanto, na jurisprudência, evitando decisões desfavoráveis.

A jurimetria é a aplicação da estatística no ramo jurídico utilizada pela primeira vez no ano de 1948 por Loevinger que conectou a Teoria Jurídica, Métodos Computacional e Estatística com o objetivo de analisar a jurisprudência tornando assim o Direito mais previsível. Porém, pode ser utilizada como forma de manipulação de dados[200].

As empresas de plataformas digitais buscam, quando demandadas, atuarem nesse sentido, o que, na nossa concepção, deve ser punido pelo judiciário (e daí, o seu fortalecimento) com o instituto da litigância de má-fé. Trata-se de uma litigância predatória que extrapola o direito de defesa e de recurso.

[200]LOEVINGER, L. Jurimetrics: The Next Step Forward. Minnesotta. Law Review, v. 33, 1948 e LOEVINGER, L. Jurimetrics: The methodology of legal inquiry. Law & Contemp. Probs., v. 28, 1963. Além disso, visitando o link https://www.abj.org.br/sobre/ com Acesso em 01.04.2024, encontrou-se a seguinte definição: A Associação Brasileira de Jurimetria (ABJ) é uma instituição sem fins lucrativos, fundada em 2011, que tem como objetivo principal incentivar o uso da Jurimetria, estudo empírico do Direito, como ferramenta de tomada de decisão e melhora da prestação Jurisdicional Brasileira. É formada por pesquisadores das áreas do direito, da estatística e atualmente é a única organização brasileira que tem como objetivo a realização de pesquisas empíricas voltadas para a compreensão e gestão estratégica dos institutos de direito, participando de ações voltadas para a administração de tribunais, elaboração de leis, análise de carteiras e populações de processos e pesquisas acadêmicas em geral. A ABJ tem sua origem em um grupo de pesquisadores do Instituto de Matemática e Estatística da Universidade de São Paulo (IME-USP) e da Pontifícia Universidade Católica de São Paulo (PUC-SP) que, no início de 2009, se uniram com o intuito de elaborar pesquisas empíricas a respeito de recursos julgados pelo Tribunal de Justiça de São Paulo. A associação fomenta, produz e lidera pesquisas empíricas, além de promover eventos, cursos, conferências e treinamentos. Com matriz em São Paulo, sua atuação em pesquisas pelo laboratório de jurimetria estende-se a nível nacional. (…) Em resumo, a Associação Brasileira de Jurimetria busca incentivar, desenvolver e viabilizar como ciência a área do Direito que estuda os fenômenos jurídicos usando métodos estatísticos. Nossos estudos e pesquisas visam a difusão e o desenvolvimento do campo no Brasil, agregando pesquisadores e fornecendo as ferramentas necessárias para isso, bem como auxiliar a formulação de boas políticas públicas e colaborar diretamente com a melhoria do judiciário nacional.

Afinal, existe uma direta ofensa ao princípio da cooperação processual, da ética e da transparência que deve nortear o processo judicial.

O Ministério Público do Trabalho, no Brasil, consentâneo com essa possibilidade de manipulação de dados, ajuizou ação civil púbica (ACP), autos n. 0010531-94.2023.5.03.0111.

A instituição alegou que existe uma espécie de "litigância manipulativa", consistente em usar estrategicamente os processos para criar uma jurisprudência favorável sobre um tema, nos seguintes termos:

> Após investigação mais apurada, cujo detalhamento será objeto desta ação civil pública, constatou-se que se trata de uma prática processual metodologicamente organizada: acordos são propostos sem o reconhecimento do vínculo de emprego inicialmente pretendido pelo trabalhador, com liquidez significativa para a persuasão do reclamante em firmá-lo, com vistas a pôr fim às ações sem julgamento do mérito, quando os recursos ordinários interpostos pelas partes são distribuídos para turmas de segunda instância cuja composição julgadora seja, pelo menos em teoria, a favor do vínculo de emprego de trabalhadores via plataformas digitais. (...). Com os acordos propostos e firmados, o que ocorre em grande volume até o momento, a UBER vem colhendo o resultado de metodologia processual orquestrada para evitar a apreciação do mérito em processos cujos resultados não seriam potencialmente do seu interesse, fomentando a consolidação de jurisprudência artificialmente construída e amplamente favorável à tese da empresa, o que, de outro lado, lhe serve também de fundamento de defesa em novos processos judiciais. (...). É exatamente aqui que se insere a questão da jurimetria e a sua utilização indevida para manipular a jurisprudência a favor dos interesses da UBER que, ao impedir o exercício pleno da jurisdição, viola princípios constitucionais processuais, tais como o juiz natural, o devido processo legal, o contraditório, a cooperação, a lealdade e boa-fé. Ainda, distorce o processo democrático de construção e concretização do direito por meio da jurisdição, constituindo-se também em abuso do direito de estar em juízo e defender-se pelos meios legais disponíveis.

Inclusive, essa expressão de “litigância manipulativa” foi utilizada, recentemente, pelo Ministro do TST, Alexandre Belmont, quando se recusou a homologar acordo trabalhista formulado pela Uber com o trabalhador no processo n. RRAg 100853-94.2019.5.01.0067.

Como já dito, a problemática é complexa, na medida em que os trabalhadores se apresentam em reduzido número de ações de forma tímida, sem muito respaldo sobre o tema.

LEME (2019;140) aponta o seguinte no seguimento lógico da exposição[201]:

[201]No mesmo passo, há a manifestação de DELGADO, ao coordenar o livro, com o artigo de autoria de José Roberto Freire Pimenta e Raquel Betty de Castro Pimenta nos seguintes termos: (...) hoje, os verdadeiros problemas do Direito do Trabalho no Brasil são a *falta de efetividade da tutela jurisdicional trabalhista* e uma

> Assim, não há dúvida de que possui capacidade econômica elevada para impedir a formação de jurisprudência desfavorável aos seus interesses, mediante o uso da advocacia estratégica, inclusive, propondo acordos nos processos em que corre o risco de, eventualmente, ver uma relação de emprego reconhecida judicialmente. Sob esse ângulo, afirma-se que as demandas atomizadas, as ações individuais, não conseguem garantir efetivo acesso à Justiça e a direitos. Tal fato ocorre não somente em razão do perfil dos motoristas da Uber, das apuradas técnicas de marketing e da advocacia estratégia adotada para impedir a formação de jurisprudência que lhes reconheça a condição de empregado.

Porém, outra perspectiva agravante se entremostra além dos escassos julgamentos.

Apresenta-se uma tendência no cenário brasileiro de formalização de acordos trabalhistas antes da subida de recursos aos Tribunais quando a Uber é sucumbente na primeira instância ou até mesmo antes do julgamento da causa no primeiro grau.

Sobre essa prática de tentar acordos judiciais, tem-se a posição de LEME (2019; 153) que afirmou:

> Além disso, é também um indício de prática abusiva adotada pela empresa Uber do Brasil o acordo proposto na data imediatamente anterior ao julgamento do feito. Ademais, o acordo, firmado no valor líquido de R$21.000,00 parecia mais vantajoso financeiramente ao autor do que a procedência total dos pedidos por ele deduzidos na petição inicial, considerando-se que foram pagos os honorários advocatícios do patrono do reclamante de forma separada (R$2.940,00) e continha cláusula de não incidência de contribuição previdenciária. Contudo, mostrou-se prejudicial em relação a toda uma multidão de trabalhadores que poderia ser beneficiada com a formação de um precedente de reconhecimento de vínculo de emprego do motorista com a Uber, caso o julgamento do recurso tivesse acontecido e caso a Corte Regional assim tivesse se posicionado. Oportuno mencionar que o acordo previa quitação nas esferas cíveis, comercial e criminal quanto ao objeto do processo, evitando qualquer tipo de reparação a título de danos materiais ou morais e pela extinta relação comercial o que, inclusive, não é competência da Justiça do Trabalho. Note-se, ainda, que as partes pretenderam se eximir do recolhimento fiscal e previdenciário, tentativa clara de burla aos cofres públicos e sonegação de impostos, prejudicando o direcionamento de

verdadeira *cultura do inadimplemento das obrigações trabalhistas,* que produzem o efeito de tornar extremamente vantajoso, do ponto de vista econômico, para grande número de empregadores, descumprir, de forma deliberada, as mais elementares obrigações trabalhistas. A concretização do direito fundamental ao trabalho digno é diretamente impactada pela crise de efetividade da tutela jurisdicional trabalhista. Em outras palavras, a inefetividade da tutela jurisdicional, e os obstáculos impostos ao acesso à justiça causam desastrosos efeitos práticos e concretos nas relações do trabalho em nosso país e na efetividade das normas constitucionais, acarretando genuína e continuada afronta aos direitos humanos. Op. Cit, p. 334.

recursos públicos à seguridade social, da saúde e da educação.

No Brasil, há muito prestígio ao juízo conciliatório em que o juiz busca conciliar as demandas através de diversas técnicas, evitando-se, portanto, o julgamento da lide e a solução mais rápida e imediata das partes.

A intenção é resolver o problema com celeridade, pois se trata de conflitos que envolvem verbas alimentares.

Com isso, a Uber pretende, com maciça frequência, conciliar nos processos com a peculiaridade de pagar determinado valor, mas evitando o reconhecimento de vínculo entre as partes.

É preciso explicar que o juiz trabalhista, no caso concreto, pode proceder à homologação de acordo caso compreenda que não há vícios, simulações ou fraudes de uma ou de ambas as partes.

Daí pode existir a expressa recusa do juízo em homologar o acordo ou simplesmente condicioná-lo a um reconhecimento de emprego, por exemplo. No caso em comento, nota-se que a empresa se utiliza da técnica do acordo com o obreiro para pagamento de valores, mas sem criar precedentes, sequer nos acordos, de existência de vínculo de emprego.

Por isso, a temática do Brasil tem essa peculiaridade que atinge, em maior ou menor extensão, a realidade também de outros países.

LEME (2019;138) ainda aponta outro problema judicial enfrentado pelos trabalhadores em relação aos litígios com a Uber, revelando que a plataforma, por exemplo, vem adotando comportamentos antidemocráticos e desprovidos de republicanismo, conforme citação na sequência:

> Nesse sentido, como apontado no capítulo anterior, a desarticulação linguística promovida por estratégias de marketing da Uber, acabam por deturpar a informação que chega até os cidadãos, incluindo-se aqui tanto os operadores do Direito, quanto os trabalhadores, dificultando o seu acesso à justiça pela via dos direitos. Prova disso é o baixo número de demandas judicializadas frente ao alto número de motoristas ativos na plataforma, que dirigem a serviço da Uber, conforme os dados apresentados.

Nesse contexto narrado, verifica-se que a empresa vem adotando posturas processuais desleais e predatórias no intuito de impedir a formação de entendimento jurisprudencial

desfavorável a si.

Aliás, destaca-se que, nos processos judiciais brasileiros, a empresa em comento argumenta que as decisões favoráveis do TST tolhem o direito à livre iniciativa de exercício de atividade econômica e arrisca os modelos de mobilidade urbana, com potencial de inviabilizar a continuidade de sua atividade.

Desses fatos, a empresa vem buscando diversos mecanismos para barrar o conhecimento da matéria em profundidade pelos Tribunais Superiores.

Trata-se de um gerenciamento de riscos que tem um viés mediato e imediato econômico. Isso tudo em torno de uma narrativa tratada por estas empresas de que se trata de uma relação civil, autônoma entre as partes e, portanto, buscando-se ainda afastar a discussão da competência da Justiça do Trabalho brasileira.

Nessa senda, há necessidade de um caráter mais incisivo do Judiciário trabalhista, como, por exemplo, usar critérios mais rígidos para a homologação de acordos trabalhistas realizadas entre as partes envolvendo a discussão de vínculo e até mesmo o incentivo à formação de entendimento e uniformização jurisprudencial sobre a matéria, com mais atenção e sensibilidade ao direito comparado com as decisões já prolatadas nos Estados Unidos da América, Reino Unido, França e Espanha, por exemplo.

O Judiciário brasileiro, muito embora, prestigie o princípio da conciliação a qualquer tempo, deve observar que a homologação de acordo em processos trabalhistas ainda escassos e individuais podem resolver problemas imediatos de natureza econômica, com o recebimento de valores que possam ajudar o obreiro naquela conjuntura, mas evitar a análise mais profunda da matéria que ocorreria se o processo continuasse sua tramitação regular até a fase de recursos, alcançando a máxima instância.

Uma maior valorização da ideia de julgamento de mérito em determinadas demandas e assuntos poderia ter a conotação de pacificar entendimentos no âmbito da jurisprudência com reflexos mais sérios na sociedade, não somente em satisfação de conteúdo econômico imediato.

Isso repercutiria como efeito dominó, e possibilitaria maior coragem social de ajuizamento de demandas dos trabalhadores.

Em paralelo a isso, sem olvidar o caráter digno do trabalho para a atual e futuras gerações, propiciando também o acesso à Justiça dos obreiros que tenham a relação uberizada.

De nada adianta garantir uma série de direitos trabalhistas, em sede de futuras leis em ordenamentos jurídicos, se não há a concretização desses direitos com o acesso ao Judiciário quando necessário para garantir a letra da lei. Tudo isso com um alcance das ondas renovatórias do processo de Capelletti e Garth, desde os idos de 1978[202].

Não se pode dissociar o direito material do direito processual e dos meios postos à disposição da classe proletária, como uma espécie de "fiança ou garantia" para os reclamos da inadimplência dos direitos trabalhistas pelo detentor do capital.

Isso ocorre, sob pena de caracterização de "vazios de tutela e uma indesejável situação de hipocrisia constitucional", nas explicações de PIMENTA (2020;334).[203]

A modernização das relações trabalhistas não pode ter o condão de revogar a legislação trabalhista ou permitir que sejam derrogadas por regulamentos próprios pela vontade unilateral dessas empresas.

Até na ideia de Estado Mínimo não pode ocorrer essa supressão protetiva no âmbito de regulações trabalhistas, um absenteísmo do Estado, mas apenas uma concepção de redução de atuação.

E, nesse diapasão, as tutelas coletivas (tutelas específicas ou inibitórias), com a atuação do Ministério Público, tornam-se instrumentos importantes para viabilizar o cumprimento da legislação trabalhista em prol da parte vulnerável da relação jurídica.

Além disso, nota-se, até pela dificuldade, muitas vezes, de assumir a responsabilidade pelo seu próprio negócio, é preciso simplificar as formalidades administrativas dos regimes de

[202]A primeira onda diz respeito a superar as questões econômicas impeditivas ou dificultadoras do acesso de quem precisa lutar pelos seus direitos junto ao Judiciário. A segunda onda diz respeito a superar as dificuldades organizacionais do acesso à Justiça mediante a criação de novos e eficientes meios que permitam ao Judiciário ter acesso aos problemas postos. A terceira onda, por sua vez, aborda a necessidade de novas técnicas processuais e novos instrumentos, como aperfeiçoamentos dos magistrados e servidores do Judiciário para tratar das problemáticas processuais que surgem nos processos. CAPELETTI, Mauro; GARTH, Bryant. Acesso à Justiça. Tradução de Ellen Gracie Northfleet. Porto Alegre: Sérgio Antônio Fabris, 1988).

[203]As expressões acima com a menção da página se referem ao texto "Dimensões do Direito Fundamental ao Trabalho Digno: Acesso à justlça sob uma perspectiva constitucional" na obra DELGADO, Gabriela Neves. Direito Fundamental ao trabalho digno. São Paulo: LTR, 2020, p. 334). E continua o autor às fls. 335: No plano trabalhista propriamente dito, as verdadeiras relações laborais (ou seja, aquelas que, no plano da realidade, são praticadas pelos empregadores ou empregados, com ou sem a formalização desse vínculo) são muito diferentes, para pior (ou seja, em patamares muito inferiores ao mínimo previsto no plano normativo do dever-ser, qualitativa e quantitativamente), criando um verdadeiro incentivo, para os empregadores e demais tomadores de serviços, à síndrome do descumprimento das obrigações. Em continuidade, temos a explicação apropriada de DELGADO Gabriela Neves. Direito Fundamental ao trabalho digno. São Paulo: LTR, 2006, p. 208 aduziu: Se existe um direito fundamental, deve também existir um dever fundamental de proteção. Quando o direito utiliza-se da regulamentação jurídica significa, antes de tudo, que ele servirá como suporte de valor para proteger o homem em seus direitos. Por isso, a declaração e a efetivação dos direitos fundamentais devem ser compreendidos como o ponto de chegada do momento ético de um Estado Democrático de Direito.

proteção social para os trabalhadores por conta de outrem, os trabalhadores por conta própria e os empregadores, nomeadamente as micro, pequenas e médias empresas. Nesse azo, o Judiciário deve ser sensibilizado neste aspecto como uma solução para a resolução dessa problemática.

Ainda, nessa ideia de fortalecimento, deve-se abordar a necessidade de maiores informações para a realização de perícias judiciais no âmbito do trabalho nas plataformas digitais, no momento em que, percebe-se, por exemplo, no cenário brasileiro, a dificuldade do juízo analisar os critérios de algoritmos e da inteligência artificial que foram utilizados na relação jurídica. As perícias, como meios de prova, tornam-se mecanismos mais sofisticados, tendo o Judiciário um papel significativo até para o direcionamento dos quesitos.

Em caso emblemático na jurisprudência brasileira, observa-se um impasse que deve ser superado pelo Judiciário relacionado com a empresa Uber e a necessidade de perícia.

Trata-se do leading case do Processo ROT-11772-82.2022.5.03.0000, da lavra do Tribunal Superior do Trabalho, em outubro de 2023, envolvendo a empresa 99 Taxis Desenvolvimento de Softwares Ltda, em que se suspendeu perícia técnica no algoritmo de plataforma de táxis, sob a alegação de violaria o sigilo empresarial[204].

Em suma, em busca da verdade material e do princípio da proteção do trabalhar, propõe-se que se ultrapasse o argumento de que a realização da prova é vulnerável a

[204]A notícia é extraída do site oficial do Tribunal Superior do Trabalho, disponível em: 30, set.2023: A Subseção II Especializada em Dissídios Individuais (SDI-2) do Tribunal Superior do Trabalho concedeu mandado de segurança à 99 Taxis Desenvolvimento de Softwares Ltda. para cassar decisão que havia determinado a realização de perícia técnica no algoritmo do aplicativo da empresa para identificar a forma de gestão dos trabalhadores associados a ela. Para o colegiado, esse tipo de perícia tornaria vulnerável a propriedade intelectual e industrial da empresa. Perícia. Em abril de 2022, um taxista ajuizou ação trabalhista pedindo reconhecimento de vínculo empregatício com a 99, informando que teria se cadastrado na plataforma em 2017 e sido bloqueado em 2020. Para confirmar a relação, requereu a perícia técnica no algoritmo da empresa, deferida pelo juízo da 33ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte (MG). Gestão algorítmica Ao deferir o pedido, o juízo destacou que a definição da natureza da relação entre as partes depende da subordinação e, no caso, exige a verificação e o exame das formas de gestão algorítmica. A perícia técnica no código fonte revelaria o contexto em que se dá a relação de trabalho intermediado pela plataforma, a partir de quesitos como distribuição de chamadas, definição de valores a serem cobrados e repassados, restrições ou preferências no acesso e na distribuição de chamados com base na avaliação, na aceitação na frequência das corridas e comunicações entre plataforma e motorista. Determinou, ainda, que o processo passasse a tramitar em segredo de justiça. Mandado de segurança. Contra essa decisão, a empresa impetrou mandado de segurança, mas o pedido foi negado pelo Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região (MG), para quem a medida teria amparo na Lei de Propriedade Industrial (Lei 9.279/1996). Segredo empresarial. No recurso ao TST, a 99 sustentou que a perícia implica risco de danos irreparáveis ao segredo empresarial. Para o relator do recurso, ministro Dezena da Silva, não é razoável que empresas de tecnologia devam expor informações secretas que possam comprometer a competitividade no mercado em que atuam. Segundo ele, a perícia no algoritmo da 99 torna vulnerável a propriedade intelectual e industrial em relação aos pontos de atuação e à identificação das correlações de dados de inteligência utilizados pela empresa, e essa situação é irreversível. A decisão foi unânime. Acesso em 01.fev2024.

propriedade intelectual e industrial em relação aos pontos de atuação e à identificação das correlações de dados de inteligência utilizados pela empresa.

Além disso, destaca-se, principalmente, a necessidade de uma evolução jurisprudencial na realização desse novo modelo pericial de gestão algorítmica, surgindo a qualidade de nova formação profissional do *expert,* no sentido de demonstrarem judicialmente que, de fato, existe a subordinação algorítmica.

Sugere-se, portanto, que as aludidas perícias ocorram em relação à verificação da dinâmica de exame das formas de gestão algorítmica, com a realização da análise do código fonte que revelaria o contexto da relação de trabalho intermediado pela plataforma.

Para tal desiderato, deve-se aprimorar o Judiciário para sua atuação na produção de quesitos como distribuição de chamadas, definição de valores a serem cobrados e repassados, restrições ou preferências no acesso e na distribuição de chamados com base na avaliação, na aceitação na frequência das corridas e comunicações entre plataforma e motorista ou entregador.

Esse modelo pericial se torna relevante também, conforme decisão da Desembargadora do Tribunal Regional do Trabalho da 1.ª Região, Raquel de Oliveira Maciel, Relatora do MSCiv n.º 0103519-41.2020.5.01.0000, porque "toda discussão a respeito da formação ou não de vínculo de emprego entre trabalhadores motoristas e plataformas digitais transita pela tentativa de separação daquilo que se apresenta no plano superficial da aparência daquilo que efetivamente corresponde à realidade".[205]

Nesse diapasão, tem-se que o fortalecimento do Judiciário com a aplicação correta das normas, munindo-se dos meios probatórios necessários e essenciais para a busca da verdade material e verificação da subordinação algorítmica seja um aspecto imprescindível para a robustez e maior segurança jurídica das decisões.

Isso porque os meios de prova documental e oral podem não ser suficientes, tornando-

[205]O teor do parágrafo da decisão foi: (..) Isso porque toda discussão a respeito da formação ou não de vínculo de emprego entre trabalhadores motoristas e plataformas digitais transita pela tentativa de separação daquilo que se apresenta no plano superficial da aparência daquilo que efetivamente corresponde à realidade. Também sabido tratar-se de tarefa árdua, porque relação acinzentada pela combinação algorítmica que, segundo o terceiro interessado, funda o poder diretivo empresarial, porque possibilita, dentre aspectos outros, a definição dos valores dos serviços e, sobretudo, a distribuição das chamadas, conforme preterição e/ou preferência de alguns trabalhadores em decorrência das avaliações feitas especialmente pelos consumidores, assim como a possibilidade de aplicação de sanções que podem chegar até mesmo ao bloqueio do trabalhador. Por essa razão o terceiro interessado requereu nos autos originários a realização de perícia técnica do algoritmo do aplicativo utilizado pela impetrante, mediante a qual pretende identificar as correlações de dados de inteligência que influenciam naqueles parâmetros acima estabelecidos. Disponível em: file:///C:/Arquivos/Downloads/ROT-11772-82_2022_5_03_0000-1.pdf. Acesso em 01.fev.2024

se necessária a realização da perícia técnica.

Além disso, deve estar forte o suficiente para garantir a boa – fé processual, evitando a manipulação de dados jurisprudenciais ou se utilizando de práticas de advocacia predatória para afastar da apreciação judicial o fenômeno da uberização.

Para tais fins, o Judiciário deve utilizar os mecanismos de combate à litigância de má – fé (predatória, por exemplo) com a aplicação de multas previstas na lei num caráter punitivo e educativo.

Não se trata de uma atuação "a ferro e fogo" ou "caça às bruxas", mas sim punir todas as condutas maléficas, inclusive, contra a finalidade social e teleológica dos processos judiciais, sem se olvidar da utilização constante de uma hermenêutica evolutiva.

Além disso, um dos aspectos mais importantes é a consideração de uma comunhão de entendimento entre os tribunais dos mais diversos países que, ao menos, possuam realidade similar, no sentido de que os direitos trabalhistas possam ser fortalecidos. Nesse passo, COIMBRA (2012;411):

> Também é necessário que se inicie um diálogo entre os tribunais internacionais. Dito de outro modo, a internacionalização dos direitos humanos não pode ser restrita a tratados; a interpretação deles também deve ser internacional, rumo ao desiderato da concretização real da universalização dos direitos humanos, há tanto tempo preconizada, mas ainda pouco efetivada pelos Estados.
> A plena aplicação prática das normas de direito internacional, em benefício de todos os seres humanos, dependerá em grande parte o futuro do direito internacional, avançando o processo de humanização do direito internacional, que passa a se ocupar mais diretamente da realização de metas comuns superiores, conforme adverte Antônio Augusto Cançado Trindade.

Entretanto, considera-se que, aliado a esse fortalecimento do Judiciário, seja necessário que os autores da demanda e os principais interessados – os trabalhadores – exerçam o pertencimento de classe, assunto a seguir.

4.3 Fomento a um fortalecimento de pertencimento de classe?

Como já exposto, a uberização enfrenta a problemática da dificuldade de pertencimento de classe, ou seja, os trabalhadores não conseguem visualizar suas reais

condições, envolvidos pela ideia de que seriam empreendedores ou trabalhadores autônomos.

Nesse azo, o desconhecimento de sua condição de empregado e a ausência de pertencimento de classe levam esses obreiros a se considerarem como pessoas dissociadas das plataformas, salvo numa condição de parceiro. Mas isso não tem o condão de invalidar o reconhecimento da condição de empregado, pois os fundamentos já foram expostos no capítulo segundo.

Sobre a noção de pertencimento de classe, destaca-se a noção de grupo trazido por CARNEIRO (2021; 78-79):

> Esse grupo é responsável por apresentar ao indivíduo uma visão das coisas que o circundam, o mundo no qual se descobrem os valores em que se encontra o investido, as categorias que o governam e os princípios pelos quais o indivíduo o compreende (RATEAU *et al.*, 2012)
> (…)
> Os autores afirmam ainda que as pessoas que compõem o grupo podem vê-lo como sustentação ou como um meio utilizado para diversos objetivos físicos e sociais para fins de realização pessoal e que é o sentimento de pertencimento a um grupo que favorece a mudança na situação de um indivíduo em relação às mudanças que ocorrem no mesmo grupo. Ou seja, os ideais e os objetivos do grupo norteiam a ascensão ou declínio da posição do indivíduo enquanto membro do grupo (LEAL; CAMPOS, 2013)

Isso, de certa forma, enfraquece a ideia de sindicalização e, com isso, consequentemente, diminui consideravelmente o número de ações coletivas para fins de ajuizamento de demandas questionando direitos trabalhistas e da natureza jurídica na relação.

REDINHA (2008; 335) aborda:

> Todavia, se nada há de novo nos problemas levantados pelo trabalho clandestino ou pela requalificação do contrato que suporta a prestação de trabalho, isso não significa que nestas situações a precariedade não se agudize, pois é aqui que mais se rarefazem a expectativa de continuidade e a consistência da relação contratual.
> Ora, são as variantes do trabalho consideradas "atípicas", todas elas mais ou menos precárias, que desafiam o Direito do Trabalho, ao minarem a uniformidade do estatuto dependente, pondo em causa a legitimidade modelar da relação de trabalho dotada de estabilidade e permanência. Além disso, o emprego "atípico" constitui ainda um factor adicional de perturbação, pois as relações colectivas de trabalho sofrem também elas um forte sobressalto: diminui a taxa de sindicalização, alteram-se as relações de poder na empresa e reequacionam-se as funções de contratação colectiva.

Sobre essa reflexão, oportuna a intervenção de RIFKINS (2004; 42):

> Hoje, muitas pessoas se sentem confusas, sem conseguir compreender como o computador e outras novas tecnologias da Revolução da Informação que elas tanto esperavam, vão poder libertá-las, pois esses parecem ter se transformado em monstros mecânicos – reduzindo salários, consumindo empregos e ameaçando seu meio de sustento. Os trabalhadores americanos foram levados a acreditar que, sendo cada vez mais produtivos, finalmente conseguiriam livrar-se do seu trabalho interminável. Agora, pela primeira vez, estão começando a perceber que, muitas vezes, ganhos de produtividade não levam a mais lazer, mas às filas do desemprego. Para compreender como um sonho um amanhã melhor pode se transformar em um pesadelo tecnológico, é necessário revisitar as raízes utópicas da outra visão tecnológica, aquela que prometia um futuro isento de necessidades, de exaustão e das exigências implacáveis do mercado.

Uma das soluções apontadas, conforme item anterior, seria o ajuizamento de demandas coletivas a serem levadas ao Judiciário para análise desse fenômeno sociológico e jurídico dos novos tempos.

Essa ideia de pertencimento advém da evolução das relações laborais, na medida em que se percebe o fortalecimento dos trabalhadores para reivindicar melhorias de suas condições econômicas e sociais no mercado de trabalho.

Inclusive, esta foi uma preocupação da OIT, nos termos, da Convenção n. 87 que expressamente trata do princípio da liberdade sindical[206], entre outros, a ser abordado posteriormente.

Nesse condão, destaca-se CASSAR (2022;1307) em suas observações:

> As relações de trabalho, individualmente consideradas, são reguladas pelo direito objetivo. Exprimem um padrão previsto de relação jurídica. Na medida em que o processo econômico, no interior do qual se desenvolvem estas relações, é um fenômeno coletivo, comunitário,

[206] CASSAR aborda o tema com propriedade: *O princípio da liberdade sindical é a espinha dorsal do Direito Coletivo representado por um Estado Social e democrático de direito. É um direito subjetivo público que veda a intervenção do Estado na criação ou funcionamento do sindicato. A Convenção 87 da OIT, não ratificada pelo Brasil, informa que esta liberdade consiste no direito dos empregadores e trabalhadores, sem distinção e intervenção estatal, de constituírem as organizações que consideram convenientes, assim como de se filiarem a essas organizações ou delas se desligarem. Por isso, a liberdade sindical possui duas faces: individual e coletiva. Coletiva é a liberdade de o grupo constituir o sindicato de sua escolha, com a estrutura e funcionamento que desejar, com ampla autonomia.* CASSAR, Vólia Bomfim. Direito do trabalho. 19 ed. Rev, atual. E ampl. São Paulo: Método, 2022, p 1309.

> o modelo de relação de trabalho que melhor harmonize com o processo econômico tende a ser generalizado. Daí por que as relações de trabalho sempre podem ser consideradas tanto a partir de um plano individual e concreto, dos contratantes reais, em torno de um objeto específico e mediante condições empiricamente constatáveis, quanto de um plano coletivo, abstrato, resultante de uma atitude intelectual de generalização dos aspectos recorrentes nas relações individuais.
> A percepção coletiva da relação de trabalho fica mais evidente quando a atenção se volta para o período moderno, quando o contratado, diferente do artesão medieval, deixa de ser o proprietário dos meios usados no seu ofício e passa a servir o contratante fora de casa, convivendo com outros trabalhadores em um lugar destinado especialmente para a produção. Nesta nova situação, a dinâmica social levou à organização dos trabalhadores em associações de socorro mútuo e para reivindicações conjuntas, embriões de sindicatos que logo surgiriam.

Aliás, registra-se a crise do sindicalismo mundial e que se acelerou com a uberização. Nesse aspecto, aliado à ideia de pertencimento de classe se torna relevante que a própria estrutura sindical se renove a cada dia, com s mudanças de suas estratégias para fins de atrair os trabalhadores para uma luta de melhoria coletiva de direitos.

Nesse azo, na doutrina espanhola, ROCHA SANCHEZ (2019; 212-214) aborda, na Espanha, o sindicalismo necessário da classe que labora nas plataformas digitais sob os seguintes prismas que se aplicam à realidade brasileira e portuguesa, principalmente, porque È preciso que as atividades sejam reguladas pelo Estado, pois as plataformas digitais estão contribuindo para aumentar a ambiguidade da relação laboral com novas assimetrias no mercado de trabalho e que, tradicionalmente, tinham a noção de que quem a elas se submetia eram trabalhadores autônomos, afastados da relação tradicional.

É preciso analisar as consequências econômicas e sociais dos conectados às plataformas digitais também pelo viés do princípio da solidariedade coletiva, exatamente porque há a tendência de crescimento destas relações informais advindas do fenômeno da robotização e extinção de postos de trabalho gradativamente no sistema capitalista produtivo. Isso também ocorre pelas inovações tecnológicas.

Um dos aspectos que mais dificultam a ideia de pertencimento de classe são dois fatos importantes, no mínimo:

Dificuldades do pertencimento de classe.

A heterogeneidade da classe uberizada

Por isso, com propriedade VIDIGAL (2023;216) narrou:

> A relação dos trabalhadores com o sindicato é um assunto bastante delicado e necessita de mais atenção, já que revela a dificuldade destes trabalhadores de se organizarem coletivamente para resolver problemas ou melhorar suas condições de trabalho. Há cinco anos, todos os entrevistados negaram o conhecimento da existência de um sindicato. Quando questionados se gostariam de participar de um, não consideraram relevante a participação. Afirmaram que se tivessem algum problema, "contrato um advogado particular". Entre os motoristas entrevistados, cada um cuida de si. Esse é um retrato claro de fragmentação da classe trabalhadora.

Persistindo na doutrina espanhola, ROCHA SANCHEZ (2019;217-220) torna relevante o início da "organización de trabajadoras y trabajadores", afastando-se da linguagem na perspectiva neoliberal que busca desvencilhar o empregado de sua condição. Ele reúne, inclusive, fatores que dificultam a possibilidade de organização coletiva, destacando-se: a condição formal de autônomo; a inexistência de um espaço físico de trabalho; o desconhecimento e o repúdio de organizações sindicais tradicionais e o risco de "desativación" em qualquer momento diante de reivindicações individuais ou coletivas.

Existe, com isso, uma tentativa de alheação da pré-condição do trabalhador, principalmente, com o uso de nomenclaturas diferentes que afastem a ideia de subordinação.

O status do indivíduo não é alterado ao seu bel-prazer ou vontade, pois a configuração é uma concessão legal e faz parte do patamar civilizatório mínimo, e, logo, é de indisponibilidade absoluta. Logo, se existe uma autêntica relação de emprego não pode existir uma renúncia pelo trabalhador sobre essa condição.

Esse aspecto é relevante na medida em que existe este efeito reverso das proteções trabalhistas legislativas que surgem, com a ideia de que reconhecimento de relação trabalhista tivesse um condão de retrocesso ou pejorativo.

Existe a propagação da noção pelas plataformas digitais de que quando ocorre o reconhecimento de vínculo, muitas destas empresas fecharão suas portas, razão pela qual o nível de desempregados aumentará nestes países, incutindo a ideia nos trabalhadores de que devem ser os primeiros a serem contrários ao reconhecimento de vínculo e concessão de

direitos.

Assim, a ausência de pertencimento de classe é causado pela gestão do medo através também de ideias iluministas para o trabalhador.

No Brasil, inclusive, atualmente, com as informações de interesse do Executivo federal sancionar projetos de leis que preveem os reconhecimentos de direitos de natureza laboral, existe divisão entre os uberizados acerca dessa posição governamental, levantando, nos bastidores, questões ideológicas e políticas sobre partidos de direita e esquerda[207].

Um ponto relevante é que a legislação sobre a tratativa de labor em plataformas digitais será um considerável contributo para a formação e o aperfeiçoamento, em países em que isso já iniciou, da ideia de pertencimento de classe, tornando mais facilitada a negociação coletiva e o diálogo social, convergindo com a ideia da Convenção 87 da OIT.

Isso porque trarão aos trabalhadores a sua natureza jurídica de forma mais sedimentada incentivando, por exemplo, a médio e longo prazo a formação de sindicatos.

Na mesma vertente, abordando a ideia do capitalismo líquido que enfraquece a noção de sindicalização e de reconhecimento de vínculo de emprego, destaca-se a doutrina de CASTELO (2017;33):

> A flexibilidade é o slogan derivado do capitalismo líquido e do seu direito de trabalho líquido que aplicado ao mercado de trabalho anuncia o fim do emprego, anunciando em seu lugar o advento do trabalho por curto prazo, ou sem contratos, posições sem cobertura previdenciária, mas com cláusulas até a nova mudança. No capitalismo líquido e no direito do trabalho líquido, a incerteza do presente é uma poderosa força hiperindividualizadora. A incerteza divide em vez de unir, e como não há maneira de dizer quem acordará no próximo dia em qual divisão, a ideia do interesse comum perde todo o valor prático. Isso priva as posições de solidariedade de seu status antigo de táticas racionais e sugere uma estratégia de vida muito

[207]Destaca-se trecho da reportagem: Uberização: entenda a queda de braço entre motoristas de app e empresa. Disponível em https://www.metropoles.com/brasil/uberizacao-entenda-a-queda-de-braco-entre-motoristas-de-app-e-empresa: Em comunicado, a Uber defendeu que "os motoristas parceiros não são empregados e nem prestam serviço à Uber, eles são profissionais independentes que contratam a tecnologia de intermediação. Dessa forma, não há subordinação na relação, pois a Uber não exerce controle sobre os motoristas, que escolhem quando e como usar a tecnologia da empresa". A empresa destacou que uma "pesquisa do Instituto Datafolha mostrou que a maioria absoluta dos motoristas querem manter sua independência – 75% dos entrevistados preferem manter o modelo atual em comparação a uma eventual contratação em regime CLT que impossibilite a autonomia e flexibilidade que têm hoje". A Uber ainda afirma que "desde 2021, defende publicamente mudanças da legislação para permitir a inclusão dos trabalhadores por aplicativo na Previdência Social, em modelo em que as plataformas arquem com a maior parte das contribuições, proporcionais aos ganhos de cada parceiro nos aplicativos. A Uber é favorável que essa nova regulação aumente a proteção aos trabalhadores sem prejuízo da flexibilidade que tanto valorizam". Acesso em 30,mar.2024.

> diferente da que levou ao estabelecimento das organizações sindicais em defesa da classe trabalhadora.

REDINHA (2008; 336) traz o panorama vivenciado pela precarização laboral:

> Com a exteriorização do emprego e o alastramento da precariedade, o sindicato experimenta graves obstáculos para a sua organização e implantação sem que, em contrapartida, se prefigurem alternativas que contrariem a ausência de identidade e de solidariedade entre os diversos estatutos em que hoje se decompõe o trabalho dependente e assegurem a coesão indispensável à prossecução de interesses colectivos comuns. Remetido a uma posição defensiva, o movimento sindical encontra-se num dilema estratégico face à precarização do emprego ou a sua rejeição sistemática, que conduz a um abaixamento do nível de filiação e de penetração, ou a transigência pragmática e legitimadora que acaba por reduzir a eficácia da acção colectiva. O resultado de qualquer uma destas duas vias traduz-se sempre num estiolamento da representatividade e, consequentemente, numa diminuição do peso social e institucional reveladora, em suma, da crise que atinge o sindicalismo contemporâneo.

Na prática e considerando os doutrinadores mencionados no trabalho, haverá discussão entre os próprios obreiros se querem se submeter ao regime de emprego ao invés da noção/ideia de serem empreendedores.

Independentemente da natureza jurídica da relação do uberizado, ele tem o direito fundamental e humano à agremiação, seja constituído em forma de organização sindical ou não[208].

CASTILHO (2021;54) abordou o seguinte:

> Quando milhões de motoristas de táxi e de caminhões, no mundo inteiro, deixam de trabalhar para determinada empresa e passam a ser regidos por uma plataforma digital que lhes dá trabalho, a sua agrupação social resta comprometida. Caso necessário, onde eles irão se encontrar para reivindicar seus direitos trabalhistas, sociais e políticos? Como farão greve? Todo esse poder político estará nas mãos de um único detentor de algoritmo que os conduz e não dos

[208]Destaca-se a ideia de ANTUNES quando afirmou: *Foi esse processo de intensa precarização do proletariado italiano que originou, anteriormente, a criação de novas formas de representação sindical, como é o caso da Confederazione Unitaria Di Base (CUB), criada há vários anos como uma proposta alternativa ao sindicalismo mais tradicional. Outro exemplo é encontrado no SI – Cobas, organismo de trabalhadores auto – organizados, pela base, fora da estrutura sindical oficial, incluindo trabalhadores imigrantes. Vimos mais recentemente a ampliação do movimento Nuove Identitá di Lavoro (NidiL), vinculado à Confederazione Generale Italiana del Lavoro (CGIL) e voltado a representar os trabalhadores que fazem parte do denominado precariado.* ANTUNES, de Ricardo Antunes, O privilégio da servidão, cit.;Ruy Braga, A rebeldia do precariado: trabalho e neoliberalismo no Sul Global (São Paulo, Boitempo, 2017, coleção Mundo do Trabalho.

> trabalhadores. O dono do negócio, por meio de seu instrumento tecnológico, poderá usá-lo para reunir todos os que estão cadastrados em sua plataforma digital e marcar uma passeata pelo centro da cidade, parar o trânsito, exigir melhorias de condições de trabalho, redução dos tributos incidentes sobre sua atividade etc. Poderá eleger um líder entre eles e angariar votos necessários no processo político em seu favor. As possibilidades são ilimitadas. Pseudos sindicatos de trabalhadores liderados pelo empresário, detentor do poder econômico. Continua na página 55: Nesse contexto, haverá greve daqueles que trabalham por meio de plataformas digitais? Onde irão se encontrar? Como vão se reunir? Nas nuvens, onde se hospedam seus sistemas de computador? A situação é calamitosa para a representação sindical nessa fase do Capitalismo Tecnológico. Com o desmantelamento do Direito Social, a greve se tornou um instrumento obsoleto para o trabalhador, pois nem emprego ou classe social ele tem mais. Perdeu-se também a sensação de "pertencimento". Além disso, o pouco que resta de sua categoria profissional foi dividida entre várias outras, terceirizadas, quarteirizadas, que também é fruto da descentralização organizacional e que, inexoravelmente, leva à desmobilização dos trabalhadores.

Porém, entende-se que a qualificação jurídica da relação não pode ser discutida pelo próprio empregado. E nem existir transação expressa ou tácita entre a plataforma e o trabalhador, pois não dispõem de poderes para tais fins quando preenchidos os requisitos legais.

Essa divergência entre os uberizados também se explica diante do investimento e sucesso do setor de marketing que são atrativos, dando a ideia de felicidade e de autonomia como forma de convencer que o trabalhador tenha a falsa ideia/sensação de controle da atividade.

Essa forma de fazer marketing, portanto, revela-se importante sob três vieses favoráveis para a empresa da plataforma digital:

Marketing das plataformas

Atrai público para participar da máquina produtiva;
Mantém as pessoas na atividade com uma espécie de "crise de identidade" em relação a sua manutenção na qualidade de empreendedor. Isso mantém quantitativo da massa praticamente "cega" e refém permanente da ideia de empreendedorismo
Incentivam os obreiros a ficarem sempre on-line quando o próprio trabalhador não percebe que está sendo explorado, por diversas consequências que isso pode desencadear para a saúde da massa trabalhadora.

Destaca-se que, na primeira propaganda publicitária da UBER no Brasil, narra LEME (2019;39) que foi incutida essa ideia de "liberdade" dissociada da noção de vínculo de emprego dissociada da sindicalização:

> As propagandas da Uber são veiculadas internacionalmente, onde a empresa atua. No Brasil, a primeira campanha publicitária televisiva foi ao ar em julho de 2017, com o comercial "Jeito Diferente", veiculado no intervalo do Fantástico, da TV Globo. O vídeo traz uma narração em primeira pessoa de um motorista que conta sobe como "o Uber mudou a sua vida". A campanha mostra que o mesmo carro que o motorista usa para ganhar seu dinheiro e sustentar a família é usado nos momentos de lazer e descanso. Ao final, a marca convida os interessados a se cadastrarem no site e se tornarem motoristas parceiros, dirigindo o seu carro ou alugando um desconto. (…) Em complemento à campanha audiovisual, a Uber escreveu nas redes sociais: "Você sabia que para levar a vida de um jeito diferente basta começar a dirigir? Com a Uber, é simples assim: quem define o seu destino é você. E também:"Tem uma necessidade imediata? Planos para o futuro? Dirija com a Uber, ganhe o seu dinheiro e conquiste seus objetivos (…) é possível afirmar que a Uber é uma empresa de marketing, por excelência. Todavia, a realidade percebida se revela, muitas vezes, bem diferente de toda a propaganda amplamente difundida em escala global.

O marketing, portanto, tem o poder de manter as pessoas uberizadas em alienação dos seus direitos trabalhistas e da sua condição de relação de emprego com a plataforma. E isso traz consequências práticas até os dias atuais.

Oportuno o trecho da obra de LEME (2019;90) sobre o mencionado:

> Nessa perspectiva, a Uber faz controle por programação neo – fordista trocando a máquina pela nuvem. Os motoristas fazem parte da engrenagem, comandadas por uma espécie de esteira digital. A título de ilustração do que foi abordado neste capítulo, transcreve-se o depoimento do motorista Evanylson, entrevistado em pesquisa etnográfica coordenada por Rodrigo Carelli, que diz não se sentir subordinado e, ao mesmo tempo, relata estar exatamente numa esteira digital: Não sinto (subordinação em relação à Uber). É um trabalho como outro qualquer: tem um aplicativo, as regras deles que eu tenho que seguir como parceiro de aplicativo (…) Eu gosto daqui porque eu faço o meu horário, trabalho tranquilo. Trabalhar à noite é mais perigoso, mas eu gosto. Me sinto como um profissional autônomo: a Uber não exige o dia ou a hora em que eu tenho que trabalhar. Eu entrei para a Uber pela qualidade de vida, eu não tinha no meu emprego anterior. Aqui eu tenho mais liberdade, posso viajar quando eu quiser. Eu sigo o aplicativo: pra onde ele me levar, eu vou levando. Isso aqui é meio viciante (…) Você quer descansar, mas toca (o alerta

de solicitação da corrida) e você vai de novo.

Ainda nesse sentido, registra-se SILVA (2019; 13):

> O trabalho e a tecnologia sempre caminharam juntos e esse relacionamento se estreita à medida que o ser humano se utiliza mais deles. Os novos artifícios usados com a finalidade de facilitar e aprimorar o serviço realizado pela mão de obra humana estão cada vez mais inseridos no dia a dia do trabalhador.
> A tecnologia é fonte de criação de novos cenários no trabalho: age de forma transformadora, mudando o modo de execução e aprimorando técnicas de produção e realização de serviços.

VIDIGAL (2023; 80) sobre a temática assinalou:

> Shakespeare, em sua obra mais famosa, questionou: o que há, pois, em nome? Existem muitas armadilhas linguísticas, com o uso de termos que buscam desatrelar as atividades que as pessoas realizam mediadas e controladas por plataformas digitais da noção de trabalho. As empresas escolhem de propósito os nomes que esvaziam o conteúdo laboral das atividades, contribuindo para o apagamento da figura do/a trabalhador/a.
> Dos epítetos utilizados de "colaborador" e de "parceiro" são formas encontradas pelo capitalista de alienação do trabalhador e, consequentemente, de mascarar o processo de expropriação da força de trabalho (ANTUNES, 2020). A alteração dos léxicos é uma forma eficaz e eficiente de controle que está relacionada à superação de resistência do (a) trabalhador (a).

Nesse azo, destaca-se que as próprias plataformas criam atos antissindicais ameaçando em desligamentos quem participasse de movimentos paredistas, conforme visto. Por isso, VIDIGAL (2023;216) continua a narrativa:

> Para além da fragmentação da classe trabalhadora, conforme noticiado em matéria jornalística no "O Estado de São Paulo", os motoristas afirmam que a Uber expulsa os motoristas que organizam protestos (DIÓGENES, 2016). Tais informações revelam que a Uber realiza ato antissindical contra o embrião do movimento paredista, pois gera medo e desmobiliza a ação coletiva logo no seu estágio inicial. O receio de sofrer uma represália da empresa e serem expulsos da plataforma, torna-se um óbice ao engajamento na luta sindical por melhores condições de trabalho.

E isso se torna mais importante de análise jurídica, pois a uberização traz em si dois

problemas que devem ser tratados como respostas dos ordenamentos seja na esfera individual e coletiva.

Todavia, as dificuldades de sindicalização, conforme ROCHA SANCHEZ (2019;218-220) não foram capazes de impedir iniciativas das federações de serviços e de construção de CCOO (Comisiones Obreras) e UGT (União Geral dos Trabalhadores da Espanha), repetindo-se em outros países como Áustria, Suécia, Gran Bretanha. Destaca o doutrinador a atuação da plataforma "Riders x Derecho", em Barcelona, como modelo de associação da categoria uberizada.

Nesse âmbito, essa dificuldade deve ser superada como uma das soluções. Afinal, a ausência de pertencimento de classe e o enfraquecimento dos movimentos sindicais[208]. MARX (2013;63) assim tratou do tema:

> Os indivíduos singulares formam uma classe somente na medida em que têm de promover uma luta comum contra uma outra classe; de resto, eles mesmos se posicionam uns contra os outros, como inimigos, na concorrência. Por outro lado, a classe se autonomiza, por sua vez, em face dos indivíduos, de modo que estes encontram suas condições de vida predestinadas e recebem já pronta da classe a sua posição na vida, e, com isso, seu desenvolvimento pessoal; são subsumidos a ela. É o mesmo fenômeno que o da subsunção dos indivíduos singulares à divisão de trabalho e ele só pode ser suprimido pela superação da propriedade privada e do próprio trabalho.

No fenômeno da uberização, portanto, os trabalhadores ficam mais desconectados da realidade e de um sentimento de classe, tornando-se mais frágeis e vulneráveis às exigências do capitalismo, na medida em que o instinto coletivo cede espaço à solidão da luta diária pela remuneração nos meios digitais.

RAMALHO (2020;88-89) traz a seguinte realidade:

> Há um risco de erosão das estruturas de representação colectiva e da contratação colectiva tradicional com a proliferação do trabalho à distância, porque o universo típico de ambas é a empresa e a categoria

[208]Sobre esse tema tão relevante, destaca-se MATTOS: *A maior parte das sociedades do passado não se enxergava dividida em classes, mas a dinãmica de seus conflitos sociais pode ser apreendida pelo recurso à categoria de classes sociais (e divisão de classes, além, especialmente, de luta de classes). Desde o século XIX, porém, é possível dizer que parcelas expressivas de homens e mulheres que vivem do próprio trabalho passaram a se definir como pertencentes a uma mesma classe, distinta de outra (s). Classe se somou a um repertório de parâmetros de identificações coletivas compartilhadas (compatriotas, cidadãos, membros do mesmo sexo ou gênero, autoidentificações étnico – raciais etc) para expressar uma desigualdade fundamental. O termo passou a se referir a novas identificações de que formas anteriores de designar as diferentes posições sociais – como castas, ordens, estados, estamentos – não pareciam mais dar contas.* Op. Cit, p. 15.

> profissional ou sector de actividade e, este contexto desvanece-se no isolamento e na individualização das relações laborais que desenvolvem fora da empresa.
> Por outro lado, a contratação colectiva tradicional dificilmente se adapta aos novos modelos de trabalho para-subordinado favorecidos pelas tecnologias digitais, como o trabalho em plataformas digitais e situações semelhantes.
> (,..)
> Como decorre do exposto, os impactos da Economia Digital no mundo do trabalho colocam novos problemas e desafios às empresas e aos parceiros sociais, uma vez que, regra geral, umas e outros se organizaram e desenvolveram a sua actividade num contexto diverso.
> Mas estas alterações no mundo do trabalho põem também à prova o próprio sistema jurídico, porque a legislação laboral e a legislação da segurança social foram edificadas sobre o paradigma da chamada relação de trabalho típica.

Isso ocorre, principalmente, no âmbito da psicologia do trabalho, pela captura da subjetividade dos trabalhadores por meio das narrativas do capital em que o lançamento desses obreiros no mercado é sob a roupagem de parceiros, por exemplo.

Sobre a temática, tem-se a seguinte anotação de ABILIO (2019;22):

> A dispersão, e ao mesmo tempo centralização do trabalho, não envolve apenas empresas, mas também trabalhadores que se tornam empreendedores de si próprios, mesmo que com vínculos empregatícios reconhecidos. A figura do *home office* deixa clara essa dispersão controlada, dado que transfere para o trabalhador o gerenciamento do seu próprio tempo, sobre seu local de trabalho, entretanto, esta transferência sobre a administração de sua jornada não significa perda de controle sobre o trabalho. Pelo contrário, o que se verificou nas formas toyotistas de organização do trabalho é que a liberdade subordinada pode ser altamente produtiva. A figura de metas e bônus, assim como o da participação nos lucros e resultados, também evidenciam novas formas de controle do trabalho, que contam com uma dispersão bem-sucedida do gerenciamento para o próprio trabalhador, o qual contribui com incremento de sua própria produtividade. Isto posto, a uberização nos mostra um novo tipo de dispersão, feita para uma multidão de trabalhadores autônomos, gerentes de si próprios, ao mesmo tempo em que são mantidas as relações de subordinação e gestão sobre o trabalho. Entretanto, estes elementos se tornam, ao mesmo tempo, evidentes e difíceis de reconhecer e mapear.

Uma das soluções apontadas para a resolução eficaz da problemática é esse pertencimento com a agremiação forte e organizada para construírem também normas jurídicas pelos instrumentos de negociação coletiva (acordo e convenção coletiva)[209].

[209]CASSAR explica com propriedade: *O direito positivo não é de responsabilidade exclusiva do Estado,*

Aliás, como abordado no terceiro capítulo, o movimento da "Breque dos Apps" trouxe a noção de como a agremiação dos uberizados pode promover mudanças nas relações trabalhistas em benefício da classe obreira, como, por exemplo, o reconhecimento do vínculo de emprego.

Considera-se, portanto, que, com a pandemia, o movimento supramencionado demonstrou que uma das soluções para esse limbo ou zona cinzenta que ainda se encontra a uberização seria exatamente conquistado com movimentos coletivos. Para que tal ocorra, conforme já exposto, o pertencimento de classe se mostra como fundamento essencial.

No mesmo prisma, a aplicação das Convenções da OIT, com destaque as de número 87 e 98 que devem ser aplicadas na uberização, garantindo a ideia de pertencimento de classe[209].

No caso da Convenção 87 da OIT, o artigo 2o traz essa previsão expressa de que os trabalhadores e os empregadores, sem nenhuma distinção e sem autorização prévia, têm o direito de constituir as organizações que estimem convenientes, assim como o de se filiar a estas organizações, com a única condição de observar os estatutos das mesmas.

Devem os países implementarem as medidas apropriadas às condições nacionais, para fomentar e promover o pleno desenvolvimento e utilização dos meios de negociação voluntária entre empregadores ou organizações de empregadores e organizações de trabalhadores com o objetivo de regular, por meio de convenções, os termos e condições de emprego, consoante o artigo 4o da Convenção 98 da OIT.

De forma alguma, pode existir, por parte das plataformas, algum comportamento discriminatório ou que iniba a participação dos trabalhadores coletivamente, conforme o teor do artigo 2o da Convenção 98 da OIT, nos seguintes termos:

> Art. 2
> 1. As organizações de trabalhadores e de empregadores deverão gozar de proteção adequada contra quaisquer atos de ingerência de umas e outras, quer diretamente quer por meio de seus agentes ou membros,

competindo também aos agentes sociais contribuírem com a construção de normas jurídicas de caráter coletivo, de observância obrigatória no território, como as leis, preenchendo as lacunas legais e melhorando a condição social do trabalhador. Para tanto, os sindicatos representativos das categorias dos empregados e dos empregadores negociam com a finalidade de criarem, alterarem ou suprimirem direitos trabalhistas, normalmente de caráter privado, que irão vincular as partes atingidas pelo convênio coletivo resultante da negociação coletiva. A negociação coletiva se assemelha à tratativa, proposta e fases preliminares dos negócios jurídicos, uma vez que dependem, para sua solução, da vontade dos negociantes. Op. Cit, p. 1311.

[209]A Convenção 87 da OIT versa sobre Liberdade Sindical e à Proteção do Direito de Sindicalização. A Convenção 98 da OIT trata do Direito de Sindicalização e de Negociação Coletiva.

> em sua formação, funcionamento e administração.
> 2. Serão particularmente identificados a atos de ingerência, nos termos do presente artigo, medidas destinadas a provocar a criação de organizações de trabalhadores dominadas por um empregador ou uma organização de empregadores, ou a manter organizações de trabalhadores por outros meios financeiros, com o fim de colocar essas organizações sob o controle de um empregador ou de uma organização de empregadores.

E, para a solução apontada, têm-se o fortalecimento da noção de pertencimento de classe e da organização sindical, já se encontra o alicerce internacional da OIT, além das legislações internas dos países citados no trabalho, sendo o caso de aplicação de todas as regras na situação da uberização.

Afinal, conforme trazido por ROCHA SANCHEZ (2019;223), os sindicatos de classe europeus estão abordando o tema de forma incipiente, fragmentária, aludindo que isso pode ocorrer por ser a uberização um fenômeno recente e que uma série de obstáculos, como a ausência pacífica da qualificação como vínculo de emprego, tornam, na ordem jurídica e prática uma dificuldade da ação social nesse campo.

Inclusive, encontra-se a previsão expressa de organização sindical, conforme o art. 440 do CT de Portugal, prevendo que os trabalhadores têm o direito de constituir associações sindicais a todos os níveis para defesa e promoção dos seus interesses socioprofissionais para a promoção dos seus interesses empresariais.

Esse fortalecimento de pertencimento de classe pode ocorrer mediante a informação dos direitos sindicais, bem como pelo conhecimento dos precedentes jurisprudenciais favoráveis à condição de obreiro.

E, como consequência, devem ser observadas as denúncias apontadas pelos uberizados acerca de impasses provocados pelas plataformas nos movimentos sindicais, bem como fiscalização das autoridades competentes relacionadas aos comportamentos antissindicais das plataformas digitais, tornando com efeito o disposto no art. 9 da Convenção 98 da OIT:

> Art. 9 — Fica proibido qualquer desconto dos salários cuja finalidade seja assegurar pagamento direto ou indireto do trabalhador ao empregador, a representante deste ou a qualquer intermediário (tal como um agente encarregado de recrutar a mão de obra), com o fim de obter ou conservar um emprego.

Nota-se a previsão já comentada da Lei portuguesa n. 13/2023 acerca do acesso das informações aos delegados sindicais do trabalho, conforme o atual artigo 466, 1, d, do CT.

São soluções que se mostram pertinentes, a nosso ver, como fomento tanto da formação futura de negociações coletivas como no ajuizamento de demandas coletivas, fortalecendo a classe uberizada, com aplicação do artigo 443 do CT português[210] quando com o reforço do direito, enquanto associados ou sindicatos, para fins de celebrar convenções colectivas de trabalho, prestar serviços de carácter económico e social aos seus associados, participar na elaboração da legislação do trabalho, iniciar e intervir em processos judiciais e em procedimentos administrativos quanto a interesses dos seus associados, nos termos da lei.

Outra solução que se mostra salutar é, como já assinalado, a mudança de estratégias de atuação dos movimentos sindicais que sofrem revezes nas últimas décadas. Nesse aspecto, TUMA (2022; 151):

> O maior desafio do sindicalismo é esboçar nova estratégia que supere a precarização do trabalho, o que se reflete nas relações sindicais. Há, por exemplo, a necessidade de enfrentamento crescente do processo de individualização das relações de trabalho, que leva ao isolamento do trabalhador e ao deslocamento do eixo de relações trabalhistas, tornando os contratos de trabalho gradativamente individualizados. Se houver avanço maior nesse sentido, o sindicalismo tende a implodir, pois a coletivização dos contratos de trabalho é uma conquista protetiva do trabalhador e uma vitória histórica do movimento sindical que acabará abalado.

Assim, um dos aspectos mais significativos nas soluções apontadas é a assunção de novas perspectivas que ultrapassem a ideia de pertencimento de classe, adentrando na esfera de fortalecimento dos direitos coletivos e a atuação mais organizada dos uberizados na conquista do reconhecimento como relação de emprego.

E, na avaliação de ROCHA SANCHEZ (2019;224), torna-se importante fortalecer essa atuação sem perder de vista quatro enfoques: o controle da norma laboral, a regulação legal, a

[210]Existe correspondência na legislação brasileira, no art. 513 da CLT: Art. 513. São prerrogativas dos sindicatos: a) representar, perante as autoridades administrativas e judiciárias os interesses gerais da respectiva categoria ou profissão liberal ou interesses individuais dos associados relativos à atividade ou profissão exercida; b) celebrar contratos coletivos de trabalho; c) eleger ou designar os representantes da respectiva categoria ou profissão liberal; d) colaborar com o Estado, como órgãos técnicos e consultivos, no estudo e solução dos problemas que se relacionam com a respectiva categoria ou profissão liberal; e) impor contribuições a todos aqueles que participam das categorias econômicas ou profissionais ou das profissões liberais representadas. Parágrafo Único. Os sindicatos de empregados terão, outrossim, a prerrogativa de fundar e manter agências de colocação.

organização coletiva da força de trabalho e a dinâmica das relações laborais.

4.4 A inversão do ônus da prova em favor do uberizado

É matéria regular no processo que as partes devem produzir provas do que alegam, respeitando-se princípios basilares como o devido processo legal (contraditório e ampla defesa).

Assim, as partes devem trazer aos autos todos os elementos que possam demonstrar os fatos e teses apontadas em suas peças processuais para fins de que o juiz possa solucionar a lide.

E "são fundamentais para a aplicação do direito pelo juiz, posto que este, em atenção ao princípio do livre convencimento motivado, deve ater-se aos fatos ao decidir e aplicar a lei", conforme FILHO (2016).

Nesse azo, BERNARDES (2021;522) registra:

> Por motivos de ordem variada – tais como a ausência ou desconhecimento dos fatos pelas testemunhas inquiridas, nem sempre é possível a reconstrução precisa e exata dos fatos em processo judicial. Contudo, mesmo nestes casos, o Judiciário tem o dever de solucionar o conflito de interesses que lhe foi submetido: é inadmissível, no sistema processual brasileiro, o *non liquet,* ou seja, que o órgão jurisdicional deixe de julgar quando instado a tanto.
> À luz dessa premissa, o ordenamento jurídico estabelece regras definidoras do ônus da prova.
> Do ponto de vista objetivo, trata-se de regras dirigidas ao órgão jurisdicional, que, em caso de ausência de prova, deve julgar de forma contrária àquele que detinha o ônus e dele não se desincumbiu. Sob ótica objetiva, o ônus da prova é o encargo processual da parte de provar o fato por ela alegado; não cumprido o encargo, não há sanção, mas apenas o enquadramento em posição processual desfavorável.

Observando-se a legislação brasileira, conforme o art. 818 da CLT, existe a divisão do ônus da prova, sendo que ao reclamante incumbe provar os fatos constitutivos de seu direito e ao reclamado, quanto à existência de fato impeditivo, modificativo ou extintivo do direito do reclamante.

Por sua vez, no Código de Processo do Trabalho (CPT) de Portugal, Decreto-Lei n.º 480/99, a divisão do ônus da prova ocorre nos termos do artigo 66 e 72.

Trata-se de estabelecimento de quem deve apresentar as provas necessárias para a

formação do convencimento do juiz.

O direito pode ser interpretado por meio de vários critérios, competindo ao julgador ponderar sobre os impactos de suas decisões, com propósito de oferecer às partes a melhor resposta na prestação jurisdicional, com supedâneo no acervo probatório.

Em regra, aplica-se a Teoria da Distribuição Estática.

A legislação já estabelece previamente quem terá esse encargo processual, porém não se torna suficiente para enfrentar todas as situações jurídicas com justiça nas demandas processuais.

No entanto, em situações de vulnerabilidade processual de uma das partes, que, geralmente, é o trabalhador, pode o julgador se valer da inversão do ônus da prova, instituto que pode ser usado em todos os ordenamentos jurídicos através da doutrina da melhor aptidão das provas.

Nesse caso, determina-se que seja o empregador que demonstre não se tratar de relação de emprego, na ótica do processo laboral.

Ou seja, a inversão do ônus da prova é matéria de exceção e, no caso do ordenamento jurídico brasileiro, aplica-se analogicamente o art. 6º, VII, do Código de Defesa do Consumidor CDC (Lei 8.078/90)e com alicerce nos seguintes princípios: dignidade humana, correção das desigualdades sociais, acesso justo à Justiça, da lealdade, boa-fé e veracidade e da cooperação

Sobre o instituto, BERNARDES (2021;525) explica:

> A distribuição dinâmica do ônus da prova significa que, considerando as particularidades do caso concreto, o juiz pode modificar o ônus da prova previsto estaticamente na lei. Quer-se dizer que, em uma situação concreta em que a prova seja muito difícil, impossível, ou a prova do fato contrário seja mais fácil, o juiz pode inverter o ônus da prova. Trata-se da chamada inversão do ônus da prova *ope judicis,* que significa inversão do ônus da prova por decisão judicial. Então, o juiz, no caso concreto, aplica a teoria da distribuição dinâmica e, como consequência, inverte o ônus da prova.
>
> Por exemplo, se o reclamante, em regra, tem que provar o fato constitutivo do seu direito, quando o juiz aplica a teoria dinâmica, o reclamado deverá provar que não há fato constitutivo do direito do autor. Ou, ao contrário, o juiz determina que seja o reclamante quem tenha que provar que não há fato obstativo do seu direito. Assim sendo, o juiz altera o cenário legal; trata-se de aplicação do princípio da adequação, o qual decorre do devido processo legal e permite a adaptação das regras processuais às mais diversas situações concretas.

Apesar de críticas já realizadas, no capítulo segundo, sobre o art. 12 – A do CT de Portugal, observa-se um avanço legislativo quando versa sobre a presunção no direito material com as repercussões no direito processual.

Afinal, por esse dispositivo mencionado, tem-se que a presunção de contrato de trabalho no âmbito de plataforma digital. Nesse caso, o legislador já fez a opção pela presunção probatória, o que representou um avanço em relação ao ordenamento brasileiro.

Isso porque para o empregado, nos termos constantes no art. 12 – A já torna mais facilitada a *via crucis* processual para o reconhecimento do vínculo de emprego.

E, ainda, percebe-se que os requisitos ali constantes não são cumulativos, tornando ainda mais favorável processualmente aos trabalhadores.

Obviamente que essa presunção não será absoluta, admitindo-se a prova em sentido contrário, por exemplo, no âmbito judicial.

As plataformas digitais terão o direito de contestar a classificação ou que os critérios não se perfazem em determinados casos concretos, cabendo-lhes o ônus de provar que não existe nenhuma relação laboral que as vincule.

Todavia, apesar dessa possibilidade de refutar os critérios, pretende-se com a diretiva, diminuir o número de processos judiciais e administrativos em toda esfera da União Europeia.

Os gastos econômicos que isso proporcionam em grande escala. Porém, na leitura da aludida diretiva não existe a presunção automática de relação de emprego entre os uberizados e as plataformas.

Tanto na classificação em uma ou outra vertente, a aludida pretende tratar dos direitos inerentes a cada situação, definindo o raio de atuação do direito do trabalho com o esclarecimento da condição jurídica de cada obreiro.

Aliás, tal situação é interessante e razoável que seja uma presunção relativa (*juris tantum)*, na medida em que podem ser criadas ou desenvolvidas diferentes situações envolvendo a figura do uberizado e as diferentes execuções dos serviços prestados.

Por isso, torna-se relevante analisar no caso concreto a existência de algum impeditivo da caracterização da relação de emprego, como já ocorre nos meios tradicionais.

No caso do fenômeno da uberização, destaca-se a maior facilidade processual das plataformas em produzir provas, principalmente, porque elas são as detentoras dos recursos e

critérios utilizados pelo código – fonte e pelos algoritmos.

E isso não implicará e m ofensa ao devido processo legal. Antes, pelo contrário, significará a concretude do princípio processual de paridade de armas, na medida em que os obreiros terão maior facilidade e alcance para fins de caracterizar o vínculo de emprego.

Nesse prisma, observa-se que, no caso brasileiro, o instituto da inversão do ônus da prova, no âmbito da Justiça do Trabalho, ainda revela muita timidez de aplicação.

Essa postura conservadora, muitas vezes, afasta o processo do trabalho da consecução da verdade material e, ainda, desestimula o ajuizamento de ações trabalhistas e a luta pelos direitos decorrentes do reconhecimento do vínculo.

Afinal, aludida inversão é pautada na falta de igualdade entre as partes, bem como, na hipossuficiência, dependência e subordinação técnica e econômica do empregado em relação ao empregador, que possui maiores condições de provar os fatos discutidos.

No processo trabalhista, com ênfase no tema de uberização, a inversão do ônus probatório tem relevância ao garantir o acesso à justiça laboral de maneira mais concreta, efetiva, célere e justa na relação processual.

E, nos casos da jurisprudência sobre o tema, coube ao trabalhador demonstrar a reunião dos pressupostos para fins de configurar o vínculo. Nada impede que o Judiciário brasileiro aplique, portanto, os dispositivos, principalmente, pela dinâmica sobre quem está em melhores condições de produzir as provas, bem como já existem entendimentos sumulados do TST chancelando o reconhecimento da inversão do ônus da prova[220].

[220]A título de exemplo, podemos citar: Súmula 6, VIII É do empregador o ônus da prova do fato impeditivo, modificativo ou extintivo da equiparação salarial. Súmula 212. O ônus de provar o término do contrato de trabalho, quando negados a prestação de serviço e o despedimento, é do empregador, pois o princípio da continuidade da relação de emprego constitui presunção favorável ao empregado. Súmula 338, I. É ônus do empregador que conta com mais de 10 (dez) empregados o registro da jornada de trabalho na forma do art. 74, § 2º, da CLT. A não apresentação injustificada dos controles de frequência gera presunção relativa de veracidade da jornada de trabalho, a qual pode ser elidida por prova em contrário. Registre-se, ainda, um julgado do TST que reconheceu a inversão do ônus: RECURSO DE REVISTA. INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. PROCESSO SELETIVO. ATO DISCRIMINATÓRIO. PRESUNÇÃO. AJUIZAMENTO DE RECLAMAÇÃO TRABALHISTA EM FACE DO FUTURO EMPREGADOR. DISTRIBUIÇÃO DO ÔNUS DA PROVA. A Constituição Federal considera a dignidade da pessoa humana como fundamento da República (artigo 1º, inciso III), de tal modo que o ordenamento jurídico deve sempre estar voltado para a pessoa, de forma que todo fundamento seja direcionado à sua proteção sendo, nesse contexto, vedado qualquer tipo de discriminação (artigos 3º, IV; 5º , caput e XLI, 7º, I, 170 e 193 da Constituição Federal).. Nessa linha de princípio, tem-se que havendo presunção do ato discriminatório, como no caso dos autos, em que verificada a existência de pesquisa durante o processo seletivo sobre o ajuizamento de demandas judiciais em face do futuro empregador, deve recair sobre a reclamada o ônus de comprovar o fato impeditivo, modificativo ou extintivo do direito do reclamante atinente à inexistência do ato discriminatório para a não contratação. Recurso de revista conhecido e provido. (RECURSO DE REVISTA RR 5301620115020041 (TST) 26/09/2014). A inversão do ônus da prova também vem sendo admitida pela jurisprudência especializada nos casos de dispensa de "empregado portador de doença grave que cause estigma ou preconceito", consoante enunciado da Súmula 443 do TST. Nesse caso, cabe

No caso da uberização, existe precedente também, de que a subordinação fica caracterizada porque o motorista não possui nenhum tipo de controle em relação ao preço das corridas e ao percentual a ser descontado sobre o valor.

Além disso, as plataformas digitais estabelecem parâmetros para aceitar determinados motoristas e faz unilateralmente o desligamento do motorista, caso ele descumpra alguma norma interna.

Em suma, uma das soluções é que o Judiciário exerça com mais plenitude a Teoria da Distribuição Dinâmica das provas para a facilitação da defesa de direitos trabalhistas com a aplicação da inversão do ônus da prova em casos de uberização, como matéria de instrução, para permitir ao Judiciário ter mais ferramentas para alcançar a verdade material. Afinal, existe a necessidade de interpretação das relações com base na evolução constante da sociedade.

4.5 Cobertura previdenciária mais abrangente

Partindo-se da discussão relacionada com a natureza jurídica do uberizado, além das consequências trabalhistas, tem-se as repercussões na esfera previdenciária, do qual passaremos a abordar alguns aspectos pontuais e específicos do tema.

Sobre o tema RAMALHO (2020;89) assinala:

> Por fim, o regime de segurança social tradicional, claramente assente no modelo de trabalho subordinado tradicional – i.e., o trabalho empresarial – não se adequa facilmente a alguns dos novos modelos de trabalho da era digital, onde a figura do empregador é mais difusa ou mesmo inexistente. Assim, podem aumentar os problemas de sustentabilidade financeira do sistema de segurança social.

Isso porque, concomitantemente com a proteção advinda da legislação trabalhista, existe a da legislação previdenciária para aquele obreiro formalizado no país.

Quando, ao seu turno, o obreiro está na informalidade, a sua inscrição como segurado do sistema geral de previdência brasileiro (RGPS) poderá ocorrer na qualidade de contribuinte individual ou facultativo, mas deve verter mensalmente ao sistema – ao Estado brasileiro – o

à empresa ré comprovar que a dispensa não se deu em razão de motivos discriminatórios (TST-Ag-E-ED-ARR-11595-12.2014.5.15.0018, SBDI-1, Rel. Min. Claudio Mascarenhas Brandao, DEJT 01/02/2023; TRT 12ª R., RO 0000843-08.2013.5.12.0015, Rel. Des. Gisele Pereira Alexandrino, DEJT 13/03/2015).

valor aduzido à quota parte fixada nas Leis n. 8212/91 e 8213/91.

No entanto, essa é uma letra morta do sistema, sem aplicação concreta e simples.

Explica-se: não há cultura no país, há muito, de se verter valores para custeio da previdência social de forma espontânea, até porque, na realidade do salário-mínimo e do poder de compra, não há resíduos do que se recebe mensalmente para verter ao sistema.

Geralmente, quando o obreiro é empregado reconhecido no mercado formal, ele tem a conotação de segurado empregado obrigatório em que é o empregador que efetua, compulsoriamente, o recolhimento previdenciário e, com isso, aquele trabalhador fica protegido de todas as intempéries como os acidentes de trabalho, afastamento para a maternidade, doença, situação de morte etc.[221]

Há a ideia de minimização dos direitos sociais como consequência do resguardo social dessa classe obreira quando diante de intempéries como acidentes, desemprego, caso fortuito, óbitos etc.

Verifica-se que quando isso ocorre, existe para o Estado um aumento da sua responsabilização de parcela considerável da população que está no mercado informal.

Não é possível fazer um estudo sério de direitos sociais, trabalho do futuro e dissociá-lo dos impactos na Seguridade Social desde os países mais ricos aos mais problemáticos, dos quais lista-se o Brasil.

Verifica-se que margem da população que presta serviços por meio das plataformas digitas fica à berlinda de salários justos e jornada de trabalho humana e razoavelmente compatível está na informalidade, sem qualquer contributo ao sistema securitário do Estado.

Assim, ocorrendo um imprevisto, tais trabalhadores além de estarem sem qualquer respaldo trabalhista, sofrerão as agruras de ter que depender do Estado para auferir alguma renda substitutiva e conseguir sobreviver num mundo competitivo e neoliberal.

Com tais políticas aprofundadas que possuem como únicos nortes a liberdade

[221]LEI Nº 8.213, DE 24 DE JULHO DE 1991 Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Art. 1ºA Previdência Social, mediante contribuição, tem por fim assegurar aos seus beneficiários meios indispensáveis de manutenção, por motivo de incapacidade, desemprego involuntário, idade avançada, tempo de serviço, encargos familiares e prisão ou morte daqueles de quem dependiam economicamente. Art.11.São segurados obrigatórios da Previdência Social as seguintes pessoas físicas: I - como empregado: a) aquele que presta serviço de natureza urbana ou rural à empresa, em caráter não eventual, sob sua subordinação e mediante remuneração, inclusive como diretor empregado; b) aquele que, contratado por empresa de trabalho temporário, definida em legislação específica, presta serviço para atender a necessidade transitória de substituição de pessoal regular e permanente ou a acréscimo extraordinário de serviços de outras empresas; c) o brasileiro ou o estrangeiro domiciliado e contratado no Brasil para trabalhar como empregado em sucursal ou agência de empresa nacional no exterior (…)

individual e o lucro, o princípio da solidariedade no custeio da Seguridade Social entra em declínio com repercussões negativas para todo o corpo social[222].

Assim, devem ser consideradas como soluções a inclusão dos uberizados como segurados obrigatórios nos ordenamentos jurídicos e, ainda, a contratação de seguro de morte e acidente, no mínimo, de maneira concorrente, entre o obreiro e a plataforma, como forma de resguardá-lo e seu nicho familiar em situações adversas, como acidentes de trabalho.

Atualmente, nem todos os trabalhadores podem receber benefícios previdenciários, na medida em que somente podem ter direito aos benefícios quem contribui na qualidade de microempreendedor individual (MEI) - modalidade que tem uma taxa reduzida, de 5% do salário-mínimo, em vez das opções de contribuição com 11% do salário-mínimo ou 20% da remuneração (limitada ao teto do INSS).

Nessa previsão, apenas um a cada quatro (23%) entregadores e motoristas autônomos paga contribuição ao INSS, segundo o estudo, de pesquisadores do Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (Ipea) e do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE)[223].

Destaca-se que, no Brasil, as atuais regulamentações de projetos de lei já fazem a previsão de que as plataformas devam arcar com valores para o fundo previdenciário,

[222]SUPIOT comenta com propriedade sobre o tema: *Em termos de seguro social, os problemas financeiros de desmembramento do Estado Social são maiores. Os regimes de aposentadoria foram um alvo privilegiado com políticas de captação pela oligarquia financeira das instituições herdadas do Estado – Providência. Nos países onde ela foi adotada, a capitalização desses regimes permitiu alimentar o cassino financeiro, expondo os trabalhadores que os financiam com risco, atualmente atestado, só de receber pensões miseráveis. Nos locais onde os regimes de distribuição foram mantidos, os principais perdedores das suas reformas são os trabalhadores temporários, enquanto que os dirigentes assalariados das grandes empresas tiveram faustosas 'aposentadorias adicionais' acumuladas sobre suas cabeças. Mas a destruição dos mecanismos de solidariedade é uma tendência geral que se manifesta em todos os ramos do seguro social.* Ele continua às fls. 51: "*Apesar dessa degradação, a seguridade social é a instituição que, em conjunto, tem resistido melhor ao programa de desconstrução do Estado – Providência. Não obstante a violência dos ataques efetuados contra eles em nome da liberdade individual ou do valor excessivo de seu financiamento, os sistemas de solidariedade mostraram uma extraordinária força pelo menos 'na velha Europa'. Um balanço rigoroso dos efeitos de trinta anos de política ultraliberal em termos de seguro social deveria, então, discernir cuidadosamente de acordo com os riscos cobertos e os países envolvidos".* Op. Cit, p. 50.

[223]Como exemplo, acessando no site https://tvjornal.ne10.uol.com.br/noticias/2022/09/15074767-entregador-do-ifood-morre-enquanto-levava-pedido-e-empresa-bloqueia-conta-da-vitima-por-ma-conduta.html que: Entregador do Ifood morre, enquanto levava pedido, e empresa bloqueia conta da vítima por "má conduta". Diante do momento de dor, a família buscou o auxílio-funeral e o seguro de vida prometidos pelo iFood, mas até o momento não receberam nada. De acordo com informações do The Intercept Brasil, menos de um mês antes do acidente, a plataforma havia divulgado um pacote de quatro novas coberturas de seguro aos entregadores ou "parceiros", como a empresa chama os prestadores de serviço. As coberturas para acidentes, morte, invalidez e lesão temporária foram somadas a um a proteção especial para mulheres, cobertura para educação de filhos de entregadores e, em caso de acidente, suporte com um programa de recomeço para famílias de vítimas e o auxílio-funeral de R$ 5 mil. Sobre os dados IBGE mencionados, destaca-se o teor da notícia na BBC Brasil: Sem proteção: só 23% dos entregadores e motoristas de app têm cobertura do INSS. Disponível em: https://www.bbc.com/portuguese/brasil-64121410. Acesso em 11.fev. 2023.

garantindo, dessa feita, no futuro, que tais profissionais possam ter o direito a uma aposentadoria/provento e que, em caso de óbitos, seus dependentes consigam usufruir de uma pensão.

No caso do Brasil, por exemplo, pode-se observar que os uberizados ficam à margem da proteção previdenciária e quando em atividade sofrem acidentes de trabalho, o sistema de saúde fica assoberbado de demanda, sem a devida contraprestação ou compensação de quem se beneficiou da mão de obra.

Além disso, as negociações entabuladas no Brasil relacionadas às plataformas digitais com o Poder Executivo Federal fazem menção de que exista uma alíquota de 20% ao INSS (INSTITUTO NACIONAL DO SEGURO SOCIAL, autarquia previdenciária brasileira), enquanto os trabalhadores vão contribuir com mais 7,5%.

O valor da contribuição será calculado com base em 25% do valor total recebido pelo motorista. Com isso, garantir-se-ão os benefícios previdenciários, como, por exemplo, auxílio – doença, auxílio – acidente, aposentadoria por invalidez, salário-maternidade para as mulheres uberizadas etc.

Todas essas contribuições, em tese, e pelo que consta no projeto de lei brasileiro, do governo presidencial atual, são de responsabilidade do empregador.

E, portanto, as cobranças, mediante execuções fiscais, serão feitos em desfavor da empresa com as multas devidas previstas na Lei de Execução Fiscal vigente (Lei n. 6830/80), beneficiando mais de um milhão de trabalhadores brasileiros que são motoristas de aplicativos.

Isso tem uma consequência importante e que também se inclui na solução desse item, qual seja, que a plataforma seja a responsável previdenciária pelos recolhimentos, para que, apesar de casos de inadimplência, não sejam desassistidos pelo sistema quando se reputar necessário.

Porém, essa negociação urge pela chancela do Congresso Nacional, ainda pendente de apreciação, com o adendo de que essa solução seria paliativa apenas, pois, nesse acordo, não houve concordância sobre a natureza jurídica da relação dos uberizados.

Isso quer dizer que a celeuma em relação à condição dos trabalhadores persistiria, no Brasil, com uma nova interpretação e atuação do Poder Judiciário.

E isso também demonstra que para as empresas de plataformas digitais é mais

econômico pagar o sistema previdenciário do que os direitos trabalhistas em eventual reconhecimento de vínculo de emprego nos moldes tradicionais.

Observe-se que esse encaixe previdenciário se torna essencial para fins de apontar uma solução para o grave problema da uberização relacionado com a omissão em proporcionar proteção em situações de adversidade, tal como ficou evidente quando dos momentos da pandemia, tratado no capítulo terceiro.

Além das situações de normalidade, a desproteção dos uberizados se torna ainda mais gravosa quando diante de pandemias ou graves recessões econômicas, principalmente porque o trabalhador "não pode ser compreendido como simples fator de produção", consoante DUTRA (1989;55).

Nesse sentido, destaca-se GAIA (2022; 104):

> No âmbito específico do trabalho por meio de aplicativos de transporte de passageiros, exsurge a preocupação com a tutela do trabalhador informalizado. Daí é possível falar em dignidade da pessoa do obreiro, enquanto sujeito de direitos. A visão patrimonialista e liberal da liberdade deve ser, no aspecto da autodeterminação, de modo a assegurar ao trabalhador uma tutela mínima, garantindo em último aspecto a subsistência com dignidade. O trabalhador não pode, enquanto ser humano "ser desinserido das condições de vida que usufrui; e nessa época, anseia-se pela sua constante melhoria e, em casos de desníveis e disfunções, pela sua transformação. O trabalho deve ser reconhecido, portanto, como instrumento de afirmação da identidade do trabalhador, enquanto sujeito constitucional.

Para fins de garantir esse aporte orçamentário do Estado, com ou sem o reconhecimento do vínculo, deve ser estabelecido de forma clara a condição de segurado desses trabalhadores para fins e até de evitar a repetição sistemática desse ciclo de erosão de direitos fundamentais, além de trazer a concretude de segurança jurídica e previsibilidade.

Recorde-se que o Estado Social tem recursos finitos, como analisado no capítulo segundo. E, além disso, os Estados estão vertendo numa visão neoliberal com maiores ou menores atenuantes.

Com isso, a solução apontada nesse item sintetizada é propiciar uma contribuição previdenciária em favor do segurado trabalhador e, ainda, que tal seja de responsabilização da plataforma, assegurando que o obreiro, nas situações de intempéries previstas em lei, possa ser assistido.

Nesse azo, sem prejuízo dessa contribuição previdenciária obrigatória, haja também a obrigatoriedade de um seguro contra acidentes, seja em caso de óbitos ou invalidez, que são as medidas mais extremas, independentemente da natureza jurídica do vínculo entre uberizado e plataforma.

Essa é uma solução das mais importante, no nosso ver.

4.6 É preciso um novo estatuto profissional?[224]

O questionamento surge diante da noção já apontada pela doutrina do "fim do caráter unitário e homogéneo do Direito do Trabalho", conforme REDINHA (1995;76) quando explica que existe no mundo laboral a "coexistência de numa dada unidade produtiva de um núcleo mais ou menos alargado de trabalhadores" com contratações diferentes. Explica a doutrinadora lusa (1995; 77-78):

> "(...) é a prova evidente de que a relação laboral deixou de ser aferida por um padrão universal e de que a capacidade operativa dos institutos clássicos do Direito do Trabalho, a maior parte dos quais criada e pensada a partir de uma concepção hemótipa da relação de trabalho refereciada a um empregador – empresário, ficou paralisada com o esbatimento do peso do contrato de trabalho prototípico.
> Esta diferenciação de estatutos legais, regulamentares e convencionais, não obstante a similitude de condições de trabalho, qualificações profissionais, tipo de actividade desempenhada e, acima de tudo, unicidade ou predominância do poder real de direcção do processo produtivo, tem na sua génese uma causalidade mais acentuadamente jurídica do que factual que dá azo a que, sem hesitação, haja quem fale de artifício ou ficção a propósito desta frequente assimetria entre organização funcional e jurídica.
> Na grande maioria dos casos a pluralidade de regimes deve-se apenas a uma multiplicação do número de empregadores possibilitada pelo *escudo,* real ou aparente, da personalidade jurídica e pela interferência de relações triangulares de emprego, o que explica que a fractura do

[224]Conforme exposto por VIDIGAL: O economista Guy Standing (2013), em "O Precariado: a nova classe perigosa", discute a emergência de uma classe em formação, a qual se chama de "precariado". O precariado é formado por pessoas com históricos diferentes e é composto de grupos diversos. O contexto é o que o autor chama de globalização, ampliado pelas políticas neoliberais e tornado agudo pela crise de 2008. os capítulos iniciais do livro dão conta de explicar que o precariado consiste em pessoas que são desprovidas das sete formas de garantia relacionados ao trabalho, conforme a seguir: (…) Garantia de mercado de trabalho (…) Garantia de vínculo empregatício (…) Segurança no emprego (…) Segurança no trabalho (…) Garantia de reprodução de habilidade (…) Segurança de renda (…) Garantia de representação. (STANDING, Op. Cit. P 27-28). Mais tarde VIDIGAL (Op Cit, p. 214) explicou: A despeito de não compreendermos esses trabalhadores como uma "nova classe", são pertinentes as considerações de Standing ao analisar a classe que chamou de precariado, ao entender que ela é conformada não só por um trabalho precário, mas por uma vida cheia de incertezas e constante mudança, e isso dificultaria a criação de laços comunitários, solidários e uma identidade a partir do trabalho (STANDING, Op. Cit p. 25).

> coletivo de trabalhadores seja dificilmente discernível no exterior da empresa.

Dessa feita, é importante definir o conceito de estatuto profissional. Pode-se definir como a lei ou regulamento, em que se fixam os princípios institucionais ou orgânicos de uma coletividade ou corporação, pública ou particular (privada).

Por exemplo, no Brasil, temos a CLT que é o estatuto aplicado aos trabalhadores da iniciativa privada; os servidores públicos possuem uma lei específica de cada âmbito da federação; os militares possuem regramento próprio, como juízes e membros do Ministério Público etc.

Nesse azo, a qualificação correta do estatuto profissional representará para o próprio Estado um mecanismo de proteção, observando-se a tese favorável de que o requisito da subordinação jurídica transcenda o âmbito do direito laboral, estendendo-se seu raio de atuação "com as devidas adaptações e mitigações" às prestações de serviços regulamentadas pelo Direito Civil e Empresarial, podendo ou não serem criados novos estatutos.

E, NUNES (2019;79) complementa:

> A grande preocupação que se pode perceber nessa nova dinâmica do contrato de trabalho, como não poderia deixar de ser, é uma vez mais, a possível redução ou precarização dos direitos trabalhistas. Entretanto, um modelo que pretenda sobretudo a modernização das condições de trabalho não se pode divorciar do cuidado e garantia dos direitos sociais tradicionais dos trabalhadores. Sem isso, a pretendida modernização daria lugar à precarização e, conseguintemente, ao retrocesso. E a precarização do trabalho e do trabalhador não se harmoniza, em nenhum momento, com uma autêntica e verdadeira modernização das condições de trabalho frente à modernidade econômico – tecnológica.

E uma das soluções a ser desenvolvida nesse tópico é se temos que criar um estatuto novo para abranger os uberizados ou encaixamo-los no ordenamento dos demais trabalhadores da iniciativa privada.

Assim, um dos objetivos é determinar o estatuto profissional dos trabalhadores de plataformas digitais.

Muito embora se saiba de antemão que não regulará todas as situações práticas que possam advir do desempenho das funções, tem-se que será um avanço considerável para essa situação tão emergencial pelo contingente de pessoas.

O plano de fundo nessas discussões, estudos e elaboração de legislações é garantir os direitos sociais mínimos ao indivíduo, distanciando-se do plano da precarização e da erosão de direitos fundamentais nas relações de trabalho.

Se não for fácil identificá-lo como um trabalhador padrão, torna-se essencial garantir o patamar civilizatório mínimo em uma legislação intermediária. Todavia, até a criação de um estatuto específico e intermediário encontra óbices.

Afinal, não se pode criar, salvo por expressa legislação, dentro das categorias de trabalhadores, seja na União Europeia, seja no Brasil, à guiza de exemplo, duas categorias:

Categorias de trabalhadores

1a categoria	Que usufrui de todas as conquistas trabalhistas e sociais de direitos;
2a categoria	Que sempre terá que discutir sua natureza jurídica para garantir um mínimo dos direitos e manutenção de sua dignidade.

De fato, a legislação terá a importância de trazer os critérios essenciais para uma colocação no âmbito das plataformas, bem como sobre tais critérios em casos de ruptura contratual, pois, de fato, os obreiros ficam com vendas nos olhos quando se trata de aceder ao posto ou quando é excluído da plataforma[225].

Nesse sentido, dispõe a Diretiva, objeto principal da investigação:

> O primeiro objetivo específico será alcançado através de um quadro abrangente para combater a classificação incorreta do estatuto profissional no contexto do trabalho realizado nas plataformas digitais. Este quadro inclui procedimentos adequados destinados a garantir a correta determinação do estatuto profissional das pessoas que trabalham nas plataformas, em conformidade com o princípio do primado dos factos, bem como uma presunção ilidível de relação de trabalho (com inversão do ónus da prova) para as pessoas que trabalham em plataformas digitais que controlam certos elementos da

[225] Os critérios são: nível de remuneração ou fixação de limites máximos; supervisão da realização de trabalho através de meios eletrónicos, restrição da liberdade de escolher o horário de trabalho ou os períodos de ausência, de aceitar ou recusar tarefas ou de recorrer a subcontratantes ou substitutos; estabelecimento de regras vinculativas específicas em matéria de aparência, conduta para com o destinatário de serviço ou realização de trabalho; restrição da possibilidade de construir uma base de clientes ou de realizar trabalhos para terceiros.

> execução do trabalho. Essa presunção legal aplica-se a todos os processos judiciais e procedimentos administrativos, incluindo os iniciados pelas autoridades nacionais competentes em matéria de execução de normas laborais e de proteção social, e pode ser ilidida, mediante prova de inexistência de relação de trabalho por referência às definições nacionais. Espera-se que este quadro beneficie tanto os falsos como os verdadeiros trabalhadores por conta própria que trabalham nas plataformas de trabalho digitais. Aqueles que, em resultado da correta determinação do seu estatuto profissional, sejam reconhecidos como trabalhadores por conta de outrem beneficiarão de melhores condições de trabalho — incluindo em matéria de saúde e segurança, proteção do emprego, salários mínimos legais ou sujeitos a negociação coletiva e acesso a oportunidades de formação —, e terão acesso à proteção social de acordo com as regras nacionais. Em contrapartida, os verdadeiros trabalhadores por conta própria que trabalham através das plataformas beneficiarão indiretamente de uma maior autonomia e independência, graças a uma adaptação das práticas pelas plataformas de trabalho digitais para evitarem o risco de reclassificação. As plataformas de trabalho digitais beneficiarão igualmente de maior segurança jurídica, nomeadamente no que diz respeito a eventuais impugnações judiciais. As outras empresas do mesmo setor que concorrem com as plataformas de trabalho digitais beneficiarão das condições mais justas de concorrência em termos de custos das contribuições sociais. Os Estados-Membros beneficiarão de um aumento das receitas sob a forma de contribuições sociais e fiscais adicionais.

No caso da necessidade um novo estatuto profissional seria importante garantir o mínimo existencial, redobrando-se o cuidado para não serem transformados em trabalhadores de 2a categoria com menos direitos e menos proteção laboral, pois poderia proporcionar uma discriminação com efeitos até mais negativos que a inércia legislativa.

Nesse conjunto de práticas, o futuro do trabalho passa a ser desenhado.

A proposta em comento anseia por uma alternativa conciliatória relacionada a estabelecer critérios e quando o indivíduo preenche um quantitativo mínimo de critério, passa a ser considerada a sua proteção laboral porque verificará na presunção desses critérios que a plataforma digital é empregadora.

Mas haverá a possibilidade de discussão da validade e certeza desses critérios, bem como o alcance interpretativo dos referidos com margem de discussão sobre sua conclusão na análise deles, pois parte-se da linha argumentativa que é uma presunção relativa.

Enquanto isso, existe acordo provisório, já comentado e recente do Parlamento com o Conselho, no âmbito da UE, que confirma um esclarecimento da gestão a qual os uberizados estão submetidos, bem como da presunção de relação de emprego[226].

[226]Informações extraídas do seguinte endereço eletrônico: https://www.consilium.europa.eu/pt/press/press-

Porém, analisando a linha de argumentação lusa, nota-se que a opção do legislador português foi incluir os uberizados no âmbito do CT, com o artigo 12 A, já comentado, bem como enfatizado pela Lei 13/2023. Na verdade, a legislação portuguesa se antecipou ao aludido acordo provisório e à análise legal da proposta diretiva em estudo.

Além disso, acertada, a nosso ver, a linha jurídica pautada pelo ordenamento, pois não faz distinção como uma nova categoria profissional, mas sim considerando, quando reunidos os pressupostos previstos no dispositivo, como trabalhadores clássicos.

E, de fato, assim, deve ser considerado como solução para o problema, na medida em que os trabalhadores estão inseridos na mesma realidade, sob o manto da subordinação, muito embora, com mais refinamentos.

Nessa linha de raciocínio, tem-se que, no caso brasileiro, temos um exemplo que ilustra a argumentação de que devem ser concedidos os direitos entre os uberizados e os trabalhadores clássicos: há a particularidades dos trabalhadores que fazem entregas de *delivery* usando motos.

Isso porque, em uma relação de emprego clássica, o entregador deve receber o adicional de periculosidade, por ser considerado como atividade de risco, diante do enfrentamento do trânsito no país e o alto índice de acidentes e assaltos, conforme o teor do artigo 193,§4o da CLT e, ainda, mencionada na Instrução Normativa n. 16 do Ministério do Trabalho.

Observando-se que estão em idêntica situação fática, considerar estatutos diferentes, concedendo, no cenário legislativo brasileiro, apenas os direitos mínimos aos trabalhadores ter-se-á uma situação de desigualdade jurídica, pois o adicional de periculosidade (30% sobre

releases/2024/03/11/platform-workers-council-confirms-agreement-on-new-rules-to-improve-their-working-conditions/ com o título Trabalhadores das plataformas: Conselho confirma acordo sobre novas regras para melhorar as suas condições de trabalho, trazendo no início da notícia as seguintes informações: *Os ministros do Emprego e dos Assuntos Sociais da UE confirmaram hoje o acordo provisório alcançado em 8 de fevereiro de 2024 entre a Presidência do Conselho e os negociadores do Parlamento Europeu sobre a diretiva relativa ao trabalho nas plataformas digitais. Este ato jurídico da UE visa melhorar as condições de trabalho e regular a utilização de algoritmos pelas plataformas de trabalho digitais. A diretiva tornará mais transparente a utilização de algoritmos na gestão dos recursos humanos, assegurando que os sistemas automatizados são monitorizados por pessoal qualificado e que os trabalhadores têm o direito de contestar decisões automatizadas. Ajudará igualmente a determinar corretamente o estatuto profissional das pessoas que trabalham para plataformas, permitindo-lhes beneficiar dos direitos laborais lhes assistem. Trata-se do primeiríssimo ato legislativo da UE para regulamentar a gestão algorítmica no local de trabalho e estabelecer normas mínimas da UE para melhorar as condições de trabalho de milhões de trabalhadores das plataformas em toda a UE. O acordo hoje confirmado é resultado dos esforços das anteriores presidências do Conselho e reafirma a dimensão social da União Europeia. Pierre-Yves Dermagne, vice-primeiro-ministro e ministro da Economia e do Trabalho da Bélgica,.* Acesso em 01.abr.2023.

o salário contratual com reflexos em todas as verbas trabalhistas) não seria pago exatamente para aquele uberizado que entrega refeições, por exemplo, ou transporta pessoas (UberMoto).

Nesse azo, a criação de um estatuto diferenciado sem se atentar para essas peculiaridades remuneratórias representaria um fomento de desigualdade, pois se remuneraria diferentemente os trabalhadores que estivesse na mesma condição fática e perigosa de labor, estando sujeitos a idênticos riscos.

E, em caso de se considerarem os trabalhadores em estatuto diferenciado, deve-se atentar que a solução mais equânime seria garantir todos os direitos trabalhistas que o ordenamento prevê.

Ainda seguindo o tema no Brasil, o projeto de lei já mencionado que espera a chancela do Congresso Nacional, a nosso ver, não resolve de forma satisfatória a questão.

Percebe-se que a ideia ali é exatamente conceder alguns direitos mínimos aos uberizados brasileiros, mas isentando as plataformas de pagar todas as verbas previstas na CLT para os trabalhadores clássicos.

Nesse aspecto, o obreiro é posto em situação de desvantagem e desigualdade jurídica, não podendo ser tolerado pelo Judiciário que, possivelmente, receberá ações judiciais questionando a constitucionalidade dessas novas regras caso sejam chanceladas tal como postas.

Aliás, tal perspectiva está em consonância com a boa-fé objetiva e subjetiva que devem nortear todas as relações jurídicas, e, com destaque para as relações laborais, na medida em que estamos tratando das condições essenciais para recebimento de valores que garantam a sobrevivência do indivíduo.

No caso de aplicar o mesmo instituto já existente exigirá a interpretação ampliativa dos requisitos que configuram uma relação de trabalho. Por exemplo como a pessoalidade e a subordinação jurídica.

Não se olvide que, no caso da uberização, alguns critérios devem ser melhor esclarecidos. Isso porque, na medida em que há um refinamento da gestão algorítmica, devem ser instituídas regras específicas, principalmente, sobre os critérios de admissão e dispensa.

Nesse passo, a solução, a nosso ver, será conferir idênticos direitos trabalhistas, pois já defendido que se trata de uma autêntica relação de emprego.

Entretanto, deve-se enfatizar o direito à informação e à cidadania digital. Isso não

implicará um novo estatuto profissional, mas sim uma atualização da interpretação da norma com os formatos de trabalho que a sociedade sustenta.

4.7. O direito à informação e a cidadania digital dos trabalhadores uberizados

O direito de informação dos algoritmos é o reconhecimento de direitos aos trabalhadores de plataformas é um relevante passo rumo à cidadania digital, espécie de faceta do trabalhador. Afinal, "somente a Democracia salvará o trabalho", como dito por TUMA (2022; 175), pois "não há democracia em uma sociedade desigual".

E, sob esse viés democrático, nota-se que a conquista e manutenção dos direitos laborais estão conectados na visão de incluir a uberização na conjuntura de meio para o exercício de direitos sociais, mediante as boas oportunidades de emprego e de salários justos e razoáveis, conforme TUMA (2022;169).

Quando do estudo do Estado, observou-se que a democracia está atrelada à liberdade econômica que deve estar em constante equilíbrio com os direitos sociais, devendo permitir a capacidade para o trabalho, o pleno emprego em que permite ao indivíduo ter acesso aos critérios da admissão, permanência e demissão ao serviço.

Numa acepção ampla de cidadania, compreende-se a proteção das ideias de subemprego e de desemprego, bem como de exclusão digital que prive os trabalhadores do acesso e gozo de direitos laborais quando estão em atividade com as plataformas.

Afinal, a cidadania se mostra como antagônica à supressão ou restrição indevida dos trabalhadores ao labor digno, haja vista que a precarização dos direitos sociais fomenta um sentimento de "estigma, marginalizado, estereotipado", conforme analisado por TUMA (2022;177).

Em suma, a noção de cidadania está intrinsecamente relacionada com a de trabalho digno, tão reforçada nas convenções da OIT e na Declaração da Filadélfia. Nesse azo, ABRANTES (2018;56):

> A Constituição impõe ao Direito do Trabalho um reencontro com as suas origens, enquanto ramo do Direito em que o "social" se impõe como limite do "economico" e em que o lugar central é o da pessoa humana, em todas as suas facetas, como indivíduo, cidadão e trabalhador. Impõe-lhe, no fundo, que reencontre aquela que, ainda hoje, tal como ontem, é a sua questão fundamental: a emancipação

> dos trabalhadores, rumo a uma cidadania plena, uma cidadania, não apenas civil e política, mas também económica, social e cultural – e, também, na empresa, "porque, ao cabo e ao resto, não há eficácia produtiva sem promoção do mundo do trabalho, sem reconhecimento de suas aspirações e dos seus direitos. Porque não há liberdade de empresa sem liberdade na empresa.

No capítulo primeiro, enfrentamos o poder dos algoritmos e no segundo, sobre a subordinação e o controle que as plataformas possuem em relação aos recurso de inteligência artificial, sendo, inevitavelmente, uma situação de abuso de confiança e boa fé nas relações jurídicas.

No caso desses trabalhadores, pela invisibilidade dos comandos, existe uma vulnerabilidade maior em regras sobre a contratação e o desligamento arbitrário dos trabalhadores nas plataformas, bem como seus critérios avaliativos.

Uma das soluções mais importantes e emergenciais é exatamente permitir que mecanismos de transparência em favor do trabalhador para conhecer todos os critérios que permeiam a relação travada entre as partes.

Assim, por exemplo, verifica-se o desligamento arbitrário dos trabalhadores das plataformas que, na maioria das vezes, não possuem ciência dos fatos ensejadores da ruptura.

Na análise da questão pelo ordenamento jurídico brasileiro, observa-se que essa conduta das plataformas gera uma afronta a um ditame legal e jurisprudencial, qual seja, a prova da ocorrência do motivo determinante ensejador da ruptura contratual e do integral cumprimento dessa norma interna, em caso de controvérsia, constituem ônus da empregadora, nos termos dos artigos 818, inciso II, da CLT e 373, inciso II, do CPC – Código de Processo Civil.

Dessa forma, observa-se até uma afronta ao princípio fundamental do devido processo legal, sem conceder o direito de defesa ao obreiro para que possa se manter na máquina produtiva, na medida em que ele é desligado sem direito a entender o motivo bem como sem dar direito a apresentação de justificativa.

Nessa linha argumentativa, os critérios de execução dos serviços como, por exemplo, entender a lógica do algoritmo ou como este funciona para a determinação de atividades não é dado ao obreiro, tornando-o facilmente controlado pelas plataformas.

Essas condutas da plataforma geram ofensa a um conjunto de princípios, dos quais citam-se: o direito fundamental do empregado ao direito adquirido; o dever de boa-fé

objetiva, o princípio da proteção da confiança ou da confiança legítima e os princípios da isonomia e da não-discriminação e Convenção nº 111 da Organização Internacional do Trabalho, já estudada no capítulo primeiro.

É preciso que a gestão algorítmica seja explicada a quem adere a esta forma de labor em todos os momentos da relação, inclusive, para evitar qualquer tentativa de discriminação.

A Comissão Europeia tem exatamente essa sensibilidade de estabelecimento da transparência, inclusive, como um dos seus fundamentos e têm-se a Diretiva de Transparência Salarial da UE e também com o Programa da Europa Digital[227].

Nesse azo, relembrando-se o acordo provisório firmado em fevereiro de 2024 na UE sobre a proposta de diretiva sobre o tema, tem-se que um dos aspectos relevantes:

Acordo Provisório na UE

Transparência na utilização de sistemas automatizados de tomada de decisões
Controlo humano de sistemas automatizados

Dessa feita, uma das soluções é exatamente obrigar que as plataformas informem aos obreiros sobre a utilização e principais características dos sistemas automatizados de monitorização.

Isso vai além da realização das atividades, mas nos critérios usados na contratação, dispensa e remuneração, pois afetam globalmente as condições de labor.

Além disso, deve-se garantir o direito de proteção de dados dos trabalhadores que só devem ser utilizados intrinsecamente para as relações e execução das atividades[228].

[227]Dispõe: O Programa Europa Digital visa apoiar a transformação digital das sociedades e das economias da Europa, melhorando a competitividade da Europa na economia digital global, aumentando a sua autonomia tecnológica, fortalecendo as suas competências e testando e implementando tecnologias digitais. Disponível em: https://european-union.europa.eu/principles-countries-history/principles-and-values/access-information_pt Acesso em 01. abr..2024.

[228]Aplicação do Regulamento Geral sobre a Proteção de Dados (RGPD) (UE) 2016/679 que versa sobre privacidade e proteção de dados pessoais, aplicável a todos os indivíduos na União Europeia e Espaço Económico Europeu que foi criado em 2018. O RGPD revogou a Diretiva de Proteção de Dados Pessoais de 1995 (95/46/CE). O responsável pelo tratamento dos dados pessoais deve declarar claramente qualquer recolha de dados, declarar qual o enquadramento jurídico que permite essa recolha, a finalidade do processamento de dados, quanto tempo vão ficar armazenados os dados e se esses dados serão partilhados com terceiros fora da União Europeia. Os utilizadores têm o direito de exigir uma cópia dos dados recolhidos em formato comum e o direito de exigir que esses dados sejam eliminados em determinadas circunstâncias. No Brasil, temos a Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais ou Lei brasileira 13 709/2018.

Em similar prisma, deve-se ter a necessidade de intervenção humana na tomada de decisões, não podendo apenas programar os critérios nos algoritmos para comandar a relação uberizada e em situações determinantes deixar ao bel prazer da combinação da IA.

Deve existir a interação humana, e, por exemplo, os atos demissionários e punitivos devem ser verificados e validados por um humano.

Acrescente-se, ainda, como solução, que não exista, por parte das plataformas, a ocultação do código – fonte, simulacros que levam a erro de interpretação e discriminações digitais (já abordados nos capítulos primeiro e segundo).

Para tal, as ouvidorias e órgãos de inspeção para percepção do grau de transparência podem ser medidas que afastem os abusos cometidos pelas plataformas.

E, ainda, os esclarecimentos e divulgação contínua dos direitos dos trabalhadores nessa temática, seja em nível individual e coletivo, tendo especial destaque a participação de sindicatos e associação, fortalecendo a ideia da necessidade de pertencimento de classe,

Nesse azo, destaca-se a narrativa de TUMA (2022;177) quando traz como ideia, considerada, por nós, como solução, um novo pacto da cidadania, com atenção nesse mundo digital:

> Não há possibilidade de sobreviver em uma sociedade que nega a milhões de pessoas acesso ao trabalho e, consequentemente, ao consumo, à informação e à participação política. Passa impossível manter os direitos à cidadania sem um trabalho digno. Esse ponto influencia decididamente o avanço da democracia.
> Se a democracia é a participação política, é atividade diante da ordem política, de modo a alterar a realidade da vida, a falta de trabalho é fundamental para frear a participação na formação do interesse comum.
> Mais do que isso, a manutenção das condições de vida da forma como as coisas estão limita também a participação efetiva daqueles que se mantêm empregados, pois o receio de desqualificação e deterioração das condições de trabalho faz com que a ação política do indivíduo, até em termos arendtianos, seja colocado em segundo plano em nome da necessidade de lutar desenfreadamente para manter-se no posto de trabalho.

Essas soluções são apenas exemplificativas, e, diante da evolução da própria relação laboral e do mundo fenomênico, novas situações sejam trazidas, razão pela qual o estudo persiste continuamente até a pacificação do tema.

Principalmente, tendo em vista que as mudanças devem ocorrer nos mais heterogêneos segmentos sociais e econômicos, pois não adianta a ampliação de legislações e regulamentos,

com o assoberbamento de demandas no Poder Judiciário e a manutenção de condições sociais adversas, na prática, aos trabalhadores desse século.

Nesse azo, REDINHA (2008;344) comentou quando tratou das soluções para a precarização laboral:

> Não obstante constituir uma categoria jurídica desprovida de utilidade metodológica, a precariedade no emprego não deixa indiferente um Direito do Trabalho numa fase crítica do seu desenvolvimento, mas que não enjeitou a razão da sua emancipação – a proteção do contraente mais débil.
> Na verdade se a retracção reguladora é um imperativo dos tempos, certo é que o critério economicista não é suficiente para sopesar os custos sociais derivados do obscurecimento do trabalho pelo emprego.
> No entanto, não cremos que se devam depositar demasiadas esperanças na resolução deste problema em sede jurídica. Afinal, parafraseando um reputado jurista, ao Direito do Trabalho não pode ser pedida a eliminação da precariedade, apenas que a torne mais aceitável.

Para evitar tais paradoxos, o fortalecimento dos direitos fundamentais deve ser a pauta emergencial no enfrentamento da matéria, inclusive, "não há como desprezar a imensa e imprescindível contribuição dele para o fortalecimento da democracia", conforme lições de DUTRA (1989;177), bem como o desenvolvimento das relações econômicas e sociais devem ser pautadas por um desenvolvimento sustentável.

Porém, devem ser pautadas pelos Estados-membros, o que já consta, desde 1989, na Declaração da OIT sobre os princípios em que se expressa "que ao se incorporar livremente à OIT, todos os Membros aceitaram os princípios e direitos enunciados em sua Constituição e na Declaração de Filadélfia, e se comprometeram a esforçar-se para atingir os objetivos gerais da Organização com o melhor de seus recursos e de acordo com suas condições específicas"

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Narrou-se, na presente tese, que a evolução do direito do trabalho tinha como escopo regular as relações laborais mediante o controle da exploração máxima da classe obreira por quem era o detentor do capital.

Entretanto, esse objetivo, nas relações trabalhistas, sob o impacto tecnológico, reputam-se como mais árduas.

As relações jurídicas trabalhistas são, principalmente, relações de poder em que o empregador controla todos os meios de produção como observadas nas fases da Revolução Industrial e, principalmente na Revolução 4.0, nota-se a heterogeneidade do perfil dos trabalhadores uberizados que estão constantemente conectados, cansados e desprotegidos.

Situações adversas como a pandemia deixaram a precarização dos direitos laborais com sua desmedida e incontrolável flexibilização em maior evidência, culminando no retorno de novos debates como a necessidade de uma renda mensal mínima universal, retorno do Estado Social com os programas assistenciais e melhoria das condições de trabalho desses obreiros, por exemplo, tal como ocorreu no Brasil.

Com o desenvolvimento tecnológico, os trabalhadores foram ainda mais controlados em suas jornadas e produtividade para propiciar um maior lucro ao empresariado, através do controle panóptico digital dos mecanismos que compõem a subordinação mantida viva nas relações atuais.

Os trabalhadores persistem subordinados sob a regência de algoritmos em vez de chefes físicos.

Surgem, nesse paralelo, as noções de modernidade líquida com o capitalismo digital ou de plataformas e a noção de tempo líquido para fins de remuneração, ocasião em que o trabalhador contemporâneo permanece com sua força de trabalho conectada por todo o tempo sem ser eficaz e satisfatoriamente remunerado por isso.

Para tal desiderato, disfarça-se toda essa situação na concepção falaciosa de empreendedor, majorando exponencialmente a margem de lucro do capital em detrimento da saúde e do bem – estar da classe obreira, enquanto os trabalhadores mergulham numa "sociedade do cansaço", envoltos em um discurso neoliberal de metas e produtividades sem cessar sem a garantia de recebimento de um salário-mínimo ou cobertura assistencial em

situações de acidente de trabalho.

É justamente nesse cenário que o Direito do Trabalho urge por ser reinventado e remodelado para oferecer soluções mais justas e transparentes nas relações laborais nessas novas tecnologias disruptivas, associadas à robótica, algoritmos, inteligência artificial etc.

Nesse azo, tanto a legislação com as decisões jurisprudenciais, formando precedentes, tornam-se necessárias para o esclarecimento e informação do tema à sociedade.

A proposta do trabalho foi, inclusive, expor as mazelas jurídicas que os obreiros ficam sujeitos e de como é juridicamente possível a sua inclusão como empregado fazendo jus a todos os direitos sociais através do preenchimento dos requisitos legais.

Na contemporaneidade com a suplantação paulatina do Estado Social e o avanço das propostas do Estado Neoliberal, fenômenos como flexibilização, desregulamentação e uberização surgem como reflexos dessa novel expressão do capitalismo de plataformas, mostrando como a sociedade se revela dinâmica e, ao mesmo tempo, insuficiente para conservar o patamar civilizatório mínimo.

Essa é uma das problemáticas mais evidente enfrentada em que as normas trabalhistas, principalmente, as relativas aos labores precarizados, como sói ocorrer com a uberização, devem ser pautadas no desenvolvimento sustentável.

Nesse azo, o mercado informal aumenta consideravelmente em detrimento da proteção laboral. E não só.

Observou-se, no decorrer do estudo, que há efeitos na saúde e segurança dos trabalhadores, e, ainda, no novo formato que a subordinação jurídica surge no cenário da uberização, distanciando-se das matrizes tradicionais.

Destacaram-se empresas como a Uber, Lyft, Cabify no setor de transporte de pessoas e Ifood, Glovo etc como empresas de *delivery*, todas na dianteira desse movimento atrativo e ilusório, principalmente, para um contingente de mão de obra disponível (desempregada e com baixos salários) insatisfeitas com os contratos tradicionais de trabalho.

A uberização, tema central desse estudo, traz à tona uma remodelação estrutural que almeja, a todo o momento, distanciar-se do compromisso de reconhecimento do vínculo de trabalho laureada pelo objetivo de diminuir os custos organizacionais.

Nesse cenário, há ofensa aos direitos sociais conquistados na história da fundamentalidade dos direitos e uma associação à ideia de que o trabalho seja uma mera

mercadoria, em contrário ao disposto na Declaração da Filadélfia de 1948.

Prossegue-se afirmando que a uberização revela uma falaciosa concepção de autonomia e independência para o trabalhador quando, na verdade, as empresas continuam detentoras do controle da jornada, da produtividade, das metas e até do desempenho mediante a punição que terceiriza aos usuários das plataformas através de notas que são geradas quando da execução do serviço.

Nesse panorama, novos problemas sociais, jurídicos e econômicos acometeram a sociedade contemporânea, urgindo por soluções para que tais constatações não sejam agravadas.

O Direito do Trabalho urge por apresentar propostas e soluções repressivas para superar tais obstáculos, principalmente, com a contribuição do Judiciário através de decisões corajosas que rompem estigmas.

Para tal desiderato, o Poder Judiciário de diversos países da União Europeia e Brasil, por exemplo, trazem importante contributo com o reconhecimento do vínculo de emprego dos trabalhadores uberizados com a concessão de direitos trabalhistas previstos em seus respectivos ordenamentos.

Nessa direção, países como Espanha e Portugal, estão produzindo legislações que presumem a relação de emprego na uberização, garantindo direitos sociais.

Em Portugal, destaca-se, por exemplo, o art. 12 – A do Código do Trabalho, que presume a relação laboral mediante o preenchimento de alguns dos requisitos listados, auxiliando, ainda, pela literalidade do texto, no ônus da prova em favor do trabalhador.

Todavia, nem todos os países enfrentam igual realidade como ocorre com o Brasil que a situação não foi regulamentada.

Aliás, uma das maiores problemáticas do país é a ausência de pertencimento de classe que divide a opinião dos trabalhadores sobre sua condição jurídica, sendo a discussão levada ao plano ideológico, conforme a última eleição no país, em 2022, para Presidente da República.

No caso do tema nos Tribunais, utilizam-se, principalmente, as técnicas de hermenêutica evolutiva e aberta alicerçada nos princípios de tutela do trabalho (proteção), princípio da predominância da realidade sobre a forma, das cláusulas gerais, da boa fé contratual objetiva entre as partes etc.

A jurisprudência, portanto, atualizou, em seus julgados, a noção de subordinação mediante o enfrentamento dos meios panópticos e de tecnologia disruptiva.

Com isso, pontua na aplicação do valor social do trabalho, da livre iniciativa empresarial e da dignidade humana, assumindo papel importante para evitar que os obreiros permaneçam desprotegidos na seara laboral e previdenciária. Por sua vez, a União Europeia ainda não concluiu de forma eficaz a proteção que deve ser concedida, estando ainda pendente de prosseguimento a proposta da Diretiva 2019/1152, que, dentre outros, reconhece a necessidade urgente de tutela laboral, bem como a transparência dos critérios utilizados na programação dos algoritmos.

Para o cumprimento na uberização dos princípios basilares do Direito do Trabalho simetricamente com as propostas Diretiva 2019/1152, apresentaram-se soluções para o enfrentamento da problemática exclusão jurídica dos uberizados, citando-se, exemplificativamente, o amadurecimento do seu encaixe como espécie de trabalho intermitente, o fortalecimento do Poder Judiciário, o fomento a um fortalecimento de pertencimento de classe, a inversão do ônus da prova em favor do uberizado, a cobertura previdenciária mais abrangente, a criação ou não de um novo estatuto profissional e o direito à informação e a cidadania digital desses trabalhadores.

Com o implemento dessas soluções isoladas ou conjuntamente, a jurisprudência pode influenciar políticas públicas e também na elaboração das normas. Tratou-se do estudo em alguns países, como Portugal e Espanha, que estão, paulatinamente, enfrentando os desafios ainda pendentes na União Europeia.

E, nesse cenário, o subemprego e o desemprego surgem como incentivadores a migrar os trabalhadores do emprego tradicional para a informalidade, estabelecendo-se uma conexão com os temas de trabalho, tecnologia e precarização.

Além disso, as propostas apresentadas se referem à melhoria e evolução da interpretação das normas em nível material e processual, como a inversão do ônus da prova em favor dos trabalhadores e na possibilidade de realização de todos os meios de prova como a perícia gerencial em relação aos algoritmos para saber os critérios utilizados, pois não há como se conceber uma relação jurídica legítima sem o viés da transparência.

Destaca-se, sobretudo, que o mais efetivo e rápido na solução dos problemas seja a elaboração de norma com caráter tutelar tal como a proposta da Diretiva em comento, ocasião

em que teria o caráter vinculante na União Europeia que, por sua vez, concentra quantidade significativa de uberizados, que, por sua vez, teria influência positiva em outros ordenamentos jurídicos.

Uma das soluções levantadas é no fortalecimento da ideia de pertencimento de classe que, por sua vez, está atrelada com a necessidade de fortalecimento do sindicalismo que, por sua vez, está em crise mundial nas últimas décadas.

Dessa forma, é relevante uma nova estratégia das falhas do sindicalismo para fins de encorajamento de processos coletivos sobre essa temática ainda tão problemática na maioria dos países, do qual se inclui o Brasil.

Observa-se que tais fortalecimentos caminharão com a rigidez da noção de cidadania do trabalhador, do seu labor digno e, por consequência, na construção de uma cidadania digital com o acesso às informações essenciais do seu contrato de trabalho.

Propôs-se, dessa feita, que a solução regulamentar e de acesso ao Judiciário para conhecer e pacificar esses novos conflitos sociais seja o caminho de melhoria das condições desse grupo laboral que se avoluma em todos os países e, principalmente, com destaque na União Europeia no impasse de regulamentação do tema por Diretiva.

Assim, mais do que um problema social, a uberização surge como uma necessidade jurídica de pacificação de uma situação que tende a aumentar com o avanço da tecnologia nas relações.

Por isso, ao menos, o conjunto de soluções apontadas no último capítulo poderão ter o condão de auxílio em prol dessa categoria de trabalhadores e da aplicação da máxima de justiça social com a concessão dos direitos laborais.

Propõe-se o fortalecimento de demandas coletivas, um Judiciário mais sensível, aberto e atuante (sem as preocupações laterais do ativismo judicial) e a proteção desses trabalhadores, pois a problemática, como explicado no estudo, é complexo, seguindo desde a sociologia, ciências econômicas e ingressando na ciência jurídica, do qual o direito laboral assume o papel de protagonista.

Nesse ponto, resta-nos trazer a contribuição favorável à constatação da relação de emprego com as plataformas digitais evitando a precarização dessa atividade que está em voga na sociedade mundial cada vez mais globalizada e líquida.

O Direito do Trabalho, dessa feita, não pode ser considerado como de segunda

categoria e nem alçar milhares de uberizados à berlinda laboral e previdenciária. Seria um contrassenso do patamar civilizatório mínimo e um retrocesso social.

BIBLIOGRAFIA

DOUTRINA E ARTIGOS

ABILIO, Ludmila Costhek. Uberização do trabalho: **A subsunção real da viração, Blog da**

Boitempo, 2017. Disponível em https://blogdaboitempo.com.br/2017/02/22/uberizacao-do-trabalho-subsuncao-real-da-viracao/ Acesso em 28.jul.2020.

_____. Uberização: a era do trabalhador *just-in-time*?, Estudos Avançados, v. 35, n. 98, jan.-abr. 2020.

ABRANTES, António Manuel. **Regime Jurídico do TVDE: o transporte de passageiros em veículos descaracterizados a partir de plataforma eletrónica**. Coimbra: Almedina, 2022.

_____. **Serviço de TVDE e serviço de táxi: uma diferenciação igualitária?** Estudos em homenagem à Professora Doutora Maria da Glória F.P.D. Garcia, vol. 1. - p. 261-328.

ABRANTES, José João. **Estudos de direito do trabalho**. AAFDL Editora, Lisboa, 2018.

ALIANÇA BIKE. **Pesquisa de perfil de entregadores ciclistas de aplicativo.** São Paulo, Brasil: Aliança Bike, 2019.

ALVES, Amauri César. **Novo contrato de emprego: parassubordinação trabalhista**. São Paulo: LTR, 2004.

ALVES, Katia Silvia. Jurimetria e o MPT: a manipulação da jurisprudência trabalhista. Disponível em: https://www.migalhas.com.br/coluna/migalha-trabalhista/393538/jurimetria-e-o-mpt-a-manipulacao-da-jurisprudencia-trabalhista. Acesso em 01.abr.2024.

AMADO, João Leal et al. **Direito do trabalho: relação individual.** 1 a ed. Reimpressão, Almedida, 2022. (et al: Milena Silva Rouxinol, Joana Nunes Vicente, Catarina Gomes Santos, Teresa Coelho Moreira).

_____ et MOREIRA, Teresa Coelho. **A lei sobre o TVDE e o contrato de trabalho:**

sujeitos, relações e presunções. Prontuário de direito do trabalho. n. 1 (1o semestre 2019), 0873-4896. - p. 81-111.

_____ et SANTOS, Catarina Gomes. **Uber e seus motoristas em Londres: mind the gap!** Revista de Legislação e Jurisprudência, n. 4001, Nov. Dez. 2016, pp. 111-127.

ANDRÉ, Fernanda Paim Socas. **História do Trabalho e Direito do Trabalho.** https://juridicocerto.com/p/fernanda-paim-socas/artigos/historia-do-trabalho-e-direito-do-trabalho-4244. Acesso em 15. jan. 2020.

ANDRÉ, R. G.; SILVA, R. O. da; NASCIMENTO, R. P. **Precário não é, mas eu acho que é escravo: Análise do Trabalho dos Motoristas da Uber sob o Enfoque da Precarização**. Revista Eletrônica de Ciência Administrativa, Curitiba, jan/mar. 2019. Acesso em: 03. mar. 2020.

ANTUNES, Ricardo. **Capitalismo Pandêmico.** 1 a ed. São Paulo: Boitempo, 2022.

_____. O privilégio da servidão: o novo proletariado de serviços na era digital. 2a edição. São Paulo: Boitempo, 2018.

_____; BRAGA, Ruy (org) Infoproletários: degradação real do trabalho virtual. São Paulo: Boitempo, 2019.

ANDRADE, Rogério de. **Direito do Trabalho no Brasil e em Portugal.** JusBrasil, 2017. Disponível em: <https://rogerionavarro.jusbrasil.com.br/artigos/448837958/direito-do-trabalho-no-brasil-e-em-portugal-alguns-temas>. Acesso em: 8 abr. 2022.

ARANTES, Delaíde Alves Miranda. **Trabalho decente: uma análise na perspectiva dos direitos humanos trabalhistas a partir do padrão decisório do Tribunal Superior do Trabalho.** São Paulo: LTR, 2023.

ARAÚJO, Ângela Maria Carneiro; LOMBARDI, Maria Rosa. **Trabalho Informal, Gênero e Raça no Brasil do Início do Século XXI**. v. 43. n.149. p. 452-477.Cadernos de Pesquisa, 2013.

ARENDT, Hannah. **A condição humana.** 10 ed. Tradução de Roberto Raposo. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 2005.

ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE NORMAS TÉCNICAS. NBR 6021: informação e documentação: publicação periódica científica impressa: apresentação. Rio de Janeiro, maio 2003

AUAD, Denise. **Os direitos sociais na Constituição de Weimar como paradigma do modelo de proteção social da atual Constituição Federal Brasileira.** Revista da Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo, São Paulo, v. 103, p. 337-355, jan./dez. 2008.

AZEVEDO, Plauto Faraco de. **Direito, justiça social e neoliberalismo.** São Paulo: RT, 1999.

BABOIN, José Carlos de Carvalho. **Trabalhadores sob demanda: o caso Uber.** Revista do Tribunal Superior do Trabalho, Brasília, v. 83, p. 340, Jan/mar 2017

BARROS, C. J. **Euforia com aplicativos de serviços dá lugar à frustração de trabalhadores.** Folha de São Paulo, São Paulo, 3 mar. 2019. Disponível em: https://www1.folha.uol.com.br/ilustrissima/2019/03/euforia-com-aplicativos-de-servicos-da-lugar-a-frustracao-de-trabalhadores.shtml. Acesso em: 10 jun. 2023.

BAYLÃO, André Luís da Silva; SCHETTINO, Elisa Mara Oliveira. **A inserção da mulher**

no mercado de trabalho brasileiro. XI Simpósio de Excelência em Gestãoe Tecnologia, 2014.

BARBOSA JUNIOR, Francisco de Assis. **Gig Economy e contrato de emprego. Aplicabilidade da legislação trabalhista aos vínculos de trabalho da nova economia.** São Paulo: LTR, 2019.

BARROS, Alice Monteiro de. **A mulher e o direito do trabalho**. São Paulo: LTR, 1995.

BARROS, Cassio de Mesquita. **Passado, presente e futuro do Direito do Trabalho. In Revista de Direito do Trabalho**. vol. 110. p. 30 – 45. Abril–junho, 2003.

BERNARDES, Felipe. **Manual de processo do trabalho.** Volume único. 3 ed. Editora JusPodivm, 2021.

BONAVIDES, Paulo. **Do Estado liberal ao Estado Social.** 8 ed. Malheiros: São Paulo. (edição comemorativa 50 anos), 2007.

BONFANTE, Bruna. **Transformações produtivas e direitos humanos trabalhistas.** São Paulo, Juruá Editora, 2019.

BRITO FILHO, José Cláudio Monteiro. **Trabalho decente.** 3 a ed. São Paulo: LTR, 2013.

BRYNJOLFSON, Erik et Andrew McAffe. **Novas tecnologias versus empregabilidade.** M. Books, 2014.

BULGUERONI, Renata Orsi. **Parassubordinação: origens, elementos, espécies e tutela.** In MANNRICH, Nelson (Coord.). In Reforma do mercado de trabalho: *A experiência italiana*. São Paulo: LTr, 2010.

CABRAL, Nazaré da Costa. **O impacto da nova revolução industrial no emprego, na organização e remuneração dos fatores de produção e nos sistemas de segurança social.**

Estudos em homenagem ao Professor Doutor António Carlos dos Santos, - p. 891-908, 2021.

CABRAL, Tulio Henrique Lopes. "**Uberização" no capitalismo contemporâneo: uma análise da relação laboral entre a Uber e os motoristas**. Ponta Grossa: Aya. Ponta Grossa, 2023.

CAPELETTI, Mauro; GARTH, Bryant. **Acesso à Justiça.** Tradução de Ellen Gracie Northfleet. Porto Alegre: Sérgio Antônio Fabris, 1988

CARELLI, Rodrigo de Lacerda. **Trabalho no século XXI: as normas formas de trabalho por plataformas.** Disponível em: <https://www.jota.info/opiniao-e-analise/artigos/trabalho-no-seculo-xxi-as-novas-formas-de-trabalho-por-plataformas-30072018>. Acesso em: 10 nov. 2018.

CARNEIRO, Carla Maria Santos e outros. **CLT e o derretimento dos direitos trabalhistas: aspectos psicossociais da reforma trabalhista**/ Carla Maria Santos Carneiro, Lila Spadoni, Pedro Humberto Faria Campos. Porto Editorial Juruá, 2021.

CARPANEZ, Juliana; FERREIRA, Lilian. **Economia compartilhada.** Disponível em: <https://tab.uol.com.br/economia-compartilhada/>. Acesso em: 20 dez 2019.

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

CARVALHO, Catarina Nunes de Oliveira. **Da mobilidade dos trabalhadores no âmbito dos grupos de empresas nacionais.** Publicações Universidade Católica. Colecção Estudos e Monografias. Porto, 2001.

CARVALHO, Joana Campos. **Enquadramento jurídico da atividade da Uber em Portugal.**

Revista de concorrência e regulação. A.7, n. 26 (Abr-Jun. 2016), 1647-5801. - p. 221-238.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do trabalho.** 19 ed. Rev, atual. E ampl. São Paulo: Método, 2022.

CASSESSE, S., **Le basi del diritto amministrativo**, 1989, p. 10*, apud* SILVA, *op. cit.*, p. 74) ou "Estado – Providência" ou "Estado prestador", na lição de RIVERO (1981; 31-32).

CASTELO, Jorge Pinheiro. **O direito do trabalho líquido: o negociado sobre o legislado, a terceirização e o contrato de curto prazo na sociedade de modernidade líquida.** São Paulo: LTR, 2017.

CASTILHO, Paulo César Baria de. **Subordinação por algorítimo**. São Paulo. LTR, 2021.

CANT, Callum. **Delivery Fight! A luta contra os patrões sem rosto.** Tradução de Alexandre Boide, prefácio de Leo Vinicius Liberato – São Paulo: Veneta, 2021 (coleção Baderna).

CATHARINO, José Martins. **Contrato de emprego**. Guanabara: Edições Trabalhistas, 1965.

_____ **Direito do trabalho: estudos, ensaios, pesquisas.** Rio de Janeiro: Edições Trabalhistas, 1979.

CAVALCANTI, Tiago Muniz. **Sub-humanos o capitalismo e a metamorfose da escravidão**. 1 ed. São Paulo: Boitempo, 2021.

CHAVES JUNIOR, José Eduardo de Resende. **O direito do trabalho pós – material: o trabalho da multidão produtora.** In: LEME, Ana Carolina Reis Paes; RODRIGUES, Bruno Alves; CHAVES JUNIOR, José Eduardo de Resende (coord.). **Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano.** São Paulo: LTR, 2017.

CIFUENTES MATEOS, Daniel et PASCUAL CABALLERO, Juan. **Impacto da la economía de plataformas**

en las relaciones laborales. El futuro del trabalho em Espana: impacto de las nuevas tendencias. Directores María Emília Casas Baamonde e Carlos de La Torre Garcia. Wolters Kluwer. Espanha, 2019, p. 234-263.

COIMBRA, Rodrigo. **Globalização e internacionalização dos direitos fundamentais dos trabalhadores.** Revista de Direito do Trabalho, vol. 146, p. 411. São Paulo; RT, abr.2012.

CORDEIRO, Antonio Menezes. **Direito do Trabalho I. Direito europeu, dogmática geral, direito coletivo**. Almedina, 2019.

COSTA, Fernando Braga da. **Homens invisíveis: relatos de uma humilhação social** – São Paulo: Globo, 2004.

COSTA NETO, Nicolao Dino de Castro e. **Direito e neoliberalismo.** Revista de informação legislativa, Brasília, vol. 40, n. 160, out/dez 2003. Disponível em: https://www2.senado.leg.br/bdsf/bitstream/handle/id/914/R160-15.pdf?sequence=4&isAllowed=y. Acesso em: 29 mar. 2023.

DANA, S. **Homens ganham mais que mulheres no Uber.** 2018. Disponível em: https://g1.globo.com/economia/educacao-financeira/blog/samy-dana/post/2018/09/07/homens-ganham-mais-que-mulheres-no-uber.ghtml. Acesso em: 15 jun. 2023

DEJOURS, Christophe. **A banalização da injustiça social.** 3 ed. Rio de Janeiro: FGV, 2020, p. 42-44.

DELGADO, Gabriela Neves. **Direito fundamental ao trabalho digno**. 2 ed. São Paulo: LTR, 2015.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 20. ed. rev. e ampl. São Paulo: LTR, 2023

_____. **Curso de Direito do Trabalho.** 16. ed. rev. e ampl. São Paulo: LTR, 2020

DE MASI, Domenico. **O Futuro do Trabalho: fadiga e ócio na sociedade pós – industrial.** Tradução de Yadyr A. Figueiredo. Rio de Janeiro: José Olympio; Brasília: Editora da UNB, 1999.

DE STEFANO, Valerio. **The rise of the "just-in-time workforce": On-demand work, crowdwork and labour protection in the "gig-economy".** Janeiro, 2016. Disponível em: <http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_443267.pdf. Acesso em 02.jan.2022.

DOLCE, Julia. **O lado sombrio do trabalho para aplicativos e como é pior para mulheres.** Exame. Disponível em: <https://exame.com/carreira/o-lado-sombrio-do-trabalho-para-aplicativos-e-como-e-pior-para-mulheres/>. Acesso em: 20.jul.2023.

DRAY, Guilherme. **Direito do trabalho e cidadania**. Editora Almedina, 2022.

DRUCK, Graça et al. **As transformações do trabalho dos servidores públicos: reformas administrativas, digitalização e privatização do Estado**. (307-322) in ANTUNES, Ricardo (org). Icebers à deriva: o trabalha nas plataformas digitais. 1 edição. São Paulo: Boitempo, 2023, p. 318

DUTRA, Lincoln Zub. **Dumping social no direito do trabalho: da precarização das relações de emprego.** 1989 ISBN 978-898-712-619-2, 1989.

EDELMAN, Bernard. **A legalização da classe operária**; coord. Tradução Marcus Orione. 1a ed. São Paulo: Boitempo, 2016.

Empresas de transporte, plataformas digitais e a relação de emprego: Um estudo do trabalho subordinado sob aplicativos. Ministério Público do Trabalho. Brasília, DF. Gráfica Movimento: 2018. Disponível em: <http://csb.org.br/wp-content/uploads/2019/01/CONAFRET_WEB-compressed.pdf>. Acesso em: 22. fev. 2020.

FELICIANO, Guilherme Guimarães. **Infoproletários e a Uberização do trabalho: direito e justiça em um novo horizonte de possibilidades**/Guilherme Guimarães Feliciano, Ana Paula Silva Campos Miskulin- São Paulo: LTR, 2019.

FERNANDES, António Monteiro. **Direito do Trabalho**. 17 a ed. Almedina, 2014.

FERNANDES, Francisco Liberal. **O conceito de trabalhador no direito social comunitário**. 1 a ed, out. 2019. GESTLEGAL, out. 2019.

_____. **A obrigação de serviços mínimo como técnica de regulação da greve nos serviços públicos.** 1 a ed. Coimbra Editora, 2010.

FILGUEIRAS, Vitor. **Regulação da terceirização e estratégias empresariais: o aprofundamento da lógica desse instrumento de gestão da força de trabalho.** Cadernos do Ceas, n. 239, 2016, p. 742-70.

FILHO, Jorge Cavalcanti Boucinhas. **A Inversão do Ônus da Prova no Processo do Trabalho.** FISCOSoft, Dezembro de 2006. Disponível em:< http://www.fiscosoft.com.br/main_online_frame.php?page=/index.php?PID=159596& Acesso em 04.jan.2024.

FONTELLES, Samuel Sales. Direitos fundamentais. Salvador: JusPodivm, 2014.

FONTES, Virgínia. Reflexões im-pertinentes: história e capitalismo contemporâneo. Rio de Janeiro: Bom Texto, 2005.

FORRESTER, Viviane. O horror econômico. São Paulo: Editora da Universidade Estadual Paulista, 2017.

FORTUNA, Vasco N. P. D**imensão sócio – económica do trabalho da mulher. Lisboa**: Junta de Investigação Científicas do Ultramar – Missão de Estudos do rendimento nacional, 1981.

FOUCAUT, Michael. Vigiar e punir: nascimento da prisão. 42 a Ed, Editora Vozes, 2014.

FRANÇA, A. L.; SCHIMANSKI, Édina. **Mulher, trabalho e família: uma análise sobre a dupla jornada feminina e seus reflexos no âmbito familiar**. Emancipação,ISSN-e, 1982-7814, vol. 9, n. 1, págs. 65-78, 2009. Disponível em:https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4025711. Acesso em: 19 mar 2023.

FRANCO, Giovani Correia. **Subordinação na relação de trabalho.** Disponível em: <https://giovannifranco.jusbrasil.com.br/artigos/249964805/subordinacao-na-relacao-de-trabalho>. Acesso em: 03 mar. 2020.

GAIA, Fausto Siqueira. **Uberização do trabalho: aspectos da subordinação jurídica disruptiva**. 3 a edição revista, atualização e ampliada. Rio de Janeiro. Editora Lumen Juris, 2022.

GIRARDELLO, Juliano Pedro. **Trabalho via plataforma on demand: disrupção, alternativas jurídicas e uma prospecção do futuro do direito laboral da espécie**. Universidade de Lisboa: Faculdade de Direito. Lisboa [s.n], 2022.

GONSALES, Marco. **De mochila nas costas: uma experiência etnográfica como entregador por aplicativo in Icebergs à deriva: o trabalho nas plataformas digitais**. 1 a ed. São Paulo: Boitempo, 2023.

GRIFO, João Miguel Almeida. **A GIG economy em Portugal: as condições socioeconômicas dos condutores TVDE**. Lisboa: ISEG, 2021.

GROHMANN, Rafael. **Plataformização do trabalho: entre a datificação, a**

financeirização e a racionalidade neoliberal. Revista Epitc, v. 22, n. 1, jan-abr. 2020.

GUNTHER, Luiz Eduardo. **O trabalho decente como paradigma da humanidade no século XXI.** In: GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa; ALVARENGA, Rúbia Zanotelli (Org.). Direito do trabalho e direirto empresarial sob o enfoque dos direitos fundamentais. São Paulo: LTR, no prelo, passim.

GUROVITZ, Helio. **A uberização veio para ficar.** Blog de Helio Gurovitz do G1.Disponível em http://g1.globo.com/mundo/blog/helio-gurovitz/post/uberizacao-veio-para-ficar.html/ Acesso em 29 .jul. 2022.

HAN, Byung – Chul. **Sociedade do cansaço**; tradução de Enio Paulo Gianchini. 2a ed. ampliada – Petrópolis, RJ: Vozes, 2017. 6a Reimpressão, 2020.

_____. **Psicopolítica. O neoliberalismo e as novas técnicas de poder.** 10 a ed. Editora Ayiné, 2018.

HARARI, Yuval Noah. **HOMO DEUS: uma breve história do amanhã**. São Paulo: Cia das Letras, 2016.

HOBSBAWN, Eric. **Mundos do trabalho: novos estudos sobre a História Operária**, 6a edição, Editora Paz e Terra, Rio de Janeiro, 2015.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios. Rio de Janeiro: IBGE; 2015.

ISAAC, Mike. **A guerra pela Uber**. DistriBrasil, 2020.

KOZYREFF, Alan Martinez; BEGA, Mariana Ferrucci. **A importância da Justiça do Trabalho para o Estado Democrático de Direito.** Rev. TST, São Paulo, vol. 87, no 1, jan/mar 2021

LEDUR, José Felipe. **A realização do direito ao trabalho**. Porto Alegre: Sergio Antonio Fabris, 1998.

LEE, D. **Mulheres dirigindo Uber: Somos entregues aos lobos', dizem motoristas sobre assédio sexual**. BBC News Brasil, São Paulo, 11 fev 2019. Disponível em: https://www.bbc.com/portuguese/geral-47041534. Acesso em: 16.fev. 2023

LEITÃO, Luís Menezes. **Direito do Trabalho**. 7 a ed. Almedina, 2021.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito do trabalho.** 14 edição. São Paulo. Saraiva, 2022.

_____. **Direitos Humanos.** 2 a ed. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2011.

LEME, Ana Carolina Reis Paes. **Da máquina à nuvem: caminhos para acesso à Justiça pela via dos direitos dos motoristas da Uber**. 1 a ed. São Paulo: LTR, 2019

LOEVINGER, L. J**urimetrics: The Next Step Forward. Minnesotta. Law Review**, v. 33, 1948

_____. **Jurimetrics: The methodology of legal inquiry. Law & Contemp**. Probs., v. 28, 1963

LOIOLA, Ana Clara Bezerra; DELLA GUARDIA, Giovanna Sarmento. **Uberização e relações de trabalho: posicionamento adotado no Brasil e no mundo.** Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região, Florianópolis, v. 24, n. 33, p. 79-94, 2021.

MARX, Karl. **O capital: crítica de economia política, Livro I: O processo de produção do capital,** trad. Rubens Enderle. São Paulo, Boitempo, 2013.

MANNRICH, Nelson. **A modernização do contrato de trabalho.** São Paulo: LTR 1998.

MATTOS, Marcelo Badaró. **A classe trabalhadora: de Marx ao nosso tempo**. 1a ed. São Paulo: Boitempo, 2019.

MEDEIROS, Benizete Ramos de. **Trabalho com dignidad**e. São Paulo: LTR, 2008.

MIKE, Isaac. **A guerra pela Uber.** Tradução de Alexandre Raposo, Bruno Cassoti, Leonardo Alves. 1 edição. Rio de Janeiro: Intrínseca, 2020.

MIRANDA, Jorge. **Manual de direito constitucional.** 5. ed. Coimbra: Coimbra, 1996.

MONCADA, L. **Cabral de. Filosofia do direito e do Estado.** Coimbra: Coimbra, 1995.

MOREIRA, Teresa Coelho. Direito do Trabalho na era digital. Coimbra, Almedina, 2021.

_____. Algumas notas sobre o trabalho 4.0. In: Prontuário de Direito do Trabalho, 2016 – II. Lisboa: Centro de Estudos Judiciários, 2016. p. 248-249.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Direito do trabalho na Constituição de 1988.** São Paulo: Saraiva, 1989.

NEVES, Inês. **Os condutores da Uber – A presunção de culpa do condutor "por conta de outrem", na responsabilidade civil por factos ilícitos.** Revista da Faculdade de Direito da Universidade do Porto. A, 12-26 (2015-2019), 1645-1430. - p. 285-308.

NIEDDU, Régis Antonio Bersanin. **Tecnologia nas relações de trabalho na União Europeia. Privacidade e proteção de dados em Portugal, Itália, Espanha, França e Alemanha. Impactos e análises à Luz do Regulamento n. 2016/679, de 27.04.2016.** Porto Juruá Editorial, 2022.

NOVAIS, Jorge Reis. **A dignidade da pessoa humana** – V, II, Coimbra: Livraria Almedina, 2018.

NUNES, Claudio Pedrosa. **Novo direito tutelar do trabalho (subordinação jurídica em crise).** Juruá Editorial, 2019.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **As plataformas digitais e o futuro do trabalho. 2020. p. XV.** Disponível em: <https://www.ilo.org/lisbon/publicações/WCMS_752654/lang--pt/index.htm>. Acesso em 01.mar.2021.

ORSOLIN, Fernanda Wendramin. **Perspectivas para o trabalho do século XXI, a 4a Revolução Industrial e o papel do direito internacional: análise histórica e jurídica do direito do trabalho à luz dos direitos humanos.** Universidade de Lisboa. Faculdade de Direito. Lisboa: [s.n], 2020.

OITAVEN, Juliana Carreiro Corbal. **Empresas de transporte, plataformas digitais e a relação de emprego: um estudo do trabalho subordinado sob aplicativos**/Juliana Carreiro Corbal Oitaven, Rodrigo de Lacerda Carelli, Cássio Luís Casagrande. Brasília: Ministério Público do Trabalho, 2018.

PACHU, Clésia Oliveira; SALES, Juliana Maria Araújo. **Direitos sociais e as políticas públicas como mecanismo de efetivação.** In: PACHU, Clésia Oliveira. Direitos sociais: o artigo 6º da Constituição Federal e sua efetividade. Paraíba: Eduepb, 2015.

PECOLI, Rubens Dobrovolskis. **O ônus da prova na Justiça do Trabalho.** Conteúdo Jurídico, Brasilia-DF: 17 jan. 2015. Disponível em: <http://www.conteudojuridico.com.br/?artigos&ver=2.52100&seo=1>. Acesso em: 23 mar. 2022.

PEDROSO, Paulo. **O direito do trabalho perante as transformações das relações laborais.** n. 07, 1999, Portugal, p. 39-44.

PÉLISSIER, Jean. SUPIOT, Alain. JEAMMAUD, Antoine. **Droit du travail**. 20 a édition. Dalloz, 2000.

PEREIRA, Rita Garvia. **A uber e o contrato de trabalho: um admirável mundo novo? Questões laborais,** A. 23, N. 49 (Jul-Dez. 2016), 0872-8267. - p 29-47.

PEREZ, José Luiz Monereo et MOLINA NAVARRETE, Cristóbal. **El derecho ao trabajo, la libertad de elección de prefésion u ofício: princípios institucionales del mercado de trabajo**, In: PEREZ, José Luiz Monereo et MOLINA NAVARRETE, Cristóbal (Dir.), Comentario a la Constitución socioeconómica de Espana. Granada: Comares, 2022.

PIKETTY, Thomas. **O capital no século XXI.** 1 ed. Rio de Janeiro: Intrínseca, 2014.

PIOVESAN, Flávia. **Direitos humanos, democracia e integração regional: os desafios da globalização. Doutrinas essenciais de direitos humanos.** São Paulo: Revista dos Tribunais, ago.2011, p. 1223, v. 1.

PORTO, Lorena Vasconcelos. **A subordinação no contrato de trabalho. Uma releitura necessária**. São Paulo: LTR, 2009.

PRATA, Marcelo Rodrigues. **Uberização nas relações de trabalho: trabalho sob demanda via aplicativos: impactos da pandemia da Covid-19.** Editora Juruá. Porto, 2021.

Proposta de Recomendação do Conselho relativa ao acesso à proteção social dos trabalhadores por conta de outrem ou por conta própria, 2018. Comissão Europeia, Estrasburgo, 13.03.2018 COM (2018) 132 final. 2018/0059 (NLE). Acesso em 30. jam. 2020.

QUATROCHI; FURNO**. Trabalho Intermitente, prejuízos perenes: o que é e como pode nos afetar?** Disponível em: <http://www.ihu.unisinos.br/186-noticias/noticias- 2017/567679-trabalho-intermitente-prejuizos-perenes-o-que-e-e-como-pode-nos-afetar>. Acesso em: 12 out. 2022.

QUINTAS, Paula e Quintas, Helder. **Manual de Direito do Trabalho e Processo do trabalho**. 10 a ed, Almedina, 2022.

RAMALHO, Maria do Rosário Palma. **Tratado do Direito do Trabalho**. Coimbra: Almedina, 2020.

REDINHA, Maria Regina Gomes. **A relação laboral fragmentada.** Coimbra: Coimbra, 1995.

_____. Reflexos laborais na economia digital. II Jornadas regionais de direito do trabalho: memórias. .

_____. **A relação laboral fragmentada. Estudo sobre o trabalho temporário.** Universidade de Coimbra. Coimbra Editora. 1995. Boletim da Faculdade de Direito da Universidade de Coimbra. STVDIA IVRIDICA 12.

_____ **A precariedade no emprego – uma interpelação ao direito do trabalho.** Separata do I Congresso de Direito do Trabalho. Livraria Almedina. p.327-344. 2008.

_____ et GUIMARAES, Maria Raquel et FERNANDES, Francisco Liberal. **The sharing economy - legal problems of a permutations: recensão**. Questões laborais. A, 28, n. 58 (Jan-Jun 2021) 0872-8267, p. 291-297.

REIS, Beatriz de Felippe; GRAMINHO, Vivian Maria Caxambu. **Sem contrato e sem freios: os desafios enfrentados pelas mulheres na uberização do trabalho**. In: SOUZA, Ismael Francisco de; VIEIRA, Reginaldo de Souza (org.). Estado, política e direito: políticas públicas, cidadania e direitos humanos, volume IX . Criciúma, SC: UNESC, 2020. p. [252]-276.

Revista IHU Online. **A uberização da economia e as relações trabalhistas.** http://www.ihu.unisinos.br/78-noticias/567205-uberizacao-da-economia-e-relacoes-trabalhistas. Acesso em 01.fev.2020.

Revista IHU Online. **A uberização do trabalho: subsunção real da virada.** http://www.ihu.unisinos.br/78-noticias/565264-uberizacao-do-trabalho-subsuncao-real-da-viracao. Acesso em 30 jan. 2020. Revista Internacional de Direito do Trabalho/Ano I/ Setembro 2021/ N. 2/ A Uber, o motorista e o cliente: três ou quarto? A propósito de uma decisão do Supreme Court do Reino Unido. João Leal Amado e Teresa Coelho Moreira (fls. 377 a 406). 2020.

RIFKINS, Jeremy. **O fim dos empregos**. M.Books, 2004.

RIVERO, Jean. **Direito Administrativo.** Tradução de Rogério Ehrhardt Soares. Coimbra: Almedina, 1981. Título original: *Droit administratif*.

ROCHA SANCHEZ, Fernando. **El trabajo en las plataformas digitales: uma perspectiva sindical. El futuro del trabalho em Espana: impacto de las nuevas tendencias.** Directores María Emília Casas Baamonde e Carlos de La Torre Garcia. Wolters Kluwer. Espanha, 2019, p. 203-232.

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

_____. **A subordinação do contrato de trabalho**. Rio de Janeiro: Forense, 1979.

ROQUE, Isabel. **A uberização dos call centers em Portugal: o vírus da precariedade em contexto pandêmico Covid 19 (232-343)** in ANTUNES, Ricardo (org). Icebers à deriva: o trabalha nas plataformas digitais. 1 ed. São Paulo: Boitempo, 2023.

ROUXINOL. Milena Silva. **O agente algoritmo – licença para discriminar? (um [segundo**

olhar] sobre a seleção de candidatos a trabalhadores através de técnicas de inteligência artificial). Revista do CEJ n. 1 (1o semestre 2021), 1645-829X. -p. 235-268.

ROXO, Manuel M. Nota editorial. **Trabalho Sem Fronteiras?** Coimbra. Edições Almedina. 2017.

SALAMA, Pierre. **A trama do neoliberalismo: mercado, crise e exclusão social.** In: **Pós-neoliberalismo: as políticas sociais e o Estado democrático.** Emir Sader e Pablo Gentili (orgs.). 5ª edição. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 2000.

SANTOS, Boaventura de Souza. **Para uma revolução democrática da justiça**. São Paulo: Cortez, 2008.

SASTRE IBARRECHE, Rafael. **El derecho al trabajo.** Madrid, Trotta, 1996.

SCHWAB, Klaus. **A quarta revolução industrial.** Tradução de Daniel Moreira Miranda. São Paulo: Edipro, 2016.

SCOLARI, Fabio. **Capitalismo digital e de plataforma: retorno a um *putting out system* metropolitano? in Icebergs à deriva: o trabalho nas plataformas digitais.** 1a ed. São Paulo: Boitempo, 2023.

SILVA, Catarina Marques da e MENDONÇA, Jorge Ribeiro, **"Plataformas Digitais nas Vestes de Empregador: os Desafios da "Uberização" do Trabalho**" in ***Revista Internacional de Direito do Trabalho, Ano 1, n.º 2*****,** setembro de 2021, <https://idt.fdulisboa.pt/wp-content/uploads/2021/08/RIDT2_8.pdf> (Acesso em 22.02.2024.

SILVA, Gabriela Rangel da. **Tecnologia e relação de trabalho (impactos na vida do trabalhador contemporâneo)** Curitiba: Juruá, 2019.

SLEE, Tom. **Uberização: a nova onda do trabalho precarizado**. São Paulo. Editora

Elefante, 2017.

SOARES, Marcelo. **Entre o ganho e o game: plataformas de escravidão (403-422) in ANTUNES, Ricardo (org). Icebers à deriva: o trabalha nas plataformas digitais.** 1 ed. São Paulo: Boitempo, 2023

SOUTO MAIOR, Nívea Maria Santos. **A despadronização da jornada de trabalho: expressão da reforma trabalhista brasileira.** Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2020.

SOUZA, Teresa Cristina de. **Os direitos fundamentais e a evolução dos modelos de Estado. Conteúdo Jurídico,** 13/06/2013. Disponível em: https://conteudojuridico.com.br/consulta/Artigos/35530/os- direitos-fundamentais-e-a-evolucao-dos-modelos-de-estado. Acesso em: 28.mar. 2023.

STANDING, Guy. **O precariado: A nova classe perigosa. Tradução Cristina Antunes**. 1 ed. 2 reimpressão. Belo Horizonte, Autêntica Editora, 2015.

SUPIOT, Alain. **O espírito da Filadélfia: a justiça social diante do mercado total**/Alain Supiot, traduzido por Tânia do Valle Tschiedel. Porto Alegre: Sulina, 2014.

SUPLICY, Eduardo Matarazzo. **Renda de Cidadania: a saída é pela porta.** 7 ed. São Paulo: Cortez, 2013.

SZALAVETX, Andrea. **Digital techonologies and the nature and routine intensity of work (evidence from Hungarian manufacturing subsidiaries).** Brussels, 2021. (ISSN 1994-4454) eletronic version

TUMA, Eduardo. **Trabalho, tecnologia e desemprego.** 2 a ed. São Paulo, SP: Almedina, 2022.

UBER. **O compromisso da Uber com as brasileiras.** Uber. Disponível em:<https://www.uber.com/pt-

BR/newsroom/o-compromisso-da-uber-com-as-brasileiras/>. Acesso em: 20.jul.2023

_____ **Fatos e dados sobre a Uber.** 2019. Disponível em: <https://www.uber.com/pt-BR/newsroom/fatos-e-dados-sobre-uber/>. Acesso em: 20 de fev. 2020.

_____**Políticas e regras para motoristas parceiros da Uber.** 2019. Disponível em: <https://www.uber.com/pt-BR/drive/resources/regras/>. Acesso em: 01.mar.2020.

.

VERAS, Paulo. **Unicórnio verde-amarelo: Como a 99 se tornou uma start-up de milhões.** 1 ed. São Paulo: Porfolio-Penguin, 2020.

VERBICARO, Dennis et MARANHÃO, Ney. **Direitos da vulnerabilidade na era do capitalismo de plataforma: perspectivas consumerista e trabalhista**. 1 ed. Brasília: Venturoli, 2022.

VIANA, M. Trabalho e direito: sintonias e contradições. In: TEODORO, Maria Cecília Maximo et al. Covid-19 e o mundo do trabalho. **COVID-19 e o mundo do trabalho: 2020 em retrospectiva e perspectivas** [recurso eletrônico] / Maria Cecília Máximo Teodoro; Márcio Túlio Viana; Gabriela Neves Delgado; Elsa Cristine Bevian; Maíra Morato Araújo Machado; Gabriel Januzzi Viana (Orgs.) -- Porto Alegre, RS: Editora Fi, 2021. ISBN 978-65-5917-311-2.

VIDIGAL, Viviane. **Capitalismo de plataforma: as facetas e as falácias.** Leme São Paulo. Mizuno, 2023.

VIEIRA JÚNIOR, Dicesar Beches. **As transformações do (Direito do) trabalho sob a ótica do Estado Liberal e o Estado Neoliberal.** Revista da Faculdade de Direito da UERJ, v.6, n. 26, 2014. Disponível em: https://www.e-publicacoes.uerj.br/index.php/rfduerj/article/view/11612/10766. Acesso em 28.mar.2023.

ZIPPERER, André Gonçalves. **A intermediação do trabalho via plataformas digitais. Repensando o Direito do Trabalho a partir das novas relações do século XXI.** LTR, 2019.

WANDELLI, Leonardo Vieira. **O direito humano e fundamental ao trabalho.** São Paulo: LTR, 2012.

WOODCOCK, Jamie Woodcock. **O panóptioco algorítmico da Deliveroo: mensuração, precariedade e a ilusão do controle..Uberização, trabalho digital e Indústria 4.0**/Arnaldo Mazzei Nogueira...(et al); organização Ricardo Antunes; (tradução Murillo van der Laan, Marco Gonsales), 1a edição, São Paulo: Boitempo, 2020.

JURISPRUDÊNCIA

BRASIL. SUPERIOR TRIBUNAL DE JUSTIÇA. CC 164.544/MG, Rel. Ministro MOURA RIBEIRO, SEGUNDA SEÇÃO, julgado em 28/08/2019, DJe 04/09/2019.

BRASIL. TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. Processo RR 9891900-16.2005.5.09.0004, Ministro Relator João Batista Brito Pereira, Data de julgamento: 23.02.2011, Órgão Julgador: 8ª Turma. Data de Publicação: DEJT 25 fev. 2011.

LEGISLAÇÃO BRASILEIRA

BRASIL. Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília, DF: Senado Federal, 2016. 496 p. Disponível em: https://www2.senado.leg.br/bdsf/bitstream/handle/id/518231/CF88_Livro_EC91_2016.pdf. Acesso em: 24.mai. 2022.

BRASIL. Decreto Legislativo nº 5542, de 1o de Maio de 1943. Dispõe sobre a Consolidação das Leis do Trabalho. **Diário Oficial da União**, Rio de Janeiro, 1 de maio de 1943. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em: 23. mar. 2020.

BRASIL. Lei n. 10.406, de 10 de janeiro de 2002. Institui o Código Civil Brasileiro. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/l10406compilada.htm Acesso em 20.mar.2021.

BRASIL. Lei 13.105, de 16 de março de 2015. Institui o Código de Processo Civil. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13105.htm Acesso em 01.mai.2024.

BRASIL. Lei 8.078 de 11 de setembro de 1990. Institui o Código de Defesa do Consumidor. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8078compilado.htmAcesso em 01. fev. 2024.

BRASIL. Lei nº **6.019, de 3 de Janeiro de 1974**. Dispõe sobre o Trabalho Temporário nas Empresas Urbanas, e dá outras Providências. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l6019.htm Acesso em 05.fev. 2023

BRASIL. Lei n 8.213, de 24 de Julho de 1991. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8112cons.htm. Acesso em 05.fev. 2023.

BRASIL. Lei nº 13.429, de 31 de Março de 2017. Altera dispositivos da Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, que dispõe sobre o trabalho temporário nas empresas urbanas e dá outras providências; e dispõe sobre as relações de trabalho na empresa de prestação de serviços a terceiros. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13429.htm. Acesso em 07.mar.2023

BRASIL. Lei n. 14.297, de 05 de Janeiro de 2022. Dispõe sobre medidas de proteção asseguradas ao entregador que presta serviço por intermédio de empresa de aplicativo de entrega durante a vigência da emergência em saúde pública decorrente do coronavírus

responsável pela covid-19. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2022/lei/l14297.htm Acesso em 03. mar. 2022.

BRASIL. Lei n. 13.640, de 26 de Março de 2018. Altera a Lei n. 12.587, de 3 de janeiro de 2012, para regulamentar o transporte remunerado privado individual de passageiro. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/lei/l13640.htm. Acesso em 14. fev. 2022.

BRASIL. Lei n. 12.587, de 3 de janeiro de 2012. Institui as diretrizes da Política Nacional de Mobilidade Urbana; revoga dispositivos dos Decretos Leis nº 3.326, de 3 de junho de 1941, e 5.405, de 13 de abril de 1943, da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e das Leis nº 5.917, de 10 de setembro de 1973, e 6.261, de 14 de novembro de 1975; e dá outras providências. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2012/lei/l12587.htm. Acesso em 14. fev. 2022.

BRASIL. Lei 13. 467, de 13 de julho de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis n º 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Disponível: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm. Acesso em 14. fev. 2023.

BRASIL. Lei Distrital n. 6677, de 22 de Setembro de 2020. Dispõe sobre os pontos de apoio para trabalhadores de aplicativos de entrega e de transporte individual privado de passageiros nas regiões administrativas do Distrito Federal. https://www.sinj.df.gov.br/sinj/Norma/bcd17facfe7b4345beff729500af8e98/Lei_6677_2020.html Acesso em 01.dez.2022.

BRASIL. Lei Complementar 128/2008. Altera a Lei Complementar no 123, de 14 de dezembro de 2006, altera as Leis nos 8.212, de 24 de julho de 1991, 8.213, de 24 de julho de

1991, 10.406, de 10 de janeiro de 2002 – Código Civil, 8.029, de 12 de abril de 1990, e dá outras providências. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/lcp/lcp128.htm. Acesso em 01.fev. 2022

LEGISLAÇÃO INTERNACIONAL

COMISSÃO EUROPEIA. Questions and Answers: First stage social partners consultation on improving the working conditions in platform work. 2021. Disponível em: <https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/pt/qanda_21_656>. Acesso em 05.fev.2022.

CONFERÊNCIA GERAL DA ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Declaração da Filadélfia de 1944. Declaração relativa aos fins e objectivos da Organização Internacional do Trabalho. Disponível em https://www.dgert.gov.pt/declaracao-de-filadelfia. Acesso em 04.abr.2021.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). Convenção n. 155 da OIT sobre Segurança e Saúde dos Trabalhadores e o Meio Ambiente de Trabalho, concluída em Genebra, em 22 de junho de 1981. Disponível em: https://www.trt2.jus.br/geral/tribunal2/LEGIS/CLT/OIT/OIT_155.html Acesso em 14.fev.2023.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). Convenção n. 190 da OIT sobre a eliminação da violência e do assédio no mundo do trabalho. Disponível em file:///C:/Arquivos/Downloads/wcms_729459.pdf Acesso em 14.fev.2023.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). Convenção 100 da OIT sobre igualdade de remuneração para a mão de obra masculina e mão de obra feminina por um trabalho de igual valor. Disponível em https://www.trt2.jus.br/geral/tribunal2/LEGIS/CLT/OIT/OIT_100.html. Acesso em 12.

mar.2023.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). Convenção 111 da OIT sobre discriminação em matéria de emprego e profissão. Disponível em https://www.trt2.jus.br/geral/tribunal2/LEGIS/CLT/OIT/OIT_111.html. Acesso em 11.mar.2023.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). Recomendação nº 198. Recomendação relativa à relação de trabalho. Disponível em https://www.legistrab.com.br/recomendacao-oit-198-relativa-a-relacao-de-trabalho/. Acesso em 11.mar.2023.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). Recomendação nº 206. Recomendação sobre a eliminação da violência e do assédio no mundo do trabalho. 108 ª sessão. Filadélfia, 21 jun. 2019b. Disponível em: chrome-extension:// efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/viewer.html?pdfurl=https% A%2F%2Fwww.ilo.org %2Fwcmsp5%2Fgroups%2Fpublic%2F- --europe%2F---ro-geneva%2F---ilo-lisbon %2Fdocuments%2F genericdocument%2Fwcms_729461.pdf&clen=356328&chunk= true. Acesso em: 13 out. 2022.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. Declaração Universal dos Direitos Humanos, 1948. Disponível em: <https://www.unicef.org/brazil/declaracao-universal-dos-direitos-humanos>. Acesso em: 12 dez. 2022.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, de 1966, adotada pela Resolução n.2.200-A (XXI) da Assembleia Geral das Nações Unidas, em 16 de dezembro de 1966 e ratificada pelo Brasil em 24 de janeiro de 1992

UNIÃO EUROPEIA. Regulamento Geral de Proteção de Dados. Regulamento da UE 2016/679, de 27 de abril de 2016. Disponível em: https://igfej.justica.gov.pt/Sobre-o-

IGFEJ/Regulamento-Geral-de-Protecao-de-Dados-RGPD. Acesso em 12. dez.2022.

UNIÃO EUROPEIA. Tratado sobre o funcionamento da União Europeia. Disponível em https://eur-lex.europa.eu/resource.html?uri=cellar:9e8d52e1-2c70-11e6-b497-01aa75ed71a1.0019.01/DOC_3&format=PDF. Acesso em 11.nov.2022.

UNIÃO EUROPEIA. DIRETIVA DO PARLAMENTO EUROPEU E DO CONSELHO relativa à melhoria das condições de trabalho nas plataformas digitais. Disponível em: https://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-14450-2021-INIT/pt/pdf Acesso em 01.mar.2021.

UNIÃO EUROPEIA. Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia. Disponível em: https://www.europarl.europa.eu/charter/pdf/text_pt.pdf Acesso em 10.mar.2021.

LEGISLAÇÃO PORTUGUESA

PORTUGAL. Código de Trabalho de Portugal. Lei 7/2009. Diário da República n.º 30/2009, Série I de 2009-02-12. Disponível em: https://diariodarepublica.pt/dr/legislacao-consolidada/lei/2009-34546475. Acesso em 01. abr. 2023.

PORTUGAL. Código de Processo do Trabalho de Portugal. Decreto-Lei n.º 480/99. Diário da República n.º 261/1999, Série I-A de 1999-11-09. Disponível em https://diariodarepublica.pt/dr/legislacao-consolidada/decreto-lei/1999-34575575. Acesso em 05.mar.2023.

PORTUGAL. Constituição da República Portuguesa de 1976. Disponível em: https://www.parlamento.pt/Legislacao/Paginas/ConstituicaoRepublicaPortuguesa.aspx. Acesso em 01.abr.2021.

PORTUGAL. Lei 45/2018, de 10 de agosto. Regime jurídico da atividade de transporte

individual e remunerado de passageiros em veículos descaracterizados a partir de plataforma eletrónica. Diário da República n.º 154/2018, Série I de 2018-08-10, páginas 3972 – 3980. Disponível em https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/lei/45-2018-115991688. Acesso em 03. mai. 2022.