



UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA
CENTRO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM DIREITO

Giovane Canonica

Trabalho imprescindível e precarização da vida: a proteção jurídica do
trabalhador de plataforma digital sob à ótica da hermenêutica laboral brasileira e das
Convenções Internacionais de Trabalho

Florianópolis
2023

Giovane Canonica

Trabalho imprescindível e precarização da vida: a proteção jurídica do
trabalhador de plataforma digital sob à ótica da hermenêutica laboral brasileira e das
Convenções Internacionais de Trabalho

Dissertação submetida ao Programa de
Pós-Graduação em Direito da
Universidade Federal de Santa Catarina
como requisito parcial para a obtenção do
título de Mestre em Direito.

Orientador: Prof. Marco Antônio César
Villatore.

Florianópolis

2023

Ficha de identificação da obra elaborada pelo autor,
através do Programa de Geração Automática da Biblioteca Universitária da UFSC.

Canonica, Giovane

Trabalho imprescindível e precarização da vida : a
proteção jurídica do trabalhador de plataforma digital sob à
ótica da hermenêutica laboral brasileira e das Convenções
Internacionais de Trabalho / Giovane Canonica ;
orientador, Marco Antônio César Villatore, 2023.
197 p.

Dissertação (mestrado) - Universidade Federal de Santa
Catarina, Centro de Ciências Jurídicas, Programa de Pós
Graduação em Direito, Florianópolis, 2023.

Inclui referências.

1. Direito. 2. Trabalho de Plataforma digital. 3.
Precarização. 4. Hermenêutica laboral. 5. Convenções
Internacionais do Trabalho. I. Antônio César Villatore,
Marco. II. Universidade Federal de Santa Catarina.
Programa de Pós-Graduação em Direito. III. Título.

Giovane Canonica

Trabalho imprescindível e precarização da vida: a proteção jurídica do
trabalhador de plataforma digital sob à ótica da hermenêutica laboral brasileira e das
Convenções Internacionais de Trabalho

O presente trabalho em nível de Mestrado foi avaliado e aprovado, em 03 de abril de
2023, pela banca examinadora composta pelos seguintes membros:

Prof.(a) Marco Antonio César Villatore, Dr.(a)
Instituição UFSC

Prof.(a) Prudente José de Melo, Dr.(a)
Instituição CESUSC

Prof.(a) Eduardo Milléo Baracat, Dr.(a)
Instituição UNICURITIBA

Certificamos que esta é a versão original e final do trabalho de conclusão que foi
julgado adequado para obtenção do título de Mestre em Direito.

Insira neste espaço a
assinatura digital

Coordenação do Programa de Pós-Graduação

Insira neste espaço a
assinatura digital

Prof.(a) Marco Antonio César Villatore, Dr.(a)
Orientador(a)

Florianópolis, 2023

Dedico essa dissertação à minha família, em nome de minha esposa
Grasielle e meu filho Valentim.
Dedico também a todas as 698 mil vítimas da Covid-19, em especial à
minha vó, que se foram sem sequer um abraço de despedida.
Dona Nilva, é para a Senhora.
Saudades eternas.

AGRADECIMENTOS

Iniciar um mestrado em meio a pandemia, sem poder mensurar o quanto isso tudo impactaria em nossas vidas e a gravidade do que estávamos enfrentando não foi uma tarefa fácil. Soma-se a isso o fato de as aulas serem completamente remotas, sem contato com professores e colegas, tornou essa caminhada ainda mais desafiadora, que pude concluir somente em razão da força e auxílio de minha família, eles são minha fonte expedidora e o motivo de todo esse sacrifício.

Por isso começo os agradecimentos à minha esposa, minha pedra fundamental e parceira de vida, sem ela nada disso seria possível. Agradeço a ela todo o suporte com nosso querido e amado filho Valentim, por aguentar minha ausência física e mental durante o árduo período de pesquisa e escrita da dissertação. Obrigado, você também fez isso acontecer, essa conquista também é sua. Te amo muito.

Agradeço ao meu filho Valentim por estar sempre disposto a abraçar e sorrir quando chegava em casa esgotado, o que prontamente me revigorava. Faço isso por você filho, o papai te ama muito.

Agradeço aos meus pais que abdicaram e se sujeitaram a muitas coisas para poder me dar um ensino de qualidade, desde servir cafezinho até trocar pisos para ter condições de pagar meus estudos. Só cheguei aqui pela dedicação de vocês, muito obrigado, minha gratidão eterna. Meu pai foi minha fonte de inspiração por trabalhar em uma plataforma digital como motorista de aplicativo, posso mensurar, empiricamente, no seu dia a dia o desgaste e a exploração exercida pelo capital.

Agradeço a toda minha família e amigos por servirem de fuga da conturbada vida acadêmica, os momentos de celebração à vida também me deram força para continuar nessa caminhada.

Agradeço ao professor e orientador Dr. Marco Antônio César Villatore pela compreensão, confiança, parceria e apoio. Para mim foi uma honra ser orientado pelo professor Dr. Marco Antônio César Villatore, nome de respeito e de reconhecimento

internacional. A sua amizade e grandeza impulsionaram meu mestrado a outro patamar.

Agradeço ao professor e amigo Dr. José Sérgio da Silva Cristóvam por todo apoio e incentivo quando do ingresso ao PPGD/UFSC.

Agradeço também a professora Dra. Norma Sueli Padilha por me aceitar no Projeto Escola de Altos Estudos em Inovações Jurídicas para o Direito das Gerações Futuras na América Latina.

Por fim, agradeço a Deus por ter me dado forças e resiliência para conseguir completar essa jornada acadêmica, não foi fácil, por vezes não foi prazeroso, mas no fim vejo que toda dedicação e abdicação valeram a pena. Obrigado.

“O Rio e o Oceano

Diz-se que, mesmo antes de um rio cair no oceano ele treme de medo.
Olha para trás, para toda a jornada, os cumes, as montanhas, o longo caminho sinuoso através das florestas, através dos povoados, e vê à sua frente um oceano tão vasto que entrar nele nada mais é do que desaparecer para sempre.

Mas não há outra maneira. O rio não pode voltar.
Ninguém pode voltar. Voltar é impossível na existência. Você pode apenas ir em frente.

O rio precisa se arriscar e entrar no oceano.
E somente quando ele entra no oceano é que o medo desaparece.
Porque apenas então o rio saberá que não se trata de desaparecer no oceano, mas tornar-se oceano.

Por um lado, é desaparecimento e por outro lado é renascimento.

Assim somos nós.

Só podemos ir em frente e arriscar.
Coragem! Avance firme e torne-se Oceano!”

Osho

RESUMO

Esse trabalho tem como objetivo estudar o fenômeno das Tecnologias de Informação e de Comunicação e o impacto destas nas relações de trabalho, em particular no que concerne os trabalhos de plataforma digital. Para isso, parte-se de noções gerais de Direito, princípios e Normas Internacionais, através de levantamento bibliográfico e documental. A pesquisa inicia analisando a transformação do mundo do trabalho ao longo do tempo e como essas transformações foram aceleradas nas últimas Décadas com a implementação das TIC no mundo laboral, o que foi fortemente aproveitado pelo mercado de capital de forma a precarizar as relações de trabalho. Isso porque as políticas neoliberais se valem destas transformações para implementar reformas estruturais de flexibilização das Leis Trabalhistas, sob o argumento de liberdade, autonomia e empreendedorismo, o que valida a ausência de proteção laboral aos trabalhadores de plataforma digital. Para uma análise mais profunda sobre o efeito da desregulamentação a pesquisa buscou entender as características dos trabalhos de plataforma e quem são os trabalhadores que laboram para as plataformas digitais, com isso foi possível desmistificar a justificativa neoliberal de que o trabalho de plataforma é libertador, autônomo e, portanto, vantajoso para as partes envolvidas, no caso trabalhador e plataforma. O que se releva, e se tenta aprofundar na dissertação, é a dependência do trabalhador à plataforma digital e como a sua rotina de trabalho e de vida é impactada pela ausência de garantias laborais. As consequências dessa dependência sem qualquer proteção são as altas jornadas de trabalho, o estafe mental, a insegurança, baixa remuneração e a hiperconexão. O estudo tem como um dos objetivos desconstruir a ideia de autonomia e liberdade dos trabalhos de plataforma idealizadas pelo neoliberalismo, sendo a relação, em verdade, eivada de exploração e desrespeito à dignidade do trabalhador. Por fim o trabalho empreendeu esforços para demonstrar que inobstante não haver regulamentação específica aos trabalhadores de plataforma digital, os princípios laborais e os fundamentos constitucionais servem de alicerce para a necessária garantia de direitos básicos e dignificação da relação laboral, o que também é asseverado pelas Convenções e Recomendações da Organização Internacional do Trabalho e suas normas cogentes. O fato de não haver enquadramento literal dos trabalhadores de plataforma digital nas Leis laborais não afasta a necessidade do resguardo destes trabalhadores, se faz necessária uma análise alargada, afastando as rígidas características dos artigos 2º e 3º de enquadramento celetista. O mundo laboral se transformou e não pode mais ser sopesado sob as amarras da Lei Trabalhista de 1943, há que se avançar, como já ocorreram em diversos países como Chile, Espanha e Itália.

Palavras-chave: Tecnologias de Informação e de Comunicação; Trabalho de Plataforma digital; Precarização; Convenções Internacionais de Trabalho; Princípios Trabalhistas.

ABSTRACT

This work aims to study the phenomenon of Information and Communication Technologies and their impact on labor relations, in particular with regard to digital platform work. For this, it starts with general notions of Law, principles and International Norms, through a bibliographical and documental survey. The research begins by analyzing the transformation of the world of work over time and how these transformations have been accelerated in recent decades with the implementation of ICT in the world of work, which was heavily exploited by the capital market in order to make labor relations precarious. This is because neoliberal policies take advantage of these transformations to implement structural reforms to make Labor Laws more flexible, under the argument of freedom, autonomy and entrepreneurship, which validates the absence of labor protection for workers on the digital platform. For a deeper analysis of the effect of deregulation, the research sought to understand the characteristics of platform work and who are the workers who work for digital platforms, with this it was possible to demystify the neoliberal justification that platform work is liberating, autonomous and, therefore, advantageous for the parties involved, in the case of worker and platform. What is highlighted, and what is attempted to deepen in the dissertation, is the worker's dependence on the digital platform and how their work and life routine is impacted by the absence of labor guarantees. The consequences of this dependency without any protection are high working hours, mental stress, insecurity, low pay and hyperconnection. One of the objectives of the study is to deconstruct the idea of autonomy and freedom of platform work idealized by neoliberalism, the relationship being, in fact, riddled with exploitation and disrespect for the dignity of the worker. Finally, the work made efforts to demonstrate that despite the fact that there is no specific regulation for digital platform workers, labor principles and constitutional foundations serve as a foundation for the necessary guarantee of basic rights and dignification of the employment relationship, which is also asserted by the Conventions and Recommendations of the International Labor Organization and its applicable rules. The fact that there is no literal framework for digital platform workers in labor laws does not remove the need to protect these workers, a broader analysis is necessary, removing the rigid characteristics of articles 2 and 3 of the CLT framework. The world of work has changed and can no longer be weighed under the constraints of the Labor Law of 1943, it is necessary to move forward, as has already occurred in several countries such as Chile, Spain and Italy.

Keywords: Information and Communication Technologies; Digital Platform work; Precariousness; International Labor Conventions; Labor Principles.

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

ADC	Ação declaratória de constitucionalidade
APP	Aplicativo / <i>Application</i>
ART	Artigo
CLT	Consolidação das Leis Trabalhistas
CNI	Confederação Nacional da Indústria
CRFB	Constituição da República Federativa do Brasil, 1988
CTPS	Carteira de Trabalho e Previdência Social
GPS	<i>Global Positioning System</i>
IBGE	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
IDH	Índice de Desenvolvimento Humano
INSS	Instituto Nacional do Seguro Social
LGBTIA+	Lésbicas, Gays, Bissexuais; Transgêneros, Intergêneros, Assexuais e outros grupos e variações de sexualidade e gênero
MP	Medida Provisória
MEI	Microempreendedor Individual
ODS	Objetivos de Desenvolvimento Sustentável
OIT	Organização Internacional do Trabalho
OMS	Organização Mundial da Saúde
ONU	Organização das Nações Unidas
PJ	Pessoa Jurídica
PL	Projeto de Lei
PNAD	Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios
PNADC	Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua
PPGD	Programa de Pós-Graduação em Direito
STF	Superior Tribunal Federal
SUS	Sistema Único de Saúde
TRT	Tribunal Regional do Trabalho
TIC	Tecnologias da Informação e Comunicação
TST	Tribunal Superior do Trabalho
UFBA	Universidade Federal da Bahia
UFPR	Universidade Federal do Paraná
UFRJ	Universidade Federal do Rio de Janeiro

UFSC

Universidade Federal de Santa Catarina

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	15
1 O TRABALHO EM TRANSFORMAÇÃO.....	20
1.1 NOVAS DINÂMICAS LABORAIS	24
1.1.1 Transição da era da regulação social para a era da regulação de mercado.....	25
1.1.2 Capitalismo informacional e da informalidade.....	28
1.2 OS TRABALHOS REGIDOS PELAS TECNOLOGIAS DE INFORMAÇÃO E DE COMUNICAÇÃO.	31
1.2.1 O trabalho de plataforma	33
1.2.2 <i>Crowdwork</i>	37
1.2.3 Quem são os trabalhadores de plataforma?	40
1.3 TRABALHO DESCARTÁVEL	44
1.3.1 O proletariado de serviços	46
1.3.2 O discurso justificador neoliberal	48
1.3.3 Há quem interessa o vácuo regulatório?	50
2 JORNADA DE TRABALHO E TEMPO DISPONÍVEL – O <i>KAROSHI</i> DIGITAL	53
2.1 “ <i>UPLOAD</i> ” DO PROCESSO EXPLORATÓRIO	53
2.1.1 A subordinação e seus aspectos simbólicos.....	55
2.1.2 A liberdade para explorar	59
2.2 PRECARIZAÇÃO DA VIDA.....	65
2.2.1 A servidão da jornada	66
2.2.2 Autonomia ou hiperconexão?	70
2.3 REFLEXOS DO TRABALHO PRECÁRIO	75
2.3.1 <i>Karoshi</i> digital	76
2.3.2 O banimento social e a individualização	81
2.3.3 Abafamento da oposição coletiva	84
3. NOVAS DINÂMICAS LABORAIS E TRABALHO DECENTE, UM SINCRONISMO POSSÍVEL E NECESSÁRIO	86
3.1 AS DIRETRIZES DA ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO COMO RESPOSTA PROTETIVA	87

3.1.1	Princípios e Direitos Fundamentais do Trabalhador	91
3.1.2	Normas de aplicação geral com vinculação direta ao trabalhador de plataforma	95
3.1.3	Normas com aplicação aos trabalhadores de plataforma segundo os novos conceitos de vínculo de trabalho	97
3.2	A PROTEÇÃO JURÍDICA DO TRABALHADOR COMO FUNDAMENTO AXIOLÓGICO, INDEPENDENTE DA MODALIDADE DA RELAÇÃO	102
3.2.1	Dignidade da Pessoa Humana – Baldrames Constitucionais	106
3.2.2	Visão expansionista e o resguardo da cidadania	110
3.3	ENTRE AVANÇOS E RETROCESSOS.....	115
3.3.1	A legislação Espanhola baseada no diálogo social	115
3.3.2	A formalidade regulatória e as escassas garantias da Legislação Portuguesa.....	118
3.3.3	A Alemanha e o resguardo jurisprudencial	119
3.3.4	O novíssimo regramento chileno e as figuras do trabalhador dependente e independente.....	120
3.3.5	A relação de parassubordinação italiana e o entendimento da <i>Corte di Cassazione</i>	122
3.3.6	O Projeto de Lei nº 3.748/2020.....	124
	CONCLUSÃO	125
	REFERÊNCIAS.....	129
	ANEXO A - RECURSO DE REVISTA 1000123-89.2017.5.02.0038	146
	ANEXO B - AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA 0011199-47.2017.5.03.0185	172
	ANEXO C - RECURSO DE REVISTA 100353-02.2017.5.01.0066	185

INTRODUÇÃO

Esta dissertação de Mestrado é vinculada à área de Direito Internacional e Sustentabilidade, inserida na linha de pesquisa Direito Internacional, Econômico e Comércio Sustentável, desenvolvida no Programa de Pós-graduação em Direito da Universidade Federal de Santa Catarina.

Em meio a crises econômicas, alterações de governos e mudanças ideológicas o trabalho se transforma e se amolda as novas realidades. Sistemas de produções rígidos são flexibilizados de forma a trazer novas e melhores respostas para o capital, este, aliás, é fator preponderante e predispõe as transformações do mundo laboral.

A flexibilização das normas trabalhistas é uma constante, de tempos em tempos o empregador, alicerçado pelo capital em suas esferas econômicas e políticas, encontra formas de aumentar o lucro em detrimento a precarização de direitos do trabalhador. A justificativa atual é de que as Tecnologias da Informação e de Comunicação permitem uma maior autonomia do trabalhador, sendo possível o labor em qualquer local e horário, sem a vigilância ou controle direto do contratante, é o que dizem. O sentimento e o ganho que se tenta passar ao trabalhador é de que ele tem liberdade para trabalhar quando e da forma que quiser.

Contudo o desmantelamento das garantias laborais teve início muito antes da consolidação das TIC. As estruturas e as formas de organização do mercado mudaram significativamente, especialmente após a Década de 1970, quando houve o desmantelamento radical do modelo de Estado baseado no bem-estar social, fato que foi fortemente acelerado pelas crescentes políticas neoliberais e a consolidação dos mercados globalizados.

Do ponto de vista político o capitalismo neoliberal influenciou para que fossem consolidadas condições de precarização do trabalho, mas ainda assim, nada ocasionou tanto impacto nas relações laborais como a tecnologia.

O início do Século XXI é marcado pelas novas Tecnologias de Informação e de Comunicação, que definem uma hodierna forma de se relacionar, à distância e ainda assim de forma imediata, como se tempo e espaço deixassem de ser variáveis a serem sopesadas.

Logo, as TIC passam a reformular não somente os trabalhos, mas também a maneira dos envolvidos se relacionarem com a prestação de serviço, o que

fatalmente é acelerado na Década de 1990 quando se inicia um processo de desvinculação do trabalho baseado na territorialidade e na carga horária determinada. Num primeiro momento tem-se como ideia de progresso a imediata desassociação do trabalhador de jornada e local fixo, com hora para chegar e sair de um determinado local, as TIC são uma pronta resposta para este problema rotineiro e fatigante.

Escritórios, repartições e fronteiras são superados com compleições virtuais, onde a presença física não faz mais diferença, a vinculação agora pode ser remota, instantânea e contígua. É nesse exato ponto em que as relações de trabalho são intensamente impactadas, em uma congruência entre tecnologia e políticas neoliberais surgem novas formas de trabalho, no mesmo passo em que se elevam velhas imposições exploratórias do trabalho humano.

O capital ocupou-se dos avanços tecnológicos para marcar uma nova forma de relação laboral, remota e precária, utilizando das ferramentas de conexão para garantir a flexibilização dos contratos de trabalho, perpetuando de forma mais intensa a lógica do capitalismo exploratório, com um processo avassalador de degradação do trabalho, dos limites de jornada, de desmantelamento da organização de classe e do controle da vida privada do trabalhador.

Essas novas formas de trabalho são marcadas pela sedução da autonomia e do empreendedorismo, que supostamente revelam um mundo laboral sem amarras, desvinculado do tempo definido e do espaço limitado, o que é estimulado pela lógica liberal.

Os trabalhos de plataforma digital são marcadores desse novo momento, o trabalhador está a um clique do labor e de ganhos imediatos, com uma artificial liberdade de laborar quando e onde quiser. De fato, a proposta é sedutora, mas o conceito de liberdade é tão superficial quanto as características exploratórias que o capital tenta esconder e que logo se desnudam quando a proposição de autonomia se contrapõe com um contexto de hiperconexão, baixos salários e ausência de proteção laboral.

Fato interessante é de que invariavelmente o trabalhador tem a sensação de que o trabalho de plataforma digital é benéfico e lhe traz maior liberdade, o que em uma análise mais apurada pode ser facilmente rebatido, sobretudo quando a avaliação se debruça sobre o tempo de trabalho em comparação ao labor nas dependências da empresa e da indistinção do que é tempo efetivo de trabalho e de gozo da vida privada.

A falta de controle e de limites do empregador nem sempre são vantajosos, por sinal, raramente são. O trabalhador quando é colocado no posto de controle da própria jornada tende a elastecer o período de trabalho, sob várias perspectivas, seja para não frustrar a confiança do empregador que lhe deu essa suposta liberdade e, maiormente, para aumentar seus ganhos com o trabalho desempenhado.

Percebe-se, assim, que a imaginada autonomia gerada pelo trabalho de plataforma invariavelmente, ao contrário do senso lógico, tem atraído ao trabalhador uma jornada mais desgastante quando comparada ao trabalho tradicional, dentro do escritório ou parque fabril, isso porque esta suposta liberdade é convertida em busca por maiores proventos ou então pelo contínuo aumento de repasse de trabalho pelo empregador ou contratante.

A ausência de limites de tempo de trabalho, apesar de o mais latente, não é o único problema gerado pela ausência de regulação do trabalho de plataforma digital, há também o fato de não haver a estipulação de um piso salarial ou salário-mínimo para a categoria de trabalhadores, além da falta de representação coletiva, garantias previdenciárias, seguro contra despedidas arbitrárias, dentro outras afecções sedimentadas pela precarização das relações de trabalho.

A tecnologia, que serviu para fomentar o trabalho a distância, deveria ser utilizada para limitar o trabalho desempenhado de forma que esse não ultrapasse os limites razoáveis. Na mesma esteira a legislação necessariamente precisa trazer maior proteção ao trabalhador, tendo em vista que o mercado de capital não pode gerir as relações tendo como argumentos a modernização, liberdade e autonomia, sob pena de grave lesão à parte hipossuficiente, no caso o trabalhador.

Ademais corporações, em razão da função social inerente, de ordem constitucional, tem o dever garantir um trabalho digno ao trabalhador de plataforma digital e assim não o fazendo devem ser responsabilizadas.

Frente a isso a dissertação se debruçou nas respostas protetivas trazidas pelas Convenções e Recomendações da Organização Internacional do Trabalho, assim como os fundamentos hermenêuticos do Direito do Trabalho e Constitucionais brasileiros, como forma de garantir regulamentação basilar, ao menos, na jornada e na renda do trabalhador de plataforma digital.

Para isso o trabalho foi dividido em três grandes blocos que procuram evidenciar os motivos das transformações laborais, marcadas pelas Tecnologias da Informação e de Comunicação, assim como as possíveis justificativas de ainda não

termos uma regulação básica para estes trabalhadores de plataforma digital, as consequências sentidas pelos trabalhadores e, ao fim, possíveis respostas legislativas internas e externas para garantia de dignidade e do trabalho decente dos trabalhadores de plataforma digital.

Com efeito a primeira parte da dissertação aborda o contexto de mudanças laborais e como os sistemas de produção e as políticas Estatais impactaram nessa transformação das relações laborais e são justificadores da ausência de garantias básicas trabalhistas e previdenciárias.

Seguindo essa linha o trabalho delimita a importância das Tecnologias de Informação e de Comunicação como fator preponderante e demarcador de um novo mundo laboral, que se vê sedimentado nos trabalhos de plataforma digital. Surge, com isso, uma nova classe de trabalhadores, que sem oportunidades no mercado de trabalho tradicional se veem impelidos a se adequar uma nova relação de trabalho, que é regida pela ideologia neoliberal de autonomia, ausência de garantias laborais, precarização e exploração da força de trabalho.

A segunda parte da dissertação aborda as consequências da ausência de regulação básica do trabalho de plataforma digital e como isso impacta na vida do trabalhador que se vê sem tempo, sem dinheiro e ainda assim explorado e dependente da plataforma digital.

Por fim, o último capítulo busca sintetizar no ordenamento interno respostas protetivas para os trabalhadores de plataforma digital, tendo como fundamento a garantia do trabalho digno e os direitos fundamentais.

As Convenções da Organização Internacional do Trabalho, assim como as suas Recomendações, trazem diversos balizadores normativos que podem, e devem, servir de arcabouço protetivo aos trabalhadores de plataforma digitais, o que já vem sendo aplicado em diversos ordenamentos ao redor do mundo, como nas regulamentações sobre os trabalhadores de plataforma de países como Espanha, Portugal, Alemanha, Chile e Itália, que claramente podem servir como paradigma legislativo ao Brasil.

Há que se ter uma especial atenção aos trabalhadores de plataforma digital, que hoje estão não somente à margem da sociedade, mas também enfeitados da legislação trabalhista, como se a vida desses fosse tão precária e descartável como a sua relação de trabalho.

Nesse ponto há uma congruência entre o indivíduo e o trabalhador, fato pelo qual a urgência por repostas protetivas é preeminente a qualquer discussão quanto a supostos enquadramentos laborais celetistas e seus aspectos rígidos, sempre afastados das realidades sociais.

1. O TRABALHO EM TRANSFORMAÇÃO

As revoluções tecnológica e social, associadas a intrínseca globalização econômica, alavancaram novas concepções de gerenciamento do trabalho e nas relações oriundas deste. Uma profunda e paradigmática alteração na forma de relacionamento entre trabalhador e contratante, trouxe uma nova visão de produção, vivência do trabalho e de organização laboral.

Frente a estas inegáveis transformações tecnológica e comportamental, o Direito é posto a frente de novos padrões, sendo de suma importância que este se mantenha conectado à (nova) realidade, sem deixar de lado os princípios balizadores que lhe deram ascendência, especialmente os de proteção ao indivíduo hipossuficiente, seja econômico ou hierarquicamente, mormente quando o Direito em questão deve regular as relações de trabalho.

Contudo, ainda que as mudanças tecnológicas não permitam enxergar claramente a existência de afinidade entre as atuais relações sociais e laborais com o passado, o fato é que estas estão intimamente ligadas com o modo de produção capitalista de meados do Século XVIII.

Com uma análise crítica das novas relações de trabalho é possível verificar resquícios das antigas formas de trabalho, assim como dos modos de organização da produção industrial, sobretudo quando as lentes se voltam para a busca da mais valia e a exploração gerada por esta.

A produção capitalista, acelerada pela Revolução Industrial na metade do Século XVIII, foi o alicerce para consolidação do emprego e a relação de subordinação entre empregado e empregador, momento, também, em que os relógios das fábricas passaram a sincronizar a vida social dos trabalhadores.

Ainda na Revolução Industrial, surge a figura do proletário, que segundo Nascimento (2011, p. 36) é quem “presta serviços em jornadas que variam de 14 a 16 horas, não tem oportunidades de desenvolvimento intelectual, habita em condições subumanas, em geral nas adjacências do próprio local da atividade, tem prole numerosa e ganha salário em troca disso tudo”.

De forma a aumentar a produtividade e o lucro do empregador surgem ferramentas científicas e de automação, como o Taylorismo, criada por Frederick Winslow Taylor que, após uma análise sobre o sistema de produção fabril, chegou a conclusão de que seus colegas tinham muitos períodos de “vadiagem” e “corpo mole”

de modo que a dedicação destes deveria ser mais intensa (TAYLOR *apud* BRAVERMAN, 1987, p. 92).

A proposta do Taylorismo era de controle do empregado de forma que ele produzisse uma quantidade ideal, em um ritmo acelerado, até o limite do desgaste físico e psicológico, oferecendo, assim, maior lucro ao patrão, ficando a cargo do proletário todo o trabalho braçal, sendo “todo possível trabalho cerebral [...] banido da oficina e centrado no departamento de planejamento ou projeto” (TAYLOR *apud* BRAVERMAN, 1987, p. 103).

O Fordismo, de Henry Ford, seguindo a mesma esteira de maximização de lucros através da força do trabalhador, aprimora ainda mais a gerência científica, transcendendo a linha de produção propriamente dita, combinando o uso da tecnologia da linha de montagem com a racionalização do gerenciamento em uma escala de produção em massa e organizada.

O Fordismo enquanto novo padrão de gestão do trabalho e da sociedade (ou Estado) – sintetiza as novas condições históricas, constituídas pelas mudanças tecnológicas, pelo novo modelo de industrialização caracterizado pela produção em massa, pelo consumo exacerbado (o que coloca a necessidade de um novo padrão de renda para garantir a ampliação do mercado), pela integração e inclusão dos trabalhadores (DRUCK, 1999, p. 49).

Ambas de origem da indústria automobilística, Taylorismo e Fordismo, proporcionaram um incremento na produção industrial e, conseqüentemente, um importante aumento no lucro do empregador.

Ocorre que no final da Década de 1970 os sistemas de produção baseados no Taylorismo e no Fordismo começaram dar sinais de desgaste com o aumento dos custos da força de trabalho humano, início do desemprego estrutural, crescimento do sistema financeiro e, portanto, de queda acentuada nos índices de lucro (ANTUNES, 1999, p. 29-30).

Harvey (1992, p. 137) afirma que a crise de ambos os sistemas se deu quando as empresas se depararam com enormes contingentes de força de trabalho e de maquinário “ocioso ou subaproveitado”, o que levou a promoção de um novo sistema, mais flexível e de reestruturação produtiva, no caso: o Toyotismo.

Diferentemente dos antecessores meio de produção, o Toyotismo, apropria-se intensamente da dimensão intelectual do trabalho que emerge do chão da fábrica que o fordismo desprezava e ainda tem como base a flexibilização, ritmo de

trabalho controlado pelo empregado, eliminação das cadeias de montagem e integração dos processos individuais, com estruturação em número mínimo de trabalhadores, tendo como contrapartida a ampliação de horas extras e subcontratações (ANTUNES, 1999 p. 47).

Ainda de acordo com Antunes (1999, p. 26):

Desse modo, a produção sustenta-se na existência do estoque mínimo. O melhor aproveitamento possível do tempo de produção (incluindo-se também o transporte, o controle de qualidade e o estoque), é garantido pelo *just in time*. O kanban, placas que são utilizadas para a reposição das peças, é fundamental, à medida que se inverte o processo: é do final, após a venda, que se inicia a reposição de estoques, e o kanban é a senha utilizada que alude à necessidade de reposição das peças/produtos.

A crise de capital e a nova lógica de mercado trazem como consequência o neoliberalismo que, por sua vez, abre as portas para a flexibilização de direitos, trabalhos temporários e terceirizações. “A atual tendência do mercado é reduzir o número de trabalhadores centrais e empregar cada vez mais uma força de trabalho que entra facilmente e é demitida [*sic*] sem custos quando as coisas ficam ruins.” (HARVEY, 1992, p. 144).

Os maiores prejudicados, nesse novo sistema, são os trabalhadores que perdem grande parte dos seus direitos laborais, sob o argumento de constante crise econômica. Há, também, uma constante fragmentação de categorias produtivas, o que, por certo, fragiliza as entidades sindicais e as organizações laborais, trazendo ainda mais poder de barganha as grandes corporações e ao mercado de capital, no que Alves (2000, p. 82-83) denomina de o novo, e precário, mundo do trabalho.

As garantias e direitos trabalhistas conquistados, sobretudo após o período de guerras, com a busca do bem-estar social foram perdendo espaço diante do desemprego e as flexibilizações do mercado de trabalho advindos da globalização a partir da pressão da globalização, privatizações, mudanças tecnológicas e acirramento da competitividade.

Há um significativo retrocesso de direitos, como bem exemplifica Cattani (1996, p. 55):

Boa parte da criação dos novos empregos nos Estados Unidos é feita segundo princípios que representam uma regressão aos padrões do século passado. São empregos precários, mal remunerados, desqualificados, sem nenhuma perspectiva de promoção profissional. As condições de trabalho e de proteção social também estão mais próximas daquelas do século XIX do que do limiar do século XXI.

Para Castells (1999, p. 304-305) essa nova reorganização do mercado produtivo alavancou novos sistemas econômico e tecnológico de capitalismo informacional, onde a força de trabalho é predominante formada por aqueles que atuam baseados na informação e gerência, em detrimento a outra força de trabalho, disponível e que pode ser desfeita a qualquer momento, a depender da sazonalidade do mercado.

Ademais o aumento da competitividade obrigou as grandes corporações - seguidas, posteriormente, do setor produtivo em geral - a desenvolverem “estratégias visando a reorganização do trabalho de modo a flexibilizá-lo de inúmeras formas, mudando a jornada de trabalho, a remuneração, os cargos e, também, aumentando a responsabilidade do trabalhador” (Alves, 2003, p. 4).

Há, portanto, uma remodelação nas relações e nas formas de emprego, onde a informalidade toma nova roupagem, não sendo caracterizada apenas pela marginalização de Direitos, mas também pela constante ruptura e continuidade de relações laborais, as quais consequentemente alicerçam maiores contornos para a precarização de direitos.

Essa discussão indica que as transformações ocorridas no trabalho têm sido suficientemente profundas a ponto de não mais poderem ser interpretadas à luz de abordagens teóricas disponíveis, requerendo a resignificação de noções correntes e a invenção de novos conceitos. Sendo o giro em torno do conceito setor informal, quase inevitável – dadas as semelhanças entre as formas ocupacionais -, há que se ter clareza, que está ocorrendo um fenômeno novo, em que a “velha” e “nova” informalidades entrelaçam-se de forma dinâmica e contraditória. O que tende a predominar e a se expandir no trabalho reestruturado é a precarização das relações de trabalho, não essa mais reveladora, a qual deveria nortear abordagens inovadoras (TONI, 2006, p. 160).

Há uma profunda conexão, como se vê, nas hodiernas relações de trabalho quando comparadas as formas de organização laboral advindas após a Revolução Industrial.

A exploração do trabalhador pelo capital sempre esteve presente no parque fabril e se fará presente nas relações regidas pelas Tecnologias de Informação e de Comunicação (as TIC), independente da relação gerada, se direta ou indireta, presencial ou remota, pessoal ou via plataforma. A força do capital inegavelmente prevalece às questões sociais, aqui representadas pelos direitos trabalhistas.

1.1 NOVAS DINÂMICAS LABORAIS

As formas como os bens e serviços são usados e adquiridos sofreram grandes mudanças nas últimas Décadas, de modo que não podem mais ser pensados ou entendidos da forma tradicional.

Relacionamentos disruptivos são consequências desse novo momento, assim como novos modelos de negócios surgem e não podem ser interrompidos em decorrência do crescimento econômico. Apesar de não ter como frear estas alterações sociais há que se ter cuidado, contudo, com as regulações destas novas relações, para que não sejam criados ciclos viciosos de exploração.

Inegável também que as inovações tecnológicas têm relação direta com o mercado de trabalho, sobretudo porque há a substituição gradual do trabalho humanizado por aquele gerido pela inteligência artificial. Ainda que o campo tecnológico crie e necessite de uma nova classe de trabalhadores, voltados para a especificidade informacional, evidente que os novos postos gerados não acompanham a mão de obra ociosa, também fruto do avanço das Tecnologias de Informação e de Comunicação.

Assim àqueles trabalhadores que não detêm o conhecimento técnico para gerir as TIC são fatalmente relocados em sub trabalhos. A farta disponibilidade de mão de obra justifica a baixa remuneração destes trabalhadores sem qualificação específica, o que, por consequência, aumenta consideravelmente o lucro das empresas em um mercado gerido agora pelo capital.

As novas demandas tecnológicas quando somadas às políticas neoliberais geram fenômenos de relação de trabalho em total desregulamentação, que acabam sendo geridas pela economia de capital e, por sua vez, na maioria das ocasiões, criam relações exploratórias ou, no mínimo, com resultados desproporcionais aos atores da envolvidos (CANONICA; LOSSO, 2023, no prelo)

Há uma conjugação de fatores que amparam na modificação gradativa das sistemáticas de trabalho, primeiro o neoliberalismo advindo dos ensaios políticos e econômicos, frutos de uma resposta à crise do capital da Década de 1970, há, nesse ponto, condições propícias para a flexibilização das relações de trabalho entre contratante e trabalhador. Na outra ponta, as tecnologias de informação e de comunicação criaram condições, ou as potencializaram, para a implementação de novos modelos de contrato, menos rígidos, impulsionados, segundo Cassiolato (2013,

p. 370) pelas empresas transnacionais que passaram a utilizar do trabalho terceirizado como uma das fases de produção, isso marca o início de uma era de flexibilizações e ausência de garantias laborais.

Apesar das latentes novas dinâmicas trabalhistas, sobretudo quanto as relações de trabalho e a forma de se trabalhar, há uma clara constância nas características opressoras e exploratórias do mercado laboral, aqui representados pela estrutura econômica e social capitalista, frente ao trabalhador, ainda mais hipossuficiente da relação.

Nessa dicotomia, entre a modernidade e as novas relação sociais, que se faz necessário uma análise mais profunda. De fato, o que há de novo nessa relação laboral se a exploração, marca das antigas formas de trabalho, ainda está presente, ou pior, em constante majoração? Onde está o avanço social e a modernidade se a exploração permanece? Estas são as análises a serem realizadas e que tornam o tema ainda mais perene e de difícil resolução.

1.1.1 Transição da era da regulação social para a era da regulação de mercado

A Década de 1970 é marcada pela alternância no sistema de regulação político e econômico, antes marcado pela busca do bem-estar e agora tendo como premissa a regulação própria do mercado, com conceitos fundados na competitividade, privatizações e globalização, alavancados pelas tecnologias de informação e de comunicação (TOSTA, 2008, p. 28).

Diferente da era da regulação de mercado, na era da regulação social houve uma limitação ao poder diretivo do empregador, sendo resguardados direitos dos trabalhadores, ainda que mínimos, sempre tendo como base os direitos humanos fundamentais e a manutenção do emprego e renda (LOBATO, 2006, p. 21).

Com a crise no sistema de regulação baseado no bem-estar tem-se a alternância nas características até então basilares da relação de trabalho, fundadas na segurança do trabalho assalariado, assim como da continuidade do contrato de trabalho, a flexibilização é a nova marca.

Antunes (1999, p. 43) argumenta que a regulação do mercado também foi uma resposta direta às lutas sociais, haja vista que naquele momento havia uma

aderência a perspectiva de progressivo crescimento de direitos e garantias ao sistema capitalista, o que, por óbvio, não se vinculava as ideias neoliberais.

Com a crise no sistema de regulação baseado no bem-estar há um arrefecimento da proteção estatal ao trabalhador, passando a relação laboral ser regida pelo mercado de capital, que por sua vez necessita cada vez de menos de mão de obra, sobretudo àquele braçal, fruto do crescimento tecnológico e a automatização dos postos de trabalho.

As Tecnologias de Informação e de Comunicação contribuíram para essa carência de postos de trabalho, a automação, como já explicado, trouxe novos contornos aos parques fabris e em contrapartida aumentou o temor de desemprego, em especial para aqueles que ainda tinham como expertise a mão de obra tradicional, baseada na força e na manufatura.

O desemprego, somado a falta de proteção laboral, nesse ponto, transformou as relações trabalhistas, abrindo campo para todo e qualquer tipo de regime de trabalho.

Castel (2006, p. 516) alimenta a tese de que o desemprego ainda segue sendo o pior medo de todo trabalhador, o que, por consequência, traz para a precarização um conceito menos importante, afinal, melhor um sub emprego do que emprego algum!

Há, portanto, uma sujeição e aceitação do trabalhador à precarização, ainda que sorrateiramente imposta pelo Estado e o mercado de capital. Neste contexto, seguindo a teoria de Castel (2006, p. 516), inverte-se o movimento de outros períodos da sociedade industrial, quando situações anômalas de emprego, próximas ao trabalho autônomo e que poderiam ser classificadas de sub-salariais, foram gradualmente aceitas pela generalização da condição assalariada.

Este é o ingrediente “perfeito” para a concepção de trabalho precário: instabilidade, falta de proteção, insegurança e vulnerabilidade social, elementos advindos da legislação brasileira, desde meados da Década de 1990 e com maior intensificação atualmente.

Tem-se, assim, terreno fértil para o mercado de capital impor novas condições e formas de trabalho sem que essas sejam consideradas como inaceitáveis ou de retrocesso de direitos, muito pelo contrário, são proposições tidas como de arrojo, modernas e com amplos benefícios ao trabalhador.

Vive-se hoje num mundo com um número cada vez menor de postos de trabalho, e é preciso compreender que o trabalho em sua forma clássica, *empregado dependente e sem assumir riscos*, está cedendo lugar a um mercado em que não existem garantias e em que o emprego deve ser reconquistado a cada dia. [...] A empregabilidade pressupõe uma relação de parceria, em que o empregado assume sua parte nos riscos e um compromisso com o produto final do seu trabalho. No modelo anterior, o trabalhador não tinha compromisso com o sucesso e a venda do produto fabricado; no modelo atual, seu emprego está subordinado ao sucesso do produto (COLOSSI, *et al.*, 1997, p. 63).

Esta ideia é amplamente difundida pelo mercado de capital, onde o risco do negócio passa a ser também do trabalhador, ocorre que, em contrapartida, o bônus raramente é dividido na mesma medida.

Com efeito os trabalhadores, sob o argumento de modernização das relações de trabalho, são “convidados” a serem inventivos e autônomos, sendo de sua própria responsabilidade a aptidão de adaptação em novas frentes de trabalho e a capacitação profissional para tal.

Há um importante aspecto quando avaliada a transição da era da regulação social para a era da regulação de mercado: nos países onde havia uma forte implementação do sistema de bem-estar social as flexibilizações, ainda que presentes, foram em menor escala e impacto tendo em vista os direitos já consolidados, ainda que em constantes retrocessos. Já os países em que o bem-estar social, em especial dos trabalhadores, tinha problemas em sua matriz regulatória, a precarização foi e está sendo mais profunda e latente. O mercado, nesse sentido, acaba por regular o que não está sedimentado, o que, por efeito, traz inegáveis prejuízos aos trabalhadores.

Quando se fala das corporações nunca é demais ressaltar a responsabilidade que elas têm, ou deveriam ter, com a sociedade.

Necessário ampliar os conceitos e obrigações das entidades privadas, nesse sentido Comparato (1995, p. 3) ensina:

É das empresas que provem a grande maioria dos bens e serviços consumidos pelo povo, e é delas que o Estado retira a parcela maior de suas receitas fiscais.

É em torno da empresa, ademais, que gravitam vários agentes econômicos não assalariados, como os investidores de capital, os fornecedores, os prestadores de serviços.

Ainda que seja um conceito bastante distante do real, as corporações, como aquelas que gerem as plataformas digitais tem forte relevância e participação na construção social, fato que por diversos momentos substitui, inclusive, funções antes somente inerentes ao Estado.

1.1.2 Capitalismo informacional e da informalidade

Concomitantemente a esta reorganização produtiva e econômica, há, segundo Castel (2006, p. 572), uma transformação sociocultural, promovidas pela globalização e o crescimento dos sistemas de informação e de tecnologia. Novos traços que deixam a sociedade mais ágil e conectada, concomitantemente as instituições se tornam menos solidificadas e rígidas enquanto organização e formas de trabalho.

O processo econômico gerado pela globalização e promovido pela revolução da Tecnologia da Informação e de Comunicação redefiniu barreiras físicas, ligando comunidades antes distantes e trazendo novos contornos à ideia de espaço e tempo.

Castells (2010, p. 423) afirma que com a revolução advinda das Tecnológicas de Informação e de Comunicação novas profissões foram criadas, sendo exigido um novo perfil de trabalhador, mais conectado e com maior capacidade de processar informações e aplicá-las sem a necessidade de apontamentos do empregador, houve, em suma, uma redefinição das formas de trabalho e exploração de mão de obra.

As Tecnologias da Informação e de Comunicação alteraram, sobretudo, os campos de atuação laboral, com a eliminação progressiva do trabalho rural, queda no número de postos de trabalho restritos ao parque fabril tradicional, aumento das ofertas nas áreas de serviços com novas e diversificadas especialidades e elevação de ofertas para cargos de alta qualificação e gestão de pessoas, todas características intrínsecas das modernas sociedades informacionais (CASTELLS, 1999, p. 293).

Não estamos mais diante de um fenômeno temporário, mas sim de uma modalidade de trabalho com importante potencial transformador do mercado de trabalho e a forma de organização laboral, tudo sob a perspectiva de um novo momento informacional e da relação que temos com as novas tecnologias, no que Castells (1999) chamou de Era da Informação.

O avanço das Tecnologias da Informação e de Comunicação trouxeram a esperança de um novo mundo, mais conectado e próximo, o que de fato se concretizou com o passar dos anos. Nessa mesma linha se fundou a esperança de

que os trabalhadores deste novo e moderno sistema de conexão pudessem também colher esses frutos, com trabalhos menos penosos, a qualquer momento e em qualquer lugar. A expectativa é que essa relação, ao longo prazo, pudesse se transvestir de um não trabalho, talvez um hobby assalariado, mas a frustração nesse aspecto foi completa.

O mercado de capital se apropriou destes novos conceitos de trabalho e lhe impôs as regras que lhe convinha, como assertivamente menciona Antunes (2018, p. 24) “o capital global só precisava de um novo maquinário, então descoberto”.

Esse novo padrão de produção, sem limites territoriais e de integração global traz consigo a desintegração da força de trabalho tal qual era conhecida até meados da Década de 1970.

Essa derrocada dos Direitos Sociais, sobretudo aqueles adstritos aos trabalhadores e a segurança destes, não é fruto direto do sistema informacional, mas sim dos destinos econômicos e políticos pretendidos pelos estados e organizações empresariais que voltaram suas lentes para o aumento da produtividade à qualquer custo, uma vez que a exploração é forma mais fácil de majorar a lucratividade em curto prazo (CASTELLS, 1999, p. 304).

Com efeito, nota-se a derrocada dos empregos formais, com o surgimento de novas dinâmicas de trabalho, pejetização, trabalhos de plataforma, teletrabalho, “*crowdwork*”, etc, o que os une é a precarização das relações e dos direitos trabalhistas subjacentes.

No Brasil, especificamente, durante na Década de 1990, houve uma significativa flexibilização da legislação trabalhista, fruto de um forte “lobby” das grandes corporações e do mercado de neoliberal, o que por óbvio foi de todas as maneiras asseverados pelo Estado que cumpriu a agenda neoliberal, até hoje vigente.

Com isso, novas formas de contrato de trabalho e de relações laborais são postas, tal como o contrato por prazo determinado ou temporário e contrato de trabalho com jornada de trabalho parcial, são exemplos de contratos que trazem consigo não apenas a flexibilização de direitos, mas a instabilidade e a precariedade do trabalho.

Somado a isso as relações de trabalho, tidas como formais, também sofreram de forte precarização, não somente no que pertine a relação entre as partes, mas também quanto ao modelo formatado, de todas desprezo ao trabalhador, que mesmo com registro formal sofre com a rotatividade, além da aviltante remuneração,

como é o caso dos trabalhos de telemarketing, supermercados, restaurantes, etc. É o que Antunes (2020, p. 6) chama de “precarização ampliada e multiforme”.

A oferta de empregos para trabalhadores sem qualificação é escassa, o que conseqüentemente faz com que o mercado ofereça baixos salários, afinal a procura é muito maior que a demanda.

A baixa remuneração, por sua vez, faz com que o trabalhador, invariavelmente, não tenha significativa permeabilidade no emprego, o turnover é frequente, servindo este como trampolim para uma recolocação no mercado ou até mesmo para suprir necessidades momentâneas, como a do estudante que trabalha em turno alternado ao das aulas.

Surgem assim os subtrabalhos, em um novo desenho de informalidade, conectada, atual e em conformidade com as regras trabalhistas postas e que são formados, também, atentados a lacuna legislativa, sobretudo no que concerne ao trabalho autônomo.

O trabalho à voucher praticado na Itália, o trabalho pago por “recibos verdes” em Portugal, o *zero hour contract* do Reino Unido, o Uber em todo o mundo, são exemplos de desta precarização, de trabalhos pagos sob demanda, onde o trabalhador só recebe se acionado pelo empregador ou pelo aplicativo de intermediação, independente se ficou ou não à disposição por um período maior (ANTUNES, 2018, p. 39).

O que difere essas novas modalidades de exploração está no fato delas não estarem adstritas tão somente aos trabalhadores de baixa qualificação, mas também àqueles trabalhadores com nível técnico elevado, como médicos, advogados, enfermeiros, eletricitas, etc.

Noutra ponta, o que une as relações desta estirpe é a presença de forte precarização, de tal modo que não é exagero algum equipará-las a uma nova modalidade de escravidão, agora com contornos digitais.

Uma moderna informalidade toma conta das relações, conectada, com rompantes de autonomia e de liberalismo, mas sempre com forte presença de debilidades de garantias e de direitos laborais.

Assim, apesar de haver um pequeno acréscimo no número de trabalhadores ocupados, aqui assinalados por aqueles que recebem algum tipo de remuneração pelo trabalho desempenhado, há um expressivo incremento no número de informais.

Os números da última Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD) demonstram que 40% da população ocupada do Brasil laboram na informalidade (IBGE, 2022).

Os dados do IBGE demonstram que desde que a taxa de informalidade passou a ser fonte de estudo, em 2016, houve um acréscimo nos números, que naquela época estavam em 34% da população ocupada (IBGE, 2022).

Já a taxa de desocupados que era de 11,1% no mesmo período passou para 9,3% em 2022 (IBGE, 2022).

Logo, houve um incremento na ocupação, com a criação de novos postos de trabalhos, o que também foi acompanhado com o aumento no número de trabalhadores informais.

Em uma análise mais apurada é possível constatar que esse aumento do número de ocupações foi alargado, portanto, pelos trabalhadores informais, que em busca de subsistência, se realocam em subtrabalhos ou relações de trabalho sem garantias laborais, consequência direta da estruturação neoliberal aplicada nas relações de trabalho.

As constantes reformas trabalhistas, angariadas e alavancadas pelo aumento das TIC constroem novos arranjos para as relações de trabalho, mais perenes, sem garantias e de responsabilidades compartilhadas.

Neste ponto Antunes (2018, p. 176) disserta que se o Século XX foi marcado pela “era da degradação do trabalho”, o Século XXI demonstra que ainda existe margem para piora deste cenário, com novas modalidades de precarização, que frequentemente “assumem feição informal”. É a normalização da informalidade, agora tida como moderna, empreendedora e libertária.

1.2 OS TRABALHOS REGIDOS PELAS TECNOLOGIAS DE INFORMAÇÃO E DE COMUNICAÇÃO

Como visto, o crescente incremento tecnológico alterou profundamente os meios produtivos e as relações geradas no meio laboral, fato que se analisado com maior acuidade não é novidade no mercado de trabalho.

Diversos foram as funções e os trabalhos que deixaram de existir durante a história, as tecnologias e os incrementos robotizados alteraram ou extinguiram por

completo uma ampla gama de ocupações que eram de primeira necessidade em determinados momentos, tamanho era a importância destas que era inconcebível o seu desfazimento naquela altura.

O fato é que diversos são os produtos que não estão mais presentes no mercado, foram substituídos por outros de melhor qualidade ou então foram alterados em tal magnitude, sobretudo pelas novas tecnologias que os tornaram obsoletos. Os exemplos são inúmeros, como o caso do declínio da utilização da charrete que por sua vez trouxe a extinção da função de cocheiro, a internet que tornou obsoleta as enciclopédias e, por sua vez, o vendedor que batia de porta em porta e até mesmo o vendedor mascate, da venda com diversos produtos à pronta entrega, hoje substituído pelo “e-commerce”.

Ademais a tecnologia não altera somente o produto em si, mas também a linha de produção e a forma de produzir determinado bem, como no caso da telefonista, do sapateiro, do cobrador de ônibus, do taxista, do atendente de banco, do leiteiro etc.

Nestes últimos casos a prestação do serviço ou o produto não deixaram de existir, foram substituídas por tecnologias ou formas de prestação mais modernas e ágeis.

No transcurso da história as transformações no mundo laboral são comuns e até mesmo esperadas, afinal com a mudança na sociedade e nos hábitos se alteram também as ocupações e as necessidades. A transformação das relações faz parte da nossa evolução como seres humanos e de como o mundo vem se modificando através dos tempos.

O que difere a variação atual para as já ocorridas em tempo passados está no fato de que as recentes modificações são estruturais e não estão somente galgadas no modo de produção e da sobreposição de algumas ocupações por outras mais modernas.

Sobre isso Antunes (2018, p. 87) traz exemplos bastante elucidativos para concluir que estamos diante de uma era “nova era de precarização estrutural do trabalho”.

A deterioração do trabalho formal, regulamentado, tal qual praticado vastamente no Século XX, substituído pelos diversos modelos de contrato atípicos e precarizados, seria uma das demonstrações da precarização estrutural.

A tentativa de fazer do empreendedorismo o mote final do trabalhador, de ser dono do seu próprio negócio ou de poder gerir-se sem intermédio de terceiros é outro exemplo trazido por Antunes.

Por fim, o mesmo autor assinala, como comprovação de precarização estrutural, a desvalorização crescente e em níveis mundiais do trabalhador imigrante, como se esse fosse sujeito de menos direitos ou como se este deveria sentir-se grato por ter um emprego, ainda que em nível de exploração desumanos.

As modificações estão focadas nas relações laborais, que sua vez estão assentadas em modelos individualistas de ampla concorrência e de estímulo a atividade empresarial, sem qualquer atenção a garantias sociais e trabalhistas. O neoliberalismo tensionou as relações de tal forma que o trabalhador ganhou contornos de empreendedor, abrindo margem para a flexibilização de direitos e de precarização das relações trabalhistas, com pouca ou sem nenhuma regulamentação (OLIVEIRA; CARELLI; GRILLO, 2020, p. 2.628).

Nesse prisma de empreendedorismo, precarização e flexibilização as plataformas digitais ganham uma significativa importância, uma vez que se revestem de todos os requisitos idealizados pelo capitalismo neoliberal, além de ser uma consequência das ferramentas tecnológicas de comunicação e aproximação de indivíduos, tema de inegável atualidade e expansão.

As plataformas digitais servem, assim, de instrumento para centralização de riquezas e contrapartida dispersam a responsabilidade pela geração valores, delegando o controle do trabalho e da renda que será auferida para os trabalhadores, em uma relação típica de exploração, mas sem o contato direto do capital, representado pelo empregador/contratante.

Há, portanto, uma transferência de riscos e uma terceirização de custos, recaindo ao trabalhador a coleta de valores restando as corporações tão somente a gestão da plataforma e, claro, o recebimento dos valores.

1.2.1 O trabalho de plataforma

Oliveira, Carelli e Grillo (2020, p. 2.613) dissertam que apesar do termo plataforma digital estar plenamente em voga o modelo de trabalho sob a ideia de plataforma não é algo novo, isso porque visa organizar em estrutura ou ambiente a

interação de dois ou mais grupos. Um exemplo bastante comum e elucidativo é o formato de *shopping center*, onde os administradores alugam lojas para empresas de diferentes setores, organizam espaço de alimentação, limpeza, banheiros, lazer etc., para que o público em geral encontre os melhores parceiros e realize transações de toda ordem.

Quando traçado um paralelo com as atuais plataformas digitais a simetria é bastante clara, a administração do shopping teria função análoga à administradora da plataforma digital, como o *Ifood* por exemplo, sendo os negócios efetivados pelas lojas e os consumidores *in loco*, no caso dos *shoppings*, e os consumidores do aplicativo, no caso do *Ifood*. O modelo de negócio, através de plataformas, é bastante parecido.

A diferença, contudo, está na abrangência, capilaridade e a impessoalidade do trabalho sob a plataforma digital. O cliente consome o serviço há qualquer tempo e em qualquer lugar, não tendo importância quem será o prestador de serviço. Na outra ponta o trabalhador tem a possibilidade de aceitar ou não o serviço e assim o faz também há qualquer momento e de qualquer lugar.

O ponto fulcral nessa relação é o serviço a ser realizado, pouco importando para quem é prestado muito menos por quem é prestado. Ainda que haja um filtro de segurança e avaliação de ambas as partes, o fato gerador da relação é essencial, por isso a impessoalidade dos agentes é marcante, o que, por sua vez, desumaniza a interação, quando há.

Cuida-se analisar este ponto, da invisibilização das partes, sobretudo do trabalhador que apesar de estar conectado por uma plataforma digital tem, ou deveria ter, tantos direitos e deveres quanto aqueles trabalhadores que laboram da forma tradicional. Isso porque a plataforma só existe em razão de uma empresa, que conecta as partes (cliente e trabalhador), oferece o serviço e dimensiona quanto será pago pelo mesmo e qual fatia será repassado ao trabalhador.

A relação nesse ponto, de controle e exploração também é impessoal, por vezes logarítmica, o que não pode servir de justificção para se afastar as devidas responsabilidades.

Dados da Organização Internacional do Trabalho - OIT (2021) demonstram que o número de plataformas digitais ativas no mundo aumentou mais de cinco vezes em uma década, indo de 142 em 2010 para 777 em 2020.

Para Oliveira, Carelli e Grillo (2020, p. 2.622) as plataformas digitais que tenham como finalidade a realização de algum tipo de trabalho são aqueles “modelos de negócio baseados em infraestruturas digitais que possibilitam a interação de dois ou mais grupos tendo como objeto principal o trabalho intensivo”.

Ursula Huws (2003, p. 8) afiança que as plataformas digitais são instrumentos que possibilitam o acesso um grupo de trabalhadores em qualquer localidade de mundo de forma imediata, o que somente é possível em razão das tecnologias de informação e de comunicação.

Em um conceito mais detalhado, Aloisi e De Stefano (2018, p. 9) diferem as plataformas que facilitam o acesso a bens, propriedade e capital, daquelas plataformas de trabalho.

Segundo os autores as empresas como Blablacar, Airbnb e marketplaces se enquadram como plataformas que facilitam acesso a bens, propriedades e capital, enquanto as plataformas de trabalho abarcam as empresas de *crowdworking* como a Amazon Mechanical Turk, empresas de transporte de passageiros como Uber, 99, Cabify, etc, e, também, as plataformas de trabalho doméstico sob demanda, como a Blumpa, Triider e Diaríssima.

A conceituação de Aloisi e De Stefano é bastante simples, e mesmo assim mais completa, por abarcar as plataformas com maiores possibilidades de trazer problemas trabalhistas. O único problema, segundo Oliveira, Carelli e Grillo (2020, p. 2.619) é de não trazer na conceitualização os trabalhadores de entrega de alimentos e mercadorias, que segundo os mesmos poderiam ser facilmente enquadrados nos serviços de transporte de passageiros, pois tem premissas parecidas.

O tema é de tamanha perenidade que há, inclusive, um desafio quanto a própria nomeação do trabalho no meio digital, o que, de certa forma, demonstra a complexidade da interpretação dos fenômenos e da conceituação da relação que está em constante transformação (ABÍLIO; AMORIM; GROHMANN, 2021, p. 37).

Sobre isso Ursula Huws (2003, p. 12) elucida que a dificuldade em nomear o trabalho em questão não está na falta de termos adequados, mas sim pela pouca nitidez sobre o que se quer nomear e até onde a análise deve ser realizada, não há como nomear algo que está em constante transformação e ainda carece de uma forma rígida para prognóstico.

A dissertação não se prenderá a nomenclaturas pré-estabelecidas ou àquelas que ainda estão em fase de consolidação, o que se busca aqui é a discussão

quanto a forma, a semântica apesar de importante não é tema de estudo, talvez em outro momento oportuno.

Indústria 4.0, trabalho de plataforma, *gig economy*, uberização nomenclaturas que poucos explicam e muito adjetivam, ainda que de forma bastante abstrata. A congruência entre todas as expressões está no fato do trabalho ser em sua grande maioria informal, precário, com trabalho sem limites de jornada, sem diferenciação até do que é o que não é trabalho, é este o enfoque que aqui interessa.

Ao trabalhador cabe colocar-se à disposição da ferramenta, que direta ou indiretamente é operada por uma empresa. A regulação indireta da empresa, dona da plataforma, é exposta por meio de algoritmos, que não retira sua responsabilidade, apenas terceiriza disposições e determinações para a inteligência artificial que foi criada e dimensionada pela empresa dona do aplicativo.

Importante notar que a empresa, seja ela tida como empregadora, contratante ou intermediadora, tem papel fundamental no labor exercido, ainda que exista apenas uma relação direta entre cliente e trabalhador.

Nessa mesma linha, como bem dissertam Abílio, Amorim e Grohmann (2021, p. 32) o “enfoque descontextualizado nas plataformas digitais, por vezes, leva ao perigo de esquecer que estamos olhando para o papel que atualmente determinadas corporações desempenham na exploração do trabalho e na acumulação capitalista”.

A disponibilidade a qualquer tempo do trabalhador, o chamado *just-in-time* ou regime de trabalho sob demanda, que para muitos é considerada como uma vantagem diante da flexibilização de horários, em uma análise mais apurada se mostra como um dos piores cenários de exploração. Isso porque o trabalhador tende a suportar condições menos vantajosas impostas pela plataforma, sob o risco de não ter outra opção de subsistência, sobretudo o obreiro de regiões econômica e socialmente precárias, como os países da América do Sul.

De Stefano (2016) apresenta uma categorização em relação a territorialidade do trabalho de plataforma. O autor divide os trabalhos em duas grandes classes, primeiro àqueles que apesar de terem algum tipo de conexão remota precisam estar em um determinado local para o desempenho das atividades, sem essa territorialização o trabalho não seria possível, como no caso do Uber, 99, Ifood, Blumpa, etc. A segunda categoria seria daqueles trabalhos que podem ser realizados completamente online, não havendo uma predeterminação quanto a localidade do

trabalhador, a melhor tradução desse enquadramento é o trabalho sob a plataforma de *crowdwork*.

Schmidt (2017) avança ainda mais na categorização, apesar de manter os mesmos dois grandes grupos de De Stefano. Florian Schmidt elenca duas questões básicas para que possam ser classificadas as plataformas digitais, a primeira, tal qual a De Stefano, é se os trabalhos devem ser realizados em um local específico. A segunda é se devem ser realizados por uma pessoa determinada. Caso não seja necessário um local específico e o trabalho seja totalmente remoto, será classificado como um trabalho de nuvem, também chamado de *cloud work*. Seguindo o raciocínio, se o trabalho não deve ser prestado por uma pessoa específica, mas sim por um conjunto incerto de indivíduos, será então um trabalho de multidão, *crowdwork*.

Sendo realizado o trabalho em um local específico, em um momento determinado e o responsável pela atividade também é certo, segundo Florian Schmidt, estar-se-á diante de um trabalho denominado de *gig work*.

Diferente das demais, em especial quanto a territorialidade e a ausência de especificidade de quem pratica a atividade, a plataforma de *crowdwork* se mostra distante em suas características quando comparada aos demais modelos de trabalho sob plataformas digitais.

Sobre isso, como a plataforma de *crowdwork* traz consigo peculiaridades bastante distintas das demais, sobretudo quanto a prestação do serviço em total desconexão quando ao tempo e espaço, cabe uma análise mais detalhada sob os seus principais aspectos.

1.2.2 Crowdwork

Oliveira, Carelli e Grillo (2020, p. 2.613) alertam que apesar de transparecerem práticas modernas e libertárias os trabalhos conduzidos no meio digital ainda bebem das mesmas fontes das antigas formas de trabalho, regidas pelo capital, sobrepujada pela da apropriação da criação e da mão de obra e com isso reproduz e se alimenta, da desigualdade entre as partes envolvidas, recaindo, novamente, ao trabalhador a base da pirâmide exploratória.

O conceito de economia de compartilhamento, neste ponto, também foi deturpado, abrindo margem para a economia tipicamente capitalista, de exploração e desregulamentação tendo como mote o aumento da mais valia.

Aliás, não se tinha em mente essa nova perspectiva de mundo quando a economia de compartilhamento foi desenhada, em meados da Década de 1990. A ideia era de frear o consumismo exacerbado, prejudicial para o mundo e para a sociedade, diante disso o consumo colaborativo trazia melhores respostas e esperança de um futuro menos voltado ao capital (SOUZA, 2015, p. 28).

O conceito inicial da economia de compartilhamento era da criação de um novo modelo econômico, no qual os indivíduos criariam e compartilhariam bens, serviços, espaços e, é claro, dinheiro, com demais membros da comunidade, isso tudo sem a necessidade de intermediários e com uma interação direta entre os atores da relação (MILLER, 2016, p. 157).

Contudo, a internet e as Tecnologias de Informação e de Comunicação trouxeram novos arranjos e alcance para a economia de compartilhamento, deturpando o conceito inicial de participação inclusiva, como no caso dos trabalhos sob a plataforma de *crowdwork*, por exemplo.

A economia de compartilhamento, segundo Kalil (2017, p. 238), conta com duas principais plataformas de trabalho, também conhecida como economia “gig”, quais sejam: o *crowdwork* ou *crowdsourcing*, com a realização de tarefas via plataformas *on-line*; e o trabalho *on-demand*, com a execução de trabalhos sistematizados por meio de aplicativos geridos por empresas, sendo o UBER, nesse caso, o melhor exemplo.

Apesar de ambas as plataformas de trabalho, *crowdwork* e *on-demand*, estarem em íntima ligação em razão das TIC, que por sinal é o que as viabiliza, existem diferenças significativas entre os modos de trabalho. O primeiro ocorre totalmente *on-line*, sendo o contato entre prestador e contratante inteiramente remoto com integração em qualquer lugar do mundo, já no segundo há uma aproximação entre cliente e prestador, sendo a maioria dos serviços realizados presencialmente (DE STEFANO, 2016).

Sob a plataforma de *crowdwork* podem ser realizadas tarefas de pequena complexidade, que não demandam maior qualificação técnica do prestador, como por exemplo transcrição de áudios ou avaliação de elementos. Os *crowdworkings* podem, também, realizar macro tarefas, de maior complexidade, que demandam maior

qualificação do prestador, como a criação de logomarcas, desenvolvimentos de campanhas de marketing ou criação de designers em diversas esferas (DE STEFANO, 2016).

Refere-se ao trabalho cooperativo em rede, com o propósito de resolver problemas por meio de inteligência coletiva, como também melhorar a qualidade na oferta de bens e serviços. Dessa forma o crowdsourcing permite resolver as mais variadas questões sociais, técnicas, organizacionais ou econômicas por meio de uma chamada aberta, ou seja, de um convite amplo, voltado para todo e qualquer indivíduo ou empresa que tenha interesse em enfrentar um determinado problema ou desafio (SASS, 2017, p. 89).

A prestação de serviços sob a plataforma de *crowdwork* ou *crowdsourcing* traduz um novo modelo de relação de trabalho e isso não está somente vinculado ao trabalho remoto e autônomo, mas também a uma forte precarização e a necessidade de o trabalhador arcar com os custos para a prestação dos serviços, como internet, computador ou celular, mobiliário, energia elétrica etc. Por outro lado, a possibilidade de qualquer pessoa, com meios tecnológicos e conhecimentos específicos, se tornar um trabalhador, em qualquer momento e lugar, torna-se um importante atrativo da modalidade (LEIMESTER, *et al.*, 2016).

Ainda que pouco difundido no Brasil, o *crowdwork* é uma realidade para um significativo número de trabalhadores ao redor do mundo, tanto que a principal plataforma de compartilhamento, a *Amazon Mechanical Turk*, já tem mais de meio milhão de trabalhadores cadastrados e utilizando a modalidade do serviço como fonte de renda (SMITH; LEBERSTEIN, 2015).

Em recente publicação a Confederação Nacional da Indústria – CNI (2017) elencou que o *crowdwork* é uma das formas de trabalho em maior expansão, sobretudo em países mais populosos. O aumento na procura destes trabalhos está ligado à autonomia do trabalhador, que realiza a tarefa integralmente de forma *on-line*, em contato direto com o contratante, ainda que de forma remota, o que também é facilitado e promovido em razão da desoneração do contratante, que paga, por vezes, um valor ínfimo ao trabalhador sem qualquer vínculo e garantia laboral (CANONICA; LOSSO, 2023, no prelo).

Para se ter uma ideia do nível exploratório do trabalho desempenhado pelos *crowdworking* a *European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions – Eurofound* realizou uma pesquisa com intuito de buscar as médias remuneratórias por trabalho exercido e os números são espantosos. Tendo como base a plataforma *Amazon Mechanical Turk*, a pesquisa indicou que 25% das

tarefas oferecidas remuneram em U\$ 0,01 por tarefa, 70% oferecem U\$ 0,05 ou menos e 90% pagam menos de U\$ 0,10 por tarefa concluída. É inegável o caráter exploratório, sobretudo quando analisado o salário do *crowdworking*, estimado em média U\$ 2 por hora (PRASSL; RISAK, 2015, p. 6).

Sob o aspecto exploratório das novas ferramentas de trabalho, como o *crowdwork* e o *crowdsoursign*, é bastante elucidativa a analogia expressa por Valerio de Stefano (2016, p. 4):

Antes da internet, seria realmente difícil encontrar uma pessoa, sentar-se com ela por dez minutos e conseguir que ela trabalhasse para você para então demiti-la depois de dez minutos. Mas com a tecnologia, você pode realmente encontrá-la, pagá-la uma mísera quantia e então livrar-se dela quando não for mais necessária (tradução nossa).

Neste prisma, a própria economia de compartilhamento, representada aqui pelo *crowdwork*, que num primeiro momento foi pensada para funcionar em contrapeso ao capitalismo desenfreado, em certos momentos, ao que parece caminha juntamente com esse, ou em melhor análise, empurrada pelo mercado, por vezes alicerçando e trazendo novas formas de precarização (CANONICA; LOSSO, 2023, no prelo).

São os reflexos da precarização das relações e de políticas neoliberais, onde o mercado pensado para agir em razão da iniciativa e participação popular é deturpado em razão das imposições mercadológicas, vindo, inclusive, a depor contra o seu próprio fundamento que é baseado na descapitalização das relações.

1.2.3 Quem são os trabalhadores de plataforma?

As constantes crises sazonais do mercado mundial trouxeram um importante incremento na informalidade, em dilatado crescimento como visto em tópicos anteriores. Essa marginalização do mercado de trabalho, como também já visto, foi incrementada pelo neoliberalismo e a contumaz flexibilização de garantias trabalhistas.

A pandemia da Covid-19, eclodida em meados de 2020, trouxe contornos ainda mais marcantes nos números da informalidade, aqui representada pelo ingresso de desempregados (ou com necessidade de complemento de renda) nos trabalhos de plataforma digital.

Manzano e Krein (2020) dedicaram uma pesquisa para entender a quantificação de trabalhadores de plataformas digitais e para isso utilizaram os números da PNAD (Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios) realizada pelo IBGE.

Ao se debruçar sobre os números os pesquisadores observaram um substancial aumento de trabalhadores de aplicativo quando comparados o primeiro trimestre de 2020 e o mês de maio do mesmo ano. O número de trabalhadores classificados como de “condutores de motocicletas” e “condutores de automóveis, táxis e caminhonetes” era de 730 mil e 2 milhões, respectivamente, na amostra realizada no primeiro trimestre de 2020. Esses números, alertam Manzano e Krein, não são fidedignos aos trabalhadores de aplicativo, uma vez que o PNAD do primeiro trimestre não trouxe essa indagação direta, ela aborda todos os trabalhadores das categorias acima expostas e que poderiam trabalhar com plataformas digitais. Ou seja, o número de trabalhadores de plataforma digital é seguramente menor.

A análise dos números realizada pelos autores é alarmante quando comparados o PNAD Contínuo do primeiro trimestre com o PNAD Covid-19 de maio. O número de motoristas de aplicativo passou de 2 milhões no primeiro trimestre para 2,1 milhões em maio de 2020, se considerarmos que os números do primeiro trimestre estão inflados, o aumento é considerável para um curto espaço de tempo, de cerca de 2 meses de uma pesquisa para outra. O mesmo ocorreu com os entregadores de mercadorias e motoboys, que foi de 730 mil no primeiro trimestre para 918 mil em maio de 2020.

Lapa (2021, p. 4) foi ainda mais assertivo na análise da PNAD Covid-19, pois discriminou as respostas dos motoristas, motoboy e entregador de mercadorias considerando tão somente aqueles que responderam que não tinham registro na Carteira de Trabalho, ou seja, laboravam na informalidade sendo maior a possibilidade de trabalharem exclusivamente com plataformas digitais. O levantamento feito pelo autor foi de 1,3 milhão de trabalhadores na ocupação motorista, 214 mil trabalhadores na ocupação motoboy e mais 465 mil trabalhadores enquadrados como entregadores de mercadoria.

A repórter Luciana Cavalcante (2021) vinculou uma reportagem no site UOL trazendo números que deixam ainda mais latente a necessidade de discussão e normatização dos trabalhos de plataforma digital, sobretudo quanto a inserção de garantias trabalhistas e previdenciárias.

A reportagem trouxe um levantamento realizado pelo Instituto Locomotiva de que 1 a cada 5 brasileiros auferem renda, em alguma medida, via aplicativo.

A pesquisa, segundo a reportagem, demonstrou que os brasileiros estão utilizando os aplicativos, e aqui se vinculam também as redes sociais e de conversa, para a obtenção de renda.

A reportagem analisa um espectro muito mais ampla do que os trabalhos estritamente de plataforma, pois vincula o oferecimento de serviços e vendas por *Facebook*, *Instagram* e Mercado Livre, por exemplo, mas serve como amostragem de como o mercado está em exponencial crescimento e a necessidade de regulação para àqueles que tem como única fonte de renda o trabalho de aplicativo é premente, em especial àqueles que são geridos por grandes corporações e há exploração de mão de obra destas para como o trabalhador hipossuficiente.

Mas afinal, quem são esses trabalhadores que vivem e retiram sua subsistência através das plataformas digitais?

Em recente pesquisa intitulada de "*El papel de las plataformas digitales en la transformación del mundo del trabajo*" ou "Emprego mundial e perspectiva social: o papel das plataformas digitais de trabalho na transformação do mundo do trabalho" a OIT (2021) dissecou o perfil dos trabalhadores de plataforma digital e a conclusão foi bastante interessante. A pesquisa demonstrou que a faixa etária média dos trabalhadores é inferior a 35 anos, caindo para 22 anos quando se faz necessária a especificação técnica, como nos casos de programadores.

As definições, limites e responsabilizações ficam ainda mais difíceis quando transportadas para países da América do Sul, que historicamente lidam com a informalidade culturalmente estruturada, o que abranda ainda mais a adaptação para a regularidade de determinadas ocupações (ABÍLIO; AMORIM; GROHMANN, 2021, p. 37). Prato cheio para o neoliberalismo e as grandes corporações que operam as plataformas digitais.

Os países do Sul Global, como o Brasil, apresentam uma faixa estaria menor quando comparados aos do Norte, áreas com melhor IDH. O número de homens é massivamente maior que os de mulheres, chegando a fatia de 90% para aqueles aplicativos de territorialidade definida, como Uber, Ifood, Cabify etc.

Há que se fazer uma ressalva no que tange a dedicação do trabalhador ao trabalho de plataforma, que pode ser exclusiva ou apenas para complemento de renda, assim como a caracterização de constância, se este é apenas um período de

transição do trabalhador até uma recolocação no mercado de trabalho ou se de fato o trabalho de plataforma já é sua profissão definitiva.

Com efeito a maior preocupação deve ser para os casos da dedicação exclusiva sem a possibilidade de transitoriedade, ou seja, o trabalhador já tem definido que o trabalho de plataforma é sua fonte principal de renda, sem possibilidade de mudanças. Isso se dá, especialmente, para trabalhadores com baixa qualificação ou com idade incompatível reinserção no mercado de trabalho, nesse interim estão jovens e adultos de todas as idades, desde os mais novos, sem perspectiva de crescimento ou qualificação, até os mais velhos que não se veem em outra ocupação no mercado já saturado e exigente de novas titulações.

Ainda, ocupam-se dos trabalhos de aplicativo como forma de garantir a subsistência àquelas camadas sociais invisibilizadas pelo mercado tradicional de trabalho, tal qual os imigrantes, mulheres, portadores de deficiência, negros e LGBTIA+ (DULCI, 2021).

Sobre isso frisa Carelli (2021a) que a própria exploração, ausência de garantias e baixos valores ofertados fazem com que os trabalhadores que buscam os trabalhos de plataforma sejam os já historicamente marginalizados “como negros e mulheres, que nas plataformas prestam serviços pouco valorizados pelas classes mais altas, acostumadas a destinar a essas pessoas um lugar subalterno e periférico em relação ao mundo dos direitos”.

Há também uma epistemologia por de trás da exploração, o que também acaba por ser uma fonte justificadora para quem tem o interesse que os fatos não mudem e que o *status quo* se perpetue, até porque subjugar quem já é invisibilizado é muito mais fácil e cômodo, afinal a dor só é destinada para àquele que sempre sofreu. Novamente o neoliberalismo define quem é sujeito de valor e quem deve ser dominado, amostras latentes de uma herança escravocrata que ainda pulsa na sociedade brasileira.

1.3 TRABALHO DESCARTÁVEL

O cenário pandêmico eclodido pela Covid-19 antecipou a aplicação de práticas e relações que ainda estavam em fase de maturação e regulação, inclusive em nível legislativo.

Não há como negar, contudo, que mesmo antes da pandemia da Covid-19, em meados de 2020, já haviam acaloradas discussões sobre as plataformas de trabalho, até porque elas são antecessoras a este período.

De todo modo a legislação nunca acompanha os fatos e alterações sociais, ela se modifica após tensionamentos, para dar guarida jurídica, após as novas relações já estarem postas. Poder-se-ia, portanto, colocar na conta desse amadurecimento a ausência de legislação específica sobre o trabalho em plataformas digitais, mas os eventos depõem contra tal tese.

O Brasil vem sofrendo de constantes reformismos, de forma a flexibilizar direitos e enfraquecer institutos. Assim foi na Reforma Trabalhista (Lei 13.467/2017), assim foi com a Carteira Verde e Amarela (Medida Provisória 905/2019) e esse é o mote do mercado Neoliberal, dar poder de negociação para as partes, como se o empregado deixasse de ser hipossuficiente de uma hora para outra.

Tudo isso traz a conclusão de que a ausência de legislação não está somente amparada pelo amadurecimento das novas relações, mas faz parte de uma estratégia de precarização de direitos e fortalecimento do capital.

A pandemia da Covid-19 arrefeceu-se e ainda assim alguém empresa não voltaram para o trabalho presencial, até mesmo parte do judiciário. Seria comodismo? Trazer maior conforto aos trabalhadores? Ou então a redução drástica de custos teria agradado a quem paga a conta?

Tendo em vista o atual cenário de deflagração de direitos a resposta mais utilizada é a de que a diminuição de custos (luz, água, mobiliário etc.) gerada pelo trabalho remoto é o que justifica a sua perpetuação, mesmo após a pandemia da Covid-19.

É assim que o mercado neoliberal trabalha, nas ausências e lacunas legislativas, se aproveitando de momentos para impor suas práticas, assim tem sido também com os trabalhos de plataforma.

A pandemia da Covid-19 ajudou a precipitar o processo de “plataformização” dos trabalhos, mas serviu também para trazer importantes reflexões

sobre a essencialidade destes trabalhadores e como a garantia à saúde, segurança e valorização dos mesmos é tarefa de primeira ordem (MACHADO; ZANONI, 2022, p. 28).

A ideia iluminada, de que o mercado regularia e traria benefícios para os trabalhadores de plataforma caiu por terra, a pandemia foi prova disso, muito ficaram sem renda e sem qualquer guarida estatal, muito menos da plataforma a qual estavam ligados. Logo, a autonomia e a suposta liberdade não são mais justificadoras para o trabalho sem amarras, aliás, nunca foi.

Como, entretanto, a história ocorre da primeira vez como drama e da segunda como farsa, o neoliberalismo vai se configurar como um liberalismo empobrecido e muito mais perverso porque abre mão até mesmo daquele indivíduo livre e igual a outros que o liberalismo proclamava, na medida em que aceita como inexoráveis, mais do que naturais, as leis de mercado e a desigualdade (GONÇALVES, 2010, p. 52).

Claro está, portanto, que a imaginada ideia californiana ensaiada por Richard Barbrook em meados da Década de 1990 nunca passou, de fato, de um protótipo ideológico e utópico.

A elite de trabalhadores quimérica, com altos salários, autonomia para escolher onde e quando trabalhar não é o que vemos no dia a dia dos trabalhadores de plataforma (CASILLI, 2020, p. 14).

A teoria de Barbrook, segundo Casilli, estaria fundada na ideia de que o trabalho seria a libertação do próprio trabalho, quando através da instabilidade da própria ocupação sobreviesse a tranquilidade e a paz de trabalhar do jeito e quando bem entendesse.

Esse alvedrio imaginário não se vê nem mesmo nas empresas de tecnologia que abordam o parque tecnológico de Florianópolis, a exploração está em todos os cantos e, as vezes camuflada ou sorrateira, tipo uma exploração à moda Wi-Fi, mas ela está ali.

A realidade é bastante diferente, os que mais sofrem com a exploração dos trabalhos de plataforma são justamente àquelas camadas mais vulneráveis, como já mencionado.

A melhor representação do trabalho descartável via aplicativo talvez seja traduzida com as trabalhadoras domésticas que laboram via aplicativo, como o Blumpa e Diarissima. As trabalhadoras para poder laborar no aplicativo precisam abrir uma Microempresa Individual – MEI, o que já demonstra um cenário laboral de total

desprendimento com a realidade, afinal, como já explicado, elas não são empreendedoras, muito menos empresárias.

Pois bem, além de toda exploração sofrida e a necessidade de pagar impostos como se empresa fosse, as domésticas não têm qualquer proteção laboral, afinal, são autônomas.

Fato marcante é que grande parte dessas trabalhadoras são mulheres, negras e de baixa renda. Os números no PNADC (2020) depõem nesse sentido, a pesquisa mostrou que 92,7% das trabalhadoras domésticas são mulheres e destas 65% são negras, intersecções que invisibilizam e fragilizam ainda mais essa parcela de trabalhadoras.

A invisibilidade desta parcela de trabalhadoras, como de grande parte dos ocupantes de subempregos no Brasil, está alicerçada, ainda, em cultura capitalista, racista e patriarcal brasileira, ainda com marcas muito fortes do período de escravidão (CANONICA; VILLATORE, 2021, p. 213).

Chamar essa camada da população de trabalhadores digitais soa como piada de mal gosto, tenta-se tratar como empresário ou empreendedor quem é hipossuficiente, não somente na relação laboral, mas também na realidade social brasileira.

1.3.1 O proletariado de serviços

Como já evidenciado o trabalho sofreu de inúmeras transformações através da história, contudo nunca de forma tão acelerada. Nas últimas três décadas as TIC impulsionaram modificações estruturais do trabalho e das relações geradas, antes impensáveis.

A ideia de que o trabalho humano fosse totalmente abafado pelo maquinário e pela inteligência artificial é real, mas ainda assim se fazem necessários operadores e reguladores humanos, talvez seja questão de tempo para que essa substituição, em determinados ofícios seja completa.

Nesse paralelo, disserta Ricardo Antunes (2018, p. 35), expande-se um novo tipo de trabalhador, com conexões e desconexões de rapidez quase que imperceptível (ou inexistente). O trabalho não deixou de existir, o que passa a existir é uma nova forma, estruturante, de trabalhar, passando a subsistir o proletariado de

serviços, no que o autor chama de “variante global do que se pode denominar escravidão digital”.

Essa possibilidade de estar sempre disposto a trabalhar, a qualquer momento e lugar, em verdade é o que baixa os patamares civilizatórios do trabalho de plataforma, o mercado se aproveita disso, como se fosse uma oportunidade para o trabalhador.

Noutra ponta está a automação dos postos de trabalho a falta de oportunidades, a ausência de qualificações (sobretudo àquelas adstritas a programação) e ao fim desemprego completo. A cruz e a espada o trabalhador digital, ficar à mercê de caridades de particulares ou estatais frente ao desemprego latente, ou se colocar à disposição do mercado para tentar obter o “privilegio da escravidão” (ANTUNES, 2018, p. 39).

Sobre semelhanças com velhas práticas Ludmila Abílio (2020a, p. 15) faz um paralelo muito interessante, a uberização das relações de trabalho, caracterizada pela precarização e ausência de garantias trabalhistas vem sendo praticada muito antes das plataformas digitais. As revendedoras de cosméticos de grandes marcas nacionais como a Natura ou internacionais como a Mary Kay se ocupam da estratégia de autonomia e empreendedorismo há décadas, sem nenhuma ou com pouca contestação sobre o vínculo gerado ou sobre a exploração empreendida.

Questões sociais ainda bastante latentes ajudaram com que esta grande parcela de trabalhadoras, em sua maioria mulheres de baixa renda, não fossem notadas a ponto de não serem nem ao menos estudadas. Ocupar-se de parcelas invisíveis da sociedade também é uma das tantas tarefas nefastas do capitalismo.

Somente em 2006, Jeff Howe publicou um artigo sobre este cenário de trabalhadoras e ainda deu um nome para esse tipo de relação, chamado por ele de *crowdsourcing*.

Tal qual a uberização, o *crowdsourcing* também está fundado na precarização das relações e na ideia de liberdade, empreendedorismo, meritocracia, flexibilidade, que ao fim se pudesse ser fundida em uma só expressão seria a de “exploração de mão de obra barata”.

A diferença, segundo Abílio (2020a, p. 16) é que o *crowdsourcing* das revendedoras de cosméticos é tratado quase como um trabalho legalmente informal. Por ter um modo de comercialização e distribuição bem definidos, é tido praticamente como um não trabalho, uma reunião de mulheres (em sua maioria) como uma

atividade quase que social, de distribuição e compartilhamento de beleza, um lazer que envolve bilhões de reais por ano para as grandes corporações. O capital tem os seus trejeitos de burlar a legislação trabalhista e explorar o trabalhador, isso não podemos negar.

A problemática é a mesma, a informalidade, precarização e falta de permeabilidade das relações. O mote é o serviço gerado, não havendo qualquer interesse sobre quem executa esse serviço, afinal. Há uma constante invisibilização do trabalhador, tanto de cunho social, como de amparo jurídico.

A invisibilidade, por sua vez cria outro fenômeno, a do trabalhador descartável, que pode ser repostado ou alterado em um ou dois cliques, sem ao menos se dar conta de que ali existe um trabalhador digital, mas com vida real, que também é detentor de direitos e garantias

1.3.2 O discurso justificador neoliberal

A tentativa de justificar que estes trabalhos são oportunidades de renda fácil, há qualquer hora e em qualquer lugar, mas que em verdade são fundidos na precarização laboral, além de falaciosa é mal-intencionada. A proposta é atrativa, mas as renúncias previdenciárias e trabalhista tem um preço, que no final são desforradas somente pelo trabalhador, ou então, em uma análise a longo prazo, terão reflexos de importância significativa também para a sociedade em geral, tanto na saúde como na previdência.

O ideal de empreendedorismo anunciado pelo mercado é sórdido, como se o trabalho sob plataforma trouxesse a possibilidade do trabalhador ser empresário se si mesmo, auferindo a renda desejada bastando que este assuma as rédeas da jornada e do dispêndio de esforço.

A idealização ou a “venda” do ideal empreendedor talvez seja um dos piores cenários exploratórios e precarizastes, a glamourização do empreendedorismo, do faça você mesmo, do seja seu próprio patrão.

O motorista de Uber não é um empreendedor, o *crowdwork* muito menos, assim como a vendedora de empadinhas no sinal também não é. Não há glamour no desespero do desemprego, o que há nesses casos é formas precárias de trabalho para a sobrevivência.

Serve, assim, o discurso de empreendedorismo como ideal sedutor de novas oportunidades e renda digna, mas em verdade nada mais é que um gerenciador ideológico do capital para com o trabalhador, de forma a transferir responsabilidades e justificar modelos de exploração (AMORIM; GROHMANN, 2021, p. 13-14).

Não se pode confundir, contudo, liberdade, ainda que limitada, de tempo, local e estratégia, com empreendedorismo. Ludmila Abílio (2019, p. 4) prefere nomear essas prerrogativas como “autogerenciamento subordinado”, uma vez que é transferido para o trabalhador a gestão desde que essas sejam aplicadas dentro das regras impostas pelo mercado, no caso pelo aplicativo de trabalho, o que não se pode negar, tem uma diferenciação bastante clara com a gestão do Trabalho formal, dentro do parque fabril, mesmo assim está muito longe do conceito imaginário ou utópico de empreendedorismo.

O discurso de empregabilidade e empreendedorismo é construído em cima de alicerces básicos e sagrados para o trabalhador, sem os quais há subsistência: emprego e renda. As políticas neoliberais, capitaneadas aqui pelas plataformas de trabalho oferecem uma possibilidade de renda, sedimentada na exploração do trabalhador e o acúmulo de capital por parte das grandes corporações.

As políticas neoliberais comprimem de tal maneira as garantias trabalhistas, mesmo as mais básicas, que não há outra opção aos trabalhadores, tendo que optar pela informalidade ou então no desemprego completo, sendo esse fato ainda mais aguda em países como o Brasil, onde a informalidade está incrustada na sociedade e é, ao que parece, velada pelo legislativo (ABÍLIO; AMORIM; GROHMANN, 2021, p. 47).

Tosta (2008, p. 44) explica que o mercado, a partir da Década de 1990 tende a justificar a degradação das políticas sociais e a transformação nas relações de trabalho por duas fórmulas, simbolizadas no empreendedorismo e na empregabilidade, sendo estas duas figuras a possível resolução para as crescentes taxas de desemprego mundial.

Tania Ludmila Dias Tosta continua trazendo a análise de que não é possível imputar o desemprego tão somente pela falta de qualificação do trabalhador, o que acaba gerando um sentimento de culpa pelo desemprego, ou seja, o trabalhador toma consciência, ainda que erroneamente, que está desempregado por responsabilidade exclusiva sua, porque não se atualizou, ou porque não acompanhou as mudanças do mercado.

[...] tal como vêm sendo utilizadas, as noções de competência e de empregabilidade estão associadas a uma política de seleção da empresa e implica transferir a responsabilidade da não contratação ou da demissão ao trabalhador. Um trabalhador "não empregável" é um trabalhador não formado para o emprego, não-competente. O acesso ou não ao emprego aparece como dependendo da estrita vontade individual de formação, quando se sabe que fatores de ordem macro e mesoeconômicas contribuem decisivamente para essa situação individual (HIRATA, 1997, *apud* TOSTA, 2008, p. 45)

O desemprego e a falta de melhores oportunidades laborais não podem ser imputados tão somente ao trabalhador, em especial o de plataformas digitais, as políticas econômicas e sociais, nacional e internacionalmente, são os grandes responsáveis pelas altas taxas de desocupação.

A propósito, o trabalhador é o de menor responsável pelo desemprego e a falta de vagas compatíveis, ainda mais no Brasil, considerando a desigualdade de oportunidades, condições sociais, além dos processos discriminatórios enraizados na sociedade brasileira, o que faz com que as mulheres, negros, LGBTIA+ e imigrantes sejam os mais vulneráveis também no mercado de trabalho.

A consequência disso é a sujeição as condições propostas e disponíveis no mercado de trabalho, que acaba oferecendo subempregos com níveis de servidão que beiram, como já mencionado, em uma nova configuração exploratória, a escravidão digital.

1.3.3 Há quem interessa o vácuo regulatório?

A discussão só existe porque não há qualquer regramento, ainda que mais basilar, que verse sobre o trabalho de plataforma, em especial dos motoristas de aplicativo, de entrega de comidas, de *crowdwork* e de trabalho doméstico.

As relações são de total liberdade, não há contrato de com responsabilidades e deveres trabalhistas definição de jornada de trabalho, não há clareza sobre a distribuição dos trabalhos, que ficam por conta do algoritmo, não há nem uma forma de determinar a precificação do trabalho, os valores aumentam e diminuem ao alvedrio da plataforma (ABÍLIO, 2020b, p. 118-119).

Como já mencionado, as justificativas são diversas, desde os interesses das grandes corporações, até a invisibilidade e fragilidade dos trabalhadores de plataforma. Isso porque as políticas neoliberais tendem a flexibilizar direitos trabalhistas, precarizando relações de trabalho, que por sua vez criam relações

exploratórias. As relações exploratórias, por óbvio, beneficiam as corporações, que tendem a maximizar seus lucros.

Na outra ponta, mas umbilicalmente ligado, está o fato de grande parte dos trabalhadores de plataforma pertencerem a camadas sociais vulneráveis, o que os coloca em disparidade de armas quanto a regulamentação ou a garantia de direitos básicos trabalhistas.

A hipossuficiência é jurídica, econômica e social, os trabalhadores se sujeitam ao trabalho, por mais exploratório que seja. O medo do desemprego, a falta de oportunidades e a ideologia do empreendedorismo dissecam qualquer ideal de trabalho decente, baixando a régua da medida exploratória à muito menos da dignidade que deveria ser basilar.

Quando os patamares exploratórios baixam a tal nível que nem mesmo são reconhecidos como relação de opressão não há por que se fazer movimentos para alterar esse status, afinal os trabalhadores querem trabalhar nas plataformas, por vezes fazem questão, pois tem mais “liberdade”, afinal melhor assim que desempregado.

Em verdade, como bem pontuam Oliveira, Carelli e Grillo (2020, p. 2.615), a indústria 4.0, de inteligência artificial, assim como os algoritmos e o sistema de comunicação dos trabalhos de plataforma se diferenciam da indústria fordista, por serem organizações inovadoras, impensáveis à época.

Contudo quando os olhos se voltam para as relações geradas, imposições de condutas e precarizações laborais é possível notar uma clara semelhança e com a gestão toyotista, principalmente quando ambas as formas externalizam que o seu diferencial é o emprego de alta tecnologia, mas em detrimento ao que? Ou no caso, há quem? Por óbvio à exploração do trabalhador, mas sem as responsabilidades e os encargos de uma relação de emprego.

O capital tem ao seu lado, portanto, a falta de regulamentação, de regras mínima. Como já explicado, quando o mercado é o responsável pela regulação das relações não se pode esperar que haja uma justiça social, pois não é isso que o capital busca, muito pelo contrário, com a ausência de legislação protetiva as relações tendem a ser cada vez mais exploratórias.

Ainda, o fato de os trabalhadores de plataformas digitais serem, em sua grande maioria, de camadas sociais vulneráveis traz maior segurança para a prática de relações exploratórias e precarizastes, sem que isso incomode ou traga

desconforto ao ponto de se alterarem regramentos ou trazerem proteções normativas para estes trabalhadores.

A individualização e o sentimento de não pertencimento há uma coletividade faz com que os argumentos contrários e afirmações por direitos não ganhem força, afinal o trabalhador é gerente de si mesmo, tal como um empreendedor.

Por fim, qualquer tipo de contestação se enfraquece pois não pode ser destinada não há como nomear quem é o explorador da relação, até porque há um problema de territorialidade neste ponto.

O trabalhador que labora para uma empresa do Reino Unido, por exemplo, nos casos de *crowdwork*, como vai contestar o empregador de outro país? Quem é seu empregador? Qual a guarida legislativa? Qual a competência jurídica?

São respostas de difícil afirmação e é exatamente assim que o mercado neoliberal espera que continue sendo.

O direito, assim como o Estado, segundo Galvão (2015, p. 27), tendem a manter a ordem da sociedade, regulando o direito das coisas para que não haja tensionamentos. Ainda, a fórmula pregada, em sua grande maioria, é de que a felicidades seja destinada para o maior número de pessoas, fato pelo qual uma minoria insatisfeita tende a não ser ouvida, ainda mais quando se trata de camadas sociais invisíveis para a sociedade.

Frente a isso, quando não existem respostas e guarida institucional interna, há que se buscar proteção nos direitos humanos e nos tratados internacionais, medida essa que urge.

2. JORNADA DE TRABALHO E TEMPO DISPONÍVEL – O *KAROSHI* DIGITAL

Muito se fala em trabalhadores digitais ou trabalhador remoto, sem se levar em conta que ali há um trabalhador de carne e osso, com problemas reais, com família, angústia e necessidades.

A própria terminologia utilizada traz uma invisibilização ao trabalhador, que por vezes parece não existir, apesar de estar sempre ali, disposto a trabalhar quando acionado. A visão de Barlow (1996 *apud* OLIVEIRA; CARELLI; GRILLO, 2020, p. 2.626) é exatamente nesse sentido quando elucida que “o ciberespaço não existe: é uma ficção construída não só para possibilitar ou justificar a fuga da legislação”.

Ainda, quando se fala de trabalho de plataforma não se está discorrendo de uma pequena parte da população, muito pelo contrário, os aplicativos de Uber, 99, iFood e Rappi regem uma gama espantosa de trabalhadores no Brasil, 3,8 milhões de pessoas gerando renda através de viagens e entregas, esse patamar colocaria essas plataformas, quando somadas, como o maior “empregador” do país (GRAVAS, 2019).

Há muito que se discutir, portanto, em relação aos direitos e garantias desses trabalhadores, o mercado não pode reger essas relações sem qualquer limitação normativa, sobretudo porque essa relação entre plataforma e trabalhador é eivada de característica servis e nem mesmo com isso a plataforma é impelida a garantir direitos básicos.

2.1 “*UPLOAD*” DO PROCESSO EXPLORATÓRIO

O que dificulta a discussão é a consideração de que a plataforma digital é somente o meio de trabalho, não havendo qualquer vinculação, ingerência, ou dependência dela com o trabalhador e vice-versa.

Conclusões como a de Standing (2016) embarreiram qualquer pensamento de que garantias básicas trabalhistas são necessárias para proteger o operário hipossuficiente. O entendimento, como o do autor, de que os trabalhadores não podem ser considerados como empregados das empresas que comandam as plataformas digitais pois eles seriam os possuidores dos próprios meios de produção, no caso os carros. Conclusões como esta não são só imprecisas, mas também não observam a relação entre as partes e exploração gerada.

A Uber, maior empresa de transporte individual do mundo se justifica como mera conexão entre motorista e cliente, mas não leva em conta que é atualmente a maior empresa em frota de carros do globo, que por sua vez tem o maior número de motorista cadastrados do mundo, que aplica suas métricas de forma única em todos os lugares, com uma forma padronizada de serviços, além de oferecer ganhos extras para motorista caso alcancem metas pré-estipuladas de viagens.

Em uma analogia, caso esse trabalho não fosse prestado via plataforma, mas com a compra de um cartão pré-pago, sendo o motorista abordado na rua, por um simples pelo consumidor final, haveria alguma diferenciação com as antigas empresas de táxis ou transporte coletivo? Por óbvio que não.

O que as distingue é a forma de conexão do motorista com o cliente, mas o serviço a ser prestado é exatamente o mesmo, com a diferença de que o trabalhador não tem quaisquer garantias laborais e previdenciárias, ainda que a plataforma de conexão fique com grande parte dos valores pelos serviços realizados tal qual as grandes empresas de táxi e de transporte coletivo.

Novas relações, como estas provocadas pelas Tecnologias de Informação e de Comunicação, não podem ser balizadas com teorias tradicionais, há que se fazer um esforço para alargar os conceitos, abarcando garantias e não as desqualificando no primeiro requisito ensejador de autonomia.

Essa desordem doutrinária que caracteriza a plataforma apenas como meio de trabalho acaba por prejudicar a discussão, a simplicidade dos termos não pode ser demarcadora de perpetuação de dominação. A utilização da plataforma como meio não afasta o controle exercido, haja vista que a plataforma não é somente o meio, mas também a reguladora, em todos os aspectos (ABÍLIO; AMORIM; GROHMANN, 2021, p. 45).

Diferentes formas de controle e exploração são postas nessa relação e isto deve ser considerado quando da análise dos laços de trabalho, uma vez que estes encadeamentos estão a serviço, como sempre, do capital, que se ocupa de subterfúgios para manter as relações no ritmo e nas características que melhor lhe convém de forma a garantir a majoração de seus ganhos.

O fato dos automóveis, bicicletas, motos, patinetes e até mesmo seus próprios calçados serem de propriedade dos trabalhadores não é requisito para desqualificar o controle dos aplicativos de trabalho. As plataformas não são os meios

pelos quais os trabalhadores exercem suas profissões, há muito mais que isso na relação entre as partes, há controle muito claro exercido.

Aliás, sobre isso, os aplicativos terceirizam a posse dos utilitários para realização do trabalho de forma a diminuir os custos de produção, repassando ao trabalhador o custo de manutenção, aluguel, risco e depreciação dos bens.

Nesse ponto há uma forte relação de exploração também, que não recai somente quanto aos corpos dos trabalhadores, mas também quanto aos seus bens que são colocados à disposição dos aplicativos de trabalho, sem qualquer guarida, incentivo ou responsabilização.

2.1.1 A subordinação e seus aspectos simbólicos

O enfoque das grandes corporações, como já mencionado, é negar qualquer ingerência sobre o trabalhador, em especial porque ele teria total autonomia para o trabalho, a qualquer tempo e em qualquer lugar sem a exigência por parte do aplicativo de trabalho.

A autonomia, como se analisará nos tópicos seguintes, não segue os liames de um real benefício como quer fazer crer as correntes neoliberais, muito pelo contrário, ela é utilizada de forma a trazer uma vinculação cada vez maior ao trabalho e ao tempo dispendido na plataforma.

Ainda que haja esta suposta autonomia, não se pode olvidar a presença do elemento subordinação, ainda que de forma sutil e simbólica, tendo como base o valor cultural que influencia no comportamento dos trabalhadores, sobretudo em elementos de valorização como lealdade e confiança.

Bourdieu (2001, p. 125) é bastante esclarecedor ao comentar sobre o simbolismo e a complexidade de ações de poder nas relações sociais estabelecidas, sendo que estas, muitas vezes, se apresentam de maneira invisível e anônima, e embora pareçam anárquicas estão, na realidade, estabelecendo uma estrutura de presença constante da coação.

Há uma forma sutil, mas não menos gravosa, de condicionamento das plataformas de trabalho que desempenham, por meio das Tecnologias de Informação e de Comunicação, uma nova sistemática de gerenciamento de trabalho e controle de produção.

As questões atinentes a subordinação simbólica se apresentam com grande relevância, de tal forma que mesmo havendo distância física, individualização do empregador, há uma forte presença de ingerência da plataforma sob o trabalho desempenhado pelo trabalhador.

Inobstante dos métodos de controle serem diferenciados, não há distinção no que concerne ao gerenciamento e controle dos trabalhadores, a atividade econômica, tal qual no tradicional trabalho presencial, tem poder de domínio sob o trabalhador de plataforma digital, ainda que à distância e sem a personificação do empregador.

Os aplicativos de transporte, como Uber, 99 e Cabify claramente instrumentalizam o controle diretivo sob o trabalhador quando apresentam regras de conduta para o trabalhador, requisitos mínimos para que os carros possam operar, regulamentam de como agir em determinadas situações, como no caso de não haver troco em dinheiro, por exemplo.

Assim, muito embora haja a liberdade para laborar a qualquer tempo, no momento em que o trabalhador se conecta na plataforma o mesmo é obrigado a seguir os regulamentos ditados pela empresa, sob pena de ser banido da plataforma ou ter sua avaliação junto ao aplicativo minorada (DE STEFANO, 2016, p. 16).

Como se não bastasse o controle exercido através dos regulamentos internos, as plataformas empregam vigilância contínua uma vez que todos os veículos são monitorados, em tempo real, via GPS.

Sobreleva notar, também, a gerência da plataforma para que o trabalhador se ative por mais tempo e com melhor performance durante a prestação de serviços. As plataformas, como a Uber e 99, oferecem recompensas para o trabalhador que alcança um determinado número de corridas em período pré-estipulado. Assim se o trabalhador, em um final de semana fizer mais de 50 corridas, por exemplo, ganhará uma bonificação da plataforma, além de lhe serem destinadas as melhores corridas em razão da fidelidade com a empresa.

A subordinação toma outros contornos, aplicada pelo algoritmo, mas com a aquiescência e com as características impostas pela corporação.

Enquanto o taylorismo/fordismo centrava-se na subordinação do trabalhador a uma racionalidade que lhe restava exterior, agora o foco está na sua programação, pela apresentação de metas, regras e medida dos resultados do trabalho por meio de indicadores estatísticos. É importante, no entanto, que o sujeito se aproprie desta avaliação para reagir positivamente à lacuna

que ela revela entre sua performance e seus objetivos (CARELLI, 2021b, p. 196).

Além disso há o fato da avaliação dos consumidores, que a depender da pontuação oferecida pode implicar em melhor qualificação ou até mesmo a exclusão do trabalhador. O poder de gestão é claro, no que Oliveira, Carelli e Grillo (2020, p. 2.625) assertivamente elucidam como algo típico e “característico da figura do empregador, seja no seu modelo de gestão fordista, toyotista ou uberista”.

A subordinação também está no fato ser de responsabilidade ao aplicativo, e tão somente a ele, a precificação sobre o trabalho desempenhado por terceiro, no caso o trabalhador.

Se de fato houvesse as ideológicas liberdade e empreendedorismo o trabalhador, por obvio, poderia gerenciar a precificação, para mais ou para menos, de acordo com a autonomia proposta para regular melhores resultados. O que ocorre é justamente o contrário, a plataforma aumenta e diminui os valores nas chamadas taxas dinâmicas de acordo com a sua conveniência, sem qualquer explicação clara ou pré-estabelecida.

Abílio, Amorim e Grohmann (2021, p. 33) chamam esse controle, unilateral e desproporcional da plataforma de trabalho de despotismo algorítmico, uma vez que o algoritmo utiliza os dados coletados para gerenciar as estratégias diárias de trabalho, precificação de todos os trabalhadores da mesma região, até as dinâmicas de consumo, sempre com intuito de regular a relação, impedindo que o aplicativo seja lesado e, por consequência, garantido que os níveis de exploração se mantenham sempre os mesmos.

Casilli (2020, p. 19-20) elabora uma tese interessante sobre esta subordinação, diferenciada e específica dos trabalhos digitais. Para o autor a dependência do trabalhador de plataforma está na subordinação econômica, tal qual um assalariado no trabalho tradicional. A subordinação do trabalho digital não garante a estabilidade de renda, e talvez esse seja o ingrediente que torne a relação ainda mais exploratória, tendo em vista a necessária dedicação espontânea e sem limites para cumprir as expectativas da plataforma e os seus próprios anseios financeiros e sociais.

Caberia, assim, a plataforma delegar as tarefas necessárias para o operador, dentro de infinitas prescrições de maior e menor objetividade, e sendo

cumpridos os requisitos determinados o trabalhador recebe a sua fatia na prestação dos serviços, no que o autor chama isso de subordinação técnica.

Casilli disserta que esse sistema de regras, que variam de complexidade, consolidam um ordenamento produtivo, em uma nova sistemática de subordinação. O autor afirma que estas regras impelem o trabalhador a seguir os regramentos internos, pré-determinadas ou impostas a qualquer tempo, uma vez que tendem a organizar os indivíduos como meros executores, transformando os trabalhadores em serviços, entendimento este também consolidado, e já citado aqui, por Antunes (2018, p. 35).

Todos estes fatores e o afastamento estratégico do empregador em relação ao trabalhador de plataforma faz surgir uma subordinação velada, mas não menos eficiente. O trabalhador labora sabendo que está sendo fiscalizado, mesmo sem a presença física do patrão.

Uma evolução do que seria o panóptico de Jeremy Bentham, onde uma torre é construída no centro da prisão com estruturas vazadas para que o detento tome consciência de que está sendo constantemente vigiado, mesmo que não possa ver se há algum guarda na torre.

São diversos os aspectos de subordinação, tanto naqueles conceitos baseados na avaliação tradicional de hierarquia e gerenciamento, quanto no alargamento da significância de ingerência, tendo como balizador a subordinação algorítmica. O que une as duas concepções é o sentido de exploração contido na relação assim como a ausência de liberdade para prestar o serviço, uma vez que estão presentes regramentos de maior e menor ordem.

A hipossuficiência do trabalhador é alargada em sua conceituação, não há sequer a certeza de quem é o empregador personificado, impossibilitando, inclusive, a contestação direta por melhores condições de trabalho.

O afastamento do empregador e a terceirização dos serviços cria uma lacuna no relacionamento das partes, de tal forma que o trabalhador por vezes nem ao menos se considera subordinado, tampouco se percebe em uma relação de exploração.

Desse modo, essas plataformas híbridas, tomando como exemplo o padrão da Uber, estabelecem uma relação fática econômica e tecnológica de desigualdade profunda com os seus parceiros trabalhadores. Em outras palavras, são empresas tipicamente capitalistas que usam os trabalhadores como máxima de eficiência e por menor custo possível, numa roupagem de

inovação tecnológica propagandeada como incompatível com as regulações existentes (OLIVEIRA; CARELLI; GRILLO, 2020, p. 2625-2626).

Cediço, portanto, que a relação de trabalho tradicional não pode balizar a subordinação do trabalho de plataforma, uma vez que diferentes formas de controle se operam através dos aplicativos e algoritmos pré-estabelecidos pelas corporações. Os conceitos devem ser dilatados para que se contemple as novas estruturas de trabalho, sob pena de serem avalizadas estas relações de exploração e precarização.

2.1.2 A liberdade para explorar

Como visto a legislação não dá guarida ao trabalhador de plataforma, pois ele não se encaixa em nenhuma das modalidades de trabalhador celetista, isso porque a legislação tradicionalmente vigente não alcançou, ainda, as novas relações e trabalho, cercadas de suposta liberdade mas com ampla subordinação, em especial aquela ditada pelos algoritmos das plataformas digitais.

[...] a defesa irrestrita da legislação trabalhista vigente para dar respostas a uma realidade que, se não é completamente nova, apresenta características inéditas, também desconsidera as transformações na organização da produção e da prestação de serviços. A insistência em aplicar as regras vigentes, sem a promoção de um debate sobre os aspectos da lei que podem ser aperfeiçoados, pode não atender às demandas dos trabalhadores e esfacelar o conceito de relação de emprego previsto na CLT (KALIL, 2019, p. 20).

Ademais a ausência de legislação protetiva para o trabalhador de plataformas digitais também faz parte de uma política neoliberal que tende a precarizar as relações flexibilizando obstinadamente os direitos trabalhistas através de reformas e desregulamentações, sempre sob o argumento de geração de empregos e renda através da liberdade e autonomia entre as partes. O “lobby” do mercado de capital neste ponto tem tido bastante sucesso.

O fato é que o trabalhador das plataformas digitais não pode ficar à mercê do mercado neoliberal, por isso a alternativa mais diligente seria a análise quanto a real relação das partes, levando-se em consideração a primazia da realidade trabalhista, o que poderia ser mais bem compreendido pela consolidação da jurisprudência no sentido de trazer a básica guarida para o trabalhador de plataforma, pois o nome dado ao contrato não vincula a relação realmente ocorrida, ou seja, a mera vontade das partes não basta para a validação do contrato. Importante que

sejam analisadas as condições reais da relação, independente da guarida legislativa ou não, caso em cabe ao juízo reconsiderar a espécie de contrato (MACHADO, 2022, p. 167).

Essa intervenção judicial na forma de classificação dos contratos se dá em razão da análise do dia a dia das relações postas, de forma concreta, em detrimento a nomenclatura e aos supostos contratos pré-pactuados. A interpretação é factual quanto aos preenchimentos dos requisitos para enquadramento, ou não, em uma relação de trabalho, em especial ao requisito da subordinação.

A análise passa pelo artigo 9^a da CLT que prevê a nulidade dos “atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na presente Consolidação” (BRASIL, 1943).

Ou seja, se um contrato é fundado no intuito de fraudar a legislação trabalhista este deve ser considerado nulo de pleno direito, tal qual deveria ocorrer com a chamada relação de parceria entre trabalhador e plataforma digital, representada nesse caso pela corporação que a gerencia.

A legislação brasileira se funda ainda na matriz clássica de classificação do vínculo de emprego, alicerçada no preenchimento na subordinação jurídica, tendo como premissa o controle do empregador e o gerenciamento do empregador, mas também com a observação dos requisitos de pessoalidade, onerosidade e habitualidade (MACHADO, 2022, p. 181).

Nesse sentido a CLT em seu artigo 3^a define que empregado é “toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário” (BRASIL, 1943).

Por outro lado, a atividade econômica, representada pela empresa, que, assume “os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço” deve ser enquadrada como empregadora (BRASIL, 1943).

Levando-se em consideração a primazia da realidade a conclusão mais óbvia seria a de que existe uma relação de subordinação entre as partes e, portanto, caberia a configuração do vínculo de emprego.

Contudo, diferente do esperado grande parte da doutrina e da jurisprudência se debruçam no mesmo ponto de fragilidade justificado pela legislação trabalhista, a impossibilidade de se buscar, se forma clara, o preposto, gerente, responsável pela ingerência da relação entre plataforma e trabalhador.

Sidnei Machado (2022) fez uma vasta pesquisa para a Universidade Federal do Paraná – UFPR, o objetivo foi trazer um panorama sobre os julgados envolvendo o tema dos trabalhadores de plataformas digitais, frente a isso o autor pesquisou decisões nos Tribunais Regionais do Trabalho das 24 Regiões, assim como as decisões do Colendo Superior Tribunal do Trabalho.

Machado (2022, p. 184). constatou uma elevada judicialização do tema, em um número de 6.586 ações judiciais até junho de 2021, sobretudo contra as empresas Uber (41,95%), 99 (37,01%), ambas envolvendo o serviço de transporte de passageiros.

Os números escacaram o sentimento de exploração dos trabalhadores e a busca pelo recobrimento de direitos e garantias trabalhistas, sendo a Justiça do Trabalho a última guarida para os trabalhadores de plataforma digital buscarem recobrar a dignidade que lhes foi vilipendiada pela legislação brasileira, que não traz qualquer segurança ao trabalhador de plataforma digital.

A conclusão foi a de que as decisões, em todas as searas, tendem a ser amplamente desfavoráveis ao reconhecimento de vínculo de emprego entre plataformas e empregados, tendo o Tribunal Superior do Trabalho forte influência sobre essa impossibilidade de responsabilização das plataformas digitais sob o trabalho realizado pelos trabalhadores (MACHADO, 2022, p. 184).

A análise, segundo a pesquisa, é de que a jurisprudência reconhece que o trabalho nas plataformas digitais tem um forte grau de liberdade, autonomia e flexibilidade, o que, segundo os julgados, afastaria o vínculo de emprego uma vez que não presentes os requisitos ensejadores do artigo 3ª da CLT, em especial a subordinação jurídica.

O mapeamento realizado observou que os julgados desfavoráveis em relação ao vínculo e emprego entre plataforma e trabalhador são na proporção de 78,14%, enquanto 5,98% entenderam como presentes os requisitos de empregador e empregado e os outros 15,88% são ações que não tinham como mote a discussão sobre a relação de emprego (MACHADO, 2022, p. 187).

Fato interessante está na consolidação do entendimento do TST, que mesmo após o deferimento do vínculo em outras instâncias, tende a reverter as decisões, como no julgamento do processo 1000123-89.2017.5.02.0038 (Anexo A) onde houve a reversão do entendimento do Tribunal Regional do Trabalho de São Paulo:

AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. ACÓRDÃO PUBLICADO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.015/2014. VÍNCULO DE EMPREGO. MOTORISTA. UBER. AUSÊNCIA DE SUBORDINAÇÃO. Em razão de provável caracterização de ofensa ao art. 3º, da CLT, dá-se provimento ao agravo de instrumento para determinar o prosseguimento do recurso de revista. **Agravo de instrumento provido. RECURSO DE REVISTA. ACÓRDÃO PUBLICADO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.015/2014. VÍNCULO DE EMPREGO. MOTORISTA. UBER. AUSÊNCIA DE SUBORDINAÇÃO. TRANSCENDÊNCIA JURÍDICA RECONHECIDA.** Destaque-se, de início, que o reexame do caso não demanda o revolvimento de fatos e provas dos autos, isso porque a transcrição do depoimento pessoal do autor no acórdão recorrido contempla elemento fático hábil ao reconhecimento da confissão quanto à autonomia na prestação de serviços. Com efeito, o reclamante admite expressamente a possibilidade de ficar “*off line*”, sem delimitação de tempo, circunstância que indica a ausência completa e voluntária da prestação dos serviços em exame, que só ocorre em ambiente virtual. Tal fato traduz, na prática, a ampla flexibilidade do autor em determinar sua rotina, seus horários de trabalho, locais que deseja atuar e quantidade de clientes que pretende atender por dia. Tal auto-determinação é incompatível com o reconhecimento da relação de emprego, que tem como pressuposto básico a subordinação, elemento no qual se funda a distinção com o trabalho autônomo [...] (BRASIL, TST, 2020).

A liberdade e a flexibilização da rotina de trabalho foram os alicerces principais para a negativa de vínculo de trabalho, tendo em vista que, segundo a decisão, a autonomia é incompatível o vínculo de emprego.

Ainda, no mesmo julgado os Ministros da 5ª Colenda Turma do Superior Tribunal do Trabalho levaram em consideração o fato de que o trabalhador ficaria com grande parte do valor das corridas, de 75% a 80%, o que traria para a prestação de serviços relação de parceria:

[...] Não bastasse a confissão do reclamante quanto à autonomia para o desempenho de suas atividades, é fato incontroverso nos autos que o intermediação digital prestados pela reclamada, utilizando-se de aplicativo que oferece interface entre motoristas previamente cadastrados e usuários dos serviços. Dentre os termos e condições relacionados aos referidos serviços, está a reserva ao motorista do equivalente a **75% a 80% do valor pago pelo usuário**, conforme consignado pelo e. TRT. O referido percentual revela-se superior ao que esta Corte vem admitindo como bastante à caracterização da relação de parceria entre os envolvidos, uma vez que o rateio do valor do serviço em alto percentual a uma das partes evidencia vantagem remuneratória não condizente com o liame de emprego. Precedentes. **Recurso de revista conhecido e provido** (BRASIL, TST, 2020).

A autonomia na prestação dos serviços também foi levada em consideração para o óbice do reconhecimento de vínculo entre trabalhador e plataforma nos autos de 11199-47.2017.5.03.0185 (Anexo B) julgado pela 8ª Colenda Turma do Superior Tribunal do Trabalho. A Decisão levou em consideração o fato de os repasses dos valores ao trabalhador ser desproporcional quando comparados as

retenções realizadas pelo aplicativo, o que levaria a relação para um patamar de parceria e não de vínculo de emprego:

[...] pelos serviços prestados aos usuários, o motorista do UBER, como o reclamante auferir 75% do total bruto arrecadado como remuneração, enquanto que a quantia equivalente a 25% era destinada à reclamada (petição inicial - item 27 - id. 47af69d), como pagamento pelo fornecimento do aplicativo”, ressaltou o Tribunal Regional que, “pelo critério utilizado na divisão dos valores arrecadados, a situação se aproxima mais de um regime de parceria, mediante o qual o reclamante utilizava a plataforma digital disponibilizada pela reclamada, em troca da destinação de um percentual relevante, calculado sobre a quantia efetivamente auferida com os serviços prestados [...] (BRASIL, TST, 2019).

Há, portanto, uma clara sinalização do Judiciário quanto ao fato de não reconhecer qualquer responsabilidade sob o aspecto de empregador na relação tida com o trabalhador de plataforma digital.

Assim, ao mesmo tempo que é reconhecido o fato de o trabalho de plataforma ser uma ruptura aos regimes de trabalho tradicional, tanto a jurisprudência quando a legislação brasileira não traz qualquer guarida, deixando o trabalho ao alvedrio da relação exploratória

O fato é que a subordinação está presente na relação entre plataforma digital e trabalhador, seja ela de cunho algorítmico ou àquela tradicional, havendo a necessidade de alargamento dos conceitos, em especial daqueles contidos na CLT, eu cabe frisar, é de 1943..

Sennett (2007, p. 68-69) expõe de forma muito interessante o controle em trabalhos realizados à distância, demonstrando, que de fato, quanto a subordinação nada mudou:

Os trabalhadores, assim, trocam uma forma de submissão ao poder – cara a cara – por outra, eletrônica [...]. A microadministração do tempo avança rapidamente, mesmo quando o tempo parece desregulado em comparação com os males da fábrica de alfinetes de Smith ou o fordismo. A ‘lógica métrica’ do tempo de Daniel Bell passou do relógio de ponto para a tela do computador. O trabalho é fisicamente descentralizado, o poder sobre o trabalhador mais direto. Trabalhar em casa é a ilha última do novo regime. Estas, pois, são as forças que dobram as pessoas à mudança: reinvenção da burocracia, especialização flexível de produção, concentração sem centralização. Na revolta contra a rotina, a aparência de nova liberdade é enganosa. O tempo nas instituições e para os indivíduos não foi libertado da jaula de ferro do passado, mas sujeito a novos controles do alto para baixo. O tempo da flexibilidade é o tempo de um novo poder.

Sobre isso Kalil (2019, p. 20) disserta brilhantemente ao argumentar que, “as técnicas de gestão de mão de obra evoluíram nas últimas décadas e, sem levar em consideração o papel da programação e do algoritmo nas plataformas, não é possível entender as dinâmicas das relações de trabalho nesse modelo”, o que

também parece não ter sido assimilado pelos recentes julgamentos sobre o tema em todas as esferas da Justiça do Trabalho brasileira.

Inobstante a massiva tendência de não reconhecer responsabilização do aplicativo sob o trabalho desempenhado, surgem decisões, ainda que esporádicas, que trazem luz à proteção do trabalhador, como a da 3ª Colenda Turma do Superior Tribunal do Trabalho, autos nº 100353-02.2017.5.01.0066 (Anexo C).

A Colenda Turma observou que se faz necessária interpretação diversas daquelas tradicionais no que tange aos requisitos de vínculo, considerando que as relações também não são mais as mesmas, houve uma evolução nesse ponto e o entendimento também deve evoluir:

[...] A solução da demanda exige o exame e a reflexão sobre as novas e complexas fórmulas de contratação da prestação laborativa, algo distintas do tradicional sistema de pactuação e controle empregatícios, e que ora se desenvolvem por meio da utilização de plataformas e aplicativos digitais, softwares e mecanismos informatizados semelhantes, todos cuidadosamente instituídos, preservados e geridos por sofisticadas (e, às vezes, gigantescas) empresas multinacionais e, até mesmo, nacionais [...] (BRASIL, TST, 2022).

De forma lapidar os Ministros entenderam pelo reconhecimento do vínculo de emprego uma vez preenchidos não só o requisito de subordinação, mas todos os contidos no artigo 3ª da CLT:

[...] a prestação de serviços ocorria diariamente, com sujeição do Autor às ordens emanadas da Reclamada por meio remoto e telemático (art. 6º, parágrafo único, da CLT); havia risco de sanção disciplinar (exclusão da plataforma) em face da falta de assiduidade na conexão à plataforma e das notas atribuídas pelos clientes/passageiros da Reclamada; inexistia liberdade ou autonomia do Reclamante para definir os preços das corridas e dos seus serviços prestados, bem como escolher os seus passageiros (ou até mesmo criar uma carteira própria de clientes); não se verificou o mínimo de domínio do trabalhador sobre a organização da atividade empresarial, que era centralizada, metodicamente, no algoritmo da empresa digital; ficou incontroversa a incidência das manifestações fiscalizatórias, regulamentares e disciplinares do poder empregatício na relação de trabalho analisada. Enfim, o trabalho foi prestado pelo Reclamante à Reclamada, mediante remuneração, com subordinação, e de forma não eventual [...] (BRASIL, TST, 2022).

Importante frisar que o processo em questão, após a decisão em comento, foi remetido para o Pleno do C. TST, uma vez que fatalmente a decisão assim como está terá importante relevância para os demais julgados outros.

Decisões como esta, ainda que esparsas, trazem esperança para a guarida do trabalhador de plataforma digital.

O fato é que a indicação pela não responsabilização da plataforma digital ainda é majoritária, entendimento que também é sinalizado pelo Superior Tribunal do Federal – STF.

A Corte Superior brasileira apontou pela liberdade de contratação, em um claro aceno às políticas neoliberais, quando em 2020 na Ação Direta de Constitucionalidade nº 48 entendeu pela legalidade da terceirização da atividade fim (BRASIL, STF, 2020).

Como já mencionado o capital tem forte influência sobre a legislação e, como se vê, também sobre as decisões judiciais, em especial quando se tratam nas decisões de maior instância.

A ausência de regulação e de proteção básica do trabalhador de plataforma digital o coloca em uma situação de fragilidade na relação, que é de clara exploração econômica e laboral.

Com efeito, a lacuna protetiva e a invisibilidade do trabalhador de plataforma ampliam o cenário quanto a caracterização de novos níveis de escravidão, tendo em vista a total ausência de proteção.

2.2 PRECARIZAÇÃO DA VIDA

A ausência de regramentos e decisões que resguardecam direitos fundamentais dos trabalhador de plataforma digital, como já mencionado, acaba por concretizar as relações de exploração das grandes corporações.

Essa relação de exploração é incentivada pelo mercado neoliberal, que tende a flexibilizar as relações de trabalho sob o argumento de liberdade de contratação das partes, ampliação das vagas de emprego, acréscimo de empreendedorismo e maior autonomia para os trabalhadores.

Cuida-se analisar, contudo, o fato de que o labor sem limitação, ainda que mínima, permite a lesividade não somente da relação contratual, que é de clara exploração econômica, mas também repercute na vida privada do trabalhador, como na saúde, lazer e socialização, sobretudo quando lentes se voltam para o tempo dispendido no trabalho.

A autonomia, consagrada pelo mercado neoliberal e asseverada pelos julgados que não reconhecem o vínculo de emprego, conforme se viu nos tópicos

passados, admite a extrapolação da jornada comum de trabalho, tendo em vista que não há qualquer balizador do que seria elevado tempo de trabalho, salvo aquele determinado pelo próprio trabalhador.

[...] o empreendimento social por um trabalho cheio de sentido e pela vida autêntica fora do trabalho, por um tempo disponível para o trabalho e por um tempo verdadeiramente livre e autônomo fora do trabalho - ambos, portanto, fora do controle e comando opressivo do capital - convertem-se em elementos essenciais na construção de uma sociedade não mais regulada pelo sistema de metabolismo social do capital e seus mecanismos de subordinação (ANTUNES, 2008, p. 58).

O enfoque central é o tempo de trabalho, seja ele cronometrado e pré-estipulado, tal qual no trabalho tradicional celetista, seja na ausência de controle representada pela liberdade e autonomia do trabalho sem jornada definida, exercido por tarefa, meta ou sob a responsabilidade do trabalhador, como no trabalho de plataforma digital.

O transcurso da história laboral, à nível mundial, é marcado por reivindicações atreladas ao tempo de trabalho, haja vista que o tempo de trabalho é utilizado pelo capital como mecanismo de contraposição da extração do sobre-trabalho, desde a Revolução Industrial, perpassando pela acumulação flexível do *toyotismo* e, agora, pela era informacional (ANTUNES, 2008, p. 57).

No caso dos trabalhadores de plataforma digital, o fracasso regulatório não está somente na redução da jornada, o problema é ainda maior, não há sequer regulação de jornada, nem ao menos limites demarcados do que seria aceitável ou exploratórios.

2.2.1 A servidão da jornada

O tempo de trabalho e a jornada praticada é tema de suma importância, uma vez que tem relação direta com a saúde e o bem-estar do trabalhador, motivo pelo qual é fundamental que o Direito tutele tendo como premissa a concretização da dignidade da pessoa humana.

Importante, de igual forma, que essa mensuração seja conceituada em termos quantitativos e qualitativos, considerando que atualmente a intensificação do trabalho não se mede exclusivamente pelas horas trabalhadas, mas também pelos

desgastes físico e mental que o trabalho desempenha em um determinado período (ROSSO *et al*, 2014, p. 178).

É de se esperar, assim, que a legislação determinar limites de jornada¹, com a clara finalidade de proteger o trabalhador, hipossuficiente da relação de trabalho, o que ao que parece, não se quer destinar também ao trabalhador de plataforma digital.

Inobstante a isso importante consignar que a limitação de jornada, ainda que presente na CLT, é tema também de ordem constitucional:

Art. 7ª São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

[...]

XIII - duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho;

De igual forma se faz necessária a regulamentação dos intervalos de descanso, refeição e lazer, como bem preleciona a Consolidação da Leis Trabalhistas nos artigos 66² e 71³.

Ainda que o intuito da legislação, sobretudo a trabalhista, seja a proteção ao trabalhador, em diversos períodos da história, seja pelo viés econômico ou político, a pressão do capital fez com que se flexibilizasse normas laborais antes mais protetivas.

Utilizando o teletrabalho como meio paradigmático para exemplificar a falaciosa autonomia, cabe citar o regramento advindo da Lei 13.647/2017, a dita “Reforma Trabalhista”.

O inciso III do artigo 62 da CLT trouxe a categoria do teletrabalho como de atividade incompatível com controle de horário e, portanto, pagamento de horas extraordinárias.

Art. 62 - Não são abrangidos pelo regime previsto neste capítulo:

¹ Art. 58 - A duração normal do trabalho, para os empregados em qualquer atividade privada, não excederá de 8 (oito) horas diárias, desde que não seja fixado expressamente outro limite (BRASIL, 1943).

² Art. 66 - Entre 2 (duas) jornadas de trabalho haverá um período mínimo de 11 (onze) horas consecutivas para descanso (BRASIL, 1943).

³ Art. 71 - Em qualquer trabalho contínuo, cuja duração exceda de 6 (seis) horas, é obrigatória a concessão de um intervalo para repouso ou alimentação, o qual será, no mínimo, de 1 (uma) hora e, salvo acordo escrito ou contrato coletivo em contrário, não poderá exceder de 2 (duas) horas.

§ 1º - Não excedendo de 6 (seis) horas o trabalho, será, entretanto, obrigatório um intervalo de 15 (quinze) minutos quando a duração ultrapassar 4 (quatro) horas.

§ 2º - Os intervalos de descanso não serão computados na duração do trabalho [...] (BRASIL, 1943).

- I - os empregados que exercem atividade externa incompatível com a fixação de horário de trabalho, devendo tal condição ser anotada na Carteira de Trabalho e Previdência Social e no registro de empregados;
- II - os gerentes, assim considerados os exercentes de cargos de gestão, aos quais se equiparam, para efeito do disposto neste artigo, os diretores e chefes de departamento ou filial.
- III - os empregados em regime de teletrabalho (BRASIL 1943).

Sabido que a Reforma de 2017 foi ampla e trouxe maior flexibilidade, ou precariedade, a diversas categorias e situações antes protegidas pela Lei trabalhista. O intuito da alteração foi muito claro, desonerar o empregador e, como consequência, onerar o trabalhador, sobretudo quanto ao tempo e entrega de trabalho.

Passo seguinte a Medida Provisória 1.108, de 25 de março de 2022, alterou o inciso II do artigo 62⁴.

Havia na época a discussão sobre a Constitucionalidade da própria MP 1.108/2022, tendo em vista a ausência de relevância ou urgência do tema, pressupostos intrínsecos para edição de norma via Medida Provisória.

O fato é que em 02 de setembro de 2022 a referida Medida Provisória foi convertida na Lei 14.042/2022, sendo materializada a alteração no artigo 62 da CLT tal qual previa a MP.

Sob o argumento de autonomia e de modernização o trabalhador com regime de teletrabalho que presta serviço por produção ou tarefa, não deve repassar ao empregador as horas de efetivo trabalho, assim como também ocorre com os trabalhadores de plataforma.

Em uma análise superficial, as Organizações trouxeram a ideia de que o trabalhador ganhou maior liberdade para o trabalho, não sendo necessário o cumprimento de uma jornada rígida, o tempo de trabalho passaria a ser medido pela produtividade.

Resedá (2007, p. 164) aponta que o prolongamento de jornada, na hipótese de trabalho de plataforma, é inerente e deve ser tema de preocupação, sobretudo em razão da flexibilização de horários.

As Tecnologias da Informação e de Comunicação (TIC) trouxeram ainda maior flexibilidade para os trabalhadores, o que foi amplamente benéfico para as organizações seja pela desoneração da necessidade de ter que contar com espaço

⁴ Art. 62.

[...]

III - os empregados em regime de teletrabalho que prestam serviço por produção ou tarefa (BRASIL, 1943).

físico, seja pela maior disponibilidade do trabalhador em desempenhar suas funções á qualquer lugar e tempo.

Ocorre que, conforme já dissertado, essa inovação das relações laborais não veio acompanhada de regulação normativa, motivo pelos quais os trabalhadores das plataformas digitais se encontram na total informalidade.

Antunes (2011, p. 409) explica que uma das mazelas da informalidade é a ausência de horário pré-estabelecido de trabalho, o que frequentemente leva a utilização das horas vagas, ou de vida privada, para compor a jornada de trabalho, elastecendo ainda mais o trabalho diário e a exploração exercida pela plataforma digital.

A responsabilidade pela limitação da jornada ainda é tema de discussão, enquanto há uma corrente que determina ao trabalhador este encargo de não estar ininterruptamente online, como ensina Melo (2016, p. 238).

Há, ainda, a tese de que deve haver uma regulamentação formal para que se tenham limites de proteção ao trabalhador, sendo a disciplina ou autorregulação propriedades secundárias, entendimento este de Santos e Miranda (2017).

A limitação constitucional, do artigo 7^a, XIII⁵ da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, é fundamento para se limitar o tempo de trabalho, trazendo contornos bem demarcados o que seria vida privada, de lazer e tempo livre. Para isso é necessário que essa demarcação seja clara, estando o trabalhador fora do trabalho fisicamente e mentalmente (ALMEIDA; SEVERO, 2016, p. 26).

Seguindo este entendimento a conclusão de Almeida e Severo é de que a limitação já está posta pela legislação constitucional, assim como pela Consolidação das Leis do Trabalho, não havendo margem para interpretações diversas, ou pior, pela não aplicação de qualquer uma das limitações.

Ocorre que a discussão se volta, novamente, para a relação do trabalhador e da plataforma, que não estaria sob a guarida do contrato de trabalho com a empresa proprietária da plataforma, portanto sem vínculo empregatício e sem aplicabilidade imediata da legislação laboral.

⁵ Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

[...]

XIII - duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho (BRASIL, 1988).

Estaria, assim, o trabalhador de plataforma desvinculado de qualquer regramento limítrofe quanto a jornada de trabalho? A resposta segundo a legislação e a jurisprudência, é de que sim, a autonomia e liberdade lhe desvinculam de limites de jornada.

O fato que se discute está na análise de que o trabalhador não tem uma real autonomia quanto ao tempo de trabalho, isso porque os mecanismos de controle, sejam eles algoritmos, impostos como metas ou através da precarização da precificação, levam o trabalhador a dilatar a sua própria jornada de trabalho.

Ainda que a ideia do trabalhador não seja trabalhar em jornadas extenuantes, presente nessa relação a necessidade humana, de manter-se dignamente ativo e com valores minimamente condizentes com a manutenção de sua subsistência o que lhe alarga a jornada, mesmo que contra vontade.

2.2.2 Autonomia ou hiperconexão?

As Tecnologias da Informação e de Comunicação dissolveram, de certa maneira, as barreiras do que é trabalho e do que é privado, tornando praticamente impossível a distinção de qual é o efetivo tempo de trabalho e qual é o tempo de vida pessoal.

Isso ocorre com o trabalho de plataforma, onde a limitação de jornada é demarcada pelo próprio trabalhador, que diante da exploração do trabalho e os baixos valores repassados, acaba se submetendo a uma jornada extremamente extensa de forma a conseguir subsistir com uma básica dignidade.

Elemento único entre todas as novas formas de trabalho é a suposta autonomia de jornada, o que tornaria o trabalhador o gestor do tempo destinado ao labor e, muitas vezes, também organizador e responsável pelo seu espaço e ferramentas de trabalho. Há uma mudança de paradigma no que concerne ao trabalho desempenhado, que agora não é mais orientado pelo tempo, mas sim pelo produto ou meta alcançada e isso independe do vínculo que você tem, o que se busca é a entrega do trabalho.

Esta suposta liberdade e autonomia não se aplica somente ao teletrabalho, forma que melhor se exemplifica, mas também aos trabalhos de plataforma (Uber, Ifood, 99, etc), ao trabalho em *crowdwork*, a grande parte dos representantes

comerciais e diversos níveis de trabalhadores PJ (Pessoa Jurídica), aos trabalhadores em home *office* em período de isolamento ocasionado pela pandemia Covid-19 e diversos outros ofício e formas de laboral criadas diuturnamente.

Não obstante, o que se percebe é que, de fato, esta autonomia é velada, quando não inexistente. Isso porque o sistema de confiança gerado entre o empregado e patrão e contratado age de tal forma que o trabalhador acaba por sentir-se obrigado a “andar na linha”, uma vez que o sentimento de dívida e vigília é constante, é a subordinação simbólica se fazendo presente.

O trabalhador desempenha seu labor da melhor forma, e da forma mais rápida possível, para que sempre esteja “em dia” com as metas e projetos repassados pelo empregador ou contratante. Em contrapartida, o empregador ou contratante, sabendo que da ociosidade, ainda que esta seja advinda do rápido e efetivo cumprimento da meta, trata de repassar ainda mais trabalho, dando origem a um penoso ciclo vicioso, por muitas vezes imperceptível.

Em uma contradição lógica a transferência de responsabilidades e gerenciamento de responsabilidades traz um engajamento ainda maior do trabalhador, além de uma forte dependência do aplicativo de trabalho, isso porque essa dispersão é controlada pela plataforma através de dinâmicas de metas e redução de valores.

Essas características da relação atrelam o trabalhador ao recebimento de valores, sejam das metas estipuladas pela plataforma, seja pelas metas impostas individualmente pelo próprio trabalhador, sem que se leve em conta o tempo que será necessário para isso, a jornada nesse ponto é tratada como segundo plano.

Tanto a figura das metas e bônus, como a da participação nos lucros e resultados, 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 (ABÍLIO, 2020a, p. 17-18)

A baixa remuneração também está intimamente ligada ao aumento da jornada. Neste ponto a liberdade é o que acaba aprisionado o trabalhador em jornadas estafantes, uma vez que há necessidade em auferir melhores valores consequentemente persuade o trabalhador a elastecer a sua própria jornada de trabalho.

Silva (2010, p. 157) chama atenção para uma analogia interessante e que seve ser analida com bastante acuidade, de que “não se deve perder de vista ainda

que uma das características do trabalho análogo à situação de escravo é justamente a jornada exaustiva, ocorrendo de forma não rara um trabalho com duração de 12 horas”.

Em recente pesquisa Oliveira, Assis e Costa (2020, p. 1.286) colheram informações com trabalhadores de plataforma digital e as conclusões são bastante instigantes, através de perguntas realizadas diretamente aos trabalhadores os autores puderam comprovar que o trabalho de plataforma não traz qualquer vantagem ao trabalhador nos aspectos de autonomia, liberdade e remuneração.

O estudo demonstrou que os trabalhadores laboram por mais de 8 horas diárias e mais de 44 horas semanais para receber, como contraprestação, remuneração bruta, em média, inferior a dois salários-mínimos.

Ainda, a pesquisa dos autores demonstrou que 70% destes trabalhadores ultrapassam o limite do artigo 58 da CLT e do artigo 7^a, XIII da CRFB/1988, que é de 44 horas semanais.

Como se não bastasse, os números ainda pioram, foi constatado que 35% dos trabalhadores laboram em duração superior às 61 horas semanais, podendo ultrapassar, inclusive, as 90 horas semanais.

Carelli (2021b, p. 181) em observação realizada para a Universidade Federal do Rio de Janeiro – UFRJ identificou que 92,5% do público entrevistado se enquadrariam na jornada de tempo integral, ou seja, acima de 30 horas semanais.

Se esta é a liberdade pregada pelo mercado neoliberal os conceitos de exploração e jornada desgastante estão em total defasagem. Um trabalhador que labora por mais de 12 horas por dia, sem descanso semanal, quanto menos remunerado, não pode ter seu trabalho considerado como vantajoso.

Cai por terra também a tese das corporações gerenciadoras das plataformas digitais de que a remuneração é atraente, pois se assim fosse as 12 horas de trabalho extenuantes não seriam necessárias. Tese, esta, inclusive asseverada pelo judiciário trabalhista que considera o trabalho e a plataforma como parceiros, haja vista que há um repasse superior a 70% por parte do aplicativo.

Não observa, contudo, o judiciário trabalhista que as plataformas ganham na quantidade de trabalhadores e corridas, enquanto o trabalhador só depende de si, literalmente, uma vez que está à mercê do mercado de capital.

Ainda, as plataformas Uber e 99 trazem uma entrave interna do aplicativo, limitando a jornada de trabalho em 12 horas. Mesmo que haja uma limitação formal

há que se ponderar o fato de serem 12 horas de limite, o que se mostra em total descompasso com uma vida minimamente saudável, e, ainda, nada impede de o trabalhador laborar 12 horas para a Uber, por exemplo, e mais 12 horas para o 99.

Não há que se falar, portanto, em liberdade de jornada, tampouco em ganhos atraentes, uma vez que o sistema retroalimenta a vinculação do trabalhador em laborar mais e mais para receber valores minimamente dignos, em mais um claro sinal de subordinação e dependência econômica, ou seja, a exploração econômica acaba por gerar a exploração, também, do tempo de conexão com o trabalho, como em um efeito cascata em que o capital ganha duplamente.

Tendo por base a discussão da necessária redução da jornada, o que também pode ser transportado para a limitação da mesma, Antunes (2008, p. 57) menciona que o tempo de trabalho é “ponto de partida decisivo” para uma vida saudável e um trabalho produtivo.

Disserta o autor que para isso é necessário o controle sobre o que é tempo de trabalho e o que é tempo de vida, o que por sua vez possibilita o florescimento da vida fora do trabalho e o recobrimento do bom trabalho à despeito da vida privada.

O que se deve resguardar não é somente o direito aos pagamentos das horas trabalhadas, mas sim também do risco à saúde que esta falta de limites claros e a confusão entre profissional e privado pode trazer ao trabalhador, é o que demonstra o *Étude d'impact – Projet de loi visant à instituer de nouvelles libertés et nouvelles protections pour les entreprises et les actifs*, traduzido por Amado (2018, p. 6-7).

O desenvolvimento das tecnologias de informação e de comunicação (TIC), se mal enquadrado ou regulado, pode ter impactos sobre a saúde dos trabalhadores. Ele pode, em especial, aumentar os fatores na origem de riscos psicossociais (stress, esgotamento profissional, etc.). Entre estes, a carga de trabalho e a sobrecarga informacional, bem como a confusão nas fronteiras entre vida privada e vida profissional, são riscos associados à utilização do numérico. Assim, numa nota de fevereiro de 2015, o *Centre d'analyse stratégique* sustenta que se os efeitos das TIC sobre as condições de trabalho são muitas vezes positivos, um certo número de riscos existem: aumento do ritmo e da intensidade de trabalho, reforço do controle da atividade podendo reduzir a autonomia dos trabalhadores, enfraquecimento das relações interpessoais e/ou dos coletivos de trabalho.

O autor ressalta, ainda, que não há uma clara limitação no que é efetivo tempo de trabalho e no que é tempo livre, privado, de gozo de amenidades:

A isto acresce a confusão das fronteiras espaciais e temporais entre trabalho e esfera não profissional, assim como os efeitos da sobre-informação que se traduz, especialmente, pelo crescimento excessivo do fluxo das mensagens. (...) Em conjunto com a organização do trabalho e a gestão, as TIC

contribuem para o crescimento dos ritmos de trabalho. A sua utilização não implica globalmente, para os trabalhadores, uma intensificação do trabalho, mas aqueles que delas fazem uma utilização regular e constante encontram-se particularmente expostos. No momento em que a última edição do inquérito “Condições de trabalho”, coordenado pela *Direction de l’animation de la recherche, des études et des statistiques*, assinala uma nova fase de intensificação do trabalho em França, o risco existe, na era da hiperconexão, de que os trabalhadores “conectados”, devendo enfrentar cargas de trabalho consideráveis, trabalhem um número de horas excessivo para a sua saúde.

Barros (2013, p. 260) disserta que as vantagens do trabalho remoto somente podem ser desfrutadas se efetivamente houver diferenciação entre “tempo de trabalho” e “tempo livre”.

Essa disponibilidade *full time* é exatamente o ponto nevrálgico da nova relação de trabalho, uma vez que o efetivo exercício da atividade laboral não é mais limitado aos portões do parque fabril ou do escritório, tem-se pela continuidade da jornada de trabalho para além dos limites contratualmente ou legalmente.

Nesta linha há uma pujante confusão do que é efetivamente tempo de trabalho e o que seria tempo livre, uma vez que o trabalhador de plataforma estaria em um trabalho constante, sem limitação clara, podendo trabalhar a qualquer momento e em qualquer lugar.

Alves (2009, p. 195) reflete a necessária distinção entre trabalho e vida privada. Sem essa cristalina limitação quando o tempo de vida invade o tempo de trabalho há a perda de espaços de sociabilidade e trocas humanas, no que o autor sinaliza ser um “trabalho oculto”.

Soma-se ainda ao fato da impossibilidade da limitação da jornada e da indistinção do que é privado do que é particular a necessidade de elastecimento de jornada para um ganho minimamente digno. Esse contexto exploratório, galgado nas malfadadas autonomia e liberdade, faz despontar a hiperconexão ao trabalho, quando o trabalhador não consegue se desconectar por completo do ambiente de trabalho. Faz jus assim o trabalhador, independente da forma e da relação pactuada, ao direito a desconexão.

Harff (2017, p. 57) conceitua o direito a desconexão como a liberdade do trabalhador utilizar do tempo de vida livre da maneira que bem desejar, sem que isso conflite com o seu tempo de trabalho.

A relativização da vida pessoal em detrimento a ocupação laboral, em prol do empregador, aqui representado pelos aplicativos digitais, é o que Santos e Padilha (2021, p. 304) caracterizam como “hiperconectividade laboral”.

Assim é que se retira, paulatinamente, a autonomia do trabalhador, quando, em uma analogia perversa, regride-se ao tempo das linhas de produção, idênticos ao exposto do filme “Tempos Modernos” de Chaplin, onde a esteira tem a sua velocidade e constante e sorrateiramente aumentada.

Sennett tem uma visão muito peculiar e crítica sobre o tema:

Na revolta contra a rotina, a aparência de nova liberdade é enganosa. O tempo nas instituições e para os indivíduos não foi libertado da jaula de ferro do passado, mas sujeito a novos controles do alto para baixo. O tempo da flexibilidade é o tempo de um novo poder (SENNETT, 2007, p. 68).

Essa troca de informações contínuas e ausência de limitação, somados ao fácil acesso as tarefas de trabalho a qualquer tempo fazem emergir a imperiosa necessidade (e o direito) de poder, e conseguir, se desconectar do trabalho. Essa combinação entre ambiente de trabalho, descanso e lazer é de tamanha intensidade que acaba por subtrair a qualidade e quantidade de permeabilidade do trabalhador na vida profissional e, também, na vida privada, o que por consequência limita a melhor subtração dos dois mundos (BRAGA, 2015, p. 140).

A ingerência do empregador na incessante busca pelo aumento da produtividade, somada a demanda excessiva e a opção pela continuidade da conexão ao trabalho, própria da era da informatização, permite a conclusão de uma nova perspectiva de existência humana.

Urge uma abordagem séria e efetiva sobre o tema. Necessária a regulação do trabalho falaciosamente verbalizado com de maior autonomia, praticado, fisicamente, distante do empregador ou contratante, sob pena de não estarmos falando apenas de insegurança e fragilidade, mas também da precarização à vida.

2.3 REFLEXOS DO TRABALHO PRECÁRIO

Diversos são os efeitos colaterais da precarização trabalhista frutos de políticas neoliberais que tem o intuito de fortalecer o capital e dismantelar os direitos sociais.

Disserta Pereira (2018, p. 209) que as medidas são orquestradas pelo capital, de tal forma, que esses reflexos não são em verdade ricochetes, eles são, ao fim, o objetivo precípua das práticas neoliberais.

Até porque, como disserta Druck e Franco (2009) a precarização sempre existiu nas relações de trabalho, ainda que em menor escala, a diferença é que no neoliberalismo a dilapidação da legislação laboral sai da periferia e entra para o centro do debate, tomando contornos ainda maiores.

A curto, médio e longo prazos serão, e já são, sentidos reflexos destas políticas exploratórias, ditas libertárias, que sugerem que o trabalhador tem paridade de armas quando da negociação com as empresas.

O fato é que o desespero, o medo do desemprego e a necessidade da busca de dignidade, como já assinalado, faz com que o trabalhador se sujeite a situação nitidamente exploratórias, vendidas como de autonomia e empreendedorismo pelo mercado.

Ainda assim os efeitos não são individuais, em escalas e momentos diferentes tendem a lesar toda a sociedade. Dessarte, como se jogasse uma pedra para o céu, sem se dar conta que em algum momento ou em algum lugar ela cairá, o mercado continua tensionando discussões com o intuito de flexibilizar, ainda mais, as relações de trabalho, o que, como se nota, vem sendo aceito pelos poderes legislativo, executivo e judiciários brasileiro, como se fosse algo vantajoso para a coletividade.

2.3.1 Karoshi digital

Um trabalho decente somente pode ser concebido quando há a observância das integridades física e mental do trabalhador, sendo que necessariamente para isso o ambiente de trabalho deve ser “dotado de higiene e salubridade, apto a preservar a saúde e a segurança do trabalhador, assegurando-lhe qualidade de vida” (PADILHA; PIETRO, 2017, p. 533).

A preocupação com a saúde do trabalhador deve estar no centro das discussões, seja ele empregado, parceiro, autônomo ou terceirizado.

Ademais a atenção necessária não está somente adstrita a saúde corporal, mas também aos cuidados mentais do trabalhador, fato que parece não ser observado nos trabalhadores de plataforma.

Bueno, *et al.* (2006, p. 10) ressalta que as novas formas de contratação, oriundas da flexibilização dos contratos e da intensificação da exploração “vem

confrontando os trabalhadores com novas situações de trabalho, produzindo novas formas de sofrimento, até então insuspeitos”.

Noutra ponta, não há como justificar a ausência de atenção básica à saúde do trabalhador com o argumento de se tratar de uma nova forma de trabalho ainda sem guarida normativa. Isso porque o cuidado necessário, como mencionado, deve ser destinado ao trabalhador, independente da relação contratual exercida entre as partes.

Nesse contexto Antunes (2008) relata que estes operários, independente da sua nomenclatura, são enquadrados em uma só classe, no que que chama classe-que-vive-do-trabalho:

[...] todos aqueles que vendem sua força de trabalho em troca de salário, incorporando, além do proletariado industrial, dos assalariados do setor de serviços, também o proletariado rural, que vende sua força de trabalho ao capital [...] naturalmente, os que estão desempregados, pela vigência da lógica destrutiva do capital [...] incorpora os trabalhadores terceirizados e precarizados, os trabalhadores assalariados da chamada ‘economia informal’, [...] trabalhadores sem carteira de trabalho, [...] trabalhadores individuais por conta própria, que prestam serviços de reparação, limpeza, etc. [...] além dos trabalhadores desempregados, expulsos do processo produtivo e do mercado de trabalho pela reestruturação do capital e que hipertrofiaram o exército industrial de reserva, na fase de expansão do desemprego estrutural. (ANTUNES, 2008, p. 50).

Ainda que em diferentes cenários e abrangências a preocupação com a saúde do trabalhador não é somente basilar, mas também histórico.

Em um primeiro momento, por volta de 1830, com a criação da medicina do trabalho, a preocupação com a saúde do trabalhador tinha finalidade somente produtiva, tendo em vista que se fazia necessário o cuidado para que o trabalhador se mantivesse ativo e para isso necessariamente precisava estar saudável (OLIVEIRA, 2011, p. 30).

A preocupação com a saúde ocupacional, voltado para a assistência médica surgiu somente após o fim da Segunda Guerra Mundial, já a atenção à saúde do trabalhador no que se relaciona a doenças e prevenção de acidentes relacionados ao trabalho somente foi consagrada a partir da Década de 1970 (OLIVEIRA, 2011, p. 28).

Por fim, segundo o autor, o cuidado com a saúde do trabalhador, voltado para a melhor da qualidade de vida sobreveio somente em 1985, em uma preocupação mais ampla que buscou dignificar a existência do trabalhador, sendo

necessário para isso um ambiente de trabalho saudável que contemplasse uma vida profícua também fora do trabalho.

Os conceitos de saúde e atenção se modificaram através dos tempos, como visto, ao passo que a saúde do trabalhador, fora do ambiente de trabalho também deve ser observada pela empresa. A mesma atenção, ou ainda em maior grau, deve ser ter quando há uma desordem no que é efetivo tempo de trabalho e tempo de vida privada ou então quando o trabalhador labora em jornada extenuante, mesmo que não existe regramento específico quanto a limitação da jornada.

Em última análise a atenção deve ser destinada quanto a saúde e a qualidade de vida do trabalhador, independente do que a normatização ou o contrato de trabalho preeja. Se o trabalho é lesivo, há que serem tomadas medidas para reversão desse *status*, sejam elas advindas do empregador, contratante, parceiro e do Estado.

Independe, também, o local de trabalho em que se presta o serviço, se no chão de fábrica, no escritório, em home office ou se dentro do veículo de propriedade do próprio trabalhador, o ambiente de trabalho deve ser saudável e essa preocupação deve vir de todos, principalmente das organizações empresariais.

Nesse sentido Ney Maranhão (2016, p. 112) disserta que o meio ambiente de trabalho deriva da “interação sistêmica de fatores naturais, técnicos e psicológicos ligados às condições de trabalho, à organização do trabalho e às relações interpessoais”, sendo necessária a observância da saúde básica, mental e física, do trabalhador, independentemente de onde e como seja o ambiente de trabalho ou da relação contratual posta.

Assim, tendo como premissa que ambiente de trabalho é todo local em que o trabalhador presta serviços a conclusão adjacente é de que o trabalhador de aplicativo digital também carece dessa tutela que deve ser destinada pelo patrão e pelo Estado, seja qual for a modalidade de contrato.

Por seu turno a demasiada jornada de trabalho praticada pelo trabalhador de aplicativo, assim como a ausência de limitação clara entre o que é efetivo trabalho e do que é vida privada trazem riscos inerentes a saúde física e mental do trabalhador.

Ainda mais latente que o risco físico da estafa laboral, estão as mazelas mentais e psicossomáticas que podem ser geradas por este trabalho sem limite, sobretudo diante da hiperconexão com o trabalho, fruto da precarização das relações de trabalho e da mercantilização dos serviços prestados.

Impactos curto, médio e longo prazos podem surgir para o trabalhador de plataforma, que pode ir desde a desatenção devido ao cansaço, até a ansiedade, depressão, sofrimento mental, transtorno do estresse pós-traumáticos, Síndrome de Burnout, que recentemente foi reconhecida como doença ocupacional pela Organização Mundial da Saúde (OMS), até outras doenças relacionadas ao trabalho e cunho psicopatologias (THUNSTROM, *et al.*, 2020, p. 5; BARROS-DELBEN, *et al.*, 2020, p. 9; VIGO, *et al.*, 2020, p. 7).

Exemplo paradigmático quando o assunto é jornada excessiva e queda da qualidade de vida vem do Japão. Na Década de 1970, na contramão da tendência dos grandes centros mundiais que reduziam as jornadas semanais, o país do oriente não só manteve a jornada no mesmo patamar, mas também impingiu forte majoração na carga horária de trabalho (FRANCO, 2002, p. 145).

Araújo, (2006, p. 72) ressalta que apesar de haver entrave legal quanto a duração do tempo de trabalho contratual, que é de 40 horas semanais (art. 32 da Lei nº 49, de 7 abril de 1947), não há limitação quanto a realização de horas extras - que é de 25% para quem labora acima da 8ª hora diária e 50% para quem labora acima da 12ª hora - servindo esta lacuna restritiva de subterfúgio para o elastecimento demasiado da jornada de trabalho.

Essa política de gradação da jornada laboral japonesa, na Década de 1970, trouxe reflexos nefastos nos anos seguintes, o chamado “*Karoshi*”, que é a morte súbita em razão da sobrecarga do trabalho e ocorre por infarto, acidente vascular cerebral ou suicídio.

O Instituto Nacional de Saúde Pública do Japão define o *karoshi* como uma condição pela qual as práticas de trabalho psicologicamente nocivas são toleradas, levando o trabalhador a um acúmulo de fadiga do corpo e a uma condição crônica de excesso de trabalho, resultando em um esgotamento fatal (BUENO, *et al.*, 2006, p. 10).

Em estudo realizado no ano de 1988 profissionais da saúde e advogados passaram a coletar informações sobre casos de suicídio e morte em razão da sobrecarga laboral. No primeiro ano o estudo conseguiu identificar 309 novos casos de *Karoshi*, já no segundo ano, com maior experiência no assunto os números subiram assustadoramente, foram identificados 1.806 casos de morte em por excesso de jornada de trabalho (FRANCO, 2002, p. 147).

A jornada extenuante de trabalho, como evidenciado nos casos do Japão e em diversos outros países de cultura oriental, não é tema somente no que concerne

a regulação do contrato ou de compensação financeira, o assunto toma ganha contornos de saúde pública.

A ausência de regulamentação dos trabalhadores digitais e o alargamento, sem limitação, da escala de trabalho deve ser analisado, também, como assunto de saúde pública, em especial porque estes trabalhadores, em razão da suposta autonomia e liberdade, somados aos baixos ganhos, tendem a elevar o tempo de trabalho, o que, como se evidenciou, repercute em riscos gravíssimos a manutenção da vida saudável.

A invisibilidade dos trabalhadores de plataforma, quando somadas a resiliência e a necessidade de permanecer trabalhando, ainda que em jornadas nitidamente abusiva, acabam por gerar um sentimento de anestesia geral, conforme relata Bueno, *et al.* (2006, p. 12), quando a sociedade não consegue conjecturar que ali ocorre uma relação de exploração e de que a saúde do trabalhador está em perigo, fato que somente é notado objetivamente quando o corpo não responde mais à toda aquela negação.

A morte, evidentemente, é o extremo limite que não se quer atingir, mas enquanto não se está morto, ao fim de uma hora de trabalho, do ponto de vista dos patrões, é que se pode ainda trabalhar mais. Assim é que, da mesma forma, todos os dias se batem novos recordes sem que ninguém imagine que o limite tenha sido atingido (WEIL, 1979, p. 122).

Jorge Luiz Souto Maior (2003, p. 4) vaticina que os reflexos desse estafe mental e da perda de qualidade de vida não estão adstritos somente ao trabalhador, que tem jornadas desgastante sem qualquer limitação imposta, o alargamento dessa mazela individual fatalmente repercutirá toda a sociedade.

Fato que toma adjacências ainda maiores quando se leva em consideração quem em médio e longo prazo, esses trabalhadores, indubitavelmente, precisarão de assistência médica e que esta é da rede pública em sua grande maioria das vezes, além de que esse trabalhador possivelmente precisará de auxílio previdenciário diante da inaptidão para o trabalho futuro.

Pereira (2018, p. 217) faz um importante alerta em relação no que concerne o prisma previdenciário, grande parte destes trabalhadores, em razão da informalidade e dos baixos ganhos, não contribuem para o INSS, o que os situa fora do sistema de abrigo previdenciário. Logo, comenta a autora, há um descompasso também nas políticas sociais brasileiras, vez que muito embora o SUS seja para todos,

em uma proposição de universalidade, não há interlocução deste sistema com o previdenciário.

Esse afastamento também é fruto de políticas neoliberais, tendo em vista que dentre os princípios deste banimento está a oposição aos direitos sociais e a incessante empreendimento de descentralização do Estado, como condução para que os indivíduos migrem para a iniciativa privada, tanto na saúde como na previdência.

Em suma, os reflexos da precarização quando o contexto de previdência e saúde são latentes e trazem avaria em expansiva escala.

2.3.2 O banimento social e a individualização

A impossibilidade de se desligar das plataformas digitais e as excessivas cargas de trabalho originam diversos outros problemas, dentre eles o afastamento do trabalhador da sociedade e a falta de percepção quando ao pertencimento a uma coletividade, pois o trabalhador labora sem contato com seus pares, que somente são vistos como concorrentes. A competição entre os trabalhadores é, também, marca forte do neoliberalismo.

[...] os trabalhadores serem considerados como autônomos pelas empresas dificulta o reconhecimento de sua identidade como tal e a percepção de vivência das mesmas condições de trabalho, além de demandar a superação de entender os demais [trabalhadores] como concorrentes [...] (KALIL, 2020, p. 84).

Embora esse afastamento seja efeito precípua da precarização das relações, ele também é oriundo, mesmo que em escala menor, da própria natureza do trabalho que traz o sentimento de isolamento e de não pertencimento, tanto social como ocupacional (TOSTA, 2008, p 60).

Há, ainda, o problema quanto a ausência de tempo livre, de lazer, para a família ou até mesmo para o ócio, por que não? Um tempo para não se fazer absolutamente nada também é importante.

O mote principal desse isolamento está no fato de que esse trabalhador, dito autônomo e livre, precisa de uma dedicação desumana para receber valores minimamente decentes. Mazelas oriundas das precarizações das relações, da falta de segurança quanto a um futuro digno, dos baixos salários e das cargas horárias de trabalho sem limite.

O sofrimento de ingerências em períodos de descanso constitucionalmente garantidos – que normalmente se destinam a ocupações desvinculadas do contexto laboral – gera prejuízos tanto ao trabalhador que tem seu repouso lesado quanto à sociedade, haja vista que o excesso de trabalho prejudica dimensões distintas da esfera social do empregado, como o exercício da cidadania (FINCATO; LEMONJE, 2019, p. 126).

Os danos da hiperconexão e das elevadas jornadas de trabalho não são somente sentidos pelo trabalhador, mas a sociedade também é impactada, sobretudo quando se percebe que a interação sociocultural é atingida, podendo, inclusive, dar origem a diversos outros danos extrapatrimoniais, como, por exemplo, o dano existencial (AFONSO, 2017, p. 726).

Em medida ainda mais ampla a cultura também é afetada por essa individualização e ausência de tempo social, uma vez que são atenuadas as trocas culturais entre os indivíduos, afinal eles estão trabalhando..

Alexandre Lunardi (2010, p. 91-93) pondera que o patrimônio cultural é acometido na medida que os contatos despretensiosos e de socialização são desfeitos tudo em nome do trabalho excessivo, uma vez que quando não se está no trabalho efetivo o indivíduo descansando ou se preparando, e pensando, no trabalho. Persiste, portanto, segundo o autor, apenas o contato profissional, aquele que pode render frutos financeiros.

Por este motivo Jorge Luiz Souto Maior (2003, p. 8) disserta que o reflexo da hiperconexão não está somente no adoecimento físico, mental e social do trabalhador como indivíduo, mas também traz prejuízos para toda coletividade, uma vez que este trabalhador, querendo ou não, pertence à sociedade, razão pela qual o direito à hiperconexão não é somente do trabalhador, mas de todos que estão em torno dele.

Neste mesmo prisma está o fato de que as ações trabalhistas ajuizadas em razão de extensas jornadas, que originam a hiperconexão, não tem somente como tema o pagamento de horas extras, também se pleiteia a indenização por danos extrapatrimoniais, como o de cerceamento do direito ao lazer, que inclusive é premissa fundamental com guarida constitucional⁶ (AFONSO, 2017, p. 726).

⁶ Art. 6^a São direitos sociais a educação, a saúde, a alimentação, o trabalho, a moradia, o transporte, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados, na forma desta Constituição.

Art. 7^a São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:
[...]

Buscam, assim, a indenização frente a violação de um direito social, subjetivo, e não somente da violação literal aos direitos trabalhistas do trabalhador de plataforma, com condenação, inclusive sob o aspecto de dano existencial.

Reflete Tânia Ludmila Dias Tosta (2008, p. 60-61) que existem condicionantes que se entrelaçam, tanto na justificativa do isolamento como da precariedade. Para a autora quanto mais precário o trabalho, mais isolado socialmente estará o trabalhador, tendo em vista a menor possibilidade de socialização, soma-se, também o fato de não estar na primeira linha de prioridades a socialização desse indivíduo, a subsistência é a busca vital. Noutra ponta o isolamento e falta de suporte é condicionante para o aumento da vulnerabilidade e da insatisfação, o que repercute no sentimento de repelir o convívio social.

É nesse exato sentido que está a importância “em considerar as relações sociais quando se analisam as reações do indivíduo do trabalho precário” (TOSTA (2008, p. 61).

A individualização também está nesta autonomia e no ideal de empreendedorismo gerado pelo neoliberalismo, que coloca no trabalhador o risco do serviço e, também, a responsabilidade pelo fracasso, em uma clara inversão de culpabilidade à vítima.

O trabalhador, assim, não percebe as questões políticas e sociais que o colocaram naquela posição, tendo a nítida percepção de que ele é o fator preponderante de tudo que ocorre, o afastando e colocando a individualidade no centro das relações (PEREIRA, 2018, p. 9).

Não somente o risco do negócio é passado ao trabalhador, mas também a culpa pela falta de melhores oportunidades e estagnação pessoal, o que o coloca em uma situação de vulnerabilidade mental, social e econômica, além de o afastar da luta coletiva por condições dignas.

IV - salário-mínimo, fixado em lei, nacionalmente unificado, capaz de atender a suas necessidades vitais básicas e às de sua família com moradia, alimentação, educação, saúde, lazer, vestuário, higiene, transporte e previdência social, com reajustes periódicos que lhe preservem o poder aquisitivo, sendo vedada sua vinculação para qualquer fim;

Art. 217. É dever do Estado fomentar práticas desportivas formais e não-formais, como direito de cada um, observados:

[...]

§ 3º O Poder Público incentivará o lazer, como forma de promoção social (BRASIL, 1988).

2.3.3 Abafamento da oposição coletiva

Ainda, o fato de os trabalhos de plataforma serem exercidos por meio de um espaço transnacional, sem vinculação direta com o empregador, com ausência de consistência territorial, traz problemas quanto aos regramentos locais, uma vez que opera sem limitação geográfica, destituindo tudo que já se pensou sobre competência e proteções nacionais de trabalho.

Neste passo há uma dificuldade de identificação normativa, ainda que de preceitos mínimos para que o trabalhador saiba, de fato, qual regulamentação deve, ou deveria, ser seguida, uma vez que os trabalhos de plataforma não só extrapolam as delimitações de tempo, como já visto, mas também o espaço, como nos trabalhos de *crowdwork*, por exemplo. Traços marcantes das novas Tecnologias de Informação e de Comunicação.

Por se tratar de um trabalho sem regulamentação e pelo fato de a relação estar ainda em fase de construção não há um histórico de organização social, quanto menos de combate pelo respeito de garantias fundamentais,

Reflexo, também, da precarização das relações de trabalho a individualização do trabalhador, afeta também o agrupamento de lideranças, assim como a luta coletiva pela proteção básica do trabalho de plataforma digital. Mais um marcador das políticas neoliberais, o enfraquecimento da coletividade e de toda luta agrupada de trabalhadores.

Este também é o entendimento de Druck, Franco e Silva (2010, p. 232-233) quando dissertam que o fato de o trabalho ser o centro da sociedade capitalista embaraça a identificação de si, como indivíduo, quanto menos a identificação de que este trabalhador faz parte, também, de uma coletividade.

A precarização e a terceirização dos serviços, percebem os autores, afligem as identidades dos trabalhadores como grupo e como sujeito de direitos, o que, por consequência debilita a atuação dos agentes sociais, como os sindicatos que tem sua representatividade ameaçada diante das novas formas de relação laboral, trazendo divisão e competitividade também no meio sindical.

O medo imposto pela falta de garantias laborais, o aumento do desemprego e da certeza do que será o amanhã, fruto da precarização dos direitos trabalhistas também afasta as lutas coletivas, sobre este aspecto é lapidar o entendimento de Bueno, *et al.* (2006, p. 12):

Como mostra a psicodinâmica do trabalho, a explicação mais plausível para a fragilidade, ou inexistência, de um movimento coletivo de luta contra estas condições intoleráveis, está associada ao surgimento do medo, assim como ocorreu na Alemanha do período nazista. Todos esses trabalhadores vivem constantemente sob a ameaça de empregos precários, contratos com prazos determinados e demissões em massa. Essa nova forma de dominação pela manipulação gerencial da ameaça de precarização, gera condutas de obediência e de submissão. Através da imposição deste medo, as empresas quebram a reciprocidade entre os trabalhadores, desligam o sujeito do sofrimento do outro. E, sobretudo, desliga os que sofrem a dominação no trabalho daqueles que estão desempregados. O medo produz uma separação subjetiva crescente entre os que trabalham e os que não trabalham.

A competição entre os trabalhadores também é reflexo desse medo, uma vez que a necessidade de garantir a subsistência o desespero de não a ter do dia seguinte acaba por afastar ainda mais os indivíduos ao invés de agrupá-los sob as mesmas dores.

Quanto aos trabalhadores que sofrem por causa da intensificação, do aumento da carga de trabalho, da fadiga, ou por causa da degradação das relações de trabalho, estes encontram dificuldades para reagir coletivamente. Os trabalhadores que tentam lutar se deparam com dificuldades que, mesmo sendo subjetivas, não deixam de ter consequências importantes para a mobilização coletiva e política (DEJOURS, 2000, p. 43).

Abílio (2020a, p. 18) relembra, contudo, que mesmo com estas dificuldades há possibilidade de agrupamentos coletivos, que devem ser repensados também sob uma nova sistemática, tal qual foram remodeladas as formas de trabalho. Como no caso da greve mundial dos motoristas de Uber, organizadas pelas redes sociais, utilizando de forma proveitosa as próprias Tecnologias de Informação e de Comunicação.

Contestações como estas dos motoristas de aplicativo Uber durante a pandemia da Covid-19, servem para revelar que este agrupamento é possível, ainda que incomum, através da reconstrução de identidade de indivíduos sujeitos de direitos e de pertencentes a uma coletividade (SOUZA, 2021, p. 10).

Estes são novos desafios de resistência e organizações impostos pelo capital e suas políticas neoliberais, que não podem fazer esmorecer a luta coletiva pelo trabalho digno e regulamentado.

3. NOVAS DINÂMICAS LABORAIS E TRABALHO DECENTE, UM SINCRONISMO POSSÍVEL E NECESSÁRIO

Como exposto nos tópicos acima as Tecnologias de Informação e de Comunicação trouxeram inúmeras mudanças no mercado de trabalho e na forma de as partes envolvidas se relacionarem, em especial o trabalhador e ou empregador ou contratante, como queiram chamar.

O capital, ciente de que as alterações tecnológicas e as novas formas de relacionamento não podem ser obstadas, ocupou-se de utilizá-las de forma a buscar o acréscimo da mais valia, o que, por consequência, só foi possível através da implementação de novas, e perpetuação de antigas, configurações de exploração da mão de obra trabalhadora.

As plataformas de trabalho sob demanda e de *crowdwork* foram postas pelo capital como alternativas viáveis de utilização das hodiernas Tecnologias de Informação e de Comunicação. Para isso, valeu-se o mercado da transmissão da ideologia de empreendedorismo, autonomia e meritocracia, tudo sob o eixo da precarização e da flexibilização de direitos laborais, que como se viu são alicerces das políticas neoliberais.

O fato é que no meio desse jogo de práticas liberais e inovações tecnológicas está o trabalhador, hipossuficiente, à mercê da exploração dos novos padrões digitais e robotizados.

A exploração, posta em novos moldes, sob a premissa do liberalismo traz uma clara tendência de aumento das desigualdades sociais, crescendo o vácuo de precariedade financeira de quem produz a riqueza e de quem a acumula.

Jornadas extenuantes, ausência de remuneração básica, insegurança e individualismo são alguns dos reflexos da precarização das relações de trabalho que restam ainda mais acentuados nos trabalhos realizados sob a égide das plataformas digitais, isso porque não há qualquer guarida normativa que condicione a relação entre o trabalhador e a plataforma, o que, como se notou, é asseverado pelo judiciário brasileiro.

Frente a isso o relatório, “Emprego e Questões Sociais no Mundo 2021”, sobre “O papel das plataformas de trabalho digitais na transformação do mundo do trabalho”, realizado pela OIT em 2021, traz diretrizes para que seja fomentada a dignidade no trabalho de plataforma.

O estudo, frente a crescente procura pelo trabalho de plataforma e a precarização da relação empenhada, apela pelo diálogo social global que vise a garantir que:

- a situação profissional dos trabalhadores e trabalhadoras seja corretamente classificada e esteja de acordo com os sistemas nacionais de classificação.
- haja transparência e responsabilização dos algoritmos para os/as trabalhadores/as e as empresas.
- os trabalhadores e trabalhadoras independentes da plataforma possam gozar do direito de negociar coletivamente.
- todos os trabalhadores e trabalhadoras, incluindo quem trabalha através de plataformas, tenha acesso a benefícios de segurança social adequados, através da extensão e adaptação de quadros políticos e legais, sempre que necessário.
- os trabalhadores e trabalhadoras das plataformas possam acessar aos tribunais da jurisdição do país em que se encontram, se assim para que desejarem (ILO, 2021).

Tal qual as inovações tecnológicas, se faz necessário a busca por modernas fórmulas de reprimir a exploração dos trabalhadores de plataforma digital incorporando esse trabalhador na guarida protetiva laboral.

Apesar de não haver respostas diretas no que concerne a proteção do trabalhador de plataforma, com um esforço hermenêutico é possível encontrar instrumentos e fundamentos que resguardecam a dignidade do trabalhador.

Essa análise mais apurada denuncia que a ausência de normatização não afeta somente o trabalhador, como indivíduo, mas também violam importantes princípios fundamentais, além de normas internacionais de trabalho.

3.1 AS DIRETRIZES DA ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO COMO RESPOSTA PROTETIVA

O sistema de proteção brasileiro, em razão da sua limitação formal e de pouca inserção nas camadas mais carentes, acaba por se tornar um obstáculo para a proteção de diversos trabalhadores, sobretudo os informais e dentre eles os trabalhadores de plataforma, que, inclusive, só são informais em razão dessa limitação ventilada.

Ainda que se considerem apenas os empregos formais há um forte resquício colonial e exploratório na letra positivada da Lei e raríssimo são os preceitos

que visam a real proteção do trabalhador, mas tão somente a função e o proveito que ela exerce.

Neste ponto que as Convenções e as Normas Internacionais de trabalho ganham maior relevo, pois tendem a centralizar os regulamentos nas pessoas, no crescimento destas, e não, tão somente, no capital e no produto gerado por elas. Até porque, como bem ensina Vólia Cassar (2018, p. 960), “a OIT tem como foco promover a uniformização internacional do Direito do Trabalho, proporcionando a evolução das normas protetivas do trabalhador com alcance na justiça social e na dignidade do trabalho”.

Diversos são os Instrumentos Normativos e Recomendações da OIT que podem, seguramente, ser aplicados para os trabalhadores de plataforma como forma de trazer garantias fundamentais e fomentar a busca pela dignidade destes trabalhadores.

Em verdade o respeito as Recomendações e as Convenções da OIT não é uma faculdade para os Estados Membros, como o Brasil, os Instrumentos normativos se tornam obrigações vinculantes para todos aqueles que o ratificaram (OIT, 2021, p. 218).

Ademais, havendo conflito entre o Direito interno e as disposições internacionais se deve atentar, segundo Mazzuoli (2015, p. 219), “ao princípio *pro homine*, segundo o qual [...] deve-se optar pela norma mais benéfica ou mais favorável ao ser humano sujeito de direitos”, essa é a leitura a ser feita em relação a integração aos dispositivos da OIT no Brasil.

A relação de labor dos trabalhadores de plataforma digital e a tendência de crescimento desta espécie de relação remota é tema de preocupação da OIT tendo em vista a ausência garantias laborais e previdenciárias, isso porque a relação de trabalho precarizada entre trabalhador e a plataforma digital infringe diversos preceitos do conceito de Trabalho Decente.

O conceito de Trabalho Decente foi proposto, na 87ª Reunião da Conferência Internacional do Trabalho em 1999, como um dos objetivos centrais da OIT justamente em razão das constantes alterações laborais advindas das políticas Neoliberais (BELTRAMELLI NETO; BONAMIM; VOLTANI; 2019, p. 3).

Em 1999, muito antes da sedimentação das Tecnologias de Informação e de Comunicação, a flexibilização das relações laborais já era uma preocupação para a OIT, quando nem se tinha em mente que o trabalho remoto ou por plataforma digital

seria uma realidade. Essa análise é importante, pois demonstra o quanto as relações de moveram no caminho da precarização, mesmo isso já sendo ventilado e com forte sinal de alerta há mais de duas Décadas, o que demonstra a força do capital e do mercado liberal mesmo que dispendidos esforços para a resguarda de direitos sociais.

No memorando elaborado na referida Conferência em Genebra ficou consignado quatro objetivos estratégicos da OIT para o fomento do Trabalho Decente: garantia dos princípios e direitos fundamentais no trabalho, aumentos dos postos de trabalho e emprego, proteção social aos trabalhadores e o fomento do diálogo social (OIT, 1999, p. 6).

10 anos após o apelo da OIT para a promoção do Trabalho Decente foi elaborado o Pacto Mundial para o Emprego da Organização Internacional do Trabalho que clamava pela união de trabalhadores, empregadores e governos para implementação de medidas de enfrentamento à crise mundial de emprego e na atenção ao Programa de Trabalho Decente elaborado em 1999 (OIT, 2009, p. 4).

Entre diversas medidas que visavam a retomada dos empregos e a garantia de renda, frente a um contexto de crise econômica, uma delas chama atenção: a de que os países membros evitassem “soluções protecionistas assim como as consequências prejudiciais de espirais deflacionistas dos salários e a deterioração das condições de trabalho” (OIT, 2009, p. 6).

Ainda que a agenda da OIT, no Pacto de 2009, tenha se fundado na garantia do trabalho decente, sinais de liberalismo, ainda que sutis, já podiam ser sentidos até mesmo dentro da Organização Internacional do Trabalho, ao passo que houve a adequação de conceitos no transcurso das novas relações de trabalho e das novas políticas impostas.

Inobstante a isso, o enfoque na manutenção e promoção do Trabalho Decente sempre foi mola motriz da OIT. Aliás, ainda que não mencionado explicitamente, a promoção do Trabalho Decente já tinha destaque no preâmbulo da Constituição da OIT quando dissertado sobre a necessidade de regulamentação básica do trabalho e das relações dele adjacentes com vistas ao avanço da justiça social:

Considerando que existem condições de trabalho que implicam, para grande número de indivíduos, miséria e privações, e que o descontentamento que daí decorre põe em perigo a paz e a harmonia universais, e considerando que é urgente melhorar essas condições no que se refere, por exemplo, à regulamentação das horas de trabalho, à fixação de uma duração máxima do dia e da semana de trabalho, ao recrutamento da mão-de-obra, à luta contra

o desemprego, à garantia de um salário que assegure condições de existência convenientes, à proteção dos trabalhadores contra as moléstias graves ou profissionais e os acidentes do trabalho, à proteção das crianças, dos adolescentes e das mulheres, às pensões de velhice e de invalidez, à defesa dos interesses dos trabalhadores empregados no estrangeiro, à afirmação do princípio "para igual trabalho, mesmo salário", à afirmação do princípio de liberdade sindical, à organização do ensino profissional e técnico, e outras medidas análogas (OIT, 1946, p. 2-3).

O Trabalho Decente também é uma preocupação das Organizações das Nações Unidas – ONU. Em 2015 a ONU lançou um projeto, mundial, para que sejam atingidos 17 Objetivos, dentre eles o de promoção do Trabalho Decente e Crescimento Econômico, tendo como missão o seu cumprimento até 2030, no que se denominou os 17 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável – ODS para a Agenda de 2030 (ONU, 2015).

Dentre as metas para o cumprimento do Objetivo relativo ao Trabalho Decente e Crescimento Econômico está o alcance do emprego pleno e produtivo para todos, sem discriminação de remuneração; a erradicação do trabalho forçado e análogo ao escravo; erradicação do trabalho infantil; e proteção dos direitos trabalhistas com proteção e segurança no ambiente de trabalho; e a concretização do Pacto Mundial para o Emprego da Organização Internacional do Trabalho (ONU, 2015).

A Declaração do Centenário da OIT adotada na Conferência Internacional do Trabalho na sua 108^a em 2019, considerando os desafios das intensas alterações no mundo do trabalho, sublinhou a necessidade de atenção ao respeito da dignidade do trabalhador, fato que mesmo após 100 anos de Constituição ainda deve ser enfatizado como tarefa fundamental dos Estados Membros:

Todos os trabalhadores e trabalhadoras devem gozar de proteção adequada de acordo com a Agenda do Trabalho Digno, tendo em consideração os seguintes elementos:

- (i) o respeito pelos seus direitos fundamentais;
- (ii) um salário-mínimo adequado, legalmente instituído ou negociado;
- (iii) limites à duração do trabalho;
- (iv) a segurança e saúde no trabalho (OIT, 2019, p. 10).

O que é repisado pela Organização Internacional em 2021 no estudo “Emprego mundial e perspectiva social: o papel das plataformas digitais de trabalho na transformação do mundo do trabalho” da OIT (2021, p. 2.018):

Los objetivos del trabajo decente que figuran en las principales declaraciones de la OIT emanan de los convenios y recomendaciones de la OIT, así como de su Constitución. Dejan claro que determinados principios y derechos fundamentales se aplican a todos los trabajadores. En particular, es irrefutable que los principios y derechos [...] se aplican a todos los

trabajadores, incluidos los trabajadores, sea cual sea su descripción, de plataformas digitales de trabajo.

Nota-se, portanto, que a promoção pela garantia do trabalho decente e adoção por políticas que observem os direitos fundamentais dos trabalhadores sempre foi pedra basilar da OIT e um constante apelo aos seus Estados Membros. Ainda assim como toda diligência e esforço impelido, a tendência das últimas duas décadas foi de forte precarização dos direitos trabalhistas, o que demonstra, cabalmente, a força das políticas neoliberais e a ingerência desta nas relações de trabalho.

É exatamente por isso que a OIT (2021, p. 2.018) exprime pela necessidade de que sejam adotadas as Convenções e Recomendações, assim como observados os fundamentos da Constituição da Organização para o cumprimento dos objetivos do Trabalho Decente e para garantia dos princípios e direitos fundamentais a todos os trabalhadores, independente da modalidade de contratação ou do regime laboral vigente.

Neste núcleo de Convenções e Recomendações aplicáveis aos trabalhadores de plataforma, para que sejam garantidos os preceitos do Trabalho Decente, três grandes seguimentos de Normas devem ser observados, as Normas que abarcam os Princípios e Direitos Fundamentais do Trabalhador; Normas de aplicação geral com vinculação direta ao trabalhador de plataforma; Normas com aplicação aos trabalhadores em caso de elastecimentos dos conceitos de vínculo de trabalho (OIT, 2021, p. 223).

As Convenções e as Recomendações devem ser aplicadas e seguidas também aos trabalhadores de plataforma digital, uma vez que a dignidade e o trabalho decente são pressupostos universais garantidos a todos os trabalhadores e não somente a determinadas categorias.

3.1.1 Princípios e Direitos Fundamentais do Trabalhador

Preliminarmente importante pontuar que a própria OIT reconhece que os direitos fundamentais e princípios trabalhistas são, e devem ser, aplicáveis a todos os trabalhadores, sendo amplamente aplicáveis aos trabalhadores de plataforma digital, independente da relação laboral ou do contrato firmado, é o que diz o Relatório da

Comissão de Peritos sobre a Aplicação de Convenções e Recomendações (OIT, 2020, p. 327). Não há, qualquer óbice, portanto, quanto a aplicabilidade das subsequentes Convenções.

Dentro da gama de Princípios e Direitos Fundamentais do Trabalhador apontados pela OIT estão a eliminação da discriminação no ambiente do trabalho e a igualdade de remuneração aos trabalhadores, independente das diferenças físicas, ideológicas e de comportamento, a abolição do trabalho infantil, a eliminação de todo e qualquer tipo de trabalho forçado, a liberdade de organização sindical e associação e o fomento e defesa do direito a negociação coletiva (BELTRAMELLI NETO; BONAMIM; VOLTANI; 2019, p. 4).

Tendo como premissa a diferenciação legislativa e jurisprudencial dada ao trabalho de plataforma, não abrigado na tutela trabalhista, há que se invocar a Convenção nº 111 da OIT, que versa sobre a Discriminação em Matéria de Emprego e Ocupação e foi ratificada pelo Brasil em 1965.

A Convenção disserta que todos os seres humanos têm direito a oportunidades iguais e a segurança econômica⁷, o que não é garantido pela legislação brasileira ao trabalhador de plataforma, que deveria ter amparo legal e protetivo tal qual os demais trabalhadores.

O fato de o trabalho ser realizado via Tecnologia de Informação e de Comunicação não tem o condão de excluir a proteção estatal, o que também não pode ser justificado em razão da novidade da relação remota entre trabalhador e patrão, haja vista a clara hierarquia e exploração contida.

A igualdade de oportunidades e o tratamento diferenciado⁸ dado ao trabalhador de plataforma se mostra como um claro caso de discriminação, tanto do Estado que não traz ferramentas protetivas⁹ como da plataforma que não é clara quanto ao repasse de tarefas e trabalhos que obedece a lógica do algoritmo.

⁷ Considerando que 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 (OIT, 1960).

⁸ Art. 1 — 1. Para os fins da presente convenção o termo “discriminação” compreende:

[...]

b) qualquer outra distinção, exclusão ou preferência que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidades ou tratamento em matéria de emprego ou profissão que poderá ser especificada pelo Membro interessado depois de consultadas as organizações representativas de empregadores e trabalhadores, quando estas existam, e outros organismos adequados (OIT, 1960).

⁹ Art. 2 — Qualquer Membro para o qual a presente convenção se encontre em vigor compromete-se a formular e aplicar uma política nacional que tenha por fim promover, por métodos adequados às

A Convenção nº 111 da OIT se mostra, assim, como um importante instrumento reivindicatório de segurança normativa com supedâneo na garantia do trabalho digno, o que obviamente não é observado quando o tema é trabalhador de plataforma a necessária isonomia de proteção laboral.

Aliás, o princípio da não discriminação não está somente na Convenção nº 111, mas também no artigo 5º, “caput”, da CRFB, como se verá a seguir, razão pela qual ajustar um tratamento diferenciado viola a referida Convenção e, também, a Constituição da República Federativa do Brasil de 1988.

Outra importante matéria abordada pela OIT é a negociação coletiva, que é uma das mais importantes ferramentas para garantia de direitos basilares aos trabalhadores e para a promoção do trabalho digno. Sem o diálogo social o capital, representado pelo empregador, tende a majorar a relação de exploração, sem que isso possa ser contestado legitimamente pelos trabalhadores, isso porque, como já mencionado, a inércia e a lacuna legislativa estatal servem de proveito para o capital impor relações precarizantes.

Frente a isso é que a composição entre trabalhadores e patrões sobreleva relevância, momento em que as partes transacionam em paridade de armas e podem negociar livremente, o capital com a força econômica e os trabalhadores com a força coletiva.

O diálogo social é importante instrumento de equalização de direitos, sobretudo em momentos de tensionamento entre políticas neoliberais e a garantia dos direitos sociais que aumentam tanto nas relações formais de trabalho como nas informais, motivo pelo qual são necessários o reconhecimento e a garantia do efetivo direito a negociação (OIT, 2009, p. 12).

A Convenção nº 98 da OIT, de 1º de junho de 1949 relativa à aplicação dos princípios do Direito de Organização e de Negociação Coletiva foi promulgada no Brasil pelo Decreto nº 33.196, de 29 de junho de 1953.

O intuito da Convenção é de fomentar a negociação coletiva além de proteger os trabalhadores contra despedidas arbitrárias e retaliações em razão da participação em atividades sindicais.

circunstâncias e aos usos nacionais, a igualdade de oportunidades e de tratamento em matéria de emprego e profissão, com o objetivo de eliminar toda discriminação nessa matéria (OIT, 1960).

Importante tecer novamente a consideração de que a Convenção não faz distinção quanto a relação laboral entre trabalhador e patrão, tampouco o modelo de contrato, uma vez que as normas desta devem ser aplicadas a todos os trabalhadores, dentre eles, portanto, os trabalhadores de plataforma digital.

Nota-se, também, que um dos motes da Convenção nº 98 da OIT está na descrição imperativa¹⁰, atribuída aos Estados Membros, para o fomento de meios para negociação voluntária entre as partes, pelo que se pode concluir que o Brasil, no que tange aos trabalhadores de plataformas e patrões, não tem observado as normas internacionais de trabalho aderidas.

O perfilamento dos trabalhadores de plataforma digital à Convenção nº 98 da OIT é plenamente concebível, visto que aplicável a todos os trabalhadores, cabendo ao Estado facilitar o diálogo dos trabalhadores com os administradores das plataformas.

Independente da forma de contratação ou da relação entre trabalhadores e plataforma digital, seja como autônomo, empregado ou avulso, a negociação coletiva poderia reduzir muitos dos problemas hoje discutidos na relação entre trabalhador e plataforma digital, como as altas jornadas de trabalho, o sistema de pagamento, as garantias laborais e previdenciárias, entre outros.

A negociação coletiva entre trabalhadores e patrões tende a aproximar o direito à realidade, com respostas mais assertivas, uma vez que, em regra, tendem a primar pela vontade das partes, sem contaminação de terceiros ou de vontades alheias ao melhor desempenho da relação de trabalho

Contudo, para isso, é necessário que os sindicatos sejam fortalecidos e que haja o fomento da criação de instrumentos de diálogo e negociação, sendo imperativo, para isso, que sejam superados alguns aspectos legais e práticos, como a representação, territorialidade, formalidade etc.

Estado, empresas e trabalhadores devem promover esse diálogo social, sem que as amarras legais impeçam tratativas as coletivas e ainda assim atentos, mas para que não haja abusos e prejuízos em favor dos trabalhadores de plataforma digital.

¹⁰ Art. 4º — Deverão ser tomadas, se necessário for, 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.

Ademais, como reconhece a própria OIT (2021, p. 227), a possibilidade de discussão de normas de trabalho entre trabalhadores e patrões poderia aliviar a carga legislativa e judicial, uma vez que as partes entrariam em consenso sobre o que de fato é mais vantajoso.

Doutra sorte, o diálogo social, ainda que informal, também é uma importante ferramenta de construção legislativa com vista a garantir direitos básicos dos trabalhadores de plataforma, mas para isso é necessário que o governo ouça atentamente as partes envolvidas e estas sejam, de fato, representativas, em especial dos trabalhadores de plataforma.

Un enfoque consiste en trabajar en colaboración con los gobiernos y las plataformas para mejorar las condiciones de trabajo (aunque sin un convenio colectivo vinculante como resultado). Esto puede dar lugar a medidas voluntarias (OIT, 2021, p. 230).

A criação de fóruns de discussão, reuniões com representantes e comitês são bons caminhos para a construção de processos de diálogos sem a necessidade de confecção de instrumentos coletivos formais, mas ainda assim com a participação da coletividade.

3.1.2 Normas de aplicação geral com vinculação direta ao trabalhador de plataforma

Uma segunda espécie de Convenções e Normas da OIT tem como objetivo a criação de novos postos de trabalhos tendo como premissa a diminuição das desigualdades sociais e da miserabilidade. Para isso, contudo, é necessário que os novos formas de labor garantam a dignidade do trabalhador, tragam proteção necessária e remuneração justa (BELTRAMELLI NETO; BONAMIM; VOLTANI; 2019, p. 4).

Tendo como base essa premissa de proteção um diploma OIT que merece destaque é a Convenção nº 155, de 1981, sobre Segurança e Saúde dos Trabalhadores, que foi ratificada pelo Brasil em 1992. De início a Convenção já caracteriza que o conceito de saúde não abarca somente a ausência de doenças ou distúrbios, mas compreende também “os elementos físicos e mentais que afetam a saúde e estão diretamente relacionados com a segurança e a higiene no trabalho” de

todos os trabalhadores, independente da modalidade de contratação¹¹ e o local de trabalho¹² (OIT, 1981).

A Convenção (OIT, 1981) determinada que os Estados Membros adotem medidas para prevenir doenças ocupacionais, como por exemplo, a regulação do tempo de trabalho, o que coaduna com a necessidade de proteção do trabalhador de plataforma digital frente a estafe mental oriundo da hiberconexão e do excessivo tempo de trabalho.

No mesmo sentido a Convenção nº 161 da OIT, de 1985, ratificada pelo Brasil em 1990, vincula os Estados Membros ratificantes ao compromisso de proteção ao meio ambiente de trabalho. Para isso determina a implementação de serviços relativos à saúde no trabalho para todos os trabalhadores com medidas de vigilância, promoção, assessoria e prevenção por parte do Estado e dos empregadores, por via legislativa e negocial (OIT, 1985).

Recentemente, em 2019, foi aprovada pela OIT a Convenção nº 190 sobre violência e o assédio no mundo do trabalho, que até o momento não foi ratificada pelo Brasil.

Dentre diversos pontos importante da Convenção nº 190 dois se destacam no que concerne a atenção a saúde mental do trabalhador: a diferenciação conceitual entre assédio e violência, a especial atenção a violência e assédio de gênero e, por fim, o alargamento da caracterização de assédio e violência no trabalho, que pode também ser exercido fora das dependências do empregador, no que coube a utilização da expressão “*world of work*”, ou seja, no mundo do trabalho (SANTOS; PADILHA, 2021, p. 296).

A Convenção nº 190 da OIT é uma importante ferramenta para a garantia dos direitos fundamentais dos trabalhadores, uma vez que visa regular e fomentar melhores práticas, sobretudo aquelas relacionadas a violação de direitos relativas ao assédio e a violência empregada na relação de trabalho. Temas e proposições, infelizmente, bastante vivenciadas no ambiente de trabalho e até mesmo fora dele,

¹¹ Art. 2 — 1. A presente Convenção aplica-se a todos os trabalhadores das áreas de atividade econômica abrangidas (OIT, 1981).

¹² Art. 3 — Para os fins da presente Convenção:

[...]

c) a expressão ‘local de trabalho’ abrange todos os lugares onde os trabalhadores devem permanecer ou onde têm que comparecer, e que estejam sob o controle, direto ou indireto, do empregador;

tendo em vista as ferramentas tecnológicas que aproximam os atores das relações de trabalho (CANONICA; VILLATORE, 2021, p. 228).

Diversas abordagens da Convenção nº 190 da OIT podem ser aplicadas aos trabalhadores de plataforma e sua vulnerabilidade elastecida em razão da total ausência de guarida normativa, como é o caso do artigo 8º que exige dos Estados-membros identifiquem e tomem medidas para proteger camadas e funções mais vulneráveis, sempre em sinergia com as organizações de empregados e empregadores. Também tendo como mote a vulnerabilidade o artigo 5º disserta sobre a necessidade de resguardo dos mais vulneráveis e o direito destes à igualdade e não discriminação (OIT, 2019).

A garantia de proteção aos trabalhadores informais, no caso dos trabalhadores de plataforma digital, também é tema da Convenção nº 190 em seu artigo 8º¹³ e no parágrafo 9º¹⁴ da Recomendação nº 206 que acompanha a Convenção (OIT, 2019).

Por isso a ratificação da Convenção nº 190 pelo Brasil é tarefa urgente e se mostra ainda mais necessária quando analisado o cenário laboral do trabalhador de plataforma digital, que sofre diversas formas de violência e assédio.

3.1.3 Normas com aplicação aos trabalhadores de plataforma segundo os novos conceitos de vínculo de trabalho

Outros aspectos de garantia e promoção do trabalho decente podem ser aplicados aos trabalhadores de plataforma digital, mas para isso se faz necessário uma ampliação dos conceitos aplicados à relação entre trabalhador e plataforma,

¹³ Cada Membro deverá adotar medidas adequadas para prevenir a violência e o assédio no mundo do trabalho, incluindo:

- (a) reconhecer o papel importante das autoridades públicas no caso dos trabalhadores da economia informal;
- (b) identificar, em consulta com as organizações de empregadores e de trabalhadores interessados e por outros meios, os sectores ou profissões e as modalidades de trabalho em que os trabalhadores e as outras pessoas envolvidas estejam mais expostas à violência e ao assédio; e
- (c) tomar medidas para proteger de maneira efetiva essas pessoas.

¹⁴ 9. Os membros devem adotar medidas apropriadas para setores ou ocupações e arranjos de trabalho nos quais a exposição à violência e assédio pode ser mais provável, como trabalho noturno, trabalho isolado, saúde, hospitalidade, serviços sociais, serviços de emergência, trabalho doméstico, transporte, educação ou entretenimento.

afinal o trabalho digno é direito de todos os trabalhadores, independente da situação contratual, isso se aplica a esta última espécie de Convenções Internacionais de Trabalho (OIT, 2021, p. 226).

No que concerne ao modo de contratação a Recomendação nº 198 da OIT, de 2006, traz importantes pontos de análise em relação aos modelos de trabalho que podem privar os trabalhadores da proteção trabalhista e aos direitos adstritos a esse amparo legal.

Por isso a Organização Internacional do Trabalho (2006) na Recomendação observa que os Estados Membros devem destinar proteção laboral aos trabalhadores levando-se em conta a realidade da prestação de serviços e a execução do trabalho, não se vinculando ao modo formal da contratação, o que poderia mascarar uma relação desvantajosa ao trabalhador, em especial aos mais vulneráveis, como é o caso dos trabalhadores de plataforma digital.

9. A los fines de la política nacional de protección de los trabajadores vinculados por una relación de trabajo, la existencia de una relación de trabajo debería determinarse principalmente de acuerdo con los hechos relativos a la ejecución del trabajo y la remuneración del trabajador, sin perjuicio de la manera en que se caracterice la relación en cualquier arreglo contrario, ya sea de carácter contractual o de otra naturaleza, convenido por las partes.

[...]

(b) consagrar una presunción legal de la existencia de una relación de trabajo cuando se dan uno o varios indicios (OIT, 2006).

Para isso, os Estados Membros devem considerar a possibilidade de enquadramento da relação laboral por outros meios e não somente àqueles formalmente constituídos na legislação trabalhista. Analisando indícios que possam determinar a vinculação e para isso, inclusive a Recomendação elenca possíveis indicativos, tal qual o controle do contratante, a pessoalidade, que a remuneração seja a única fonte de renda, cabendo ao judiciário regular os trabalhadores em que não haja o enquadramento legislativo direto, sempre com o intuito na busca da verdade real e da proteção laboral (OIT, 2006).

Tendo como premissa a Recomendação nº 198 da OIT Machado (2022, p. 172) disserta que o contrato de autônomo, ainda que formalizado, não tem o condão de afastar o vínculo de emprego, pois a análise deve ser realizada sobre o contrato realidade e não a vontade das partes, tendo em vista que a relação de emprego e as garantias consequentes são direitos indisponíveis ao trabalhador e de conjugação de ordem pública.

Cabe, segundo ao mesmo autor, a jurisprudência e as políticas estatais, em atenção a Recomendação nº 198 da OIT vedarem estas práticas que visam fortalecer a precarização de direitos e o afastamento da tutela protetiva laboral.

Os pagamentos realizados pela plataforma, assim como a ausência de especificação dos valores pagos também é tema de incontestável relevância, uma vez que o trabalhador deve saber, de antemão, qual será a contraprestação pelo trabalho desempenhado, tanto para planejamento pessoal, como para segurança financeira.

Neste prisma a Convenção nº 95 da OIT ratificada pelo Brasil em 1957, disserta que a variação salarial deve ser informada ao trabalhador através regras claras, inclusive com a descrição de quem momento os valores serão alterados e quais elementos suscetíveis para essa modificação (OIT, 1949).

À vista do exposto é dever do aplicativo ou da plataforma informar com antecedência os valores a serem destinados ao trabalhador, o que não ocorre, por exemplo, com os aplicativos de transporte que alteram os valores da corrida, nas chamadas “dinâmicas”, ao alvitre do trabalhador e sem qualquer explicação ou aviso, sob o argumento de que algoritmo é quem decide o melhor valor a ser praticado.

Ainda em relação aos valores recebidos pelos trabalhadores, ponto de inquietação comum entre todas as modalidades de trabalhos de plataforma está na insegurança e os baixos valores recebidos, o que acarreta, por consequências as excessivas jornadas de trabalho, hiperconexão com o labor, estafe mental e impossibilidade de planejamento financeiro.

Sobre isso a Convenção nº 131 da OIT, ratificada pelo Brasil em 1983, que versa sobre fixação de salários-mínimos, especialmente nos países em desenvolvimento, traz importantes considerações a serem adotadas pelos Estados Membros, como por exemplo a necessária adoção de salários/pagamentos mínimos aos trabalhadores a serem implementados as diferentes categorias de trabalhadores e considerando as peculiaridades de cada trabalho (OIT, 1970).

Nada impede então, muito pelo contrário, a Convenção nº 131 vincula o Brasil, a determinar o pagamento mínimo, ou básico, aos trabalhadores, o que pode ser elastecido aos trabalhadores de plataforma de maneira a garantir segurança financeira básica e reprimir os impactos das longas jornadas e repercussões negativas à saúde.

Muito antes do “*boom*” da tecnologia da informação, em 1965, a Convenção nº 122 da OIT, ratificada pelo Brasil em 1969, já trazia significativa preocupação com

os subempregos, sinalizada pela ainda incipiente política de precarização das relações de trabalho.

Diante dessa ainda embrionária preocupação a Convenção determinou a criação que os Estados Membros, se voltassem para a resolução dos problemas de desemprego e subemprego, criando políticas para sedimentação do pleno emprego e da garantia de salários que assegurassem as condições minimamente dignas e adequadas (OIT, 1965).

Por conseguinte, analisando a atual estrutura legislativa laboral e a implementação das políticas neoliberais, se conclui que o deliberado na Convenção nº 122 da OIT vem sendo sistematicamente descumprido pelo Brasil, a “uberização” e a precarização das relações dos trabalhos de plataforma digital são um grande exemplo dessa violação.

Ainda que reiteradamente ventilado pela OIT, através de Convenções e Recomendações, o fato é que a garantia a dignidade do trabalhador ainda não está nos primeiros tópicos da agenda brasileira. Somado a isso a proteção ao trabalhador passou a ser enfrentada pelas políticas neoliberais, de forma a atenuar as garantias laborais e a intervenção estatal nas relações de trabalho, especialmente nos últimos 5 anos.

Sabedora¹⁵ de que essa precarização não é uma prática adstrita ao Brasil, mas sim fruto de políticas neoliberais globais, a OIT invocou novamente seus Estados Membros para que empreendessem políticas de garantia e respeito aos princípios e direitos fundamentais no trabalho, a proteção social e a condições de trabalho decentes.

A Recomendação nº 204, de 12 de junho de 2015, foi proposta nesse exato sentido, de forma a tentar reprimir a precarização das relações de trabalho e a intensa tendência informalização da economia, reconhecendo que a adentrada na economia informal se dá em razão da “falta de oportunidades na economia formal e ausência de outros meios de subsistência”, o que é acelerado por questões estruturais, de governança e ausência de políticas públicas (OIT, 2015, p. 4).

¹⁵ Reconhecendo a necessidade de os Membros tomarem medidas urgentes e apropriadas para permitir a transição de trabalhadores e unidades econômicas da economia informal para a economia formal, garantindo a preservação e melhoria dos seus meios de subsistência durante a transição (OIT, 2015, p. 4).

A Recomendação propõe que os Estados Membros criem marcos políticos e regulatórios para que seja garantida a proteção laboral aos trabalhadores informais¹⁶, o que, no caso brasileiro, poderia ser pelo enquadramento do trabalhador de plataforma como empregado ou criando uma modalidade distinta de regulação, mas que também trouxesse garantias laborais e previdenciárias de forma a preservar a dignidade do trabalhador¹⁷.

A necessidade de se proporcionar o crescimento sustentável e responsável das plataformas de trabalho, que acenderam vertiginosamente na última Década com um aumento de 500%, traz uma clara responsabilidade aos atores sociais e políticos. Urge a obrigação de diálogo em todas as esferas, inclusive à nível internacional, para a promoção políticas regulatórias e de cooperação afim de que sejam viabilizadas garantias de trabalho decente aos trabalhadores de plataforma digital (OIT, 2021).

As normas internacionais de trabalho são uma excelente fonte para esse vácuo regulatório, além de serem a melhor resposta para o resguardo de direitos fundamentais e promoção do trabalho digno, principalmente para os trabalhos realizados em plataformas digitais que operam em múltiplas jurisdições.

Sin embargo, en la mayoría de los casos, la aplicación de los convenios y las recomendaciones requiere una regulación que exija que las plataformas digitales de trabajo actúen (o se abstengan de actuar) de una manera determinada. (OIT, 2021, p. 4).

Logo, tanto as Convenções e as Recomendações da OIT como a Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável da ONU devem ser balizadoras para garantia de melhores condições de vida e do trabalho decente. Nota-se que em nenhum momento trazemos a expressão “condições mínimas”, o que se espera não é uma vida plena, mas sim um integral respeito a vida dos trabalhadores de plataforma digital e, como consequência, um incondicional trabalho decente.

¹⁶ 9. Os Membros deverão adotar, rever e fazer cumprir as leis e as normas de regulação nacionais, ou outras medidas, para assegurar que todas as categorias de trabalhadores e unidades econômicas sejam apropriadamente cobertas e protegidas (OIT, 2015, p. 7).

¹⁷ No âmbito da transição para a economia formal, os Membros deverão estender progressivamente a todos os trabalhadores da economia informal, tanto na lei como na prática, a segurança social, a proteção da maternidade, as condições de trabalho decente e, caso exista, um salário-mínimo que leve em conta as necessidades dos trabalhadores e considere os fatores relevantes, incluindo, mas não limitado ao custo de vida e o nível geral dos salários no país (OIT, 2015, p. 10).

3.2 A PROTEÇÃO JURÍDICA DO TRABALHADOR COMO FUNDAMENTO AXIOLÓGICO, INDEPENDENTE DA MODALIDADE DA RELAÇÃO

Ainda que as Convenções Internacionais da OIT, ratificadas pelo Brasil, possam suprir eventual lacuna legislativa quanto a necessária proteção ao trabalhador de plataforma digital, os instrumentos normativos brasileiros constitucionais e infraconstitucionais são fontes suficientes de proteção, principalmente quando exercida uma análise deontológica e hermenêutica da relação proposta, assim como dos reflexos dessa exploração e a consequentes violações.

Isso porque, como bem frisa Oliveira (2020, p. 4), a proteção aos trabalhadores de plataforma digital não pode ser objetada somente a partir de movimentos coletivos ou por atos normativos, a proteção já está encartada nos princípios laborais e fundamentos constitucionais, basta que a interpretação seja dada em conformidade com a hermenêutica protetiva.

Nunca é demais frisar que, assim como elucida Schmitz (2012, p. 128), as normas trabalhistas, e, portanto, o Direito do Trabalho, são o resultado de conquistas humanas que defendem melhores condições de trabalho, dignidade humana, valor social do trabalho, proibição da discriminação e luta pela igualdade substantiva para os menos favorecidos, fato pelo qual a proteção eficaz é necessária para a concretização de melhores condições laborais, justas e dignas. Conquistas, estas, que são fruto de um inflamado tensionamento entre os trabalhadores, representados pelas forças sindicais, e os empregadores, representantes do capital.

Como já observado em tópicos acima, em iguais condições, independente da vigilância da força produtiva, havendo conflito de interesses, o capital tende a se sobressair. Neste interim que se posta o Direito do Trabalho, de forma a trazer equilíbrio na relação, que é de total disparidade econômica e hierárquica.

Face a esse pranteado se faz necessário ferramentas interpretativas para que haja melhor análise das normas trabalhistas e das relações conflituosas, de forma a equalizar os sujeitos e as forças da relação laboral, tendo como premissa a promoção e proteção da dignidade da pessoa humana, em especial do trabalhador hipossuficiente.

Nesse prisma importante consignar dois importantes princípios laborais que servem de liame protetivo para ao trabalhador de plataforma, ou pelo menos deveriam servir.

Em primeira análise o Princípio Protetivo, talvez o mais importante e basilar das relações laborais e de tudo que deriva desta.

Thereza Christina Nahas (2020, p. 2) afirma que “o princípio protetor está vinculado à ideia de se atribuir interpretação mais favorável ao trabalhador na aplicação da norma jurídica”.

Rodrigues (2000, p. 83) elucida que “o critério fundamental que orienta o Direito do Trabalho é a proteção ao trabalhador que, por ser hipossuficiente na relação que mantém com seu empregador, mereceu especial atenção do legislador”.

Não há equidade do direito do trabalho, portanto, pois a relação, por si só, não é equânime, o trabalhador deve ser protegido e esse é um dos fundamentos do Direito do Trabalho.

A proteção se faz necessária em razão da subordinação e da dependência do empregado para com o patrão, como bem ensina Américo Plá Rodrigues (2000, p. 88):

1] O sinal distintivo do trabalhador é sua dependência, sua subordinação às ordens do empregador. Essa dependência afeta a pessoa do trabalhador; 2] a dependência econômica, embora não necessária conceitualmente, apresenta-se na grande maioria dos casos, pois em geral somente coloca sua força de trabalho a serviço de outro quem se vê obrigado a isso para a obtenção de seus meios de vida. A primeira e mais importante tarefa do Direito do Trabalho foi procurar limitar os inconvenientes resultantes dessa dependência pessoal e econômica.

Assim não somente as normas positivadas devem ser interpretadas de forma a privilegiar o trabalhador, mas as relações também devem ser defendidas de eventuais arbitrariedades do empregador e de políticas neoliberais. É justamente o que deveria ocorrer com o trabalhador de plataforma digital, que não tem qualquer direito positivado, haja vista a legislação trabalhista não ter alcançado, ainda, regramentos mínimos desta relação de trabalho em razão da força do mercado e das políticas precarizantes que afetam diretamente o legislativo nacional.

Independente da ausência da norma positivada, o princípio protetivo, fundante do Direito do Trabalho deve servir de arcabouço para que seja garantida a dignidade do trabalhador de plataforma digital. Aqui está a crítica aos julgados que desvinculam o trabalhador de plataforma de qualquer garantia laboral, em especial por não se enquadrar, segundo a jurisprudência maciça, nos requisitos ensejadores do vínculo empregatício.

Ao excluir o trabalhador de plataforma da legislação laboral, considerando-o como autônomo ou parceiro da plataforma, está se afastando a merecida guarida

protetiva, papel precípua do Direito de Trabalho que deveria regular a expropriação do trabalho, fato marcante no trabalho de plataforma digital. Seja por meio do reconhecimento do vínculo, ou por qualquer outro enquadramento laboral, direitos não que ser garantidos aos trabalhadores de plataforma digital, sob pena de grave violação ao princípio protetivo e de total descaracterização da Justiça do Trabalho.

Outra importante interpretação na afinidade do trabalhador com a plataforma digital diz respeito a intenção e dos aspectos fáticos da relação, no que se deve analisar a relação sob o aspecto do Princípio da Primazia da Realidade.

Sabe-se que numa conexão de trabalho, seja qual for o enquadramento, pode haver sujeições do trabalhador para que não seja cessada a relação, tendo em vista a dependência econômica posta, isso, por óbvio é aproveitado pelo mercado de capital

Tal fato ocorre também com a plataforma digital e o trabalhador, que sob a ideologia neoliberal de autonomia, empreendedorismo, meritocracia e liberdade, são postos em uma relação de paridade, quando na verdade tem-se presente robusta exploração e disparidade contratual, o que é sentido na pele pelo trabalhador, independente do que apregoa o mercado ou no que concede a legislação diante da lacuna normativa.

O Princípio da Primazia da Realidade está fundado na ideia de que a intenção e a realidade dos fatos são mais importante, e por isso deve ser melhor valorada quando em comparação aos conceitos formais e materializados em documentos, isso porque em razão da sujeição do trabalhador para com o patrão o obriga, por vezes, a convencionar situações claramente desvantajosas, inclusive abdicando de direitos (CASSAR, 107, p. 8).

O objetivo é, portanto, proteger o trabalhador lhe garantido que nem tudo o que é formalizado no contrato, ou na relação de trabalho, de fato deve ser seguido para fins de exame das obrigações legais. A análise a ser realizada é em qual realidade o contrato foi operado e quais as condições fáticas, reais, da relação, sem se vincular, diretamente a análise documental e formal.

O princípio da primazia da realidade rege-se, assim em um instrumento pela busca da verdade real dos fatos, minimizando a possibilidade de fraudes contratuais, conforme preleciona o artigo 9º¹⁸ da CLT.

A análise superficial e legalista tende a afastar o trabalhador de plataformas digitais de qualquer abrigo celetista, uma vez que, segundo grande parte dos julgados haveria autonomia do trabalhador em laborar a qualquer momento, sem subordinação jurídica por parte da plataforma.

Contudo, a realidade demonstra a presença da subordinação algorítmica, como já debatido em tópicos acima, além da dependência econômica do trabalhador com a plataforma digital, esse é o ponto de inflexão a ser analisado, aqui está a realidade dos fatos, que não aparecem facilmente quando analisados os artigos 2º e 3º da CLT.

A relação entre trabalhador e plataforma deve ser ponderada, assim, sob o prisma da primazia da realidade, em matrimônio ao princípio protetivo, no que se vislumbrará uma relação de total exploração por parte da plataforma e de quem a gerencia, não podendo o trabalhador ficar sem a guarida laboral sob a justificativa de que não há enquadramento normativo para a relação.

O fato da relação entre trabalhador e plataforma serem novidades jurídica e tecnológica não pode afastar a aplicação dos princípios trabalhista, que são transgredidos quando se entende que o trabalhador é parceiro da plataforma e por isso não tem qualquer direito trabalhista.

Em qualquer das interpretações, sob o aspecto do princípio Protetivo do Direito do Trabalho ou pelo Princípio da Primazia da Realidade, a análise a ser realizada deve ser centrada no trabalhador, na pessoa humana de quem presta o serviço, afinal essa é a noção hermenêutica do Direito do Trabalho, resguardar as incongruências e disparidades de força.

Antes do trabalho, seja ele formal ou factual, está a pessoa do trabalhador, que deve ser tutelada, independente do enquadramento legal existente ou não.

A dignidade da pessoa humana está acima do enquadramento nos artigos 2º ou 3º da CLT, a guarida protetiva, nesse interim, deve ser imediata, sob pena de

¹⁸ 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 (BRASIL, 1943).

estarmos falando apenas de questões meramente mercadológicas e não do Direito do Trabalho em sua essência axiológica.

3.2.1 Dignidade da Pessoa Humana – Baldrames Constitucionais

A ausência de básica proteção aos trabalhadores de plataforma digital não vai de encontro tão somente com os princípios jus laborais e o próprio Direito do Trabalho, viola também os preceitos constitucionais.

Sobre isso, sobreleva notar que a exploração contida na relação entre trabalhador e plataforma digital também deveria ser observado quando da análise do contexto. Isso porque o crescimento econômico não pode ser dar a qualquer custo, há que serem respeitados os princípios fundamentais, como os acima expostos, que demonstrar os valores do Estado. A ordem econômica¹⁹, deve respeitar os princípios da ordem social, tarefa que cabe a todos os atores sociais, inclusive à iniciativa privada, que deve atuar observando a garantia dos direitos sociais (LIMA, 2022, p. 41).

Aliás, importante que se deixe claro, é na própria Constituição que se encontra a base jurídica do, analisado acima, Princípio Protetivo do Direito do Trabalho.

Assim, inobstante não estar formalmente materializado, por meio de norma positivada, a proteção ao trabalhador, dentre eles o de plataforma digital, é baseada nos princípios constitucionais brasileiros, uma vez que tem vinculação direta com a dignidade da pessoa humana.

A proteção está no cidadão, que por acaso é trabalhador. O amparo legal protetivo tem sua gênese no indivíduo, na valoração dos direitos humanos e na dignidade, fundamentos do Estado Democrático de Direito, motivo pelo qual cabe ao Estado esta tutela.

¹⁹ Art. 170. A ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tem por fim assegurar a todos existências dignas, conforme os ditames da justiça social, observados os seguintes princípios:

VII - redução das desigualdades regionais e sociais;
VIII - busca do pleno emprego;

É por isso que Schmitz (2012, p. 131) entende que o Direito do Trabalho deve ser interpretado sob a luz dos fundamentos constitucionais, sendo a pauta basilar os direitos sociais dos trabalhadores e não a norma formalmente posta na Consolidação das Leis Trabalhistas.

Sobre isso cabe enfatizar o óbvio, a Constituição brasileira é de 1988 enquanto a CLT é de 1943, motivo pelo qual avanços interpretativos em temas relativos à proteção do trabalhador devem ser norteados, para que não haja dissonâncias aos princípios constitucionais

Porto (2021, p. 28) entende que as normas regularmente postas, especialmente as trabalhistas, tendem a excluir camadas sociais e categorias diferenciadas, fato pelo qual os fundamentos constitucionais devem sempre balizar as relações de trabalho e as situações ocasionadas por estas.

Para as novas e as antigas situações de trabalho, o ponto de partida hermenêutico deve ser o da autoaplicabilidade da Constituição, especialmente no tema dos direitos fundamentais, o que inclui os trabalhistas. Isso significa ter como pano de fundo a generalização aplicativa de todos os dispositivos que compõem o arcabouço dos direitos fundamentais, especialmente dos sociais, contribuindo para dar tratamento ao desafio de se diminuir as assimetrias que o próprio sistema de proteção regulado promove – mais excluindo do que incluindo. Segurança no trabalho, que envolve todos os beneficiários da respectiva relação, não. Segurança no trabalho, que envolve todos os beneficiários da respectiva relação, não consegue estar representada por um conjunto de normas jurídicas reguladoras do contrato de emprego. Isso não é suficiente (PORTO, 2021, p. 28).

Cuida-se analisar que a dignidade da pessoa humana e os valores sociais do trabalho são preceitos fundamentais, consignados no artigo 1º da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988²⁰.

O fato da dignidade e a valorização do trabalho estarem no artigo inicial da Constituição tem significativo valor interpretativo, pelo que deve ser observado o respeito a tais fundamentos independente da relação laboral posta.

Se o trabalho de plataforma fere a dignidade do trabalhador em razão da exploração da relação de trabalho que se rege sem limitação de jornada, baixa remuneração, ausência de garantias laborais e previdenciárias, tem-se presente na relação, logo, uma clara violação aos preceitos constitucionais.

²⁰ 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:

I - a soberania;

II - a cidadania;

III - a dignidade da pessoa humana;

IV - os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa; [...] (BRASIL, 1988).

Ademais, como já mencionado, a exploração da relação de trabalho tende a aumentar a desigualdade sociais entre trabalhadores e patrões, o que também viola preceito constitucional²¹, além ir de encontro à construção de sociedade livre, justa e solidária.

O trabalho também está elencando no rol dos direitos sociais²² assegurados no preâmbulo²³ da Constituição, fato que o coloca como direito fundamental, assim como a previdência e o direito a lazer, ambos vilipendiados no trabalho de plataforma, haja vista a precarização a relação e a ausência de limitação da jornada, o que repercute na vida social do trabalhador.

À propósito o meio ambiente de trabalho, que compreende os distúrbios sociais, de lazer e a saúde do trabalhador resultantes da inexistência de limitação de jornada, é igualmente disciplinado na Carta Constitucional.

Nilton Flores e Daniela Terribile (2016, p. 713) entendem o direito a um ambiente de trabalho seguro, sem riscos à saúde, segurança e higiene²⁴ são direitos fundamentais, uma vez que tendo em vista que o direito a saúde está enquadrado no rol de direitos sociais, o que demonstra a preocupação do legislador em garantir um trabalho sadio e seguro ao trabalhador, o que, por certo, não ocorre no trabalho de plataforma digital.

A proteção à saúde do trabalhador é tema de extrema relevância no Estado Democrático de Direito, tanto que é repisado por inúmeras vezes em diversos trechos da CRFB de 1988: a titulação de saúde como direito fundamental contida no artigo 5º,

²¹ Art. 3º Constituem objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil:

I - construir uma sociedade livre, justa e solidária;

II - garantir o desenvolvimento nacional;

III - erradicar a pobreza e a marginalização e reduzir as desigualdades sociais e regionais;

IV - promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação (BRASIL, 1988).

²² Art. 6º São direitos sociais a educação, a saúde, a alimentação, o trabalho, a moradia, o transporte, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados, na forma desta Constituição (BRASIL, 1988).

²³ Nós, representantes do povo brasileiro, reunidos em Assembleia Nacional Constituinte para instituir um Estado Democrático, destinado a assegurar o exercício dos direitos sociais e individuais, a liberdade, a segurança, o bem-estar, o desenvolvimento, a igualdade e a justiça como valores supremos de uma sociedade fraterna, pluralista e sem preconceitos, fundada na harmonia social e comprometida, na ordem interna e internacional, com a solução pacífica das controvérsias, promulgamos, sob a proteção de Deus, a seguinte CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA FEDERATIVA DO BRASIL (BRASIL, 1988).

²⁴ Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

[...]

XXII - redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança (BRASIL, 1988).

a proteção ao ambiente e a saúde do trabalhador, operacionalizado pelo artigo 7º e seus incisos, a vinculação do Sistema Único de Saúde (SUS) ao meio ambiente de trabalho inserido no artigo 200²⁵, até a expressa previsão do artigo 225²⁶ sobre o meio ambiente ecologicamente equilibrado. Pontos que deixam claro que a atenção a saúde foi um dos norteadores da Constituinte, inclusive a saúde mental do trabalhador.

Nota-se, portanto, que a hiperconexão e o estafe ocasionado pela excessiva jornada e a confusão entre o que é efetivo trabalho e de período vida privada são limitados, ainda que indiretamente, pela Constituição, fato pelo qual se torna ainda mais gravosa a exploração das plataformas de trabalho, haja vista a infração a preceitos constitucionais.

Importante repisar, a Constituição brasileira não faz distinção de proteção e preceitos fundamentais em razão do tipo de contrato ou relação laboral, se é autônomo, empregado, rural, avulto etc., o abrigo constitucional abarca todo o coletivo de trabalhadores.

Havendo trabalho desempenhado não que serem observados os princípios fundamentais, que diante de sua universalidade não categoriza, divide ou exclui favorecidos.

Celso Antônio Pacheco Fiorillo e Marcelo Abelha Rodrigues (1997, p. 66) observam muito bem essa universalidade quando dissertam sobre a proteção ambiental trabalhista prelecionada pela Constituição de 1988:

De qualquer forma, jamais se deve restringir a proteção ambiental trabalhista a relações de natureza unicamente empregatícia. Quando se fala em relação de emprego está-se referindo àqueles *vínculos em que o trabalho é subordinado*. Em diversas passagens da Constituição Federal, podemos observar que o legislador sempre alude à relação de trabalho, ou seja, àquela em que há prestação de serviços, seja de natureza subordinada ou não. Quando quis referir-se à relação de emprego, assim o fez expressamente, como ocorre, por exemplo, no art. 7º, I.

Assim também é o entendimento de (LIMA, 2022, p. 41-42), quando aduz que a relação de subordinação ou não, assim como todos os requisitos para

²⁵ Art. 200. Ao sistema único de saúde compete, além de outras atribuições, nos termos da lei:

[...]

II - executar as ações de vigilância sanitária e epidemiológica, bem como as de saúde do trabalhador;

[...]

VIII - colaborar na proteção do meio ambiente, nele compreendido o do trabalho (BRASIL, 1988).

²⁶ 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.

caracterização da relação empregatícia, não determinam o destinatário dos preceitos fundamentais constitucionais em matéria de dignidade e proteção social, não há interpretação restritiva nessa lógica, a abrangência é a todos os trabalhadores, em sentido *latu sensu*.

Em suma, quando as relações humanas são o tema de análise, como mencionou Piovesan (2004, p. 30), a busca pela garantia da dignidade humana deve ser “o ponto de partida e seu ponto de chegada”, o que deve ser balizador, portanto, também nas relações de trabalho e nos introitos que contornam essas, como no caso dos trabalhadores de plataforma.

Neste mesmo prisma, ressalta a autora que se faz necessária a fiança dos preceitos constitucionais, pelo qual cabe aos poderes públicos a garantia de eficácia máxima e imediata a todos os fundamentos constitucionais, dentre eles o princípio protetivo e a promoção da dignidade do trabalhador, seja ele empregado ou não, seja ele celetista ou de plataforma.

Claro está, portanto, que a proteção dos trabalhadores, independente do contrato ou da relação prevista, logo dentre eles os trabalhadores de plataforma digital, é obrigação constitucional e para tanto deve estar na primeira agenda do Estado e sob a observância do judiciário que não pode negar a guarida básica laboral, uma vez a extensa previsão de preceitos fundamentais.

3.2.2 Visão expansionista e o resguardo da cidadania

Inobstante a vasta fundamentação constitucional e principiológica o fato é que a legislação trabalhista não alcançou ainda as diversas modificações nas relações de trabalho e são diversos os fatores que justificam essa defasagem jurídica e de entendimento das novas modalidades de trabalho.

O “lobby” do mercado de neoliberal é de extrema relevância, tanto que não avançam proposições protetivas no que concerne aos trabalhos de plataforma digital, por exemplo, o que também acaba repercutindo no judiciário.

Há ainda o problema na velocidade das mudanças sociais, que não podem ser acompanhadas pela normatização, o processo legislativo carece de maior tempo de amadurecimento para novas proposições.

Por fim está o fato de a própria técnica legislativa e jurisdicional estar afastada do contexto social, encalacrada em técnicas vazias e demasiadamente formais, sem aproximação com a materialidade.

A análise formal da relação de trabalho tende, segundo as tendências jurisdicionais, afastar a proteção do trabalhador de plataforma em um claro paradoxo jurídico.

Como já ventilado, cabe ao Direito do Trabalho tutelar o trabalhador, que expropria sua força de trabalho em troca de dinheiro, neste ponto não haveria como refutar a proteção do trabalhador de plataforma, haja vista a presença desse contexto de exploração da mão de obra.

Ao Direito do Trabalho não se pressupõe a defesa indissolúvel do capital, pois esse possui forças próprias para regular a relação, cabe a jurisdição apenas regular eventuais abusos obreiros, o que não é o caso do trabalhador de plataforma. Tem-se, portanto, a aceitação da exploração do capital na saúde, tempo de trabalho e renda do trabalhador, sob a justificativa de que, ainda hipossuficiente, o trabalhador não tem enquadramento legislativo, essa inversão de papéis não pode ser aceita.

Oliveira, Carelli e Grillo (2020, p. 2.612) refutam essa ideia de proteção ao capital, uma vez ser pressuposto do Direito do Trabalho essa regulação entre trabalho e capital diante da assimetria econômica e social das partes envolvidas. Por isso, ressaltam os autores, que “Direito do Trabalho se constituiu como sistema jurídico dirigido à regulação do mercado, protegendo de forma imediata as pessoas que vivem do trabalho, os não proprietários [...] estruturando a compra e venda da força de trabalho no capitalismo”.

O acesso a benefícios e garantias protetiva sempre foi mediado pela Carteira de Trabalho e Previdência Social – CTPS, sendo este o norte tutelar da legislação trabalhista, cabendo, assim, ao Estado o resguardo dos trabalhadores que se enquadram nestas modalidades contratuais sedimentadas, como bem elucida Porto (2021, p. 22). Por isso é presumível que, segundo a autora, a cada nova modalidade de trabalho que fuja as concepções tradicionais haja o condicionamento ao enquadramento, ou não, ao conceito celetista.

Não se vislumbra a perspectiva de o enquadramento em uma terceira via de regulação laboral, sem a concepção direta da antinomia entre celetista ou de autônomo, ou ainda, não se analisa a possibilidade de uma modalidade laboral

heterogênea, moderna e mesmo assim com garantias laborais em consonância com os fundamentos axiológicos de proteção trabalhista.

Esse sistema de proteção regulado mediado pelo registro da Carteira de Trabalho, que define quem é o trabalhador a ser protegido de quem não pode ser, sob o prisma de funções e ocupação pré-estipulada, se mostra como em descompasso com as modernas formas de relação e trabalho, registadas pelas Tecnologias de Informação e de Comunicação.

Se o estado autorregula quem deve e quem não deve ser protegido pelas normas trabalhistas, regula também quem é detentor de dignidade e cidadania.

Com essa regulação, controlada pelo Estado, a extensão da cidadania ocorria, e de certa maneira ainda ocorre, na dependência da regulamentação de novas profissões ou da inserção de novas formas contratuais de trabalho, para além da concepção de emprego. Assim, a expansão dos direitos não possui a medida da expansão dos valores inerentes ao conceito de membro da comunidade (PORTO, 2021, p. 24).

Isso não repercute somente na guarida protetiva e mensuração do que supostamente seria exploratório ou não, mas também no mercado de trabalho quando condiciona que as relações sejam enquadradas dentro do que já está tradicionalmente posto como trabalho formal, sendo todos os demais, diferentes, excluídos para a informalidade.

Reflete, ainda, na construção de novos trabalhadores e no desenvolvimento destes, quando vincula a educação e a formação profissional a seguir os ditames celetistas formais ou então de empreendedores, liberais, autônomos, sem que haja uma terceira via, fora destes dois parâmetros.

Essa avaliação formal quanto ao preenchimento ou não dos requisitos de emprego acaba por segregar trabalhadores que, ainda que hipossuficientes, não recebem a atenção estatal pelo simples fato de terem uma relação de trabalho diferenciada, como os trabalhadores de plataforma digital.

Assim, como bem menciona Porto (2021, p. 31) as novas modalidades de trabalho, distintas as tradicionais, não podem serem analisadas sob a premissa infraconstitucional dos artigos. 2º e 3º da CLT, que seguramente lhe marginaliza na tutela protetiva laboral. A análise protetiva é originária dos preceitos fundamentais, tanto laborais, mas principalmente os constitucionais de garantia da dignidade da pessoa humana, da proteção social e do trabalho, assim como da promoção da cidadania.

Há uma deturpação, assim, no próprio conceito de proteção ao trabalhador, e aos princípios atinentes, sendo o acolhimento estatal concedido somente para aqueles trabalhadores que se enquadram nos requisitos formais, e infraconstitucionais, de vínculo de emprego, o que acaba por precarizar relações, e vidas, como a dos trabalhadores de plataforma digital.

Sobre isso é irretocável o conceito difundido por Nahas (2020, p. 9):

Estes subgrupos de trabalhadores que se formam à margem de relações tradicionais e cada vez mais reduzida, implica numa alteração da aplicação do princípio protetor, isto quer dizer, a base jurídica que se pautou o este princípio conta com um mínimo de regulamentação e uma estrutura condizente com os negócios jurídicos tradicionais. No novo cenário, o trabalhador está cada vez mais fragilizado e as relações mais difusas, a ponto de encontrarem-se à margem não somente da lei, mas do sistema jurídico como um todo e, certamente para eles, o ordenamento jurídico tradicional não se aplica, justamente pela diversidade e individualismo que as novas relações possuem.

Políticas neoliberais tendem a precarizar ainda mais as relações de trabalho, basta analisar as constantes reformas laborais impulsionadas nos últimos anos. Assim esses novos modelos de trabalho, como os de plataforma digital, que não se enquadram nos tradicionais padrões de trabalho são submetidos a conceitos, e ideologias, de liberdade e autonomia, transfigurando a clara hipossuficiência em empreendedorismo.

Por isso que o conceito de parceria, ocupado por grande parte dos julgados relativos ao tema, não pode ser o justificador de afastamento da tutela jurisdicional do trabalhador de plataforma.

Nunca é demais lembrar que em 1943 a legislação laboral deixou de ser regrada pelo código civil de 1916, e se assim entendeu o legislador a época, é porque existem importante distinções entre a relação civil, de parceria, e a relação de trabalho. De modo que não pode o trabalhador de plataforma ficar à margem da relação trabalhista sob o pretexto de autonomia e parceira, quando há uma forte relação de exploração operada. A proteção trabalhista e o enquadramento na esfera laboral deve ser imposto, ainda que em modalidade diversa as já construídas.

Em verdade, imprescindível a observação sobre o que de fato desejam os trabalhadores de plataforma, sem que essa análise contamine a proteção que lhes é devida e não haja violação aos princípios constitucionais de garantia da dignidade em nome do liberalismo.

Desta feita, resta plenamente cabível uma dura crítica ao sistema jurídico tradicional, uma vez que raramente traz respostas assertivas, tendo em vista sua

matriz extremamente técnica que desconsidera os fatos sociais e por isso não agasalha as camadas sociais mais sensíveis e insólitas, como a dos trabalhadores de plataforma digital.

A neutralidade e a abstração da norma jurídica convencional, pautada pela técnica exacerbada afastam o direito, e o mundo jurídico, dos valores sociais e dos pontos de vista individuais, o que, por consequência, acabam por invisibilizar vidas e vivências (CRENSHAW, 2011).

Com isso há o esvaziamento da vida humana, uma vez que a norma jurídica tradicional traz o conceito de indivíduo abstrato, o que por sua vez, em razão do colonialismo eurocêntrico, remonta a ideia de homem branco, de classe média/alta, heterossexual etc.

O tensionamento e a discussão são pontos de suma importância e são os primeiros indícios e caminhos para uma verdadeira justiça emancipatória e inclusiva para os trabalhadores de plataforma.

Thereza Christina Nahas (2020, p. 2) disserta pela necessidade de promoção de garantia básica de direitos e fomento da dignidade do trabalhador de plataforma:

Todavia, no contexto de reorganização empresarial e da crescente massa do precariado, o princípio protetivo deve servir de norte ao legislador para que se possa criar um sistema de tutelas adequadas as novas relações jurídicas que se apresentam e que estão muito mais além do que aquelas agasalhadas pelos contratos de trabalho subordinados e autônomos dos modelos tradicionais.

Necessário o uso do princípio protetivo de forma a regular, minimamente, a relação entre trabalhador e plataforma. Nesse sentido, para que haja assertividade no ajuste importante a oitiva dos trabalhadores, para que a resguarda jurídica não impeça o exercício da função, nem alicerce ainda mais a relação de exploração, sobretudo econômica.

Imprescindível, para isso, que sejam elasticizadas as interpretações do laborais e do que efetivamente é trabalho, para que o debate seja na esfera protetiva constitucional e na hermenêutica originária do Direito do Trabalho seja endereçado a todos espécies de trabalhadores.

Ainda, necessário que haja visão expansionista dos próprios requisitos ensejadores do vínculo de emprego, para que acompanham as mudanças das relações de trabalho.

Como bem alude Noemia Aparecida Garcia Porto (2021, p. 25) “em termos constitucionais e civilizatórios, a resposta jurídica adequada não é a de negativa de proteção, mas de expansão dos direitos de cidadania, incluindo aqueles do campo do trabalho”.

Cabe então a efetivação dos fundamentos protetivos, laborais e constitucionais, muito além dos requisitos formais do artigo 2º e 3º da CLT, para que não sejam excluídos e marginalizadas camadas laborais claramente hipossuficientes e exploradas, como as dos trabalhadores de plataforma digital.

3.3 ENTRE AVANÇOS E RETROCESSOS

As digressões legislativas diferentes das usualmente perpetradas ainda são raras, mas, com sorte e forte apelo popular, tendem a aumentar consideravelmente em um curto espaço de tempo.

Os modernos debates públicos, ainda que tímidos, tendem a expandir os conceitos tradicionais de relação e trabalho, contornando a típica relação de emprego e avançando para modelos mistos ou intermediários de trabalho sob demanda, os quais notoriamente trazem maior proteção aos trabalhadores de plataforma digital (MACHADO, 2022, p. 169).

Dentre os notáveis avanços legislativos em favor da proteção do trabalhador alguns servem de paradigma, tanto no que se refere a boas práticas trabalhistas, como a falsa proteção laboral.

3.3.1 A legislação Espanhola baseada no diálogo social

A subordinação jurídica sempre foi o mote central para o enquadramento jurídico dos trabalhadores de plataforma digital. Nesse prisma os entendimentos são os mais variáveis, desde o reconhecimento da subordinação algorítmica até a consideração de autonomia total, sem relação direta com o empregador.

Inobstante a isso a legislação espanhola inovou ao analisar a delimitação da relação entre trabalhador e plataforma sob o aspecto da dependência econômica,

não tendo como premissa, tão somente, a arenosa discussão sobre a subordinação (OLIVEIRA, 2011, p. 219).

Essa dilatada observação da relação de trabalho deu origem ao Decreto Real 32/2021 de 25 de janeiro de 2022, construído após nove meses de debates e negociações tripartite, envolvendo representantes do governo, entidades sindicais e empresariais.

Lúcio (2022) afirma que a regulamentação faz parte de um ambicioso processos legislativo que levará o sistema de regulação do trabalho e relações laborais da Espanha a outro nível de proteção, isso porque o Decreto faz é uma continuidade de diversas normas laborais e avanços normativos, pensados desde 2021, em uma reforma trabalhista que visa trazer dignidade a diversas classes de trabalhadores, alterando inúmeros pontos da legislação laboral, como de impedimento da precarização das relações no que concerne aos primeiros empregos, políticas de inserção e formação profissional, medidas de proteção e inspeção do local de trabalho, igualdade salarial entre mulheres e homens, aumento do salário mínimo, isonomia do trabalhador de home office com o trabalhador tradicional, dentre outros.

Em relação a reorganização estrutural trazida pelo Decreto-lei 32/2021 Antonio Baylos (2022) disserta que, diferente de todas as outras reformas trabalhistas espanholas e das hodiernas reformas ao redor do mundo, marcadas pela lógica neoliberal e precarizante das relações de trabalho, a reforma trabalhista espanhola inverte a narrativa antes estritamente voltada ao capital.

Baylos afirma que a reforma trabalhista espanhola não tem como tendência apenas a não flexibilização de direitos, mas também amplia garantias laborais baseando a normatização na manutenção e estabilidade dos empregos com fortalecimento dos contratos por tempo determinado e na garantia da negociação coletiva, com a equidade de forças entre as entidades sindicais laborais e econômicas, em um claro caso de evolução que visa recobrar as garantias laborais, ceifadas nos últimos 40 anos de desmobilização e cortes de direitos.

Em alinhamento a linhada reforma trabalhista Espanhola, consolidada do final de 2021, poucos meses antes, em maio do mesmo ano, no *Real Decreto-Lei nº 9/2021*, reconheceu a presunção de vínculo laboral dos trabalhadores de plataformas de digital de entrega, o que posteriormente foi asseverado (ESPANHA, 2021, p. 56.737).

O texto posteriormente foi convertido em Lei (*Ley 12/2021*) passando a fazer parte da *Ley del Estatuto de los Trabajadores*:

Disposición adicional vigesimotercera. Presunción de laboralidad en el ámbito de las plataformas digitales de reparto.

Por aplicación de lo establecido en el artículo 8.1, se presume incluida en el ámbito de esta ley la actividad de las personas que presten servicios retribuidos consistentes en el reparto o distribución de cualquier producto de consumo o mercancía, por parte de empleadoras que ejercen las facultades empresariales de organización, dirección y control de forma directa, indirecta o implícita, mediante la gestión algorítmica del servicio o de las condiciones de trabajo, a través de una plataforma digital.

Esta presunción no afecta a lo previsto en el artículo 1.3 de la presente norma. (ESPANHA, 2015, p. 88).

Garantir direitos aos trabalhadores diante da manifesta urgência e as condições precarizantes de trabalho foi a justificativa fulcral para a proteção laboral destes trabalhadores e a inclusão dos mesmos na *Ley del Estatuto de los Trabajadores* (ESPANHA, 2021, p. 56.736).

Passaram, assim, os trabalhadores de plataforma digital de entrega a terem os mesmos direitos dos trabalhadores tradicionais, com ampla segurança e garantia laboral, o que, por óbvio não agradou as plataformas de trabalho que se negaram a cumprir com a obrigatória vinculação dos trabalhadores, o que tem levado o Governo espanhol a embates com as corporações e uma forte política fiscalizatória, conforme relatado na reportagem no site UOL por Christina Thykjaer (2022).

A inclusão de garantias laborais aos trabalhadores de plataforma digital somente foi consolidada após um enorme esforço do governo espanhol que como bem sinalizou Clemente Ganz Lúcio (2022), é fruto de uma escolha política que optou pelo diálogo social, compartilhada entre todos os atores envolvidos, no caso, trabalhadores e empresários.

A legislação espanhola, sobretudo àquela pautada após 2021, é um bom exemplo de como a construção legislativa propositiva, baseada no diálogo social, tende a ser mais assertiva, uma vez que aproxima a normatização aos anseios das partes.

3.3.2 A formalidade regulatória e as escassas garantias da Legislação Portuguesa

Desde 2018 Portugal tem uma Lei específica para regular os trabalhadores de transporte regidos por aplicativos, que serve de marco regulatório para a análise dos trabalhadores de plataforma digital.

Isso porque a Lei 45 de 10 de agosto de 2018 trata tão somente dos trabalhadores de aplicativo de transporte, não havendo aplicação direta aos demais trabalhadores de plataforma digital.

Para fazer jus aos direitos da Lei portuguesa os trabalhadores de aplicativo precisam se cadastrar no Instituto de Mobilidade e Transportes do país e requerer uma licença especial para o transporte em veículos descaracterizados, cabendo a plataforma cumprir as condições especificadas pelo Instituto, como idoneidade, e identificação de sócios e gerentes (PORTUGAL, 2018, p. 3.973).

A Lei 45/2018 não regula somente a relação entre plataformas e os trabalhadores, gere também a relação com os consumidores, disciplinando, por exemplo, a necessidade de a plataforma disponibilizar veículos acessíveis e o tempo máximo de espera do consumidor com mobilidade reduzida (PORTUGAL, 2018, p. 3.973-3.974).

A legislação em comento regula a duração máxima da jornada de trabalho que deve ser de dez horas em um período de 24 horas, cabendo as plataformas o controle da jornada para que os limites não sejam ultrapassados (PORTUGAL, 2018, p. 3.975).

A Lei 45/2018 apesar de formalizar o trabalho de aplicativo de transporte não trouxe significativas garantias laborais aos trabalhadores, salvo a regulação da jornada e os limites de 10 horas de trabalho, que ainda que muito longe do ansiado, é de grande proveito quando comparado ao aplicável no Brasil, por exemplo. Neste ponto a limitação de jornada serve de alicerce para a garantia da dignidade do trabalhador português.

Gomes (2022) destaca que nem ao menos o salário-mínimo, previsto por Lei, é aplicado aos trabalhadores independentes, não sendo observado, também, pela Lei nº 45/2018 quanto a aplicação aos trabalhadores de transporte via plataforma.

O autor destaca que a regulação de preços da mesma forma não pode ser negociada via acordo coletivo, ficando sob total responsabilidade e critério da plataforma digital.

Fora isso a regulação visa a identificação de quem são os trabalhadores, a garantia de uma boa prestação de serviços para os consumidores e o repasse de parte dos ganhos por parte das plataformas, talvez esse seja o grande “avanço” da Lei Portuguesa: a arrecadação por parte do Governo.

1 — Os operadores de plataforma eletrónica estão obrigados ao pagamento de uma contribuição, que visa compensar os custos administrativos de regulação e acompanhamento das respetivas atividades e estimular o cumprimento dos objetivos nacionais em matéria de mobilidade urbana.

2 — O valor da contribuição prevista no número anterior corresponde a uma percentagem, entre o mínimo de 0,1 % e o máximo de 2 %, dos valores da taxa de intermediação cobrada pelo operador de plataforma eletrónica em todas as suas operações, nos termos do n.º 3 do artigo 15.º, fixada por portaria dos membros do Governo responsáveis pelas áreas das finanças e dos transportes urbanos, tendo em consideração os objetivos previstos igualmente no número anterior. (PORTUGAL, 2018, p. 3.979).

Assim, longe de garantir a dignidade plena do trabalhador, a legislação portuguesa serve de base arrecadatória e de regulação formal, sem que haja um material aumento protetivo do trabalhador de plataforma de transporte, quanto menos aos demais trabalhadores de plataforma digital.

3.3.3 A Alemanha e o resguardo jurisprudencial

A dependência também é a análise central para a interpretação jurídica laboral na Alemanha. Contudo, diferente do que entendemos como dependência, na Alemanha o entendimento é de que o vínculo deve ser caracterizado quando presente na relação de trabalho a obrigação direta de seguir normas internas que predispõe sobre a jornada do trabalhador e sobre a sua rotina de trabalho, no que os alemães chamam de emprego dependente (COELHO, 2021, p. 156).

Nota-se que a dependência, ou emprego dependente, na conceituação alemã se assemelha bastante com a subordinação jurídica brasileira, tanto que a caracterização da dependência se baseia na realidade do contrato, o que aqui no Brasil conhecemos como primazia da realidade.

A análise individual da realidade do contrato é de suma importância no ordenamento alemão uma vez a legislação não conta com um rol taxativo ou

previamente elencado do que seriam os requisitos para caracterização da relação de emprego, de mesma forma não há um compilado de leis trabalhistas, mas sim de normas esparsas sobre temas específicos.

Por isso, menciona Coelho (2021, p. 158-159) as decisões judiciais e a jurisprudência consolidada são fortes instrumentos regulatórios, tal qual a decisão 9 AZR 102/20 do *Bundesarbeitsgericht*, equivalente ao nosso Tribunal Superior do Trabalho.

A decisão em questão, nomeada no país de *Arbeitnehmereigenschaft von Crowdworkern* (Status de funcionário de *crowdworkers*), conferiu provimento ao apelo do trabalhador (*crowdwork*) garantido direitos e garantias trabalhistas sob o argumento que o trabalho era realizado com pessoalidade e sob a subordinação da plataforma que disciplinou os termos de trabalho, ainda que através de uma contratação realizada por meio genéricos, via um cadastro digital na plataforma, como bem resume Coelho (2021, p. 159), que pontua ainda, que esta era a única decisão sobre os *crowdworkers* no país até 2021, o traz à decisão um status de paradigma.

Entendimento jurisprudencial análogo é o relativo aos trabalhadores de aplicativo de transporte, que há anos são considerados como empregados na Alemanha, como pontuou Rodrigo Carelli em entrevista ao jornalista Daniel Giovanaz (2021), isso porque não há uma total autonomia do trabalhador, tanto na jornada como no controle, que fica vinculado às ordens do algoritmo quando do aceite da corrida.

Tal qual a Espanha, na Alemanha, portanto, a tendência é de proteção do trabalhador de plataforma digital, o que os difere é que no primeiro essa garantia é regulamentada pela legislação enquanto na segunda há o condicionamento jurisprudencial.

3.3.4 O novíssimo regramento chileno e as figuras do trabalhador dependente e independente

Intensificado pelo cenário da pandemia da Covid-19 o Chile repousou tempo e esforço para encontrar uma solução legislativa para os trabalhadores de plataforma digital, que também estavam sem qualquer regulação formal e desprotegidos legalmente, enquadrados, até 2022 como autônomos ou parceiros das plataformas.

Com a Lei nº 21.431/2022 o Chile trouxe um status regulatório intermediário aos trabalhadores de plataforma digital, lhes garantindo uma regulamentação própria dentro do Código de Trabalho, sob a titulação “*Capítulo X - Del trabajo mediante plataformas digitales de servicios*”, categorizando os trabalhadores dependentes e independentes (CHILE, 2022, p. 1).

A Lei nº 21.431/2022 excluiu da regulamentação as empresas caracterizadas como meras intermediadoras, de predicação estritamente de mercado digital, como o *Airbnb* e as plataformas de vendas online (GARCIA; SIMONET, 2022, p. 175).

Trabalhadores dependentes, segundo a Lei Chilena, são aqueles que , sendo resguardados a estes descrição clara do método de pagamento, designação de um canal direto com a plataforma e seus representantes, a delimitação geográfica da prestação dos serviços, determinação de horário de trabalho e as obrigações a serem realizadas neste período ou, então, pactuação de liberdade de distribuição da jornada se for o caso, desde que obedecidos os limites legais diários, semanais e mensais de trabalho, tal qual as demais categorias de trabalhadores (CHILE, 2022, p. 2-3).

A remuneração da hora dos trabalhadores dependentes obedece a proporcionalidade da remuneração mínima nacional, acrescida de 20% para compensar os períodos em que o trabalho aguarda a ativação no trabalho, sendo garantido (CHILE, 2022, p. 3).

Em contrapartida, os trabalhadores independentes, caracterizados pela legislação Chilena por aqueles que tem o trabalho apenas coordenado pela plataforma, mas sem subordinação ou direção da mesma. Para estes casos a Lei determina que haja um contrato escrito e claro, contendo o método de pagamento, a área em que o trabalhador poderá laborar, a disposição dos limites de tempo de trabalho, os motivos de rescisão contratual e os termos gerais da prestação do serviço, assim como a necessidade de emissão de Nota Fiscal por parte do trabalhador (CHILE, 2022, p. 4-5).

Em atenção ao problema da hiperconexão a legislação chilena determina que o trabalhador independente se desligue, obrigatoriamente, do trabalho por pelo menos 12 horas, em um intervalo de 24 horas (CHILE, 2022, p. 5).

A legislação chilena claramente primou a regulamentação do trabalhador de plataforma digital tendo como premissa o resguardo dos direitos fundamentais e

da proteção à dignidade do trabalhador, independente da força econômica das plataformas e das diretrizes capitalistas impostas pelo mercado.

Artículo 152 quinquies B.- De los derechos fundamentales de los trabajadores de plataformas digitales independientes. La empresa de plataforma digital deberá respetar las garantías constitucionales del trabajador de plataformas digitales independiente. (CHILE, 2022, p. 6).

O enquadramento do trabalhador de plataforma chileno seguiu caminho análogo à figura do parassubordinado da legislação Italiana, haja vista a posição intermediária do trabalhador, entre o empregado tradicional e o trabalho autônomo.

A diferença, contudo, é que o enquadramento chileno é tão somente aos trabalhadores de plataforma digital, com regramento específico sobre o tema, não havendo repercussão para outras atividades, como é a aplicação na legislação italiana.

Sin embargo, la gran diferencia, es que en esta normativa no se incorpora una norma general que regule esta realidad de trabajadores, sino que sólo se incorpora a propósito de una situación particular, en un contrato especial, que es sólo para las personas que prestan servicios a través de plataformas. Desde esta perspectiva, esta incorporación como “trabajadores” independientes no hace más que precarizar el mundo del trabajo e introducir una lógica de protección atenuada y disminuida al Código del Trabajo sin precedentes y respecto de la cual no existió discusión pública ni legislativa (GARCIA; SIMONET, 2022, p. 181).

Jorge Leyton García e Rodrigo Azócar Simonet (2022, p. 180) delimitam a crítica a Lei nº 21.431/2022 ao fato de que, seja trabalhador dependente ou independente, as regras do contrato de trabalho serão sempre dispostas pela plataforma, cabendo ao trabalhador, tão somente, a sujeição ou não destas. Ou seja, as regras do jogo são dispostas por uma das partes apenas, cabendo o trabalhador hipossuficiente aceitá-las ou então buscar outra atividade.

3.3.5 A relação de parassubordinação italiana e o entendimento da *Corte di Cassazione*

O enquadramento do trabalhador parassubordinado, na Itália, está baseado na Lei 533/1973 e no art. 409 do Código de Processo Civil Italiano, sem regramento específico para o trabalhador de plataforma digital como na legislação chilena. (GOULART; VILLATORE, 2008, p. 7.999).

O conceito Italiano visa garantir direitos para aqueles trabalhadores que laboram de forma individual, mas com algum grau de organização da atividade econômica, ou seja, ainda que haja uma maior autonomia do trabalhador há um forte vínculo de dependência com o contratante, sendo a finalidade da relação a colaboração mútua das partes (PINTO E SILVA, 2002, p. 195-196).

A relação de trabalho do parassubordinado, segundo Luiz de Pinho Pedreira Silva (2001, p. 175) é contínua, diferente do trabalho autônomo, se enquadrando o trabalhador nas necessidades operacionais da atividade econômica, observado o pactuado contratualmente entre as partes, ainda que, de fato, não haja uma livre pactuação por parte do trabalhador que somente adere aos termos.

A dependência com o tomador de serviço é tamanha que diversos direitos e garantias são assemelhados aos dos empregados tradicionais, tal como licença maternidade, auxílio-doença, proteção contra acidentes do trabalho (MUNERATI, 2022, p. 3).

Inobstante a isso ainda há uma dificuldade de enquadramento do trabalhador de plataforma digital na modalidade de contrato parassubordinado, especialmente em razão da subordinação algorítmica direta que a plataforma exerce sobre o trabalhador.

Sapiente disso, em recente decisão de 24 de janeiro de 2020 a *Corte di Cassazione* italiana reformou decisão que enquadrava os trabalhadores de plataforma digital na modalidade de parasubordinados em razão da ausência de subordinação. A *Corte* entendeu que inobstante a hetero-organização dos trabalhadores, a insegurança normativa e econômica da relação entre trabalhadores e plataforma traz o enquadramento de subordinação laboral, fato pelo qual devem ser aplicados os regramentos e garantias da relação de emprego, com subordinação direta (MUNERATI, 2022, p. 3).

Assim, inobstante a possibilidade de demarcação do trabalhador de plataforma digital na modalidade de parassubordinado, a jurisprudência Italiana entende pela diferenciação dos institutos, primeiro porque a legislação que regula o trabalho parassubordinado se refere diretamente ao trabalho de plataforma, trata-se de uma lei esparsa, depois porque os requisitos de subordinação e vinculação com a plataforma são muito mais concisos, cabendo o enquadramento de vínculo de emprego.

3.3.6 O Projeto de Lei nº 3.748/2020

No contexto brasileiro o projeto com maior relevância, no que concerne os trabalhadores de plataforma digital, é o proposto pela Deputada federal Tábata Amaral, Projeto de Lei nº 3.748/2020.

O Projeto foi apresentado pela Deputada logo após a eclosão “Breque dos APPs”, em 1º de julho de 2020 e hoje, quase 3 anos após a sua propositura, ainda pendente de aprovação nas Comissões Permanentes, sem pauta ou perspectiva de votação na Câmara.

A proposta de regulação abarca todos os profissionais que laboram via plataforma digital e tem como premissa a não submissão destes profissionais aos dispositivos da CLT. O texto está fundando em três objetivos principais: afiançar um mínimo remuneratório, delimitar a proteção social destes trabalhadores; e consolidar condições básicas de segurança e saúde de forma a garantir a dignidade dos trabalhadores (BRASIL, 2020).

A proposta da Deputada é de garantir, através do PL, férias remuneradas, 13º salário, descanso semanal remunerado, licença maternidade, afastamento previdenciário em caso de doença ou acidente, seguro-desemprego desde que obedecida a carência de 15 meses e a não eventualidade do labor, além da garantia de que a hora trabalhada não será inferior ao salário-mínimo (BRASIL, 2020).

A crítica ao Projeto de Lei está pautada na proteção, em maior escala, ao aplicativo, que apenas pagará o trabalhador quando este for efetivamente acionado, não havendo remuneração para os períodos de espera, em uma consolidação positivada do trabalhador *just-in-time*. (ABÍLIO; AMORIM; GROHMANN, 2021, p. 40).

Ainda que a proposição traga importantes garantias laborais e previdenciárias, o fato de o trabalhador ainda ser responsável pela quantificação do seu ganho diário e, portanto, controlador direto da sua jornada de trabalho, faz com que a normatização projetada traga inerente risco a extrapolação do tempo de serviço, além da consolidação da estafe mental e da hiperconexão, que somente serão regulamentados sem que haja proteção material e objetiva ao trabalhador.

CONCLUSÃO

Todas as transformações sociais e tecnológicas afetam, em alguma escala, o mundo laboral e suas rotinas de trabalho, assim ocorreu com a mecanização dos processos de trabalho em meados do Século XVII com a surgimento da eletricidade e do petróleo no Século XIX e com a automação industrial no Século XX.

Os processos de inovação tecnológica, marcadores do Século XXI, trazem novas objeções para as relações de trabalho e, diferente das demais revoluções laborais, invocam um componente ainda mais desafiador: a velocidade das transformações.

A rapidez com que as transformações tecnológicas se impõem, no deslocamento do analógico para o digital, obriga uma atenção redobrada dos atores sociais, a transição necessariamente deve ser sustentável e responsável.

As Tecnologias de Informações e de Comunicação revelam um cenário de extraordinárias oportunidades, mas também podem servir de fator excludente a camadas ainda não preparadas para mudanças tão repentinas, especialmente quando essas tecnologias alteram bruscamente rotinas de trabalho e relações laborais.

A pesquisa buscou entender quem são os trabalhadores de plataforma digital e os motivos destes terem optado pelo trabalho de plataforma, no que se pode concluir que estes trabalhadores foram praticamente impelidos para essa relação virtual, não há livre escolha pela exploração, ela é imposta pelo mercado de capital, ainda que sutilmente. Estes trabalhadores mesclam a falta de melhores oportunidades e ausência de qualificação com ideais de autonomia e empreendedorismo, que são amplamente “vendidos” pelas grandes organizações, que obviamente lucram com esta exploração de mão de obra barata.

As políticas neoliberais e as constantes flexibilizações de direitos trabalhistas servem de justificados para que o trabalho de plataforma digital seja sedimentado, ainda que sem qualquer direito ou garantia laboral.

O discurso fulcral está galgado na suposta autonomia e na meritocracia, palavras chaves dessa doutrina socioeconômica. Essas, inclusive, são fortes razões para não haver, ainda hoje, qualquer regulação do trabalho de plataforma digital, esse vácuo regulatório serve de alicerce exploratório para as grandes corporações e para as práticas neoliberais.

O Segundo capítulo do livro debruçou-se na análise sob os reflexos da ausência de regulação do trabalho de plataforma digital, que tem pujante manifestação no exacerbado tempo de trabalho, sem limite e qualquer contraprestação adicional.

A precarização das relações de trabalho repercute diretamente na vida do trabalhador, que não tem qualquer garantia de salário-mínimo, representação sindical, segurança, saúde, previdência e falta limitação de jornada. A fragilização, nesse ponto, não é somente quanto ao trabalho realizado, mas também quando ao próprio trabalhador, que não tem garantida nem ao menos a sua dignidade, a marginalização, assim, é dupla, social e regulatória.

Há, ainda, uma considerável responsabilidade Estatal nesse processo exploratório, uma vez que sem regulamentação tem-se por acatadas as práticas abusivas do mercado.

O entendimento jurisprudencial segue a mesma cartilha neoliberal e positivista, não há enquadramento do trabalhador de plataforma digital como empregado, uma vez que não observados os artigos 2º e 3º da Consolidação das Leis Trabalhistas.

O judiciário, tal qual a lei laboral, mostra-se em total descompasso com as mudanças sociais e não entendem, e talvez nem queiram entender, que as relações de trabalho mudaram e por isso não há como serem aplicados os mesmos entendimentos retrógrados e rígidos da era analógica, assim que o trabalho avança para o terceiro e último capítulo.

Ainda assim, sem que haja normatização própria do ao trabalho de plataforma digital, devem ser observados os princípios constitucionais e laborais de forma a trazer garantia básica ao trabalhador, sob pena de grave descrédito ao Direito do Trabalho e a sua premissa protetiva.

O trabalhador de plataforma digital não pode ser basicamente abandonado sob a justificativa de vácuo legislativo, o ordenamento interno brasileiro possui princípios e normas que devem ser asseguradas a todos os trabalhadores, independente da sua categorização ou especificidade, a dignidade não é uma premissa menor e voluntária, ela deve ser imposta e aplicada pelos agentes públicos e pelas corporações.

As Convenções e Recomendações da Organização Internacional do Trabalho também trazem respostas protetivas aos trabalhadores de plataforma digital

e ainda que básicas e por vezes pouco objetivas, devem ser seguidas pelos Estados Membros ratificantes.

O cenário atual exploratório não admite mais a inação do Estado, muito menos regulações que tendem tão somente a redução das desigualdades, há que serem impostas práticas assertivas e que tragam os trabalhadores a patamares isonômicos, garantias básicas não são mais repostas satisfatórias, são necessárias garantias laborais absolutas.

Também o princípio da solidariedade revela que o equilíbrio entre o Estado e a economia impõe a ação também das empresas e busca destes na promoção da dignidade de todos envolvidos na cadeia produtiva.

A responsabilidade pela ausência de garantias básicas também é, portanto, das plataformas e não somente da ausência de regulamentação legislativa e do absentismo Estatal.

Em razão da operação multifacetada e em múltiplas jurisdições das plataformas digitais, se faz necessário a cooperação dos diversos atores, nacionais e internacionais, com a finalidade de se buscarem políticas coordenadas e viáveis para garantia de direitos sociais e trabalho digno aos trabalhadores, sem que isso afete nas oportunidades de trabalho.

Necessário, também, que sejam levantados dados sobre os impactos dos trabalhos de plataformas, inclusive com a oitiva das partes envolvidas e de toda repercussão direta sentida por eles.

Esse exame, pormenorizado, deve vir desvinculadas de qualquer conceito preliminar, sem as amarras das ideologias protecionistas ou liberais, tendo em vista a existência de pontos positivos e negativos dos trabalhos regidos pelas Tecnologias de Informação e de Comunicação, o fato importante, ainda que difícil, é mitigar os pontos contrários e majorar os pontos positivos, de forma que os trabalhadores de plataforma digital tenham maior resguardo jurídico e ganho financeiro sem que seja inviabilizado o negócio.

Existem importantes avanços legislativos através do mundo, de forma a garantir a dignidade do trabalhador de plataforma digital, cabe ao Brasil observar as regulamentações paradigmas e extrair o que melhor se coaduna ao caso interno, para isso basta que haja esforço político e legislativo.

O trabalhador de plataforma digital não pode ter sua vida precarizada face a ociosidade do Estado, a dignidade lhes é garantida constitucionalmente e pelos

princípios laborais, além de estar encartada nas Normas Internacionais de Trabalho, que foram ratificadas pelo Brasil.

O aproveitamento do mercado de capital e das grandes organizações não pode ser aceita como consequência das novas Tecnologias de Informação e de Comunicação, estas devem estar a serviço da sociedade e não podem servir de alicerce de políticas flexibilizadoras de direitos.

A exploração não pode ser marca de progresso socioeconômico e modernização de práticas trabalhistas, onde há abuso não há avanço, independente da nomenclatura moderna que se dê, exploração é sempre exploração.

REFERÊNCIAS

ABÍLIO, Ludmila Costhek; AMORIM, Henrique; GROHMANN, Rafael. **Uberização e plataformação do trabalho no Brasil**: conceitos, processos e formas.

Sociologias, [S. l.], v. 23, n. 57, p. 26–56, 2021. DOI: 10.1590/15174522-116484.

Disponível em:

<https://www.scielo.br/j/soc/a/XDh9FZw9Bcy5GkYGzngPxwB/?format=pdf&lang=pt>.

Acesso em: 19 set. 2022.

ABÍLIO, Ludmila Costhek. **Plataformas digitais e uberização**: Globalização de um Sul administrado?. Contracampo, Niterói, v. 39, n. 1, p. 12-26, abr./jul. 2020a.

Disponível em:

<https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&ved=2ahUKEwj69dPcwaX9AhWBiJUCHelwCPUQFnoECAwQAw&url=https%3A%2F%2Fperiodicos.uff.br%2Fcontracampo%2Farticle%2Fdownload%2F38579%2Fpdf%2F140886&usq=AOvVaw3zM5HFSMj38FDJU-3rHEgg>. Acesso em: 10 set. 2022.

ABÍLIO, Ludmila Costhek. **Uberização**: a era do trabalhador just-in-time? Revista Estudos Avançados – IEA – USP, v.34, n. 98, p.111-126, 2020b. Disponível em:

<https://www.scielo.br/j/ea/a/VHXmNyKzQLzMyHbgcGMNNwv/?format=pdf&lang=pt>

Acesso em: 11 out. 2022.

ABÍLIO, Ludmila Costhek. **Uberização**: do empreendedorismo para o

autogerenciamento subordinado. Revista Psicoperspectivas: individuo y sociedad, v. 18, n. 3, p.1-11, 2019. Disponível em:

https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&ved=2ahUKEwjI_-6iwKX9AhVAqpUCHfNqC1AQFnoECA0QAQ&url=https%3A%2F%2Fwww.cesit.net.br%2Fwp-content%2Fuploads%2F2019%2F11%2FARTIGO-L-C-ABILIO.pdf&usq=AOvVaw2ij-Jt1R5SU6m8EE4bdeON.

Acesso em: 15 out. 2022.

AFONSO, Kleber Henrique Saconato. **Teletrabalho**: escravidão digital e o dano existencial por lesão ao lazer e convívio familiar. Revista de artigos do 1º Simpósio sobre Constitucionalismo, Democracia e Estado de Direito, p. 716-736, jan. 2017.

Disponível em: <https://revista.univem.edu.br/1simposioconst/article/view/1189>.

Acesso em: 17 fev. 2021.

ALMEIDA, Almiro Eduardo de; SEVERO, Valdete Souto. **Direito à desconexão nas relações sociais de trabalho**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2016.

ALOISI, Antonio; DE STEFANO, Valerio. **Delivering employment rights to platform workers**. 2020. Rivista Il Mulino. Disponível em:

https://www.rivistailmulino.it/news/newsitem/index/Item/News:NEWS_ITEM:5018.

Acesso em: 15 nov. 2022.

ALVES, Giovanni. **O novo (e precário) mundo do trabalho**: reestruturação produtiva e crise do sindicalismo. São Paulo: Boitempo Editorial, 2000.

ALVES, Giovanni. **Trabalho e reestruturação produtiva no Brasil neoliberal** – Precarização do trabalho e redundância salarial. In: Revista Katálysis, v. 12 n. 2. Florianópolis: Programa de Pós-Graduação em Serviço Social e Curso de Graduação em Serviço Social da Universidade Federal de Santa Catarina, jul./dez. 2009, p. 188-197. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rk/a/6x94zJ3FLh3hcbzh3BNHHNf/?lang=pt>. Acesso em 25 out. 2022.

ALVES, Maria Aparecida. **Formas contemporâneas do trabalho informal**. In: ABET, VIII Encontro Nacional de Estudos de Trabalho, São Paulo, 2003.

AMADO, João Leal. **Tempo de trabalho e tempo de vida**: sobre o Direito à Desconexão Profissional, in Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região: N. 52, jan./jun. 2018. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/141951>. Acesso em: 10 fev. 2020.

AMORIM, Henrique; GROHMANN, Rafael. **O futuro do trabalho**: entre novidades e permanências. Textos para Discussão-TD63. Saúde Amanhã. Rio de Janeiro: Fundação Oswaldo Cruz, julho 2021. Disponível em: https://www.arca.fiocruz.br/bitstream/handle/icict/52398/TD_63.pdf?sequence=2&isAllowed=y. Acesso em: 19 set. 2022.

ANTUNES, Ricardo. **O privilégio da servidão**: o novo proletariado de serviços na era digital. 1. Ed. São Paulo: Boitempo, 2018.

ANTUNES, Ricardo. **Os sentidos do trabalho**: ensaios sobre a afirmação e a negação do trabalho. São Paulo: Boitempo Editorial, 1999.

ANTUNES, Ricardo. **Os modos de ser da informalidade**: rumo a uma nova era da precarização estrutural do trabalho? Serv. Soc. Soc., São Paulo, n. 107, p. 405-419, jul./set. 2011. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/sssoc/a/3JD9n46H3Dhn7BYbZ3wzC7t/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 21 set. 2022.

ANTUNES, Ricardo. **O trabalho e seus sentidos**. Confluências - Revista Interdisciplinar de Sociologia e Direito, Vol. 10, nº 1, p. 43-61. 2008. Disponível em: <https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&ved=2ahUKEwjDq4Kdjaf9AhXGpZUCHfYVDI4QFnoECCUQAQ&url=https%3A%2F%2Fperiodicos.uff.br%2Fconfluencias%2Farticle%2Fdownload%2F34243%2F19645%2F115340&u sg=AOvVaw1dpYJ1c3RHtnFjErFFfJgx>. Acesso em: 31 out. 2022.

ANTUNES, Ricardo. **Qual é o futuro do trabalho na Era Digital?** Laborare. Ano III, Número 4, Jan-Jun/2020, p. 6-14. ISSN 2595-847X. Disponível em: <https://revistalaborare.org/index.php/laborare/article/view/46>. Acesso em: 10 set. 2022.

ARAÚJO, João Paulo Santos. **O homem cordial e o toyotismo**: a dificuldade de inserção dos dekassegus brasileiros. 2006. Monografia (Bacharelado em Relações Internacionais) – Centro Universitário de Brasília, Brasília, DF, 2006. Disponível em:

<https://repositorio.uniceub.br/jspui/bitstream/235/9422/1/20268741.pdf>. Acesso em: 02 nov. 2022.

BARLOW, John Perry. **A Declaration of the Independence of Cyberspace**. Disponível em <https://www.eff.org/cyberspace-independence>. Acesso em: 15 nov. 2020.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 9. ed. São Paulo: LTr, 2013.

BARROS-DELBEN, Paola et al. **Saúde mental em situação de emergência: COVID-19**. Debates em Psiquiatria, v. 10, n. 2, p. 18-28, 2020. <http://dx.doi.org/10.25118/2236-918X-10-2-3>. Acesso em: 02 dez. 2022.

BAYLOS, Antonio. **Reforma trabalhista na Espanha: a importância constitutiva do diálogo social**. a importância constitutiva do diálogo social. 2022. Disponível em: <https://www.dmtemdebate.com.br/reforma-trabalhista-na-espanha-a-importancia-constitutiva-do-dialogo-social/>. Acesso em: 04 fev. 2023.

BAYLOS, Antonio. **A reforma trabalhista na Espanha**. 2022. Disponível em: <https://www.anamatra.org.br/artigos/32359-a-reforma-trabalhista-na-espanha>. Acesso em: 04 fev. 2023.

BELTRAMELLI, Sílvio; VOLTANI, Júlia. **Investigação histórica do conteúdo da concepção de Trabalho Decente no âmbito da OIT e uma análise de sua justificabilidade**. Revista de direito internacional. Brasília, vol. 16, n. 01, 2019, p. 182. Disponível em: [file:///C:/Users/Usuario/Downloads/5900-25582-1-PB%20\(3\).pdf](file:///C:/Users/Usuario/Downloads/5900-25582-1-PB%20(3).pdf). Acesso em: 18 nov. 2022.

BOURDIEU, Pierre. **Meditações pascalianas**. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2001.

BRAGA, Eduardo Souza. **Direito à desconexão do trabalho como instrumento de proteção da saúde do trabalhador**. 2015. 163 f. Dissertação (Mestrado em Direito) – Faculdade de Ciências Humanas e Sociais, Universidade Estadual Paulista Júlio de Mesquita Filho, Franca, 2015.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 10 dez. 2021.

BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**: Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 10 dez. 2021.

BRASIL. **Lei nº 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 nº 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 em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm.

Acesso em: 12 dez. 2021.

BRASIL. Câmara dos Deputados. **Projeto de Lei nº 3.748, de 2020**. Institui e dispõe sobre o regime de trabalho sob demanda. Brasília, DF: Câmara dos Deputados, 2021. Disponível em:

https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra;jsessionid=node08u68p295xuxz110vyyht4tx4e14072099.node0?codteor=1912324&filename=PL+3748/2020. Acesso em: 03 jan. 2023.

BRASIL. **Medida Provisória nº 905, de 11 de novembro de 2019**. Institui o Contrato de Trabalho Verde e Amarelo, altera a legislação trabalhista, e dá outras providências. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2019/mpv/mpv905.htm.

Acesso em: 25 fev. 2022.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Ação Direta de Constitucionalidade nº 48**. Brasília, 2020. Disponível em:

<https://portal.stf.jus.br/processos/downloadPeca.asp?id=15343120733&ext=.pdf>.

Acesso em: 21 dez. 2022

BRASIL, Tribunal Superior do Trabalho. **Agravo de Instrumento em Recurso de Revista 0011199-47.2017.5.03.0185**. Brasília, 2019 Disponível em:

<http://www.tst.jus.br/processos-do-tst>. Acesso em: 20 dez. 2022.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Recurso de Revista 1000123-89.2017.5.02.0038**. Relator: Min. Breno Medeiros. Brasília, 5 fev. 2020. Disponível em: <http://www.tst.jus.br/processos-do-tst>. Acesso em: 20 dez. 2022.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Recurso de Revista 100353-02.2017.5.01.0066**. Relator: Min. Maurício Godinho Delgado. Brasília, 6 abril 2022. Disponível em: <http://www.tst.jus.br/processos-do-tst>. Acesso em: 20 dez. 2022.

BRAVERMAN, Harry. **Trabalho e capital monopolista**: a degradação do trabalho no século XX. Rio de Janeiro: Zahar, 1987.

BUENO, Juliana Dourado; SILVA, Maria Aparecida de Moraes; MARTINS, Rodrigo Constante; OCADA, Fábio Kazuo; GODOI, Stela; MELO, Beatriz Medeiros de; VETTORACCI, Andréia; RIBEIRO, Jadir Damião. **Do karoshi no Japão à birôla no Brasil**: as faces do trabalho no capitalismo mundializado. Revista nera, [s. L.], n. 8, p. 74–108, 2012. Doi: 10.47946/rnera.v0i8.1447. Disponível em: <https://revista.fct.unesp.br/index.php/nera/article/view/1447>. Acesso em: 21 dez. 2022.

BUENO, Mariza Schuster. Direito das minorias e as políticas públicas frente aos direitos fundamentais. **Revista Eletrônica Direito e Política**, Itajaí, v.2, n.1, 1º quadrimestre de 2007, p. 300. Disponível em: www.univali.br/direitoepolitica. Acesso em: 26 set. 2022

CANONICA, Giovane. VILLATORE, Marco Antônio César. **O trabalho doméstico e a pandemia da Covid-19**: a invisibilidade sociojurídica e a perspectiva sob a lente

das Normas Internacionais. In: CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa; GUNTHER, Luiz Eduardo; MANNRICH, Nelson.; VILLATORE, Marco Antônio César. (Org.). Organização internacional do trabalho e direitos sociais. 1ed. Curitiba: Instituto Memória, 2021, v. 1, p. 212-235.

CANONICA, Giovane; LOSSO, Marlus Eduardo Faria (no prelo). **Economia de compartilhamento e inovações laborais**: os limites e intersecções do trabalho de crowdwork e o direito do contratante sob a perspectiva Juslaboral e do Direito Autoral. IBEROJUR. 2023.

CANT, Callum. **Delivery fight!**: a luta contra os patrões sem rosto. São Paulo: Veneta, 2021.

CARELLI, Rodrigo de Lacerda. **O caso Uber e o controle por programação**: de carona para o século XIX. Revista eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da Bahia, Salvador, v. 9, n. 13, p. 177-207, maio 2021b. Disponível em <[CARELLI, Rodrigo de Lacerda. O caso Uber e o controle por programação: de carona para o século XIX. Revista eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da Bahia, Salvador, v. 9, n. 13, p. 177-207, maio 2021](#)>. Acesso em: 19 dez. 2022.

CARELLI, Rodrigo de Lacerda. **Os desafios para a regulação do trabalho em plataformas**. 2021a. Disponível em: <https://pp.nexojournal.com.br/ponto-de-vista/2021/Os-desafios-para-a-regula%C3%A7%C3%A3o-do-trabalho-em-plataformas>. Acesso em: 19 dez. 2022.

CASILLI, Antonio. A. **Da classe virtual aos trabalhadores do clique**: a transformação do trabalho em serviço na era das plataformas digitais. MATRIZES, [S. l.], v. 14, n. 1, p. 13-21, 2020. Disponível em: <https://www.revistas.usp.br/matrizes/article/view/169579>. Acesso em: 14 dez. 2022

CASSAR, Vólia Bomfim. **Comentários à Reforma Trabalhista Lei 13.467 de 13 de Julho de 2017**. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2017.

CASSIOLATO, José Eduardo. **Empresas transnacionais e o desenvolvimento tecnológico brasileiro**: uma introdução ao artigo “present international patterns of foreign direct investment: underlying causes and some policy implications for Brasil”. Rev. Econ. Contemp, Rio de Janeiro, v. 17, n. 3, p. 365-375, set./dez. 2013. Disponível em <https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&cad=rja&uact=8&ved=2ahUKEwjn8qjFkgX9AhUVtpUCHd4oCiYQFnoECAgQAQ&url=https%3A%2F%2Fwww.scielo.br%2Fj%2Frec%2Fa%2FsVLPMPxFLNhK96TVVF44fx%2F%3Fla%3Den%26format%3Dpdf&usg=AOvVaw3Go40shiYdljrmhgFp7c10>. Acesso em: 10 out. 2022.

CASTEL, Robert. **As metamorfoses da questão social**. Petrópolis, RJ, Vozes: 2006.

CASTELLS, Manuel. **A sociedade em rede**. São Paulo: Paz e Terra, 1999.

CASTELLS, Manuel. **O poder da identidade**. São Paulo: Paz e Terra, 2010.

CATTANI, Antonio David. **Trabalho & Autonomia**. Petrópolis: Vozes, 1996.

CAVALCANTE, Luciana. **Do WhatsApp ao Uber**: 1 em cada 5 trabalhadores usa apps para ter renda. 1 em cada 5 trabalhadores usa apps para ter renda. 2021. Disponível em: <https://economia.uol.com.br/noticias/redacao/2021/05/12/do-whatsapp-ao-uber-1-em-cada-5-brasileiros-usa-apps-para-ter-renda.htm>. Acesso em: 01 nov. 2022.

CHILE. **Ley nº 21.431, de 08 de março de 2022**. Modifica el Código del Trabajo regulando el contrato de trabajadores de empresas de plataformas digitales de servicios. Ley 21.431. Santiago, 11 mar. 2022. p. 01-08. Disponível em: <https://www.bcn.cl/leychile/navegar/imprimir?idNorma=1173544&idVersion=2022-09-01>. Acesso em: 30 jan. 2023.

COELHO, Bruna da Penha de Mendonça. **Trabalho por plataformas digitais na Alemanha**: uma análise sobre o mercado de trabalho e a decisão judicial 9 AZR 102/20 da Corte Federal Trabalhista (*Bundesarbeitsgericht*). Revista de Ciências Sociais - Política & Trabalho, [S. l.], n. 55, 2022. Disponível em: <https://periodicos.ufpb.br/ojs2/index.php/politicaetrabalho/article/view/59776>. Acesso em: 06 fev. 2023.

COLOSSI, Nelson; COSENTINO, Aldo; GIACOMASSA, Luciano. **Do trabalho ao emprego**: uma releitura da evolução do conceito de trabalho e a ruptura do atual modelo. Teoria Evid. Econ., Passo Fundo, v. 5, Nº. 9, p. 53-66, maio 1997. Disponível em: <http://seer.upf.br/index.php/tee/article/view/4769>. Acesso em: 05 nov. 2021.

COMPARATO, Fábio Konder. A reforma da empresa. In: **Direito Empresarial** – estudos e pareceres. São Paulo: Saraiva, 1995.

CONFEDERAÇÃO NACIONAL DA INDÚSTRIA. **Relações trabalhistas no contexto da indústria 4.0**. Brasília: CNI, 2017. Disponível em: http://www.portaldaindustria.com.br/relacoesdotrabalho/media/publicacao/chamada_s/Relacoes_trabalhistas_web.pdf. Acesso em: 14 nov. 2021

CRENSHAW, Kimberle. **Twenty Years of Critical Race Theory**: Looking Back To Move Forward. Connecticut Law Review, Vol. 43, 2011, p. 1253-1352.

DE STEFANO, Valério. **The rise of the “just-in-time workforce”**: On-demand work, crowdwork and labour protection in the “gig-economy Conditions of Work and Employment Series, n. 71, Geneva, Suíça: ILO, 2016.

DEJOURS, C. **A banalização da injustiça social**. Rio de Janeiro: Fundação Getúlio Vargas, 2000. Disponível em: https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&ved=2ahUKEwikj_V_Kb9AhU9rJUCHdMgCKUQFNoECCAQAQ&url=https%3A%2F%2Fedisciplinas.usp.br%2Fpluginfile.php%2F5805187%2Fmod_resource%2Fcontent%2F1%2FA_Banalizacao_da_injustica_social.pdf&usq=AOvVaw1fWkSMA9qxfeCNe5YXB8B-. Acesso em: 17 abril. 2022.

DRUCK, Graça; FRANCO, Tânia; SILVA, Edith Seligmann. **As novas relações de trabalho, o desgaste mental do trabalhador e os transtornos mentais no trabalho precarizado**. Revista Brasileira de Saúde Ocupacional, São Paulo, v. 35, n. 122, p. 229-248, 2010. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rbso/a/TsQsX3zBC8wDt99FryT9nnj/?lang=pt>. Acesso em: 17 out. 2022.

DRUCK, Maria da Graça; FRANCO, Tania. (2009), **Terceirização**: a chave da precarização do trabalho no Brasil. In: NAVARRO, Vera Lúcia; PADILHA, Valquíria. (Org.). Retratos do Trabalho no Brasil, v. 1. 1. ed. Uberlândia: Editora da Universidade Federal de Uberlândia - Edufu. pp. 225-254.

DRUCK, Maria da Graça. **Terceirização**: (des)fordizando a fábrica, um estudo do complexo petroquímico. São Paulo: Boitempo Editorial, 1999.

DULCI, Luiza. **Quem é a classe trabalhadora de hoje?** um olhar sobre trabalhadores de plataformas. Um olhar sobre trabalhadores de plataformas. 2021. Disponível em: <https://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:jILL--Sln8AJ:https://teoriaedebate.org.br/colunas/quem-e-a-classe-trabalhadora-de-hoje-um-olhar-sobre-trabalhadores-de-plataformas/&cd=1&hl=pt-BR&ct=clnk&gl=br&client=firefox-b-d>. Acesso em: 01 set. 2022.

ESPANHA. **Real Decreto Legislativo nº 2/2015, de 23 de outubro de 2015**. Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de outubro, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. Real Decreto Legislativo. Madrid, 24 out. 2015. p. 01-93. Disponível em: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11430>. Acesso em: 04 fev. 2023.

ESPANHA. **Real Decreto-Ley nº 9/2021, de 11 de maio de 2021**. Real Decreto-ley 9/2021, de 11 de mayo, por el que se modifica el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, para garantizar los derechos laborales de las personas dedicadas al reparto en el ámbito de plataformas digitales. Real Decreto-Ley. Madrid, 12 maio 2021. p. 56733-56738. Disponível em: <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2021-7840>. Acesso em: 04 fev. 2023.

ESPANHA. **Real Decreto-Ley nº 32/2021, de 31 de dezembro de 2021**. Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo. Real Decreto-Ley. Madrid, 30 dez. 2021. p. 16881-16907. Disponível em: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2021-21788>. Acesso em: 04 fev. 2023.

FINCATO, Denise Pires; LEMONJE, Julise Carolina. **A telemática como instrumento de labor**: teletrabalho e hiperconexão. Revista da Faculdade de Direito UFPR, Curitiba, PR, Brasil, v. 64, n. 1, p. 119-136, jan./abr. 2019. ISSN 2236-7284. Disponível em: <https://revistas.ufpr.br/direito/article/download/63698/38404>. Acesso em: 10 set. 2022.

FIORILLO, Celso Antonio Pacheco; ABELHA RODRIGUES, Marcelo. **Manual de direito ambiental e legislação aplicável**. São Paulo: Max Limonad, 1997.

FLORES, Nilton Cesar; TERRIBILE, Daniele Regina. **Meio Ambiente e trabalho: por uma ética ocupacional sustentável**. Revista novos estudos jurídicos – eletrônica, vol. 21 – n. 2 – mai-ago.2016. Disponível em: <https://periodicos.univali.br/index.php/nej/article/view/9100/5047>. Acesso em: 12 nov. 2022.

FRANCO, Tânia. **Karoshi: o trabalho entre a vida e a morte**. Caderno CRH, [S. l.], v. 15, n. 37, 2006. DOI: 10.9771/ccrh.v15i37.18605. Disponível em: <https://periodicos.ufba.br/index.php/crh/article/view/18605>. Acesso em: 22 dez. 2022.

GALVÃO, Vivianny Kelly. **Trabalhador descartável: a “descorporificação” do trabalho**. Interfaces Científicas - Humanas e Sociais, [S. l.], v. 4, n. 1, p. 22–33, 2015. Disponível em: <https://periodicos.set.edu.br/humanas/article/view/2037>. Acesso em: 15 dez. 2023.

GARCÍA, Jorge Leyton; SIMONET, Rodrigo Azócar. **Análisis crítico de la regulación del trabajo en plataformas en Chile**, introducida al Código del Trabajo por la Ley Nro. 21.431. Revista Jurídica del Trabajo, [S. l.], v. 3, n. 7, p. 162–195, 2022. Disponível em: <https://revistajuridicadeltrabajo.com/index.php/rjt/article/view/126>. Acesso em: 30 jan. 2023.

GIOVANAZ, Daniel. **Motorista de aplicativo: entenda decisões de 5 países que começam a garantir direitos**. Brasil de Fato: Uma visão Popular do Brasil e do Mundo. São Paulo, 01 maio 2021. p. 1-1. Disponível em: <https://www.brasildefato.com.br/2021/05/01/motorista-de-aplicativo-entenda-decisoes-de-5-paises-que-comecam-a-garantir-direitos>. Acesso em: 19 dez. 2022.

GOMES, João Francisco. **Maioria dos países da UE, incluindo Portugal, não garantem todos os direitos a trabalhadores das plataformas digitais**. 2022. Disponível em: <https://observador.pt/2022/12/04/maioria-dos-paises-da-ue-incluindo-portugal-nao-garantem-todos-os-direitos-a-trabalhadores-das-plataformas-digitais/>. Acesso em: 01 fev. 2023.

GONÇALVES, Maria da Graça. **Psicologia, subjetividade e políticas públicas**. São Paulo: Cortez. 2010.

GOULART, Rodrigo Fortunato; VILLATORE, Marco Antônio César. **Proteção ao Trabalhador Economicamente Dependente: propostas para um novo contrato de trabalho**. In: XVII Congresso Nacional do CONPEDI, 2008, Brasília. Anais do XVII Congresso Nacional do CONPEDI. Florianópolis: Fundação Boiteux, 2008. v. 1. p. 7991-8016. Disponível em: https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&ved=2ahUKEwjWyb2ntan9AhV_q5UCHXavCvAQFnoECAgQAQ&url=http%3A%2F%2Fwww.publi cadireito.com.br%2Fconpedi%2Fmanaus%2Farquivos%2Fanais%2Fbrasil%2F10188.pdf&usq=AOvVaw1-LBOTI30r5CCfuTt0hxVm. Acesso em: 31 jan. 2023.

GRAVAS, Douglas. **Aplicativos como Uber e iFood são fonte de renda de quase 4 milhões de autônomos**. O Estado de S. Paulo, 28 abr. 2019. Disponível em: <https://economia.estadao.com.br/noticias/geral,aplicativoscomo-uber-e-ifood-sao-fonte-de-renda-de-quase-4-milhoes-deautonomos,70002807079>. Acesso em: 01 dez. 2022.

HARFF, Rafael Neves. **Direito à desconexão**: estudo comparado do direito brasileiro com o direito francês. Revista Eletrônica do TRT da 4ª Região: acórdãos, sentenças, ementas, artigos e informações, Porto Alegre, a. XIII, n. 205, p. 53-74, jul. 2017.

HARVEY, David. **Condição pós-moderna**. São Paulo: Loyola, 1992.

HIRATA, Helena. **Os mundos do trabalho**. Empregabilidade e educação: Novos caminhos no mundo do trabalho. São Paulo, Educ, 1997.

HOWE, Jeff. **The rise of crowdsourcing**. Wired magazine. jun. 2006. Disponível em: <https://www.wired.com/2006/06/crowds/>. Acesso em: 11 set. 2022.

HUWS, Ursula. **The making of a cybertariat**: virtual work in a real world. London: Monthly Review Press, 2003.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). PNAD - Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios, contínua trimestral. 2018. Disponível em: https://ftp.ibge.gov.br/Trabalho_e_Rendimento/Pesquisa_Nacional_por_Amostra_de_Domicilios_continua/Mensal/Quadro_Sintetico/2020/pnadc_202003_quadroSintetico.pdf. Acesso em: 16 jul. 2021.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). PNAD - Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios. Disponível em <https://www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/trabalho/9173-pesquisa-nacional-por-amostra-de-domicilios-continua-trimestral.html?=&t=destaques>. Acesso em: 13 jul. 2022.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). PNADC - Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios contínua. 2020. Disponível em: https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&ved=2ahUKEwjUi6f8o6f9AhVrnpUCHeVvCo8QFnoECBIQAQ&url=https%3A%2F%2Fwww.gov.br%2Ffazenda%2Fpt-br%2Fcentrais-de-conteudos%2Fpublicacoes%2Fconjuntura-economica%2Femprego-e-renda%2F2020%2Fie-pnadc-junho-2020.pdf&usq=AOvVaw1qD_U832wW1ZpIW0cgUp_6. Acesso em: 22 dez. 2022.

KALIL, Renan Bernardi. **Capitalismo de plataforma e Direito do Trabalho**: crowdwork e trabalho sob demanda por meio de aplicativos. 2019. Tese (Doutorado) – Universidade de São Paulo, São Paulo, 2019. Disponível em: <https://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/2/2138/tde-07082020-133545/pt-br.php>. Acesso: em 19 set. de 2022.

KALIL, Renan Bernardi. **Direito Do Trabalho E Economia De Compartilhamento: Apontamentos Iniciais**. In: KIRA, Beatriz (Org.). Economias do compartilhamento e o direito. Curitiba: Juruá, 2017. Disponível em: https://www.internetlab.org.br/wp-content/uploads/2017/12/Economias_do_compartilhamento_e.pdf. Acesso em: 05 nov. 2021.

KALIL, Renan Bernardi. **Organização coletiva dos trabalhadores no capitalismo de plataforma**. Contracampo, Niterói, v. 39, n. 2, p. 79-93, 2020.

LAPA, R. S. **O trabalho em plataformas digitais e a pandemia de Covid-19: análise dos dados da PNAD Covid-19/IBGE**. Parte 1, 2021. Disponível em: http://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/10658/1/bmt_71_trabalho.pdf. Acesso em: 08 ago. 2021.

LEIMEISTER, Jan Marco; DURWARD, David; ZOGAJ, Shkodran. **New Forms of Employment And IT – Crowdsourcing**, In: IV REGULATING FOR DECENT WORK CONFERENCE; ILO, Geneva, 8-10 jul). Disponível em <https://www.alexandria.unisg.ch/254025/1/JML_683.pdf>. Acesso em: 11 nov. 2021.

LIMA, Letícia Gabriela Camargo Franco de. **Proteção social dos trabalhadores de plataformas digitais sob a perspectiva do Parlamento Brasileiro**. 2022. 173 f. Dissertação (Mestrado em Direito) – Instituições de Ensino Superior (IES) do Grupo Ânima Educação, Curitiba, 2022. Disponível em: <https://repositorio.animaeducacao.com.br/handle/ANIMA/25642>. Acesso em: 03 jan. 2023.

LOBATO, Marthius Sávio. **O valor constitucional para a efetividade dos direitos sociais nas relações de trabalho**. São Paulo: LTr, 2006

LÚCIO, Clemente Ganz. **Espanha: novas regras para as relações de trabalho**. novas regras para as relações de trabalho. 2022. Disponível em: <http://abet-trabalho.org.br/espanha-novas-regras-para-as-relacoes-de-trabalho/>. Acesso em: 04 fev. 2023.

LUNARDI, Alexandre. **Função social do direito ao lazer nas relações de trabalho**. São Paulo: LTr, 2010.

MACHADO, Sidnei; **Direitos**. In MACHADO, Sidnei; ZANONI, Alexandre Pilan (Org). Demandas de direitos no trabalho por plataformas digitais no Brasil: o enfoque dos trabalhadores. Caderno CRH, [S. l.], v. 35, p. e022023, 2022. Disponível em: <https://periodicos.ufba.br/index.php/crh/article/view/49416>. Acesso em: 12 dez. 2022.

MACHADO, Sidnei; ZANONI, Alexandre Pilan. **Demandas de direitos no trabalho por plataformas digitais no Brasil: o enfoque dos trabalhadores**. Caderno CRH, [S. l.], v. 35, p. e022023, 2022. Disponível em: <https://periodicos.ufba.br/index.php/crh/article/view/49416>. Acesso em: 14 dez. 2022.

MANZANO, Marcelo; KREIN, André. **A pandemia e o trabalho de motoristas e de entregadores por aplicativos no Brasil**. Campinas: Cesit/Unicamp, 2020.

Disponível em

<https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&cad=rja&uact=8&ved=2ahUKEwi-koPcsqX9AhVSt5UCHcBNDwgQFnoECBEQAQ&url=https%3A%2F%2Fwww.cesit.net.br%2Fwp-content%2Fuploads%2F2020%2F07%2FMANZANO-M-KREIN-A.-2020_A-pandemia-e-os-motoristas-e-entregadores-por-aplicativo.pdf&usq=AOvVaw0M9Elvqrx88bGUheNCMe5s>. Acesso em: 09 nov. 2022.

MARANHÃO, Ney Stany Moraes. **Meio ambiente do trabalho**: descrição jurídico-conceitual. Revista Direitos, Trabalho e Política Social, v. 2, n. 3, p. 80-117, 2016. Disponível em:

<http://revista91.hospedagemdesites.ws/index.php/rdtps/article/view/40>. Acesso em: 17 dez. 2022.

MAZZUOLI, Valerio de Oliveira. **Integração das Convenções e Recomendações Internacionais da OIT no Brasil e sua aplicação sob a perspectiva do princípio *pro homine***. Revista Direitos, Trabalho e Política Social, [S. l.], v. 1, n. 1, p. 218-251, 2015. Disponível em:

<https://periodicoscientificos.ufmt.br/ojs/index.php/rdtps/article/view/8747>. Acesso em: 26 jan. 2023.

MELO, Camila Barbosa Almeida. **O teletrabalho e o direito à desconexão**. Revista da Esmam, São Luís, v. 10, n. 10, p. 231-249, jan./dez. 2016.

MILLER, Stephen R., **First Principles for Regulating the Sharing Economy** (February 2016). 53 Harvard Journal on Legislation 147. 2016. Disponível em: <https://ssrn.com/abstract=2568016>. Acesso em: 08 nov. 2021.

MUNERATI, Ligia Ramia. **O trabalho nas plataformas on-line**: natureza da relação de trabalho e tutelas a garantir. Cielo Laboral, [s. l.], v. 2020, n. 02, p. 01-05, jan. 2020. Disponível em: <https://dialnet.unirioja.es/ejemplar/540343>. Acesso em: 31 jan. 2023.

NAHAS, Thereza Cristina. **Princípio Protetor no Direito do Trabalho**. Revista LTr. Legislação do Trabalho, v. 6, p. 725-729, 2020. Disponível em: https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&cad=rja&uact=8&ved=2ahUKEwjFlb6c06f9AhXGrZUCHRA3AflQFnoECAgQAQ&url=https%3A%2F%2Fenciclopediajuridica.pucsp.br%2Fpdfs%2Fprincipio-protetor-no-direito-do-trabalho_5f25b1ebe753c.pdf&usq=AOvVaw2Qopadrf51QFnV2SpjeoYs. Acesso em: 08 jan. 2023.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho**: história e teoria geral do direito do trabalho, relações individuais e coletivas do trabalho. 26. ed. São Paulo: Saraiva, 2011.

OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio: **A (Re)significação do critério da dependência econômica**: Uma compreensão interdisciplinar do assalariamento em crítica à dogmática trabalhista [Tese apresentada ao Curso de Pós-Graduação], Universidade Federal do Paraná, 2011. Disponível em:

<https://acervodigital.ufpr.br/bitstream/handle/1884/26169/Murilo%20S.Oliveira.pdf?sequence=1>. Acesso em: 02 dez. 2022.

OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio; CARELLI, Lacerda; GRILLO, Sayonara. **Conceito e crítica das plataformas digitais de trabalho**. Rev. Direito e Práx., Rio de Janeiro, V. 11, N. 4, 2020, p. 2609-2634. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rdp/a/y85fPG8WFK5qpY5FPhpvF9m/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 15 nov. 2022.

OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio. **Pandemia e uberização**: o trabalhador lutando “sozinho” na guerra da sobrevivência. Trab21, 3 de junho de 2020. Disponível em <https://trab21.blog/2020/06/03/pandemia-e-uberizacao-o-trabalhador-lutando-sozinho-na-guerra-da-sobrevivencia/>. Acesso em: 17 out. 2022.

OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio; COSTA, Joelane Borges; ASSIS, Anne Karolline Barbosa de. **Os motoristas da plataforma Uber**: fatos, julgados e crítica. Rei - revista estudos institucionais, [S. l.], v. 6, n. 3, p. 1269–1288, 2020. Disponível em: <https://www.estudosinstitucionais.com/REI/article/view/493>. Acesso em: 22 dez. 2022.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Conferencia Internacional del Trabajo, 87**. Trabajo decente. Ginebra. 1999. 92 p. Memoria del Director General. Disponível em: <https://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc87/memo.htm>. Acesso em: 23 dez. 2022.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Conferência Internacional do Trabalho 98**., 2009, Peru. Para superar a crise: Um Pacto Mundial para o Emprego: OIT, 2009. 22 p. Disponível em: https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_235188/lang--pt/index.htm. Acesso em: 23 dez. 2022.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Constituição OIT e Declaração de Filadélfia**. Filadélfia, 1946. Disponível em: https://www.ilo.org/brasil/conheca-a-oit/WCMS_336957/lang--pt/index.htm. Acesso em: 27 dez. 2022.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Convenção nº 95 sobre a Proteção do Salário**. Ginebra. 1949. Disponível em: https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_235184/lang--pt/index.htm. Acesso em: 06 jan. 2023.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Convenção nº 111 sobre Discriminação em Matéria de Emprego e Ocupação**. Ginebra. 1960. Disponível em: https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_235325/lang--pt/index.htm. Acesso em: 05 jan. 2023.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Convenção nº 122 sobre a Política de Emprego**. Ginebra. 1965. Disponível em:

https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_235572/lang--pt/index.htm.

Acesso em: 07 jan. 2023.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Convenção nº 131 sobre a Fixação de Salários-Mínimos, Especialmente nos Países em Desenvolvimento**. Genebra. 1970. Disponível em:

https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_235860/lang--pt/index.htm.

Acesso em: 06 jan. 2023.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Convenção nº 155 sobre Segurança e Saúde dos Trabalhadores**. Genebra. 1981. Disponível em:

https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_236163/lang--pt/index.htm.

Acesso em: 05 jan. 2023.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Convenção nº 190 sobre a Eliminação da Violência e do Assédio no Mundo do Trabalho**. Genebra. 2019. Disponível em:

https://www.ilo.org/brasil/noticias/WCMS_831984/lang--pt/index.htm.

Acesso em: 05 jan. 2023.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Declaração do Centenário da OIT para o Futuro do Trabalho**. Genebra. 2019. Disponível em:

https://www.ilo.org/lisbon/publica%C3%A7%C3%B5es/WCMS_749807/lang--pt/index.htm. Acesso em: 03 jan. 2023.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **El papel de las plataformas digitales en la transformación del mundo del trabajo**. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo, 2021. Disponível em:

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_823119.pdf.

Acesso em: 14 dez. 2022.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS (ONU). **Os Objetivos de desenvolvimento Sustentável no Brasil**. 2015. Disponível em:

<https://brasil.un.org/pt-br/sdgs>. Acesso em: 27 dez. 2022.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Promover el empleo y el trabajo decente en un panorama cambiante**. Informe de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones. Genebra. 2020.

Disponível em: https://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/109/reports/reports-to-the-conference/WCMS_738283/lang--es/index.htm

Acesso em: 04 jan. 2023.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Recomendação nº 198 Relativa à Relação de Trabalho**. Genebra. 2006. Disponível em:

https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_242958/lang--pt/index.htm.

Acesso em: 06 jan. 2023.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Recomendação nº 204 sobre a Transição da Economia Informal para a Economia Formal**. Genebra. 2015. Disponível em:

https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_587521/lang--pt/index.htm.

Acesso em: 07 jan. 2023.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Recomendação nº 206 sobre a Violência e Assédio**. Genebra. 2019. Disponível em:

https://www.ilo.org/brasil/noticias/WCMS_831984/lang--pt/index.htm.

Acesso em: 05 jan. 2023.

PADILHA, Norma Sueli; DI PIETRO, Josilene Hernandes Ortolan. **A contribuição da OIT na construção da tutela internacional do direito ao meio ambiente do trabalho equilibrado**. Revista da Faculdade de Direito da UFMG, n. 70, p. 529-560, 2017. Disponível em: <https://doi.org/10.12818/P.0304-2340.2017v70p529>. Acesso em: 22 dez. 2022.

PEREIRA, Maristela de Souza. **Os Processos de Precarização do Trabalho e seus Reflexos no Adoecimento de Trabalhadores Brasileiros**: Um Estudo de Caso. Gerais: Revista Interinstitucional de Psicologia, v. 11, p. 208-220, 2018.

Disponível em:

<http://pepsic.bvsalud.org/pdf/gerais/v11n2/03.pdf>. Acesso em: 20 dez. 2022.

PINTO E SILVA, Otavio. **Subordinação, autonomia e parassubordinação nas relações de trabalho**. 2002.

PIOVESAN, Flávia. **Direitos Humanos: O Princípio da dignidade da pessoa humana e a Constituição de 1988**, 2004.

PORTO, Noemia. **Novas estruturas de proteção ao trabalho**. In: CONFORTI, Luciana Paula; PORTO, Noemia; LOURENÇO Filho, Ricardo. (Org.). Plataformas digitais de trabalho [livro eletrônico] : aspectos materiais e processuais. 1ed. Brasília: Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho - Anamatra/Enamatra, 2021, v. 1, p. 157-177. Disponível em:

<https://periodicos.processus.com.br/index.php/ppds/article/view/331>. Acesso em: 03 jan. 2023.

PORTUGAL. **Lei nº 45/2018, de 02 de agosto de 2018**. Regime jurídico da atividade de transporte individual e remunerado de passageiros em veículos descaracterizados a partir de plataforma eletrónica. Lei nº 45/2018, de 10 de Agosto. Lisboa, 10 ago. 2018. p. 3972-3980. Disponível em: <https://dre.pt/dre/detalhe/lei/45-2018-115991688>. Acesso em: 01 fev. 2023.

PRASSL, Jeremias; RISAK, Martin. **Uber, Taskrabbit, & Co: platforms as employers? Rethinking the legal analysis of crowdwork**. Comparative Labour Law and Policy Journal, v. 37, 2015, p. 6. Disponível em:

<<https://ora.ox.ac.uk/objects/pubs:604483>>. Acesso em: 11 nov. 2021.

RESEDÁ, Salomão. **O Direito à Desconexão**: Uma Realidade no Teletrabalho.

Disponível em: <http://www.egov.ufsc.br/portal/sites/default/files/anexos/23040-23042-1-PB.pdf>. Acesso em: 12 dez. 2021.

RODRIGUES, Américo Plá. **Princípios do Direito do Trabalho**. Tradução de Wagner D. Giglio. 3 ed. São Paulo: Ltr, 2000. Título original: Los principios del derecho del trabajo.

ROSSO, Sadi Dal; ROLDÁN, Martha; HORTA, Carlos Roberto; COSTA, Cândida da. **Intensidade e Trabalho Excessivo**: exaustão, impactos na subjetividade e formas de resistência dos(as) trabalhadores(as). R. Pol. Públ., São Luís, Número Especial, julho de 2014.

SANTOS, Poliana Ribeiro; PADILHA, Norma Sueli. **O home que virou office**: saúde mental no meio ambiente do trabalho e o direito à desconexão no contexto de pandemia. Revista Eletrônica da Academia Brasileira de Direito Constitucional, v. 13, p. 291-311, 2021. Disponível em: <https://www.abdconstojs.com.br/index.php/revista/article/view/397/274>. Acesso em: 21 dez. 2021.

SANTOS, Michel Carlos Rocha; MIRANDA, Michelly Cardoso. **A eficácia horizontal dos direitos fundamentais**: a proteção à intimidade e vida privada no teletrabalho em face de era virtual. Revista de Direito do Trabalho: RDT, v. 43, n. 175, p. 95-115, mar. 2017.

SASS, Liz Beatriz. **Direitos de Propriedade Intelectual, Inovação e Sesenvolvimento**: desafios e perspectivas no mundo contemporâneo. Revista de Direito da Empresa e dos Negócios, v. 1, p. 71-94, 2017. Disponível em: < <http://revistas.unisinos.br/index.php/rden/article/view/14293/6025>>. Acesso em: 09 nov. 2021.

SCHMIDT, Florian. A. **Digital labour markets in the platform economy**. Mapping the Political Challenges of Crowd Work and Gig Work. Good Society-Social Democracy. 2017 Plus Project Report, Bonn, v. 7, 2017.

SCHMITZ, José Carlos. **A dignidade humana, o valor social do trabalho e aplicação do princípio da proteção no Direito do Trabalho no Brasil**. Revista Jurídica (FURB), [S.l.], v. 16, n. 32, p. 121-138, dez. 2012. ISSN 1982-4858. Disponível em: <https://proxy.furb.br/ojs/index.php/juridica/article/view/3453>. Acesso em: 10 jan. 2023.

SENNETT, Richard. **A corrosão do caráter**: consequências pessoais do trabalho no novo capitalismo. Rio de Janeiro: Record, 2007.

SILVA, Luiz de Pinho Pedreira. **Um Novo Critério de Aplicação do Direito do Trabalho**: A Parassubordinação. Revista de Direito do Trabalho. São Paulo: RT, ano 27, nº. 103, jul-dez. 2001.

SILVA, Marcelo Ribeiro. **Trabalho análogo ao de escravo rural no Brasil do século XXI**: novos contornos de um antigo problema. 2010. Dissertação (Mestrado) – Universidade Federal de Goiás, Goiânia, 2010. Disponível em: <https://repositorio.bc.ufg.br/tede/bitstream/tde/1483/1/dissertacao%20marcello%20r%20silva%20-%20direito%20agrario.pdf>. Acesso em: 07 ago. 2022.

SMITH, Rebecca; LEBERSTEIN, Sarah. **Rights on demand**: Ensuring workplace and worker security in the on-demand economy. set. 2015. Disponível em: <<https://s27147.pcdn.co/wp-content/uploads/Rights-On-Demand-Report.pdf>>. Acesso em: 12 nov. 2021.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. **Do direito à desconexão do trabalho**. Justiça do Trabalho, São Paulo, v. 20, n. 238, p. 7-23, out. 2003. Disponível em https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/108056/2003_maior_jorge_direito_desconexao.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em: 19 set. 2022.

SOUZA, Antônio Fabiano Araújo. **Uber**: Uma nova Experiência de consumo. 2015. Disponível em: <https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&ved=2ahUKEwitlezvkgf9AhWstpUCHQFeAeQQFnoECA4QAQ&url=https%3A%2F%2Frepositorio.uniceub.br%2Fjspui%2Fbitstream%2F235%2F7638%2F1%2F21262517.pdf&usg=AOvVaw1cFec0CxjN9PPenYrTB-zE>. Acesso em: 08 nov. 2021.

SOUZA, Diego de Oliveira. **As dimensões da precarização do trabalho em face da pandemia de Covid-19**. Trabalho, Educação e Saúde, v. 19, 2021. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/tes/a/7rJ6TkW8Cs88QkbNwHfdkxb>. Acesso em: 20 dez 2022.

STANDING, Guy. **A revolt is coming for cloud labor**. Huffingtonpost, 27 out. 2016. Disponível em: http://www.huffingtonpost.com/guy-standing/cloud-labor-revolt_b_8392452.html. Acesso em: 09 dez. 2022.

TAYLOR, Frederick Winslow. **Princípios de administração científica**. São Paulo: Atlas, 1953.

THUNSTROM, Linda et al. **The benefits and costs of using social distancing to flatten the curve for COVID-19**. Journal of Benefit-Cost Analysis, v. 11, n. 2, p. 179-195, 2020. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.3561934>. Acesso em: 04 jan. 2023.

THYKJAER, Christina. **Lei trabalhista na Espanha provoca escassez de mão de obra, diz Uber**. 2022. Disponível em: <https://www.uol.com.br/tilt/noticias/reuters/2022/03/08/lei-trabalhista-na-espanha-provoca-escassez-de-mao-de-obra-diz-uber.htm>. Acesso em: 20 dez. 2022.

TONI, Míriam de. **Informalidade**. In: CATTANI, Antonio; HOLZMANN, Lorena (orgs.). Dicionário de Trabalho e Tecnologia. Porto Alegre: Ed. da UFRGS, 2006.

TOSTA, Tania Ludmila Dias. **Antigas e novas formas de precarização do trabalho**: o avanço da flexibilização entre profissionais de alta escolaridade. 2008. 272 f. Tese (Doutorado em Sociologia). Universidade de Brasília, Brasília, 2008. Disponível em https://repositorio.unb.br/bitstream/10482/6332/1/2008_TaniaLudmilaDTosta.pdf. Acesso em: 08 set. 2022.

WEIL, Simone. **A racionalização**. In: A condição operária e outros estudos sobre a opressão. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1979. pp. 11-127.

VIGO, Daniel et al. **Mental health of communities during the COVID-19 pandemic**. The Canadian Journal of Psychiatry, 1-7, 2020. Disponível em: <https://doi.org/10.1177/0706743720926676>. Acesso em: 04 jan. 2023.

ANEXO A - Recurso de Revista 1000123-89.2017.5.02.0038

A C Ó R D ã O
(5ª Turma)
GMBM/CHS/ggm

AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. ACÓRDÃO PUBLICADO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.015/2014. VÍNCULO DE EMPREGO. MOTORISTA. UBER. AUSÊNCIA DE SUBORDINAÇÃO.

Em razão de provável caracterização de ofensa ao art. 3º, da CLT, dá-se provimento ao agravo de instrumento para determinar o prosseguimento do recurso de revista. **Agravo de instrumento provido. RECURSO DE REVISTA. ACÓRDÃO PUBLICADO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.015/2014. VÍNCULO DE EMPREGO. MOTORISTA. UBER. AUSÊNCIA DE SUBORDINAÇÃO. TRANSCENDÊNCIA JURÍDICA RECONHECIDA.**

Destaque-se, de início, que o reexame do caso não demanda o revolvimento de fatos e provas dos autos, isso porque a transcrição do depoimento pessoal do autor no acórdão recorrido contempla elemento fático hábil ao reconhecimento da confissão quanto à autonomia na prestação de serviços. Com efeito, o reclamante admite expressamente a possibilidade de ficar "off line", sem delimitação de tempo, circunstância que indica a ausência completa e voluntária da prestação dos serviços em exame, que só ocorre em ambiente virtual. Tal fato traduz, na prática, a ampla flexibilidade do autor em determinar sua rotina, seus horários de trabalho, locais que deseja atuar e quantidade de clientes que pretende atender por dia. Tal auto-determinação é incompatível com o

reconhecimento da relação de emprego, que tem como pressuposto básico a subordinação, elemento no qual se funda a distinção com o trabalho autônomo. Não bastasse a confissão do reclamante quanto à autonomia para o desempenho de suas atividades, é fato incontroverso nos autos que o reclamante aderiu aos serviços de intermediação digital prestados pela reclamada, utilizando-se de aplicativo que oferece interface entre motoristas previamente cadastrados e usuários dos serviços. Dentre os termos e condições relacionados aos referidos serviços, está a reserva ao motorista do equivalente a **75% a 80% do valor pago pelo usuário**, conforme consignado pelo e. TRT. O referido percentual revela-se superior ao que esta Corte vem admitindo como bastante à caracterização da relação de parceria entre os envolvidos, uma vez que o rateio do valor do serviço em alto percentual a uma das partes evidencia vantagem remuneratória não condizente com o liame de emprego. Precedentes. **Recurso de revista conhecido e provido.**

Vistos, relatados e discutidos estes autos de Recurso de Revista nº **TST-RR-1000123-89.2017.5.02.0038**, em que são Recorrentes **UBER DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA. E OUTROS** e Recorrido **MARCIO VIEIRA JACOB**.

Trata-se de agravo de instrumento interposto contra decisão que negou seguimento a recurso de revista.

Na minuta de agravo de instrumento, a parte sustenta, em síntese, a viabilidade do seu recurso de revista.

Contraminuta apresentada.
Sem remessa dos autos ao Ministério Público do Trabalho.

É o relatório.

V O T O

AGRAVO DE INSTRUMENTO

I - CONHECIMENTO

Preenchidos os pressupostos recursais, **conheço** do agravo de instrumento.

II - MÉRITO

NEGATIVA DE PRESTAÇÃO JURISDICIONAL

Com fundamento no artigo 282, § 2º, do CPC, deixa-se de examinar a preliminar em epígrafe.

VÍNCULO DE EMPREGO. MOTORISTA. UBER. AUSÊNCIA DE SUBORDINAÇÃO. TRANSCENDÊNCIA JURÍDICA RECONHECIDA.

Cinge-se a controvérsia acerca da existência, ou não, do vínculo empregatício entre o reclamante, no exercício da função de "motorista", e a empresa reclamada, UBER DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA.

Da análise dos autos, constata-se que o e. TRT reformou a sentença de origem por concluir pela presença dos elementos caracterizadores da relação de emprego entre as partes.

Entretanto, ao contrário da conclusão adotada pelo acórdão regional, os elementos constantes dos autos revelam a inexistência do vínculo empregatício, tendo em vista a autonomia no desempenho das atividades do autor, a descaracterizar a subordinação.

Reconheço, nesse contexto, a **transcendência jurídica** da matéria, em razão de ainda não ter sido suficientemente enfrentada nesta Corte a hipótese específica dos autos.

A decisão agravada negou seguimento ao recurso de revista, sob os seguintes fundamentos:

"(...) CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABALHO/RECONHECIMENTO DE RELAÇÃO DE EMPREGO.

Alegação(ões): - violação do(s) inciso LIV do artigo 5º; inciso LV do artigo 5º da Constituição Federal.

- divergência jurisprudencial.

- arts. 389, 447, § 2º e 489, II, do CPC; - arts. 2º, 3º, 457, 477, 832, da CLT; - arts. 5º, incisos LIV e LV, 170, IV, da Constituição Federal; - art. 92, do Código Civil.

Postula a reforma do v. Acórdão que reconheceu o vínculo de emprego, pela ausência dos elementos que configuram a relação de emprego, de acordo com o disposto no artigo 3º da CLT, quais sejam, a habitualidade, onerosidade, pessoalidade e subordinação.

Fundamenta inexistir a subordinação entre as partes, vez que poderia permanecer off line por quanto tempo desejasse, e, ainda, ligar e desligar o aplicativo quando bem entendesse, além de não haver direção, coordenação e fiscalização por parte da recorrente na prestação dos serviços, mas apenas e tão somente uma decisão de natureza comercial.

Consta do v. Acórdão:

'Do vínculo de emprego

A Origem, considerando especialmente os depoimentos das partes, acolheu a tese defensiva de que entre as partes não existiu vínculo de emprego, concluindo pela ausência de pessoalidade e subordinação, contra o que se insurge o demandante, conforme as longas razões de fl. 1515/1558.

E de razão se assiste. Vejamos.

As demandadas, em apertada síntese, se opuseram à pretensão autoral argumentando não se tratarem de empresas de transporte, mas cuja atividade principal é a exploração de plataforma tecnológica, e que nessa perspectiva os motoristas atuam como parceiros, consubstanciando o que hoje se denomina economia

compartilhada. Aduziram a ausência de habitualidade, onerosidade, pessoalidade e subordinação.

Contudo, os elementos de prova existentes nos autos não autorizam, no caso, com a devida vênia da Origem, seja alcançada tal conclusão.

No que respeita ao objetivo empresarial das demandadas, é falacioso o argumento utilizado na medida em que há controle da concretização do serviço de transporte prestado pelo motorista, dito parceiro. Se se tratasse de mera ferramenta eletrônica, por certo as demandadas não sugeririam o preço do serviço de transporte a ser prestado e sobre o valor sugerido estabeleceriam o percentual a si destinado.

Também não condicionariam a permanência do motorista às avaliações feitas pelos usuários do serviço de transporte. Simplesmente colocariam a plataforma tecnológica à disposição dos interessados, sem qualquer interferência no resultado do transporte fornecido, e pelo serviço tecnológico oferecido estabeleceriam um preço/valor fixo a ser pago pelo motorista pelo tempo de utilização, por exemplo.

Na verdade, como bem observado na decisão proferida pelo MM. Juiz do Trabalho, Dr. Eduardo Rockenbach Pires, nos autos do processo n.º 1001492-33-2016-5-02-0013: 'A ré oferece no mercado um produto principal: o transporte de passageiros. O aplicativo é um instrumento, um acessório ao bom funcionamento do serviço. E os consumidores do produto da ré não são os motoristas, mas sim os passageiros (...) o valor que cabe à empresa é extraído do serviço de transporte prestado ao consumidor passageiro. Logo, como o excedente do capitalista é extraído na circulação de sua mercadoria, conclui-se com segurança que a mercadoria com que a ré atua não é o aplicativo, e sim o serviço de transporte.' E a confirmação dessa conclusão também pode ser extraída da confissão das demandadas de que contratam seguro de acidentes pessoais em favor de seus usuários, ou seja, aqueles que se utilizam do transporte, o que, em última instância, revela assumirem a responsabilidade pela integridade física dos usuários (fl. 616/617).

Portanto, é patente a finalidade empresarial das demandadas: o transporte de passageiros.

Também não prospera o argumento de que a relação existente entre as demandadas e o demandante trata-se de modelo de economia compartilhada. *Esta, na sua essência, representa a prática de divisão do uso de serviços e produtos, numa espécie de consumo colaborativo, mas numa perspectiva horizontal, propiciada, em regra, pelas tecnologias digitais. Assim,*

*no campo da mobilidade urbana, tal prática pode ser identificada nas práticas de carona compartilhada, na qual os usuários, valendo-se de plataformas tecnológicas, compartilham o transporte. E a propósito dessa prática, os especialistas não reconhecem na atividade desenvolvida pelas demandadas a existência efetiva de compartilhamento, observando que, na realidade, tais empresas lucram sem nada compartilhar, o que inclusive deu ensejo à criação do termo *ridewashing* (revestir de outro significado) o compartilhamento ou a carona no transporte.*

(...)

Nesse contexto, não é possível também acolher a alegação das demandadas de que o sistema por ela gerenciado se trata de modelo de economia compartilhada.

Resta, assim, examinar a natureza da relação existente entre as demandadas e o demandante, no caso dos autos.

As demandadas, como já mencionado anteriormente, negam a existência de habitualidade, onerosidade, pessoalidade e subordinação. Contudo, os elementos de prova existentes nos autos sinalizam em direção diversa.

A habitualidade está amplamente comprovada pelos documentos juntados às fl. 230/372, pelo demandante, a indicar que, no período de 14/07/2015 a 14/06/2016, o trabalho de motorista foi realizado de modo habitual.

A onerosidade, do mesmo modo, é inequívoca, pois pela realização do serviço de transporte era o demandante remunerado, pouco importando que o seu ganho não fosse custeado diretamente pelas empresas demandadas. A melhor doutrina e a jurisprudência predominante dos tribunais trabalhistas há muito já reconhecem que a remuneração do empregado pode ser paga por terceiros. A propósito, vale citar a lição do saudoso Magistrado, Dr. Aluysio Sampaio, na página 118 da obra 'Contrato Individual do Trabalho em sua vigência' (Editora dos Tribunais - 1982), de acordo com a qual: 'Salário ou remuneração é, pois, a contraprestação devida pelo empregador - seja diretamente paga por ele ou por terceiros, como a gorjeta.

À primeira vista, dada a compreensão corrente do instituto, a afirmativa poderá causar estranheza. Mas, desde que aceita a sinonímia entre salário e remuneração, espancam-se quaisquer dúvidas. Dir-se-á que aquilo pago por terceiros não pode constituir obrigação do empregador. Ledo engano: o que o

empregador proporciona ao empregado não é estritamente a paga pelos serviços prestados, mas a oportunidade de ganho. Sabe-se, por exemplo, que são comuns os casos de garçons que pouco percebem diretamente do empregador, mas ganham quantias expressivas a título de gorjetas. Em certos casos, os garçons não se importam com o valor do salário pago diretamente pelo empregador, pois a parte substancial de seu ganho resulta das gorjetas pagas por terceiros.

A prestação essencial devida pelo empregador ao empregado não é estritamente a remuneração direta, em espécie ou utilidades, mas a efetiva oportunidade de ganhos.' Na espécie, os mesmos documentos antes citados revelam que as demandadas concentravam em seu poder, em regra, os valores pagos pelos usuários, realizando posteriormente o repasse ao demandante.

Cumpra assentar também que o fato de ser reservado ao motorista o equivalente a 75% a 80% do valor pago pelo usuário não pode caracterizar, no caso, a existência de parceria, pois conforme indicado no depoimento pessoal do demandante (fl. 1101/1102), sem contraprova das empresas, ele arcava com as seguintes despesas: aluguel do veículo, despesas com sua manutenção, combustível, telefone celular e provedor da internet. O que, convenhamos, somam despesas elevadas, especialmente se considerarmos em comparação ao exemplo citado, em decisão judicial invocada pelas demandadas, das manicures em relação aos salões de beleza. Aqui, as despesas da manicure são mínimas e, portanto, o fato de receberem percentuais superiores a 50% pode mesmo configurar a uma relação de parceria.

A pessoalidade, por seu turno, é inequívoca e confessada pelas demandadas. **Argumentam que um mesmo veículo pode ser utilizado por vários motoristas, o que, a seu juízo, descaracterizaria a pessoalidade.**

Entretanto, admitem e confessam que o motorista deve ser sempre cadastrado, do que resulta conclusão em sentido diametralmente contrário, ou seja, o que importa é quem está conduzindo o veículo.

Por fim, resta examinar a alegação de ausência de subordinação. **Aduziram as demandadas que o motorista possui total autonomia na execução do trabalho, pode exercer uma segunda atividade profissional, não é submetido a regra de condutas, pode recusar viagens e também pode conceder desconto aos usuários.**

Contudo, mais uma vez, verifico que os elementos de prova existentes nos autos não refletem essa realidade.

Quanto à existência de total autonomia do motorista, o próprio depoimento da preposta ouvida em Juízo à fl. 1102, **revela que o valor a ser cobrado pelo usuário é 'sugerido' pelas empresas e que o motorista pode dar desconto a ele.** Entretanto, no caso de concessão de desconto pelo motorista, o valor destinado às empresas permanecerá calculado sobre aquele por elas sugerido. De acordo com a preposta '...o valor das viagens é sugerido pela UBER: tempo x distância; que o percentual da taxa da uber varia de 20% a 25%, de acordo com a categoria; que o percentual recebido não inclui o desconto ofertado pelo motorista ao cliente...'. Portanto, não se pode cogitar de plena autonomia na medida de que a taxa de serviços não pode ser alterada.

Do mesmo modo, **a afirmação de que o motorista pode ficar ilimitadamente off-line e recusar solicitações de modo ilimitado também não condiz com a necessidade empresarial e com a realidade vivenciada na relação empresa/motorista/usuário.** Fosse verdadeira tal afirmação, o próprio empreendimento estaria fadado ao insucesso, pois as empresas correriam o risco evidente de, em relação a determinados locais e horários, não dispor de um único motorista para atender o usuário.

Ademais, as empresas se valem de mecanismos indiretos para obter o seu intento de disponibilidade máxima do motorista às necessidades dos usuários por elas atendidos. De acordo com o depoimento do demandante, sem contraprova das demandadas '...o depoente recebia incentivo se atingisse o número de 45 clientes por semana; **que se não atingisse não recebia apenas o incentivo; que podia deixar o telefone off line; (...) que podia cancelar corrida, porém recebia informação de que a taxa de cancelamento estava alta e que poderia ser cortado; que existia um limite de cancelamento, mas não sabe informar qual era esse limite...**' (fl.1101).

Também não aproveita às demandadas o argumento de que o motorista é livre para exercer uma segunda atividade profissional, pois a exclusividade não figura como requisito da relação de emprego.

Por fim, a alegação de que as empresas não impõem aos motoristas regras de conduta tampouco restou comprovada. Há confissão das demandadas de que as avaliações dos usuários são decisivas para a manutenção do cadastro do motorista. Aliás, a preposta, ouvida em audiência, admitiu que o demandante foi desligado exatamente por ter avaliação abaixo da média.

'...que acredita que o reclamante foi desligado por conta da sua avaliação abaixo da média' (fl. 1012).

*É preciso registrar, nesse passo, que a relação existente entre as demandadas e os motoristas que lhes servem **não se caracteriza pelo modelo clássico de subordinação e de que, assim, a depender do caso concreto sob exame, poderá não haver a configuração do vínculo de emprego, especialmente nos casos em que a prestação de serviços se revelar efetivamente eventual.***

*Por isso, o exame das demandas judiciais que envolvem os novos modelos de organização do trabalho deve se dar à luz das novas concepções do chamado trabalho subordinado ou parasubordinado, especialmente considerando o avanço da tecnologia. Aliás, a alteração introduzida pela Lei 12. 551/2011 no art. 6.º da CLT, é expressiva na direção ora apontada. De acordo com o parágrafo único 'Os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio.' (...) **Em consequência, considerando as peculiaridades do caso dos autos, acolho o inconformismo do demandante para reconhecer o vínculo de emprego entre as partes no período indicado na inicial, qual seja, de 14/07/2015 a 14/06/2016, nos exatos termos do pedido (fl. 41).***

Tendo em vista que no documento de fl. 45/52 (termos e condições do contrato) consta a UBER DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA., defino sua responsabilidade pelo registro na CTPS do demandante, na qual deverão ser anotadas as datas de admissão e dispensa, a função de motorista, bem como a média salarial a ser definida em execução, considerando os documentos existentes nos autos. O registro deverá ser efetuado em 8 (oito) dias, após o trânsito em julgado da decisão, a contar da intimação da empresa da juntada do documento aos autos pelo demandante, sob pena de multa diária de R\$ 100,00, até o limite de R\$ 5.000,00, nos termos do art. 536, § 1.º, do CPC.

(....)

A ementa colacionada como divergente se apresenta para destacar as diferenças fáticas extraídas do acervo probatório de um e outro processo, para desvendar o que há em um, sem que exista no outro e, assim, para referenciar cenários instrutórios que divergem pela própria dinâmica pela qual se desenvolveram. Ao tratar da subordinação, por exemplo, as recorrentes propõem a confrontação das 'alegações que têm respaldo nas declarações do próprio autor'

(refere-se ao autor do julgado apontado paradigmático, e não ao deste feito) com as declarações da preposta neste processo (confira-se à pág. 39 do apelo). Ou seja, as recorrentes não oferecem tese de confrontação, mas contraposição de cenários fáticos e instrutórios de diversas realidades processuais. Nos dois processos (este e o julgado apontado como divergente) considera-se indispensável a subordinação, o que pode, naturalmente, se revelar diferente, conforme sejam os cenários probatórios de uma e outra realidade instrutória.

Enganam-se, pois, as recorrentes, ao afirmarem, no item 104 do recurso, que haveria 'divergência de interpretação no que diz respeito aos elementos que configuram a existência da subordinação na relação mantida entre as partes', porque não se pode medir a divergência de análise de um acervo probatório de um processo com o acervo probatório de outro processo, para desse confronto se concluir que (a) não se discutem fatos e que (b) estaria configurada a divergência para aceitação da revista. Não, em absoluto.

Por mais de uma vez o apelo adjetiva o julgado recorrido como 'decisão ideológica' (v. item 101, 105, 136 do recurso), até com um ar de pouca reverência pela obra judiciária que não calharia em debates elevados, para afirmar que a decisão supostamente 'deixou de analisar corretamente a existência dos requisitos necessários para o reconhecimento do vínculo de emprego' (v. item 105 do apelo), o que remete o debate para a reanálise do acervo probatório, com óbice na Súmula 126 do TST.

A ementa colacionada, oriunda do TRT-3ª Região, também não permite o confronto de teses jurídicas. Na tabela confrontada na pág. 43/44 do apelo, por exemplo, as recorrentes cotejam a análise do acórdão recorrido, em que se destaca que as recorrentes fixavam os preços do transporte com a cláusula do estatuto social da empresa, afirmando-a 'empresa de tecnologia, não relacionada ao setor de transportes' (v. item 108 do apelo), deixando sem resposta o fundamento do acórdão recorrido que afirma terem as recorrentes definido o preço do transporte. Não se explica, nesse suposto confronto de teses, como uma (suposta) empresa de 'tecnologia' poderia definir preços de transporte urbano...

Não só o apelo deixa de implementar o pressuposto para aceitação do recurso, como ainda desvenda a impossibilidade de

serem conciliadas as ideias de 'empresa de tecnologia' com a figura do 'motorista parceiro' (v. item 118 do apelo), como se fossem existentes 'parcerias' tão distantes. A decisão recorrida coloca o motorista do veículo de transporte como elemento essencial à atividade especulativa da empresa, pelo objeto que ela gere e pelo qual fixa os preços, segundo o v. acórdão.

Isso faz evidenciar quão inespecíficos e inservíveis são aqueles acórdãos trazidos à colação, pela clara impossibilidade de comparação dos acervos probatórios, e não pela comparação dos conceitos jurídicos inerentes às figura-tipo envolvidas.

Mesmo nesse acórdão do TRT-3ª Região, trazido à colação, as recorrentes propõem que se confronte, como suposta evidência do dissenso jurisprudencial, 'o depoimento da preposta ouvida em Juízo à fl. 1102' (fragmento deste processo) com o que 'restou cabalmente comprovada nos autos a inexistência de subordinação' (fragmento do acervo probatório de outro processo), o que, evidentemente, não cumpre o requisito do dissenso de teses.

Para evidenciar, ainda mais, o não atendimento do pressuposto intrínseco do apelo, fixe-se no quadro da pág. 47 do apelo. Ali as recorrentes propõem o confronto da percuente análise jurídica do acórdão recorrido, sobre o tempo de permanência 'off line' do empregado, com o teor do depoimento da testemunha prestada no outro processo tido paradigmático. O acórdão recorrido demonstra a inverossimilhança de que uma empresa possa funcionar com empregados que permaneçam ilimitadamente off line, com o direito de recusas eternas, com o que teria resultado da prova testemunhal do outro processo.

Sobre a habitualidade, o apelo destaca, no quadro da pág. 49 do apelo, o mesmo trecho que destacou no outro quadro sobre a subordinação (pág. 47 do apelo) e, no item 120, sustenta que 'não há exigência por parte da 1ª recorrente de uso habitual da plataforma'. Isso remete, evidentemente, à reanálise do acervo probatório, com novo óbice da Súmula 126 do TST.

Embora afirmem as recorrentes que o apelo não pretende a reanálise da prova (v. item 127 do apelo), ficou claro que as questões suscitadas pelas ementas colacionadas não representam a diversidade de teses jurídicas, mas a diversidade de análise dos fatos pela realidade circunstancial de cada acervo probatório, variável de

processo a processo, impossibilitando que se possa assumir neste processo o que representou fato afirmado nos julgados paradigmáticos.

Além disso, no item 128 do apelo, as recorrentes reafirmam que 'o v. acórdão regional concluiu de forma equivocada que a finalidade empresarial da 1ª recorrente consiste no transporte de passageiros', a revelar, claramente, a discussão sobre o acervo probatório, que remeteria o julgador à inevitável releitura da prova, como pressuposto necessário à se aportar em conclusão diversa da declinada.

Isso é reafirmado no item 129 do apelo. No item 130 o apelo remete a instância julgadora à leitura do 'termo assinado', ou seja, à prova documental, para se concluir, no item 133, que o trabalhador é quem remunera a empresa, e não o contrário, como se a tese fixada pelo preço da viagem tivesse sido estabelecida pelo motorista, e não o inverso. A ideia de que a 1ª recorrente teria o motorista como seu 'parceiro' no negócio (tese recursal: 'motorista parceiro'; v. item 118) acaba, ao final, sendo desdita no próprio recurso, desabilitando a tese do apelo, ao se afirmar que 'o simples fato de a 1ª recorrente optar por não manter o cadastro de motoristas mal avaliados pelos usuários em sua plataforma, não denota a existência de subordinação (...), pois não há direção, coordenação e fiscalização, mas apenas e tão somente uma decisão de natureza comercial'. As alegações recursais são contraditórias entre si, por afirmarem relação de 'parceria', que se transpõe para 'comercial', que se explica pela unilateralidade de exclusão do inicialmente dito 'parceiro', a que tudo isso se opõe à afirmação de que a empresa seria remunerada pelo motorista (item 133 do apelo), e não ao contrário.

DENEGO seguimento ao recurso de revista."

Na minuta de agravo, a parte agravante argumenta com o prosseguimento do seu recurso de revista, por violação dos arts. 5º, LIV e LV, 170, caput e IV, da Constituição, 389 e 447, § 2º, 489, II, do CPC e art. 3º da CLT. Traz arestos para confronto de teses.

Sustenta, em síntese, que é fato incontroverso que o agravado, ao contratar os serviços de intermediação digital da 1ª Agravante, concordou com os termos e condições relacionadas

aos referidos serviços e que a relação mantida entre a 1ª Agravante e todos os motoristas parceiros é uniforme.

Alega que "restou demonstrado no acórdão paradigma que o motorista pode ficar 'off-line' o tempo que desejasse, sem sofrer penalidades. Além disso, que o motorista tem liberdade de cumprir a sua própria rotina de trabalho, definindo os horários e os dias em que prestaria serviços, sem fiscalização ou qualquer ingerência por parte das Agravantes".

Defende que houve confissão do autor quanto à possibilidade de ficar off-line, que a mera sugestão de preço pela Uber não gera subordinação e que avaliação dos serviços pelos usuários visa a preservação da coletividade, vez que o bom padrão de serviços é fundamental para o sucesso de uma plataforma eletrônica, gerando confiabilidade, qualidade e consumo.

Merece reforma a decisão agravada.

Destaco, de início, que a parte cuidou de indicar, no recurso de revista, os trechos da decisão recorrida que consubstanciam o prequestionamento da controvérsia objeto da insurgência, atendendo ao disposto no art. 896, § 1º-A, I, da CLT (fls. 1789/1791 – 1797/1798 – 1801/1802).

Pois bem.

O e. TRT consignou, quanto ao tema:

"Do vínculo de emprego

A Origem, considerando especialmente os depoimentos das partes, acolheu a tese defensiva de que entre as partes não existiu vínculo de emprego, concluindo pela ausência de pessoalidade e subordinação, contra o que se insurge o demandante, conforme as longas razões de fl. 1515/1558.

E de razão se assiste. Vejamos.

As demandadas, em apertada síntese, se opuseram à pretensão autoral argumentando não se tratarem de empresas de transporte, mas cuja atividade principal é a exploração de plataforma tecnológica, e que nessa perspectiva os motoristas atuam como parceiros, consubstanciando o que hoje se denomina economia compartilhada. Aduziram a ausência de habitualidade, onerosidade, pessoalidade e subordinação.

Contudo, os elementos de prova existentes nos autos não autorizam, no caso, com a devida vênia da Origem, seja alcançada tal conclusão.

No que respeita ao objetivo empresarial das demandadas, é falacioso o argumento utilizado na medida em que há controle da concretização do serviço de transporte prestado pelo motorista, dito parceiro. Se se tratasse de mera ferramenta eletrônica, por certo as demandadas não sugeririam o preço do serviço de transporte a ser prestado e sobre o valor sugerido estabeleceriam o percentual a si destinado. Também não condicionariam a permanência do motorista às avaliações feitas pelos usuários do serviço de transporte. Simplesmente colocariam a plataforma tecnológica à disposição dos interessados, sem qualquer interferência no resultado do transporte fornecido, e pelo serviço tecnológico oferecido estabeleceriam um preço/valor fixo a ser pago pelo motorista pelo tempo de utilização, por exemplo.

Na verdade, como bem observado na decisão proferida pelo MM. Juiz do Trabalho, Dr. Eduardo Rockenbach Pires, nos autos do processo n.º 1001492-33-2016-5-02-0013: *"A ré um acessório ao bom funcionamento do serviço. E os consumidores do produto da ré não são os motoristas, mas sim os passageiros (...) o valor que cabe à empresa é extraído do serviço de transporte prestado ao consumidor passageiro. Logo, como o excedente do capitalista é extraído na circulação de sua mercadoria, conclui-se com segurança que a mercadoria com que a ré atua não é o aplicativo, e sim o serviço de transporte."*

E a confirmação dessa conclusão também pode ser extraída da confissão das demandadas de que contratam seguro de acidentes pessoais em favor de seus usuários, ou seja, aqueles que se utilizam do transporte, o que, em última instância, revela assumirem a responsabilidade pela integridade física dos usuários (fl. 616/617).

Portanto, é patente a finalidade empresarial das demandadas: o transporte de passageiros.

Também não prospera o argumento de que a relação existente entre as demandadas e o demandante trata-se de modelo de economia compartilhada. Esta, na sua essência, representa a prática de divisão do uso de serviços e produtos, numa

espécie de consumo colaborativo, mas numa perspectiva horizontal, propiciada, em regra, pelas tecnologias digitais. Assim, no campo da mobilidade urbana, tal prática pode ser identificada nas práticas de carona compartilhada, na qual os usuários, valendo-se de plataformas tecnológicas, compartilham o transporte. E a propósito dessa prática, os especialistas não reconhecem na atividade desenvolvida pelas demandadas a existência efetiva de compartilhamento, observando que, na realidade, tais empresas lucram sem nada compartilhar, o que inclusive deu ensejo à criação do termo *ridewashing* (revestir de outro significado) o compartilhamento ou a carona no transporte.

Exemplo genuíno dessa prática é a Oficina da Mesa, em São Paulo, que, com a instalação de uma cozinha industrial, possibilita o atendimento de empreendedores individuais no ramo de fornecimento de alimentos que antes, em regra, confeccionavam as refeições ou os alimentos comercializados nas dependências das cozinhas de suas residências. Pela utilização da cozinha industrial pagam um aluguel por hora independentemente do produto comercializado, não havendo, ainda, nenhuma ingerência do "dono" da cozinha industrial sobre o valor a ser cobrado pelo serviço prestado.

Nesse contexto, não é possível também acolher a alegação das demandadas de que o sistema por ela gerenciado se trata de modelo de economia compartilhada.

Resta, assim, examinar a natureza da relação existente entre as demandadas e o demandante, no caso dos autos.

As demandadas, como já mencionado anteriormente, negam a existência de habitualidade, onerosidade, pessoalidade e subordinação. Contudo, os elementos de prova existentes nos autos sinalizam em direção diversa.

A habitualidade está amplamente comprovada pelos documentos juntados às fl. 230/372, pelo demandante, a indicar que, no período de 14/07/2015 a 14/06/2016, o trabalho de motorista foi realizado de modo habitual.

A onerosidade, do mesmo modo, é inequívoca, pois pela realização do serviço de transporte era o demandante remunerado, pouco importando que o seu ganho não fosse custeado diretamente pelas empresas demandadas. A melhor doutrina e a jurisprudência

predominante dos tribunais trabalhistas há muito já reconhecem que a remuneração do empregado pode ser paga por terceiros. A propósito, vale citar a lição do saudoso Magistrado, Dr. Aluysio Sampaio, na página 118 da obra "Contrato Individual do Trabalho em sua vigência" (Editora dos Tribunais - 1982), de acordo com a qual:

"Salário ou remuneração é, pois, a contraprestação devida pelo empregador - seja diretamente paga por ele ou por terceiros, como a gorjeta.

À primeira vista, dada a compreensão corrente do instituto, a afirmativa poderá causar estranheza. Mas, desde que aceita a sinonímia entre salário e remuneração, espancam-se quaisquer dúvidas. Dir-se-á que aquilo pago por terceiros não pode constituir obrigação do empregador. Ledo engano: o que o empregador proporciona ao empregado não é estritamente a paga pelos serviços prestados, mas a oportunidade de ganho. Sabe-se, por exemplo, que são comuns os casos de garçons que pouco percebem diretamente do empregador, mas ganham quantias expressivas a título de gorjetas. Em certos casos, os garçons não se importam com o valor do salário pago diretamente pelo empregador, pois a parte substancial de seu ganho resulta das gorjetas pagas por terceiros.

A prestação essencial devida pelo empregador ao empregado não é estritamente a remuneração direta, em espécie ou utilidades, mas a efetiva oportunidade de ganhos."

Na espécie, os mesmos documentos antes citados revelam que as demandadas concentravam em seu poder, em regra, os valores pagos pelos usuários, realizando posteriormente o repasse ao demandante.

Cumpra assentar também que o fato de ser reservado ao motorista o equivalente a 75% a 80% do valor pago pelo usuário não pode caracterizar, no caso, a existência de parceria, pois conforme indicado no depoimento pessoal do demandante (fl. 1101/1102), sem contraprova das empresas, ele arcava com as seguintes despesas: aluguel do veículo, despesas com sua manutenção, combustível, telefone celular e provedor da internet. O que, convenhamos, somam despesas elevadas, especialmente se considerarmos em comparação ao exemplo citado, em decisão judicial invocada pelas demandadas, das manicures em relação aos salões de beleza. Aqui, as despesas da manicure são mínimas e,

portanto, o fato de receberem percentuais superiores a 50% pode mesmo configurar a uma relação de parceria.

A pessoalidade, por seu turno, é inequívoca e confessada pelas demandadas. **Argumentam que um mesmo veículo pode ser utilizado por vários motoristas, o que, a seu juízo, descaracterizaria a pessoalidade.** Entretanto, admitem e confessam que o motorista deve ser sempre cadastrado, do que resulta conclusão em sentido diametralmente contrário, ou seja, o que importa é quem está conduzindo o veículo.

Por fim, resta examinar a alegação de ausência de subordinação.

Aduziram as demandadas que o motorista possui total autonomia na execução do trabalho, pode exercer uma segunda atividade profissional, não é submetido a regra de condutas, pode recusar viagens e também pode conceder desconto aos usuários.

Contudo, mais uma vez, verifico que os elementos de prova existentes nos autos não refletem essa realidade.

Quanto à existência de total autonomia do motorista, o próprio depoimento da preposta ouvida em Juízo à fl. 1102, revela que o valor a ser cobrado pelo usuário é "sugerido" pelas empresas e que o motorista pode dar desconto a ele. Entretanto, no caso de concessão de desconto pelo motorista, o valor destinado às empresas permanecerá calculado sobre aquele por elas sugerido. De acordo com a preposta "*...o valor das viagens é sugerido pela UBER: tempo x distância; que o percentual da taxa da uber varia de 20% a 25%, de acordo com a categoria; que o percentual recebido não inclui o desconto ofertado pelo motorista ao cliente...*". Portanto, não se pode cogitar de plena autonomia na medida de que a taxa de serviços não pode ser alterada.

Do mesmo modo, a afirmação de que o motorista pode ficar ilimitadamente off-line e recusar solicitações de modo ilimitado também não condiz com a necessidade empresarial e com a realidade vivenciada na relação empresa/motorista/usuário. Fosse verdadeira tal afirmação, o próprio empreendimento estaria fadado ao insucesso, pois as empresas correriam o risco evidente de, em relação a determinados locais e horários, não dispor de um único motorista para atender o usuário.

Ademais, as empresas se valem de mecanismos indiretos para obter o seu intento de disponibilidade máxima do motorista às necessidades dos usuários por elas atendidos. De acordo com o depoimento do demandante, sem contraprova das demandadas

"...o depoente recebia incentivo se atingisse o número de 45 clientes por semana; que se não atingisse não recebia apenas o incentivo; que podia deixar o telefone off line; (...) que podia cancelar corrida, porém recebia informação de que a taxa de cancelamento estava alta e que poderia ser cortado; que existia um limite de cancelamento, mas não sabe informar qual era esse limite..." (fl.1101).

Também não aproveita às demandadas o argumento de que o motorista é livre para exercer uma segunda atividade profissional, pois a exclusividade não figura como requisito da relação de emprego.

Por fim, a alegação de que as empresas não impõem aos motoristas regras de conduta tampouco restou comprovada. **Há confissão das demandadas de que as avaliações dos usuários são decisivas para a manutenção do cadastro do motorista.** Aliás, a preposta, ouvida em audiência, admitiu que o demandante foi desligado exatamente por ter avaliação abaixo da média.

"...que acredita que o reclamante foi desligado por conta da sua avaliação abaixo da média" (fl. 1012).

É preciso registrar, nesse passo, que a relação existente entre as demandadas e os motoristas que lhes servem não se caracteriza pelo modelo clássico de subordinação e de que, assim, a depender do caso concreto sob exame, poderá não haver a configuração do vínculo de emprego, especialmente nos casos em que a prestação de serviços se revelar efetivamente eventual.

Por isso, o exame das demandas judiciais que envolvem os novos modelos de organização do trabalho deve se dar à luz das novas concepções do chamado trabalho subordinado ou parasubordinado, especialmente considerando o avanço da tecnologia. Aliás, a alteração introduzida pela Lei 12. 551/2011 no art. 6.º da CLT, é expressiva na direção ora apontada. De acordo com o parágrafo único *"Os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de*

subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalhado alheio." (...)

Em consequência, considerando as peculiaridades do caso dos autos, acolho o inconformismo do demandante para reconhecer o vínculo de emprego entre as partes no período indicado na inicial, qual seja, de 14/07/2015 a 14/06/2016, nos exatos termos do pedido (fl. 41).

Tendo em vista que no documento de fl. 45/52 (termos e condições do contrato) consta a UBER DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA., defino sua responsabilidade pelo registro na CTPS do demandante, na qual deverão ser anotadas as datas de admissão e dispensa, a função de motorista, bem como a média salarial a ser definida em execução, considerando os documentos existentes nos autos. O registro deverá ser efetuado em 8 (oito) dias, após o trânsito em julgado da decisão, a contar da intimação da empresa da juntada do documento aos autos pelo demandante, sob pena de multa diária de R\$ 100,00, até o limite de R\$ 5.000,00, nos termos do art. 536, § 1.º, do CPC.

Não há que se cogitar de ilegitimidade de parte das demais demandadas (UBER INTERNATIONAL HOLDING BV e UBER INTERNATIONAL BV), já que compõem um mesmo grupo econômico juntamente com a primeira demandada, UBER BRASIL TECNOLOGIA LTDA., como se observa do contrato social de fl. 537, de sorte que devem responder solidariamente pelas verbas da condenação.

Considerando que a dispensa decorreu de ato da empregadora sem indicação de justa causa, defiro o pagamento de aviso prévio indenizado (30 dias); décimo terceiro proporcional de 2016 (6/12) e de 2017 (6/12), férias proporcionais (11/12), acrescidas de 1/3 e FGTS com a indenização de 40%, tudo nos limites do pedido inicial. (...)"

Acrescentou, em embargos de declaração:

"Tem razão a embargante somente no tocante ao erro material que ora é corrigido nos seguintes termos: devido o pagamento do 13.º salário proporcional de 2015 (6/12) e de 2016 (6/12).

No restante, observo que insurgência aqui demonstrada pelas partes demandadas não permite o reconhecimento das anomalias apontadas, uma vez que as embargantes não que é inviável tendo em vista o encerramento da prestação jurisdicional. E, mais, com o nítido intento de viabilizar a interposição de recurso de revista para discussão de matéria de fato.

De todo modo, cumpre mencionar que as questões suscitadas a propósito de omissão ou contradição não dizem respeito às hipóteses de cabimento de embargos. Não há omissão sobre nenhum dos temas invocados nas razões e nas contrarrazões recursais e não há contradição do julgado em si mesmo. O que as embargantes defendem, sem pejo, é a adoção de interpretação diversa sobre as circunstâncias fáticas do caso.

Entretanto, como as embargantes afirmam dificuldade no entendimento do julgamento nos pontos indicados, assento para a completa intelecção do acórdão o seguinte: se o valor cobrado pelas demandadas é fixo, não há autonomia do motorista para a realização dos supostos descontos, sob pena de ficar privado de ganho; **a** **admissão da possibilidade de ficar off line pelo demandante não caracteriza a existência de autonomia em vista dos mecanismos indiretos utilizados pelas demandadas para mantê-lo disponível, como a instituição de premiações**; se o depoimento pessoal da parte faz prova em seu desfavor, também o faz em seu favor, quando suas afirmações não são contrariadas pelas demandadas que, admitindo a prestação de serviços, tinham o encargo da prova; **o fato de o motorista avaliar o passageiro não descaracteriza a existência de subordinação do primeiro às empresas demandadas, pois a avaliação negativa do motorista pelo usuário é fator determinante de seu desligamento, como ocorreu no caso dos autos**; a ausência de exclusividade não é fator determinante para o afastamento do vínculo de emprego independentemente do ramo de atividade; a habitualidade está comprovada pelos documentos juntados aos autos no sentido de que, no período reclamado, **o demandante prestou serviços todos os meses; a personalidade não está vinculada à escolha do motorista, mas à exigência de que somente o motorista cadastrado é que pode prestar os serviços, ainda que o cadastro seja de pessoa jurídica**; as despesas com manutenção de veículos são mesmo elevadas em comparação com

aquelas despendidas por uma manicure, modelo eleito pelas demandadas para defender a existência de parceria, bastando refletir sobre o número de mãos que uma manicure pode atender com um vidro de esmalte e quantos passageiros o motorista pode conduzir com um litro de gasolina; e conforme já explicitado no acórdão o ganho do trabalhador pode sim ser pago integralmente por terceiros, sem descaracterizar o vínculo de emprego, na medida em que as demandadas é que disponibilizam a oportunidade de ganho.

Por fim, no que se refere ao questionamento, observo que este só se justificaria se o v. Acórdão tivesse adotado tese contrária à lei ou a súmula, o que não se evidencia nos autos. Nesse sentido, a Orientação Jurisprudencial 256, da SDI, do TST."

Conforme fundamentação acima, o e. TRT entendeu presentes os requisitos da relação de emprego.

Destaco de início, que o reexame do caso não demanda o revolvimento de fatos e provas dos autos, isso porque a transcrição do depoimento pessoal do autor no acórdão recorrido contempla elemento fático hábil ao reconhecimento da confissão quanto à autonomia na prestação de serviços.

Com efeito, o reclamante admite expressamente a possibilidade de ficar "off line", sem delimitação de tempo, circunstância que indica a ausência completa e voluntária da prestação dos serviços em exame, que só ocorre em ambiente virtual.

Tal fato traduz, na prática, a ampla flexibilidade do autor em determinar sua rotina, seus horários de trabalho, locais que deseja atuar e quantidade de clientes que pretende atender por dia. Tal auto-determinação é incompatível com o reconhecimento da relação de emprego, que tem como pressuposto básico a subordinação, elemento no qual se funda a distinção com o trabalho autônomo.

Não bastasse a confissão do reclamante quanto à autonomia para o desempenho de suas atividades, é fato incontroverso nos autos que o reclamante aderiu aos serviços de intermediação digital prestados pela reclamada, utilizando-se de aplicativo que oferece interface entre motoristas previamente cadastrados e usuários dos serviços.

Dentre os termos e condições relacionados aos referidos serviços, está a reserva ao motorista do equivalente a **75% a 80% do valor pago pelo usuário**, conforme consignado pelo e. TRT.

O referido percentual revela-se superior ao que esta Corte vem admitindo como bastante à caracterização da relação de parceria entre os envolvidos, uma vez que o rateio do valor do serviço em alto percentual a uma das partes evidencia vantagem remuneratória não condizente com o liame de emprego.

Assim já se manifestou esta Corte em exame de parcerias firmadas do âmbito dos salões de beleza, ilustrativamente:

RECURSO DE REVISTA. VÍNCULO DE EMPREGO. MANICURE. **O ganho de comissões no percentual de 60% dos serviços prestados revela-se totalmente incompatível com a relação empregatícia, ao passo que inviabiliza o ganho de lucro pela entidade que seria supostamente a empregadora, com o labor dispensado pelo prestador de serviços, apontado como suposto empregado.** Por outro lado, o simples fato de, em regra, o agendamento dos serviços ser feito pela recepcionista do salão não implica em existência de subordinação jurídica, cumprindo salientar que a autora detinha flexibilidade na organização de sua agenda, escolhendo os horários nos quais poderia trabalhar. A celebração de contrato de atividade tipo parceria é prática rotineira nesse ramo de prestação de serviços (salão de beleza), em que o proprietário do mesmo coloca à disposição dos profissionais (manicure, massagista, depiladora, cabeleireiro, entre outros), além do espaço físico, sua carteira de clientes e suas instalações com os móveis para serem por eles utilizados no desempenho de tais atividades. Nesse contexto, não resta caracterizado o vínculo de emprego. Recurso de revista conhecido e provido. (RR - 1315-96.2014.5.03.0185 Data de Julgamento: 16/12/2015, Relator Desembargador Convocado: Breno Medeiros, 8ª Turma, Data de Publicação: DEJT 18/12/2015).

RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO PELA RECLAMADA. VÍNCULO DE EMPREGO. SALÃO DE BELEZA. CABELEIREIRA. 1. **Depreende-se do acórdão**

regional que as partes celebraram um contrato de parceria, mediante o qual a reclamante desempenharia a função de cabeleireira, utilizando-se, na maioria, de materiais próprios, bem como da estrutura física oferecida pela reclamada, recebendo, para tanto, um percentual de 50% a 60% sobre os serviços realizados, sendo o restante destinado à cobertura das despesas do estabelecimento comercial. 2. Ademais, ficou

evidenciado que a reclamante possuía clientes exclusivos da sua carteira e tinha certa liberdade na organização da agenda, pois, embora os atendimentos fossem marcados pela reclamada, não era punida em caso de atraso e podia bloquear sua agenda por determinados períodos, tirar férias de uma semana e trocar o dia com outro profissional prestador de serviço ao salão, ocasião em que cada trabalhador permanecia com a remuneração dos serviços prestados, bastando comunicar o fato à recepção para fins de organização das atividades. 3. Outrossim, também se infere do acórdão regional que a reclamante não recebia ordens da proprietária do salão e que o crachá era utilizado apenas para identificação dos trabalhadores para uso dos sanitários e outras dependências do shopping onde se situava o estabelecimento. 4. **O recebimento de comissões no percentual de 50% a 60% dos serviços prestados é totalmente incompatível com a relação de emprego**, pois inviabiliza o alcance de lucro pelo suposto empregador, com o labor dispensado pelo prestador de serviços, apontado como hipotético empregado. 5. Por outro lado, o simples fato de o agendamento dos serviços ser realizado pela recepcionista do salão não implica em existência de subordinação jurídica, valendo ressaltar que a reclamante tinha certa flexibilidade na organização de sua agenda, consoante supramencionado, sendo certo, ainda, que, embora não tivesse total autonomia em relação ao seu horário de trabalho, não se pode olvidar de que alguns clientes eram do salão, de modo que a sua jornada de trabalho estava atrelada ao horário de funcionamento do estabelecimento. 6. Nos termos do entendimento adotado por esta Oitava Turma ao analisar situação semelhante no julgamento do processo nº TST-RR-1315-96.2014.5.03.0185, "*A celebração de contrato de atividade tipo parceria é prática rotineira nesse ramo de prestação de serviços (salão de beleza), em que o proprietário do mesmo coloca à disposição dos profissionais (manicure, massagista, depiladora,*

cabeleireiro, entre outros), além do espaço físico, sua carteira de clientes e suas instalações com os móveis para serem por eles utilizados no desempenho de tais atividades", o que também ficou demonstrado nestes autos. Recurso de revista conhecido e provido. (ARR - 10319-57.2015.5.03.0110 Data de Julgamento: 24/04/2019, Relatora Ministra: Dora Maria da Costa, 8ª Turma, Data de Publicação: DEJT 26/04/2019).

Convém ressaltar, ademais, que a possibilidade de avaliação dos motoristas pelos usuários, e vice-versa, sequer tangencia com a presença de subordinação, consubstanciando, em verdade, ferramenta de *feedback* para os usuários finais quanto à qualidade da prestação de serviços do condutor, de interesse de todos os envolvidos.

Nesse passo, o fato da empresa se utilizar das avaliações, promovendo o descredenciamento do motorista mal avaliado, convém não apenas à reclamada para sua permanência no mercado, mas especialmente à coletividade de usuários, a quem melhor aproveita a confiabilidade e qualidade dos serviços prestados.

Por fim, não se pode olvidar que é de conhecimento geral a forma de funcionamento da relação empreendida entre os motoristas do aplicativo Uber e a referida empresa, a qual é de alcance mundial e tem se revelado como alternativa de trabalho e fonte de renda em tempos de desemprego (formal) crescente.

Com efeito, as relações de trabalho têm sofrido intensas modificações com a revolução tecnológica, de modo que incumbe a esta Justiça Especializada permanecer atenta à preservação dos princípios que norteiam a relação de emprego, desde que presentes todos os seus elementos.

Cabe frisar que o intento de proteção ao trabalhador não deve se sobrepor a ponto de inviabilizar as formas de trabalho emergentes, pautadas em critérios menos rígidos e que permitem maior autonomia na sua consecução, mediante livre disposição das partes, o que ocorre no caso dos autos.

Assim sendo, a decisão regional incorreu em ofensa ao art. 3º da CLT, razão pela qual dou provimento ao agravo de instrumento para, convertendo-o em recurso de revista, determinar a reautuação do processo e a publicação da certidão de julgamento para ciência e intimação das partes e dos interessados de que o julgamento do recurso de revista se dará na sessão ordinária subsequente ao término do prazo de cinco dias úteis contados da data da publicação da respectiva certidão de julgamento (RITST, arts. 256 e 257 c/c art. 122).

RECURSO DE REVISTA

I - CONHECIMENTO

Satisfeitos os pressupostos genéricos de admissibilidade, passo ao exame dos específicos do recurso de revista.

VÍNCULO DE EMPREGO. MOTORISTA. UBER. AUSÊNCIA DE SUBORDINAÇÃO.

Tendo em vista os fundamentos expostos quando do provimento do agravo de instrumento, restou evidenciada a ofensa ao art. 3º da CLT.

Logo, **conheço** do recurso de revista.

II - MÉRITO

VÍNCULO DE EMPREGO. MOTORISTA. UBER. AUSÊNCIA DE SUBORDINAÇÃO.

Conhecido o recurso, por ofensa ao art. 3º da CLT, consequência lógica é **o seu provimento** para restabelecer a sentença que não reconheceu o vínculo de emprego e julgou improcedentes os pedidos formulados na inicial.

ISTO POSTO

ACORDAM os Ministros da Quinta Turma do Tribunal Superior do Trabalho, por unanimidade: a) **conhecer** do agravo de instrumento e, no mérito, **dar-lhe provimento** para, convertendo-o em recurso de revista, determinar a reautuação do processo e a publicação da certidão de julgamento para ciência e intimação das partes e dos interessados de que o julgamento do recurso de revista se dará na sessão ordinária subsequente ao término do prazo de cinco dias úteis contados da data da publicação da respectiva certidão de julgamento (RITST, arts. 256 e 257 c/c art. 122); b) **conhecer** do recurso de revista, por ofensa ao art. 3º da CLT, e, no mérito, **dar-lhe provimento** para restabelecer a sentença que não reconheceu o vínculo de emprego e julgou improcedentes os pedidos formulados na inicial.

Brasília, 5 de fevereiro de 2020.

Firmado por assinatura digital (MP 2.200-2/2001)

BRENO MEDEIROS
Ministro Relator

**ANEXO B - Agravo de Instrumento em Recurso de
Revista 0011199-47.2017.5.03.0185**

A C Ó R D ã O
(8ª Turma)

GMDMC/Epr/Mp/tp/wa

AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. MOTORISTA DE APLICATIVO. AUTONOMIA NA PRESTAÇÃO DOS SERVIÇOS. VÍNCULO EMPREGATÍCIO NÃO CONFIGURADO. O Tribunal Regional consignou que os elementos dos autos demonstram autonomia do reclamante na prestação dos serviços, especialmente pela ausência de prova robusta acerca da subordinação jurídica. Ademais, restando incontroverso nos autos que, "pelos serviços prestados aos usuários, o motorista do UBER, como o reclamante auferir 75% do total bruto arrecadado como remuneração, enquanto que a quantia equivalente a 25% era destinada à reclamada (petição inicial - item 27 - id. 47af69d), como pagamento pelo fornecimento do aplicativo", ressaltou o Tribunal Regional que, "pelo critério utilizado na divisão dos valores arrecadados, a situação se aproxima mais de um regime de parceria, mediante o qual o reclamante utilizava a plataforma digital disponibilizada pela reclamada, em troca da destinação de um percentual relevante, calculado sobre a quantia efetivamente auferida com os serviços prestados". Óbice da Súmula nº 126 do TST. Incólumes os artigos 1º, III e IV, da Constituição Federal e 2º, 3º e 6º, parágrafo único, da CLT. **Agravo de instrumento conhecido e não provido.**

Vistos, relatados e discutidos estes autos de Agravo de Instrumento em Recurso de Revista nº **TST-AIRR-11199-47.2017.5.03.0185**, em que é Agravante **RONILDO ALVES DOS SANTOS** e Agravada **UBER DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA**.

O Presidente do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, por meio da decisão de fls. 1.765/1.766, denegou seguimento ao recurso de revista interposto pelo reclamante.

Inconformado, o reclamante interpôs agravo de instrumento, às fls. 1.770/1.774, pretendendo a reforma da decisão denegatória.

Contrarrrazões ao recurso de revista às fls. 1.777/1.783 e contraminuta ao agravo de instrumento às fls. 1785/1788.

Desnecessária a manifestação da Procuradoria-Geral do Trabalho, nos termos do art. 95 do RITST.

É o relatório.

V O T O

I - CONHECIMENTO

Atendidos os pressupostos legais de admissibilidade, **conheço** do agravo de instrumento.

II - MÉRITO

1. PRELIMINAR DE NÃO CONHECIMENTO DO RECURSO DE REVISTA ARGUIDA EM CONTRARRAZÕES E EM CONTRAMINUTA. INCIDÊNCIA DO ÓBICE DO ARTIGO 896, § 1º-A, I, II e III, DA CLT. INCIDÊNCIA DA SÚMULA Nº 126 DESTA CORTE. INCIDÊNCIA DA SÚMULA Nº 636 DO STF.

A reclamada, em contrarrrazões (fls. 1.778/1.780), reforçado em contraminuta (fls. 1.786/1788), sustenta que o recurso de revista interposto pelo reclamante não

merece ser conhecido. A uma, por não ter atendido aos requisitos previstos no artigo 896, § 1º-A, I, II e III, da CLT. A duas, pela impossibilidade de reexame de fatos e provas, nos termos da Súmula nº 126 do TST, e pela incidência do entendimento consubstanciado na Súmula nº 636 do STF, porquanto a análise de violação aos artigos 1º, III e IV, e 7º da Constituição Federal demandaria incursão na legislação infraconstitucional, podendo configurar hipótese de violação meramente reflexa.

Pois bem, nos termos do artigo 896, § 1º-A, I, II e III, da CLT, incluído pela Lei nº 13.015/2014, é ônus da parte, sob pena de não conhecimento do recurso, *"indicar o trecho da decisão recorrida que consubstancia o prequestionamento da controvérsia objeto do recurso de revista", "indicar, de forma explícita e fundamentada, contrariedade a dispositivo de lei, súmula ou orientação jurisprudencial do Tribunal Superior do Trabalho que conflite com a decisão regional" e "expor as razões do pedido de reforma, impugnando todos os fundamentos jurídicos da decisão recorrida, inclusive mediante demonstração analítica de cada dispositivo da lei, da CF, de súmula ou de orientação jurisprudencial cuja contrariedade aponte"*.

Esta Oitava Turma, interpretando o referido dispositivo legal, entende que a parte recorrente satisfaz o primeiro requisito se transcrever o trecho pertinente do acórdão regional. No caso, não há falar em inobservância do requisito previsto no artigo 896, § 1º-A, I, da CLT, porque se verifica que o reclamante, nas razões do seu recurso de revista, às fls. 1.750/1.751 e 1.755/1.756, transcreveu os trechos pertinentes do acórdão regional a respeito do tema.

Também se verifica o preenchimento dos requisitos constantes nos incisos II e III do art. 896, § 1º-A, da CLT, pois, nas razões do recurso de revista, o recorrente indica quais os artigos de lei e da Constituição Federal que entende foram violados, explicitando os motivos pelos quais compreende que o acórdão regional deve ser reformado.

Quanto à alegação dos óbices insculpidos nas Súmulas nºs 126 desta Corte e 636 do STF, para o conhecimento do recurso de revista, cumpre esclarecer que a aplicação dos referidos verbetes não caracteriza matéria a ser analisada em

preliminar, tratando-se, portanto, de óbice que pode ser aplicado quando da análise dos temas do recurso.

Nego provimento.

2. MOTORISTA DE APLICATIVO. AUTONOMIA NA PRESTAÇÃO DOS SERVIÇOS. VÍNCULO EMPREGATÍCIO NÃO CONFIGURADO.

Sobre o tema, manifestou o Regional:

"5. CONFISSÃO FICTA - RELAÇÃO DE EMPREGO

Rebela-se o autor contra a aplicação da confissão ficta ao seu depoimento. Aduz que de forma alguma fez qualquer manobra para se esquivar objetivamente das perguntas. Afirma que não poderia ter sido exigido o total conhecimento do modo de prestação de serviços, sobretudo diante de um modelo novo de prestação de serviços (UBER), além do que é um trabalhador urbano, sem conhecimento técnico sobre o tema. Afirma que a aplicação do art. 385, § 1º, do CPC se mostrou desproporcional. Almeja o reconhecimento da relação de emprego, posto que estava umbilicalmente inserido no contexto produtivo do UBER, estando presente a subordinação. Sustenta que em depoimento do preposto em outro processo, chegasse à conclusão de que, na verdade, a recorrida atua na prestação de serviços de transporte de passageiros e usa a mão de obra dos motoristas cadastrados em sua plataforma. Afirma que a mercadoria com que a ré atua não é o aplicativo, mas sim o serviço de transporte. Alega que ficaram comprovados todos os requisitos dos art. 2º e 3º, da CLT, restando equivocado o entendimento do d. Juízo de origem que não equiparou os meios telemáticos e informatizados de supervisão (§ único do art. 6 da CLT) ao utilizados pela recorrida aos meios pessoais e diretos de comando. Acrescenta que, ao contrário do decidido, trata-se de reconhecimento do conceito de subordinação direta, estrutural e reticular, pois, se a prestação desse trabalho ingressa na empresa através de um contrato de prestação de trabalho autônomo, mas adere às atividades da empresa ou de uma das unidades da rede empresarial, a disposição do trabalho subsiste pelo tomador ou tomadores, já que a impessoalidade da disposição do trabalho não afasta a circunstância de ter sido contratado para desenvolver atividade e não resultado.

Examino.

Primeiramente, necessário trazer à baila o depoimento pessoal do reclamante, abaixo transcrito:

*"(...) que se cadastrou na plataforma através de indicação de colegas; **que o cadastro foi online, mas teve que comparecer ao escritório da reclamada;** que compareceu ao escritório da reclamada para saber se havia alguma questão pendente; **que não sabe dizer se o comparecimento era obrigatório; que não sabe dizer se o comparecimento no escritório é obrigatório;** que recebeu os termos de uso do aplicativo; que havia tanta informação que não sabe dizer quais eram os termos; que concordou com os termos de uso do aplicativo; que não havia ordens, mas que quando ficava sem trabalhar, recebia mensagens por aplicativos ou e-mail; que não sabe dizer o conteúdo das mensagens; **que não sabe dizer se era obrigado a fazer um número determinado de viagens ou seguir um número determinado de trabalho;** que não sabe dizer se podia ligar ou desligar o aplicativo na hora que quisesse; que a última viagem feita através do aplicativo foi na data de hoje; que não realiza outros aplicativos para realizar viagens; que **não sabe dizer se pode utilizar outros aplicativos; que não sabe dizer se pode ter outros motoristas vinculados a sua conta na Uber; não sabe dizer se pode cancelar viagens após aceitá-las;** que segue a rota sugerida pelo aplicativo; que não sabe dizer se o usuário pode sugerir outra rota; **que não sabe dizer se alguém o avalia; que avalia o usuário; que não sabe dizer se a Uber faz promoções aos motoristas e se é obrigatória a participação nas promoções;** que as viagens são pagas pela Uber; **que não sabe dizer se recebe diretamente dinheiro dos passageiros;** que o motorista não pode dar descontos nas viagens; **que não sabe dizer se fez entrevista; que não sabe dizer se tinha que enviar relatório de seu serviços para a Uber;** que a Uber não emitia notas fiscais das viagens feitas pelo depoente;*

que não reconhece a nota fiscal de f. 1.270." (id. e9442bb - grifo nosso)

Como se verifica, realmente o reclamante deixou de responder diversas perguntas, estando consignado expressamente o convencimento do d. Juízo de origem no sentido de que o autor se esquivou de responder aos questionamentos.

A interpretação conferida pelo julgador quanto aos depoimentos das partes, inclusive do próprio reclamante, merece ser prestigiada, em face do princípio da imediação.

O princípio da imediação confere ao Juiz o poder-dever de manter contato direto com as provas produzidas. Assim, somente a Magistrada "a quo", na instrução, em especial na audiência, tem a percepção imediata da prova oral colhida. Pessoalmente, portanto, analisa a reação dos depoentes e testemunhas, observa o seu comportamento, a postura, a expressão fisionômica, suas vacilações ou a segurança ao depor.

Assim sendo, entendendo o julgador que o reclamante se recusou a responder completamente os questionamentos formulados, o que se mostra coerente com as declarações do reclamante, diante do total desconhecimento dos fatos, impõe-se manter a r. sentença que, de forma adequada e proporcional, aplicou a confissão ficta ao reclamante, nos termos do art. 385, § 1º, do CPC, *"in verbis"*:

"Art. 385. Cabe à parte requerer o depoimento pessoal da outra parte, a fim de que esta seja interrogada na audiência de instrução e julgamento, sem prejuízo do poder do juiz de ordená-lo de ofício.

§ 1º Se a parte, pessoalmente intimada para prestar depoimento pessoal e advertida da pena de confesso, não comparecer ou, comparecendo, se recusar a depor, o juiz aplicar-lhe-á a pena."

A aplicação dos efeitos da confissão ficta ao reclamante será sopesada com as demais provas documentais pré-existentes nos autos.

A relação entre Uber e motoristas trata-se, sem dúvida, de um novo modo de produção ou de organização do trabalho, resultado das transformações contemporâneas no ambiente laboral e na própria sociedade, ocorridas, principalmente, a partir do avanço das tecnologias. Os debates sobre a natureza jurídica do vínculo entre o

efetivo prestador de serviços (o motorista) e as empresas que recebem o mesmo nome dado ao aplicativo (Uber) - e não sobre isso apenas, mas também sobre a própria legalidade deste modelo e a natureza jurídica do serviço prestado - são intensos e ainda incipientes no Brasil. O tema, portanto, carece de regulamentação adequada.

A dificuldade de enquadramento da nova situação a uma das formas de relação de trabalho é um desafio enorme para o Direito. O eminente Desembargador deste Regional, Doutor José Eduardo de Resende Chaves Júnior, já destacou, em artigo escrito sobre o tema que "o Direito do Trabalho atual não sabe lidar com essa nova wikieconomia e com as externalidades positivas e negativas da rede. Por um lado, acaba por sufocar as autênticas iniciativas de economia solidária que as novas tecnologias suscitam e, por outro, não tem instrumentos para reprimir a captura que o neocapitalismo cognitivo perpetra contra a colaboração social em rede." (Caso Uber: regularização pode ser benéfica para os motoristas e para o Mercado, disponível em <http://justificando.cartacapital.com.br/2016/04/28/caso-uber-regularizacao-pode-ser-benefica-para-os-motoristas-e->

A despeito dessa tarefa hercúlea, permanece a necessidade da pesquisa sobre os pressupostos fático-jurídicos componentes dessa relação, conquanto no direito pátrio, a relação de emprego se caracteriza quando presentes os requisitos do art. 3º da CLT, exigindo-se para sua configuração a prestação de serviços com pessoalidade, de forma não eventual, onerosa e subordinada, elementos cuja presença foi negada pelas reclamadas.

Pois bem.

Inicialmente, já tive oportunidade de analisar caso similar no PJe, processo 0010570-88.2017.5.03.0180 ROPS, disponibilização: 09.10.2017, em que a relação jurídica havida era a mesma, ou seja, entre um motorista, que trabalhava individualmente e o UBER.

O requisito da pessoalidade não se descaracteriza pela possibilidade de mais de um motorista guiar o mesmo veículo. O que importa é que apenas prestadores previamente habilitados e autorizados pela Uber podem oferecer os serviços pelo aplicativo.

A não eventualidade está caracterizada pela prestação contínua de serviços pelo autor, nos meses em que se manteve vinculado à ré.

Quanto à onerosidade, não há dúvida de que o reclamante prestava serviços de transporte de pessoas e, em contrapartida, auferia pagamento de natureza econômico-financeira. Para fins de caracterização deste requisito, é irrelevante o fato de o trabalhador receber a quantia direta ou indiretamente pela reclamada. Trabalhando por produção, o motorista é, obviamente, um comissionista puro.

Por fim, a subordinação.

É possível constatar que a forma de prestação de serviços verificada no caso concreto não segue o roteiro típico das relações subordinadas.

Com efeito, o autor declarou em depoimento pessoal, que: *"(...) não havia ordens, mas que quando ficava sem trabalhar, recebia mensagens por aplicativos ou e-mail; que não sabe dizer o conteúdo das mensagens."*

Como bem pronunciou o d. Juízo de origem, *"(...) não existe subordinação jurídica, porque não recebia ordens da reclamada; não necessitava comparecer ao estabelecimento da ré; o início da prestação de serviços ocorreu por sua iniciativa por meio de mero cadastro "on line"; não havia horário de trabalho e número mínimo de atendimentos diários; não era avaliado pela reclamada, o que denota ausência de poder diretivo"*.

Acrescente-se que o fato de a empresa orientar os motoristas sobre a forma de atendimento aos clientes não autoriza concluir pela existência de subordinação, pois, diferentemente de meras orientações, apenas as determinações contêm a conotação de obrigatoriedade.

Sendo assim, tais orientações não caracterizam subordinação jurídica do reclamante à reclamada, pois ela não implicou a ingerência da empresa na forma da execução do contrato.

Existe subordinação do empregado ao empregador quando evidenciado o poder de direção e comando deste último em relação ao primeiro, interferência efetiva no modo de desempenho de atividade e de tempo a ela dedicado, não existente entre as partes. A subordinação não se revela apenas por orientações dadas diretamente ao motorista ou pela internet.

Além disso, a extrema flexibilidade quanto ao cumprimento de horário foi desvelada pela aplicação da confissão ficta ao autor que

se recusou a informar se era obrigado ou não a fazer um número determinado de viagens ou a seguir ou não um número determinado de horas de trabalho; sendo certo que o reclamante também não soube dizer se podia ligar ou desligar o aplicativo na hora que quisesse ou se era punido caso não cumprisse com a "produção" ou "produtividade" esperada pela empresa.

Portanto, em face dos efeitos da confissão ficta chega-se à conclusão de que a definição da jornada, se extensa ou não (medida pelo tempo de utilização do aplicativo), ficava a critério do próprio autor que, obviamente, arcava com os ônus desta escolha. Ou seja, o motorista era quem definia seus horários, sem que o Uber emitisse.

Outra questão relevante diz respeito à assunção dos riscos da atividade econômica. Restou incontroversa a responsabilidade do reclamante pela manutenção do seu próprio veículo, abastecimento, despesas com telefone celular e outros.

Na verdade, é nítido que ocorria uma confluência de interesses das partes envolvidas. Vê-se que o objeto social da reclamada refere-se ao fornecimento de serviços de contatos entre pessoas que necessitam de transporte e pessoas que se dispõem a fazê-lo, sendo certo que o aplicativo Uber serviu como ferramenta tecnológica imprescindível ao cumprimento de tal objetivo, numa clara manifestação do que se convencionou designar de economia compartilhada, em que pessoas comuns oferecem serviços por meio de plataformas "online", acessíveis por "smartphones" ou "tablets". Não há dúvida de que a projeção da plataforma Uber, com ampla divulgação no mercado e aceitação na sociedade, potencializou o contato do reclamante com inúmeros usuários.

Por isso mesmo, deve ser afastada a tese de existência de subordinação estrutural, porque a reclamada se caracteriza como plataforma digital, que objetiva interligar motoristas cadastrados aos usuários de transporte e não empresa de transporte, propriamente.

Atente-se que, pelos serviços prestados aos usuários, o motorista do UBER, como o reclamante auferia 75% do total bruto arrecadado como remuneração, enquanto que a quantia equivalente a 25% era destinada à reclamada (petição inicial - item 27 - id. 47af69d), como pagamento pelo fornecimento do aplicativo. Não é uma divisão comum em contratos de emprego, ao contrário, no cotidiano trabalhista, ela se mostra absolutamente inviável à

continuidade das atividades do verdadeiro empregador, em razão da incidência de encargos trabalhistas. Não é preciso ser um "expert" para compreender que se houvesse, efetivamente, a obrigatoriedade do pagamento de férias + 1/3, 13º salário, RSR, horas extras, adicional noturno e FGTS (parcelas típicas da relação empregatícia), mais a carga tributária incidente sobre a folha de pagamento, o faturamento bruto já não seria suficiente para cobrir todas estas despesas, provocando um desequilíbrio negocial.

De tal modo, em especial pelo critério utilizado na divisão dos valores arrecadados, a situação se aproxima mais de um regime de parceria, mediante o qual o reclamante utilizava a plataforma digital disponibilizada pela reclamada, em troca da destinação de um percentual relevante, calculado sobre a quantia efetivamente auferida com os serviços prestados.

Assim, diante de inúmeras situações que demonstram a preservação da autonomia do trabalhador, o vínculo empregatício não se caracteriza apenas por conta da imposição de preço da corrida pela Uber, talvez a única interferência manifesta da reclamada. Muito menos pela avaliação da qualidade dos serviços que, diga-se de passagem, é feita pelos usuários do aplicativo. É que os contratos de uma forma geral não estão isentos de aferição da adequação dos serviços. Isso não extrapola os limites do ajuste entre os contratantes, constituindo normas pontuais a serem observadas na execução do contrato, de modo a atender ao próprio objetivo deste.

Para que fosse declarada fraude no contrato de utilização da plataforma havido entre as partes, de modo a camuflar efetiva contratação dos motoristas pela ré, seria necessária a existência de subordinação jurídica do reclamante, o que não se evidenciou nos autos, sobretudo em face da aplicação dos efeitos da confissão ficta ao reclamante.

Por estas razões, merece ser mantida a r. sentença que não reconheceu a relação de emprego entre as partes.

Nada a prover." (fls. 1737/1742 - grifos no original)

Nas razões do recurso de revista, às fls. 1.747/1.764, o reclamante insurge-se contra a decisão que não reconheceu a existência do vínculo empregatício.

Sustenta que o acórdão regional, ao acolher um modelo de negócio empresarial no qual o detentor das condições para a realização do trabalho (Uber) insere o prestador de serviços (motorista de aplicativo) na sua estrutura produtiva como parceiro, foi prolatado em evidente violação aos artigos 1º, III e IV, e 7º da Constituição Federal.

Explica que, no atual modelo de negócio da reclamada, é fácil identificar: a) o estabelecimento de regras de condutas para o prestador de serviços de forma unilateral; b) o motorista de aplicativo não possui nenhuma ingerência sobre os valores pagos pelos usuários do serviço; c) a reclamada impõe padrões mínimos de instrumentos de trabalho (políticas internas), entre as quais consta a maior aceitação quantitativa de serviços a serem realizados pelo motorista de aplicativo; d) as avaliações efetuadas pelos usuários, quando negativas, podem ocasionar o desligamento do motorista da plataforma ou do aplicativo, o que evidentemente ultrapassaria os limites de um contrato de parceria.

Desse modo, ressalta que *"estava submisso a ordens sobre o modo de desenvolver a prestação dos serviços e a controles contínuos. Além disso, estava sujeito à aplicação de sanções disciplinares caso incidisse em comportamentos que as recorridas julgassem inadequados ou praticasse infrações das regras por ela estipuladas"* (fl. 1.761).

Discorda de que o fato de o motorista poder trabalhar em determinados horários ou arcar com os custos do serviço, entre eles, o abastecimento do veículo e as despesas com telefonia celular, tenha o condão de descaracterizar a subordinação.

Insiste, ainda, que o acórdão regional violou o parágrafo único do artigo 6º da CLT, ao não equiparar os meios telemáticos e informatizados de supervisão utilizados pela reclamada aos meios pessoais e diretos de comando.

Por fim, sinaliza que a manutenção da decisão recorrida albergará que as *"empresas do porte da recorrida continuem a ocultar, quando não fraudar direitos sociais, transferindo todos os custos de operação para os trabalhadores"*

sob o argumento de total autonomia e suposta ausência de subordinação" (fl. 1.755).

Fundamenta sua tese em ofensa aos artigos 1º, III e IV, e 7º da Constituição Federal; e 2º, 3º e 6º, parágrafo único, da CLT.

Examina-se.

Ab initio, a invocação do art. 7º da Constituição Federal, o qual se subdivide em inúmeros incisos, sem a indicação do dispositivo tido por violado inviabiliza o conhecimento da revista, nos termos da Súmula nº 221 desta Corte.

Pois bem, o Tribunal Regional, soberano na apreciação do acervo fático-probatório dos autos, deixou assentado que *"a forma de prestação de serviços verificada no caso concreto não segue o roteiro típico das relações subordinadas"* (fl. 1.740).

Essa constatação está amparada em diversas premissas fáticas, entre elas: a) o depoimento pessoal do reclamante no qual confessou que não havia ordens diretas da reclamada, mas apenas comunicações eletrônicas, sem precisar o conteúdo delas, quando ficava sem prestar serviços; b) a existência de subordinação, elemento caracterizador da relação de emprego, não pode ser presumida com o fato de a empresa orientar os prestadores de serviço, seja diretamente ao motorista, seja por meio da internet, sobre a forma de atendimento aos clientes; c) o reclamante era o único responsável pela manutenção e pelo abastecimento do seu próprio veículo, bem como pelas despesas com telefonia celular, arcando, assim, com os riscos da atividade econômica.

Ademais, restando incontroverso nos autos que, *"pelos serviços prestados aos usuários, o motorista do UBER, como o reclamante auferia 75% do total bruto arrecadado como remuneração, enquanto que a quantia equivalente a 25% era destinada à reclamada (petição inicial - item 27 - id. 47af69d), como pagamento pelo fornecimento do aplicativo"*, ressaltou o Tribunal Regional que, *"pelo critério utilizado na divisão dos valores arrecadados, a situação se aproxima mais de um regime de parceria, mediante o qual o reclamante utilizava a plataforma digital disponibilizada pela reclamada, em troca da destinação*

de um percentual relevante, calculado sobre a quantia efetivamente auferida com os serviços prestados" (fls. 1.741/1.742).

Nesse contexto, houve por bem o Tribunal Regional manter a improcedência da reclamação trabalhista, uma vez que, para declarar a fraude no contrato de utilização da plataforma havido entre as partes, *"de modo a camuflar efetiva contratação dos motoristas pela ré, seria necessária a existência de subordinação jurídica do reclamante, o que não se evidenciou nos autos, sobretudo em face da aplicação dos efeitos da confissão ficta ao reclamante"* (fl. 1.742).

Diante de tais assertivas fáticas, insuscetíveis de reexame nesta Instância Superior, a teor da Súmula nº 126 do TST, entre as quais, a ausência de prova robusta acerca da subordinação jurídica, não se cogita de violação aos artigos 1º, III e IV, da Constituição Federal e 2º, 3º e 6º, parágrafo único, da CLT.

Ante o exposto, **nego provimento** ao agravo de instrumento.

ISTO POSTO

ACORDAM os Ministros da Oitava Turma do Tribunal Superior do Trabalho, por unanimidade, **conhecer** do agravo de instrumento e, no mérito, **negar-lhe provimento**.

Brasília, 18 de dezembro de 2018.

Firmado por assinatura digital (MP 2.200-2/2001)

DORA MARIA DA COSTA

Ministra Relatora

ANEXO C - Recurso de Revista 100353-02.2017.5.01.0066

A decisão na íntegra pode ser acessada pelo QRCode:



A C Ó R D ã O
(3ª Turma)
GMMGD/lis/mas/dsc

RECURSO DE REVISTA. PROCESSO SOB A ÉGIDE DA LEI 13.015/2014 E ANTERIOR À LEI 13.467/2017. UBER DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA. NATUREZA JURÍDICA DA RELAÇÃO MANTIDA ENTRE OS TRABALHADORES PRESTADORES DE SERVIÇOS E EMPRESAS QUE ORGANIZAM, OFERTAM E EFETIVAM A GESTÃO DE PLATAFORMAS DIGITAIS DE DISPONIBILIZAÇÃO DE SERVIÇOS DE TRANSPORTE AO PÚBLICO, NO CASO, O TRANSPORTE DE PESSOAS E MERCADORIAS. NOVAS FORMAS DE ORGANIZAÇÃO E GESTÃO DA FORÇA DE TRABALHO HUMANA NO SISTEMA CAPITALISTA E NA LÓGICA DO MERCADO ECONÔMICO. ESSENCIALIDADE DO LABOR DA PESSOA HUMANA PARA A CONCRETIZAÇÃO DOS OBJETIVOS DA EMPRESA. PROJEÇÃO DAS REGRAS CIVILIZATÓRIAS DO DIREITO DO TRABALHO SOBRE O LABOR DAS PESSOAS NATURAIS. INCIDÊNCIA DAS NORMAS QUE REGULAM O TRABALHO SUBORDINADO DESDE QUE NÃO DEMONSTRADA A REAL AUTONOMIA NA OFERTA E UTILIZAÇÃO DA MÃO DE OBRA DO TRABALHADOR (ART. 818, II, DA CLT). CONFLUÊNCIA DOS PRINCÍPIOS CONSTITUCIONAIS HUMANISTAS E SOCIAIS QUE ORIENTAM A MATÉRIA (PREÂMBULO DA CF/88; ART. 1º, III E IV; ART. 3º, I,

II, III E IV; ART. 5º, *CAPUT*; ART. 6º; ART. 7º, *CAPUT* E SEUS INCISOS E PARÁGRAFO ÚNICO; ARTS. 8º ATÉ 11; ART. 170, *CAPUT* E INCISOS III, VII E VIII; ART. 193, TODOS DA CONSTITUIÇÃO DE 1988). VÍNCULO DE EMPREGO. DADOS FÁTICOS CONSTANTES DO ACÓRDÃO REGIONAL REFERINDO-SE A RELAÇÃO SOCIOECONÔMICA ABRANGENTE DE PERÍODO DE QUASE DOIS MESES. PRESENÇA DOS ELEMENTOS INTEGRANTES DA RELAÇÃO EMPREGATÍCIA. INCIDÊNCIA, ENTRE OUTROS PRECEITOS, TAMBÉM DA REGRA DISPOSTA NO PARÁGRAFO ÚNICO DO ART. 6º DA CLT (INSERIDA PELA LEI n. 12.551/2011), A QUAL ESTABELECE QUE "OS MEIOS TELEMÁTICOS E INFORMATIZADOS DE COMANDO, CONTROLE E SUPERVISÃO SE EQUIPARAM, PARA FINS DE SUBORDINAÇÃO JURÍDICA, AOS MEIOS PESSOAIS E DIRETOS DE COMANDO, CONTROLE E SUPERVISÃO DO TRABALHO ALHEIO". PRESENÇA, POIS, DOS CINCO ELEMENTOS DA RELAÇÃO DE EMPREGO, OU SEJA: PESSOA HUMANA PRESTANDO TRABALHO; COM PESSOALIDADE; COM ONEROSIDADE; COM NÃO EVENTUALIDADE; COM SUBORDINAÇÃO. ÔNUS DA PROVA DO TRABALHO AUTÔNOMO NÃO CUMPRIDO, PROCESSUALMENTE (ART 818, CLT), PELA EMPRESA DE PLATAFORMA DIGITAL QUE ARREGIMENTA, ORGANIZA, DIRIGE E FISCALIZA A PRESTAÇÃO DOS SERVIÇOS ESPECIALIZADOS DE SERVIÇOS DE TRANSPORTE. Cinge-se a controvérsia do presente processo em definir se a relação jurídica havida entre o Reclamante e a Reclamada - Uber do Brasil Tecnologia Ltda. - configurou-se como vínculo de emprego (ou não). A solução da demanda exige o exame e a reflexão sobre as novas e complexas fórmulas de contratação da prestação laborativa, algo distintas do

tradicional sistema de pactuação e controle empregatícios, e que ora se desenvolvem por meio da utilização de plataformas e aplicativos digitais, *softwares* e mecanismos informatizados semelhantes, todos cuidadosamente instituídos, preservados e geridos por sofisticadas (e, às vezes, gigantescas) empresas multinacionais e, até mesmo, nacionais. É importante perceber que tais sistemas e ferramentas computadorizados surgem no contexto do aprofundamento da revolução tecnológica despontada na segunda metade do século XX (ou, um pouco à frente, no início do século XXI), a partir da informática e da *internet*, propiciando a geração de um sistema empresarial de plataformas digitais, de amplo acesso ao público, as quais permitem um novo meio de arregimentação de mão de obra, diretamente por intermédio desses aplicativos digitais, que têm o condão de organizar, direcionar, fiscalizar e zelar pela hígida prestação de serviços realizada ao cliente final. A modificação tecnológica e organizacional ocorrida nas duas últimas décadas tem sido tão intensa que há, inclusive, autores e correntes de pensamento que falam na existência de uma quarta revolução tecnológica no sistema capitalista. Evidentemente que essa nova estrutura de organização empresarial e de prestação de serviços facilita a aproximação e a comunicação na sociedade e no âmbito da prestação de serviços ao público alvo, seja este formado por pessoas físicas ou por instituições. Porém a lógica de sua estruturação e funcionamento

também tem sido apreendida por grandes corporações empresariais como oportunidade ímpar para reduzir suas estruturas produtivas e, especialmente, o custo do trabalho utilizado e imprescindível para o bom funcionamento econômico da entidade empresarial. De nenhuma valia econômica teria este sistema organizacional e tecnológico, conforme se percebe, se não houvesse, é claro, a prestação laborativa por ele propiciada ao público alvo objetivado - neste caso, se não existissem motoristas e carros organizadamente postos à disposição das pessoas físicas e jurídicas. Realmente, os impactos dessa nova modalidade empresarial e de organização do trabalho têm sido diversos: de um lado, potenciam, fortemente, a um custo mais baixo do que o precedente, a oferta do trabalho de transporte de pessoas e coisas no âmbito da sociedade; de outro lado, propiciam a possibilidade de realização de trabalho por pessoas desempregadas, no contexto de um desemprego agudo criado pelas políticas públicas e por outros fatores inerentes à dinâmica da economia; mas, em terceiro lugar, pela desregulamentação amplamente praticada por este sistema, gerando uma inegável deterioração do trabalho humano, uma lancinante desigualdade no poder de negociação entre as partes, uma ausência de regras de higiene e saúde do trabalho, uma clara falta de proteção contra acidentes ou doenças profissionais, uma impressionante inexistência de quaisquer direitos individuais e sociais trabalhistas, a significativa ausência de

proteções sindicais e, se não bastasse, a grave e recorrente exclusão previdenciária. O argumento empresarial, em tal quadro, segue no sentido de ser o novo sistema organizacional e tecnológico tão disruptivo perante a sistemática de contratação anterior que não se fazem presentes, em sua estrutura e dinâmica, os elementos da relação empregatícia. E, efetivamente, é o que cabe examinar, afinal, no presente processo. **Passa-se, dessa maneira, ao exame da relação socioeconômica e jurídica entre as partes do presente processo, respeitados os aspectos fáticos lançados pelo próprio acórdão regional, como determina a Súmula 126 do TST.** Nesse exame, sem negligenciar a complexidade das questões que envolvem a discussão dos autos, o eventual enquadramento como vínculo empregatício da relação jurídica entre o prestador de serviços e as plataformas digitais, pelo Poder Judiciário Trabalhista no Brasil, vai depender das situações fáticas efetivamente demonstradas, as quais, por sua própria complexidade, podem abarcar inúmeras e múltiplas hipóteses. A propósito, no Direito brasileiro existe sedimentada presunção de ser empregatício o vínculo jurídico formado — regido pela Constituição da República (art. 7º) e pela CLT, portanto —, desde que seja incontroversa a prestação de serviços por uma pessoa natural a alguém (Súmula 212, TST). Essa presunção jurídica relativa (não absoluta, esclareça-se) é clássica ao Direito do Trabalho, em geral, resultando de dois fatores historicamente incontestáveis: a

circunstância de ser a relação de emprego a regra geral de conexão dos trabalhadores ao sistema socioeconômico capitalista; a circunstância de a relação de emprego, desde o surgimento do Direito do Trabalho, ter se tornado a fórmula mais favorável e protegida de inserção da pessoa humana trabalhadora na competitiva e excludente economia contemporânea. No Brasil, desponta a singularidade de esta antiga presunção jurídica ter sido incorporada, de certo modo, até mesmo pela Constituição da República de 1988, ao reconhecer, no vínculo empregatício, um dos principais e mais eficazes instrumentos de realização de notável bloco de seus princípios cardeais, tais como o da dignidade do ser humano, o da centralidade da pessoa humana na ordem jurídica e na vida socioeconômica, o da valorização do trabalho e do emprego, o da inviolabilidade física e psíquica da pessoa humana, o da igualdade em sentido substancial, o da justiça social, o do bem-estar individual e social, o da segurança e o da subordinação da propriedade à sua função socioambiental. Com sabedoria, a Constituição percebeu que não se criou, na História do Capitalismo, nessa direção inclusiva, fórmula tão eficaz, larga, abrangente e democrática quanto a estruturada na relação de emprego. Convergindo inúmeros preceitos constitucionais para o estímulo, proteção e elogio à relação de emprego (ilustrativamente: Preâmbulo da CF/88; art. 1º, III e IV; art. 3º, I, II, III e IV; art. 5º, *caput*; art. 6º; art. 7º, *caput* e seus incisos e parágrafo único; arts. 8º até 11; art. 170, *caput*

e incisos III, VII e VIII; art. 193, todos do Texto Máximo de 1988), emerge clara a presunção também constitucional em favor do vínculo empregatício no contexto de existência de incontroversa prestação de trabalho na vida social e econômica. De par com isso, a ordem jurídica não permite a contratação do trabalho por pessoa natural, com os intensos elementos da relação de emprego, sem a incidência do manto mínimo assecuratório da dignidade básica do ser humano nessa seara da vida individual e socioeconômica. Em consequência, possuem caráter manifestamente excetivo fórmulas alternativas de prestação de serviços a alguém, por pessoas naturais, como, ilustrativamente, contratos de estágio, vínculos autônomos ou eventuais, relações cooperativadas e as fórmulas intituladas de "pejotização" e, mais recentemente, o trabalho de transporte de pessoas e coisas via arregimentação e organização realizadas por empresas de plataformas digitais. Em qualquer desses casos, estando presentes os elementos da relação de emprego, esta prepondera e deve ser reconhecida, uma vez que a verificação desses pressupostos, muitas vezes, demonstra que a adoção de tais práticas se dá, essencialmente, como meio de precarizar as relações empregatícias (art. 9º, da CLT). Nesse aspecto, cumpre enfatizar que o fenômeno sóciojurídico da relação empregatícia emerge quando reunidos os seus cinco elementos fático-jurídicos constitutivos: prestação de trabalho por pessoa física a outrem, com pessoalidade, não eventualidade, onerosidade e sob subordinação. Observe-se que, no

âmbito processual, uma vez admitida a prestação de serviços pelo suposto empregador/tomador de serviços, a ele compete demonstrar que o labor se desenvolveu sob modalidade diversa da relação de emprego, considerando a presunção (relativa) do vínculo empregatício sedimentada há várias décadas no Direito do Trabalho, conforme exhaustivamente exposto. A análise casual das hipóteses discutidas em Juízo, portanto, deve sempre se pautar no critério do ônus da prova - definido no art. 818 da CLT -, competindo ao obreiro demonstrar a prestação de serviços (inciso I do art. 818 da CLT); e à Reclamada, provar eventual autonomia na relação jurídica (inciso II do art. 818 da CLT). **No caso dos autos**, a prova coligida no processo e referenciada pelo acórdão recorrido demonstrou que a Reclamada administra um empreendimento relacionado ao transporte de pessoas - e não mera interligação entre usuários do serviço e os motoristas cadastrados no aplicativo - e que o Reclamante lhe prestou serviços como motorista do aplicativo digital. Assim, ficaram firmemente demonstrados os elementos integrantes da relação de emprego, conforme descrito imediatamente a seguir. Em primeiro lugar, é inegável (e fato incontroverso) de que o trabalho de dirigir o veículo e prestar o serviço de transporte, em conformidade com as regras estabelecidas pela empresa de plataforma digital, foi realizado, sim, por uma pessoa humana - no caso, o Reclamante. Em segundo lugar, a pessoalidade também está comprovada, pois o

Obreiro precisou efetivar um cadastro individual na Reclamada, fornecendo dados pessoais e bancários, bem como, no decorrer da execução do trabalho, foi submetido a um sistema de avaliação individualizada, a partir de notas atribuídas pelos clientes e pelo qual a Reclamada controlava a qualidade dos serviços prestados. É também incontroverso de que todas as inúmeras e incessantes avaliações feitas pela clientela final referem-se à pessoa física do motorista uberizado, emergindo, assim, a presença óbvia do elemento fático e jurídico da pessoalidade. O caráter oneroso do trabalho executado é também incontroverso, pois a clientela faz o pagamento ao sistema virtual da empresa, em geral por meio de cartão de crédito (podendo haver também, mais raramente, pagamento em dinheiro) e, posteriormente, a empresa gestora do sistema informatizado credita parte do valor apurado na conta corrente do motorista. Ora, o trabalhador somente adere a esse sistema empresarial e de prestação laborativa porque ele lhe assegura retribuição financeira em decorrência de sua prestação de trabalho e em conformidade com um determinado percentual dos valores apurados no exercício desse trabalho. Sobre a não eventualidade, o labor do Reclamante estava inserido na dinâmica intrínseca da atividade econômica da Reclamada e inexistia qualquer traço de transitoriedade na prestação do serviço. Não era eventual, também, sob a perspectiva da teoria do evento, na medida em que não se tratava de labor desempenhado para certa obra ou serviço, decorrente de

algum acontecimento fortuito ou casual. De todo modo, é também incontroverso de que se trata de labor inerente à rotina fundamental da empresa digital de transporte de pessoas humanas, sem o qual tal empresa sequer existiria. Por fim, a subordinação jurídica foi efetivamente demonstrada, destacando-se as seguintes premissas que se extraem do acórdão regional, incompatíveis com a suposta autonomia do trabalhador na execução do trabalho: 1) a Reclamada organizava unilateralmente as chamadas dos seus clientes/passageiros e indicava o motorista para prestar o serviço; 2) a empresa exigia a permanência do Reclamante conectado à plataforma digital para prestar os serviços, sob risco de descredenciamento da plataforma digital (perda do trabalho); 3) a empresa avaliava continuamente a performance dos motoristas, por meio de um controle telemático e pulverizado da qualidade dos serviços, a partir da tecnologia da plataforma digital e das notas atribuídas pelos clientes/passageiros ao trabalhador. Tal sistemática servia, inclusive, de parâmetro para o descredenciamento do motorista em face da plataforma digital - perda do trabalho -, caso o obreiro não alcançasse uma média mínima; 4) a prestação de serviços se desenvolvia diariamente, durante o período da relação de trabalho - ou, pelo menos, com significativa intensidade durante os dias das semanas -, com minucioso e telemático controle da Reclamada sobre o trabalho e relativamente à estrita observância de suas diretrizes organizacionais pelo

trabalhador, tudo efetivado, aliás, com muita eficiência, por intermédio da plataforma digital (meio telemático) e mediante a ativa e intensa, embora difusa, participação dos seus clientes/passageiros.

Saliente-se ser fato notório (art. 337, I, do CPC/15) que a Reclamada é quem estabelece unilateralmente os parâmetros mais essenciais da forma de prestação dos serviços e da dinâmica de funcionamento da atividade econômica, como, por exemplo, a definição do *preço da corrida* e do quilômetro rodado no âmbito de sua plataforma digital. Desse quadro, se percebe a configuração da subordinação jurídica nas diversas dimensões: a) clássica, em face da existência de incessantes ordens diretas da Reclamada promovidas por meios remotos e digitais (art. 6º, parágrafo primeiro, da CLT), demonstrando a existência da *assimetria poder de direção/subordinação* e, ainda, os aspectos diretivo, regulamentar, fiscalizatório e disciplinar do poder empregatício; b) objetiva, tendo em vista o trabalho executado estritamente alinhado aos objetivos empresariais; c) estrutural, mediante a inteira inserção do profissional contratado na organização da atividade econômica desempenhada pela Reclamada, em sua dinâmica de funcionamento e na cultura jurídica e organizacional nela preponderante; d) por fim, a *subordinação algorítima*, que consiste naquela efetivada por intermédio de aferições, acompanhamentos, comandos, diretrizes e avaliações concretizadas pelo computador empresarial, no denominado algoritmo digital típico de tais empresas da Tecnologia 4.0.

Saliente-se, por oportuno, que a suposta liberdade do profissional para definir seus horários de trabalho e de folgas, para manter-se ligado, ou não, à plataforma digital, bem como o fato de o Reclamante ser detentor e mantenedor de uma ferramenta de trabalho - no caso, o automóvel utilizado para o transporte de pessoas - são circunstâncias que não têm o condão de definir o trabalho como autônomo e afastar a configuração do vínculo de emprego. Reitere-se: a prestação de serviços ocorria diariamente, com sujeição do Autor às ordens emanadas da Reclamada por meio remoto e telemático (art. 6º, parágrafo único, da CLT); havia risco de sanção disciplinar (exclusão da plataforma) em face da falta de assiduidade na conexão à plataforma e das notas atribuídas pelos clientes/passageiros da Reclamada; inexistia liberdade ou autonomia do Reclamante para definir os preços das corridas e dos seus serviços prestados, bem como escolher os seus passageiros (ou até mesmo criar uma carteira própria de clientes); não se verificou o mínimo de domínio do trabalhador sobre a organização da atividade empresarial, que era centralizada, metodicamente, no algoritmo da empresa digital; ficou incontroversa a incidência das manifestações fiscalizatórias, regulamentares e disciplinares do poder empregatício na relação de trabalho analisada. Enfim, o trabalho foi prestado pelo Reclamante à Reclamada, mediante remuneração, com subordinação, e de forma não eventual. Cabe reiterar que, embora, neste caso concreto, tenham sido comprovados os elementos da relação

empregatícia, deve ser considerado que o ônus da prova da autonomia recai sobre a defesa, ou seja, o ente empresarial, já que inequívoca a prestação de trabalho (art. 818, II, da CLT), sendo forçoso reconhecer, também, que a Reclamada não se desvencilhou satisfatoriamente de seu encargo probatório. Dessa forma, deve ser reformado o acórdão regional para se declarar a existência do vínculo de emprego entre as Partes, nos termos da fundamentação. **Recurso de revista conhecido e provido.**