

FACULDADE DE DIREITO DE VITÓRIA
MESTRADO EM DIREITOS E GARANTIAS FUNDAMENTAIS

CLESSIENE CUZZUOL NUNES BARRETO

**TRABALHO EM PLATAFORMAS DIGITAIS: OS DIREITOS FUNDAMENTAIS DOS
TRABALHADORES FACE ÀS NOVAS FORMAS DE SUBORDINAÇÃO E AOS
PRECEITOS DO TRABALHO DIGNO E DO TRABALHO DECENTE**

VITÓRIA
2022

CLESSIENE CUZZUOL NUNES BARRETO

**TRABALHO EM PLATAFORMAS DIGITAIS: OS DIREITOS FUNDAMENTAIS DOS
TRABALHADORES FACE ÀS NOVAS FORMAS DE SUBORDINAÇÃO E AOS
PRECEITOS DO TRABALHO DIGNO E DO TRABALHO DECENTE**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação *Stricto Sensu* em Direitos e Garantias Fundamentais da Faculdade de Direito de Vitória, como requisito parcial para obtenção do grau de mestre em Direito.

Orientador: Prof. Dr. Carlos Henrique Bezerra Leite.

VITÓRIA
2022

CLESIENE CUZZUOL NUNES BARRETO

**TRABALHO EM PLATAFORMAS DIGITAIS: OS DIREITOS FUNDAMENTAIS DOS
TRABALHADORES FACE ÀS NOVAS FORMAS DE SUBORDINAÇÃO E AOS
PRECEITOS DO TRABALHO DIGNO E DO TRABALHO DECENTE**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação *Stricto Sensu* em Direitos e Garantias Fundamentais da Faculdade de Direito de Vitória, como requisito parcial para obtenção do grau de mestre em Direito.

Aprovada em: 23 de março de 2022.

BANCA EXAMINADORA

Prof. Dr. Carlos Henrique Bezerra Leite

Orientador

Faculdade de Direito de Vitória - FDV

Prof^a. Dr^a. Gilsilene Passon Picoretti

Francischetto

Faculdade de Direito de Vitória - FDV

Prof. Dr. Raimundo Simão de Melo

Pontifícia Universidade Católica de São

Paulo - PUC/SP

AGRADECIMENTOS

A Deus, pelo dom da vida, pela saúde nesses tempos difíceis e pela força nos momentos de desânimo.

Aos meus pais, Maria Rosa e Jeremias, que sempre fizeram o possível para que eu pudesse estudar, apoiando sempre minhas escolhas.

Ao meu marido, Paulo Henrique, e aos meus filhos, Ana Maria e Frederico, pela compreensão nos momentos de ausência para dedicação aos estudos.

Ao meu orientador, Professor Dr. Carlos Henrique Bezerra Leite, pela paciência, incentivo e por compartilhar todo o conhecimento e amor que tem pelos direitos sociais e pelos direitos dos trabalhadores.

À Professora Dr^a. Elda Coelho de Azevedo Bussinguer por me fazer compreender a importância do método científico, especialmente, do método dialético.

Ao professor Dr. Cesar Albenes de Mendonça Cruz, pela encantadora viagem pela filosofia e pelos valiosos ensinamentos sobre o marxismo.

À Professora Dr^a. Gilsilene Passon Picoretti Francischetto, pelas excelentes dicas visando aprimorar a organização do presente trabalho.

Aos meus colegas de caminhada, Brunella, Evandro, Wiler e Marcela, que mesmo com a distância imposta por uma pandemia, compartilharam conhecimentos, angústias, alegrias e vitórias.

A todos que contribuíram para o alcance dessa importante etapa da minha formação acadêmica muita gratidão.

“Proletários de todos os países, uni-vos!”

Marx e Engels

RESUMO

A presente dissertação propõe o estudo da realidade do trabalhador em plataformas digitais no contexto da Revolução 4.0. Considerados autônomos, estão completamente afastados de todos os direitos trabalhistas dos empregados formais. Partindo do estudo dos direitos fundamentais do trabalhador questiona-se: diante das mudanças em torno da subordinação que caracterizam o trabalho em plataformas digitais, de que forma se pode atender aos preceitos do trabalho digno e do trabalho decente? Os objetivos da pesquisa são: estudar a organização do trabalho a partir das revoluções industriais até chegar às novas formas de trabalho da quarta revolução industrial, como a economia do compartilhamento, o trabalho em plataformas digitais e analisar a realidade desses trabalhadores; investigar a natureza jurídica da relação entre os trabalhadores e as plataformas digitais, especialmente quanto às novas formas de subordinação algorítmica, comparando a jurisprudência e a legislação trabalhistas nacionais com a jurisprudência e a legislação estrangeiras; discutir sobre os direitos fundamentais do trabalhador, sob a perspectiva do direito ao trabalho digno e do trabalho decente e sua aplicação aos trabalhadores em plataformas digitais. A pesquisa divide-se em três capítulos, de acordo com os objetivos apresentados. Adota-se o método dialético para compreensão da evolução do capitalismo e das relações de trabalho no contexto da revolução digital, desenvolvendo-se a pesquisa por meio da pesquisa bibliográfica e documental, cujas fontes são a doutrina, normas jurídicas e decisões judiciais. Por fim, conclui-se que embora a legislação e a jurisprudência brasileiras estejam em fase inaugural de reconhecimento dos direitos dos trabalhadores em plataformas digitais, a adoção dos conceitos de trabalho digno e trabalho decente deve ser considerada para a efetivação dos direitos fundamentais desses trabalhadores.

Palavras-chave: Direitos fundamentais. Trabalho digno. Trabalho decente. Plataformas digitais. Subordinação algorítmica.

ABSTRACT

This dissertation proposes the study of the worker on digital platforms reality, in the context of the 4.0 Revolution. Considered independents, they are completely removed from all the labor rights of the formal jobs. Starting from the study of the fundamental rights of workers, it is questioned: given the changes around the subordination that characterize work on digital platforms, in which way can the precepts of dignified work and decent work be met? The objectives of the research are: to study the organization of work since the industrial revolutions till the new forms of work of the fourth industrial revolution, the gig economy, the work on digital platforms and analyse the reality of these workers; to investigate the legal nature of the relationship between workers and digital platforms, especially regarding the new forms of algorithmic subordination, comparing the national jurisprudence and labor legislation with the foreigners jurisprudence and legislation; to discuss about the fundamental rights of workers, from the perspective of the right of dignified work and decent work and its application on work on digital platforms. The research is divided in three chapters, according to the objectives presented. It is adopted the dialectical method to comprehend the evolution of capitalism and the work relationships in the context of the digital revolution, developing the research through bibliographic and documentary research, which the sources are the doctrine, legal norms and court decisions. Finally, it is concluded that although the Brazilian legislation and jurisprudence are in an inaugural phase of recognition of workers' rights on digital platforms, the adoption of the concepts of dignified work and decent work must be considered for the realization of the fundamental rights of these workers.

Keywords: Fundamental rights. Dignified work. Decent work. Digital platforms. Algorithmic subordination.

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

ADPF – Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental

AG-AIRR – Agravo em Agravo de Instrumento em Recurso de Revista

AIRR – Agravo de Instrumento em Recurso de Revista

CF/88 – Constituição Federal de 1988

CLT – Consolidação das Leis do Trabalho

IA – Inteligência Artificial

MPT – Ministério Público do Trabalho

OCDE - Organização para a Cooperação e o Desenvolvimento Econômico

OIT – Organização Internacional do Trabalho

ONU – Organização das Nações Unidas

RE – Recurso Extraordinário

RR – Recurso de Revista

STF – Supremo Tribunal Federal

STJ – Superior Tribunal de Justiça

TST – Tribunal Superior do Trabalho

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	11
1 A ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO NAS REVOLUÇÕES INDUSTRIAIS	16
1.1 DA PRIMEIRA À TERCEIRA REVOLUÇÃO INDUSTRIAL	16
1.2 A QUARTA REVOLUÇÃO INDUSTRIAL.....	23
1.2.1 As novas formas de trabalho na quarta revolução industrial: a economia do compartilhamento e o trabalho em plataformas digitais	30
1.2.2 Quem são os trabalhadores em plataformas digitais?	43
1.2.3 A importância da luta dos trabalhadores na conquista de direitos e o breque dos <i>Apps</i>	50
2 TRABALHO EM PLATAFORMAS DIGITAIS E NATUREZA JURÍDICA	56
2.1 TRABALHO AUTÔNOMO OU SUBORDINADO.....	56
2.1.1 As diversas classificações da subordinação	62
2.1.2 As novas formas de subordinação	67
2.2 A JURISPRUDÊNCIA BRASILEIRA	74
2.2.1 A posição do Supremo Tribunal Federal	75
2.2.2 A posição do Superior Tribunal de Justiça	78
2.2.3 A jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho	80
2.2.3.1 Parâmetros para a pesquisa de jurisprudência.....	81
2.2.3.2 Análise dos Acórdãos selecionados do TST	82
2.3 BREVE ANÁLISE DA JURISPRUDÊNCIA ESTRANGEIRA.....	99
2.4 A REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO EM PLATAFORMAS DIGITAIS NO BRASIL.....	105

3 A EFETIVAÇÃO DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS DOS TRABALHADORES EM PLATAFORMAS DIGITAIS SOB O ENFOQUE DO TRABALHO DIGNO E DO TRABALHO DECENTE	113
3.1 OS DIREITOS FUNDAMENTAIS SOB O ENFOQUE DOS PARADIGMAS DO ESTADO LIBERAL, DO ESTADO SOCIAL E DO ESTADO DEMOCRÁTICO DE DIREITO.....	113
3.2 A CONSTITUIÇÃO BRASILEIRA DE 1988 COMO EXPRESSÃO DO PARADIGMA DO ESTADO DEMOCRÁTICO DE DIREITO	120
3.2.1 O princípio da dignidade da pessoa humana	122
3.2.2 Os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa	125
3.2.3 O direito fundamental à proteção em face da automação	130
3.2.4 O direito fundamental ao trabalho digno na Constituição de 1988	134
3.3 OS CONCEITOS DE TRABALHO DECENTE E DE TRABALHO DIGNO NO ÂMBITO DO DIREITO INTERNACIONAL E SUA APLICAÇÃO AO TRABALHO EM PLATAFORMAS DIGITAIS	139
CONSIDERAÇÕES FINAIS	151
REFERÊNCIAS.....	165

INTRODUÇÃO

O trabalho sempre representou um papel central na vida do ser humano, por ser o meio pelo qual se alcançam os bens necessários à sobrevivência. Ao longo de sua trajetória, o ser humano desenvolveu novas formas de relação social e de organização do trabalho para melhor alcançar os fins da vida em sociedade.

A partir do século XVIII, grandes descobertas tecnológicas provocaram fortes impactos na sociedade e na economia, evento que ficou conhecido como Revolução Industrial. No intuito de aprimorar a produtividade, aumentar o lucro e diminuir os custos, o sistema capitalista passou por várias revoluções industriais até chegar atualmente ao que se chama Quarta Revolução Industrial ou Indústria 4.0, que intensificou a utilização das tecnologias digitais, da inteligência artificial e da robotização do mundo da produção.

Chegou-se no início do século XXI a um nível de avanço tecnológico que tornou realidade muitas invenções que antes somente existiam no imaginário da ficção científica, como ver e falar “ao vivo” com alguém que está a quilômetros de distância. O grande salto tecnológico da era da informática e da comunicação, por meio da internet e da inteligência artificial vem desenhando uma nova sociedade. Com a informação e a comunicação instantâneas, tudo se tornou mais rápido, como compras *on-line* com um clique, solicitar um transporte para um destino certo, pedir comida, tudo pelo celular, por meio das plataformas tecnológicas, sendo alguns dos aspectos da chamada Revolução 4.0, que serão adiante detalhados.

Destaca-se, porém, que cada fase da revolução tecnológica provoca impactos nas relações de trabalho e atinge diretamente a vida das pessoas. Assim, no contexto da sociedade informacional da Quarta Revolução Industrial desenvolve-se a chamada “Economia do Compartilhamento”, na qual consumidores e prestadores de serviços se conectam por meio da *internet* para a realização das mais diversificadas tarefas, surgindo os trabalhadores em plataformas digitais, que prestam seus serviços a partir da conexão aos aplicativos das plataformas tecnológicas, tendo como exemplos mais expressivos os motoristas de automóveis e os entregadores de mercadorias e comida

que prestam serviços a empresas como Uber, 99 e *Ifood*. Inicialmente, esses trabalhadores surgem como prestadores de serviço independentes ou “parceiros” das empresas que se organizam como plataformas tecnológicas, sendo considerados autônomos, ficando assim, afastados da proteção legal da qual gozam os trabalhadores subordinados, formalmente classificados como empregados, e desprovidos de direitos mínimos como jornada de trabalho, salário-mínimo e condições de saúde e segurança no trabalho.

Como se pretende demonstrar ao longo deste estudo, não obstante o avanço da tecnologia e os rearranjos da sociedade, o papel do trabalhador na economia capitalista permanece o mesmo, sendo aquele ser humano que coloca à disposição do mercado a sua força de trabalho em troca de um salário para a garantia da subsistência. Por outro lado, o papel do capitalista também se perpetua como aquele que, sendo proprietário dos meios de produção, visando diminuir seus custos para auferir mais lucro, procura reduzir o quanto possível a retribuição pela força de trabalho colocada à sua disposição.

Observa-se, porém, que, paralelamente ao avanço tecnológico, desenvolve-se o processo de pensar a vida em sociedade, formulando-se teorias filosóficas, sociais e políticas para possibilitar essa convivência, tentando conciliar os diferentes interesses dos indivíduos. Elabora-se, assim, a teoria dos direitos fundamentais, que também sofre alterações a partir das transformações sociais e dos paradigmas conceituais de cada época histórica. Destacam-se, no paradigma do Estado Social, os direitos dos trabalhadores como direitos humanos fundamentais, a partir do qual se desenvolvem as concepções de trabalho digno e trabalho decente, com o objetivo de promover condições de trabalho dignas para todos.

Desse modo, apresenta-se o problema da presente pesquisa: diante das mudanças em torno da subordinação que caracterizam o trabalho em plataformas digitais, de que forma se pode atender aos preceitos do trabalho digno e do trabalho decente?

Com a finalidade de responder ao questionamento proposto, apresentam-se os objetivos desta pesquisa: estudar a organização do trabalho a partir das revoluções industriais até chegar às novas formas de trabalho da Quarta Revolução Industrial, como a economia do compartilhamento, o trabalho em plataformas digitais e analisar

a realidade desses trabalhadores; investigar a natureza jurídica da relação entre os trabalhadores e as plataformas digitais, especialmente quanto às novas formas de subordinação algorítmica, comparando a jurisprudência e a legislação trabalhistas nacionais com a jurisprudência e a legislação estrangeiras; discutir sobre os direitos fundamentais do trabalhador, sob a perspectiva do direito ao trabalho digno e do trabalho decente e sua aplicação aos trabalhadores em plataformas digitais.

Para desenvolvimento do estudo foi adotado o método do materialismo histórico-dialético para compreender o sujeito enquanto um sujeito concreto, histórico, atrelado às condições materiais do seu tempo que, por sua vez, são determinados pelo modo de produção de cada época.

Assim, a partir da perspectiva dialética, é possível compreender “as dinâmicas sociais e suas contradições, entendendo-as como uma relação de interdependência de determinações aparentemente opostas, mas que estão incluídas uma na outra” (MARX; ENGELS, p. 11) e com isso tornam-se a força motriz para o desenvolvimento de um movimento da realidade posta.

Considerando que o direito do trabalho experimenta os efeitos das transformações da economia capitalista, dos fenômenos da globalização, do neoliberalismo, da informatização, a aplicação do método dialético é fundamental para compreensão e análise das alterações das relações de trabalho, sobretudo porque, para a dialética o conhecimento é totalizante, e “para encaminhar uma solução para os problemas, o ser humano precisa ter uma visão de conjuntos deles: é a partir da visão do conjunto que podemos avaliar a dimensão de cada elemento do quadro” (KONDER, 2008, p. 35).

Adotou-se, simultaneamente, a teoria dos direitos fundamentais e os conceitos de trabalho digno, de acordo com a doutrinadora Gabriela Neves Delgado e de trabalho decente, na vertente da Organização Internacional do Trabalho, que se complementam para o desenvolvimento da pesquisa.

Tendo em vista a atualidade da matéria e a sua importância no cenário mundial, desenvolve-se essa pesquisa por meio de pesquisa bibliográfica e documental, cujas fontes são a doutrina, normas jurídicas e decisões judiciais nacionais e estrangeiras atinentes à temática.

O presente trabalho se justifica pela necessidade de refletir sobre a realidade dos trabalhadores em plataformas digitais no contexto de precarização das relações de trabalho e pela relevância da reafirmação dos direitos fundamentais dos trabalhadores, sobretudo do direito fundamental ao trabalho digno e ao trabalho decente, especialmente diante da dinâmica social imposta pela revolução digital.

A pesquisa divide-se em três capítulos. No primeiro capítulo faz-se um breve histórico da organização do trabalho no contexto das revoluções industriais, abordando-se as circunstâncias sociais e econômicas desde o surgimento da Revolução Industrial no final do século XVIII, passando pela segunda e terceira revoluções industriais até chegar na Quarta Revolução Industrial ou Indústria 4.0, representando o estágio atual. Fixando-se mais detalhadamente nesta última, descrevem-se as tendências tecnológicas dessa nova etapa, como o uso da inteligência artificial e dos algoritmos nas mais diversas atividades humanas e suas implicações no mundo do trabalho e na vida do trabalhador. Descrevem-se as normas formas de trabalho na Quarta Revolução Industrial, especificamente a Economia do Compartilhamento e o trabalho em plataformas digitais, analisando aspectos teóricos e práticos relacionados à realidade brasileira e ao momento da pandemia de Covid-19, em que tal tipo de atividade se proliferou como alternativa ao desemprego. Analisa-se também a importância do movimento dos trabalhadores em plataformas digitais na luta por melhores condições de trabalho que ficou conhecido como Breque dos *Apps*.

No segundo capítulo, investiga-se a natureza jurídica do trabalho em plataformas digitais, partindo da análise dos elementos fático-jurídicos da relação de trabalho: pessoalidade, não-eventualidade, subordinação, onerosidade e risco do negócio pelo empregador. Propõe-se uma análise mais detalhada do elemento subordinação por se apresentar como contraponto à autonomia sustentada pelas empresas que operam o trabalho em plataformas. Dessa forma, apresentam-se os conceitos tradicionais de subordinação: clássica, objetiva, estrutural, estrutural-reticular e integrativa, chegando aos novos conceitos formulados na era do trabalho digital, como a subordinação algorítmica, controle por programação, subordinação disruptiva e subordinação imersiva. Em seguida, considerando a escassez de legislação específica no país sobre o trabalho em plataformas digitais, analisa-se a jurisprudência nacional a fim de observar o posicionamento do Poder Judiciário em relação às novas demandas, passando por decisões do Supremo Tribunal Federal, do Superior Tribunal de Justiça

e, finalmente, de forma mais detida, pela jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho, por representar o órgão máximo incumbido de garantir a pacificação das relações de trabalho no Brasil. Delimitando-se a pesquisa de jurisprudência no intervalo de 01/01/2020 a 31/10/2021, tendo a empresa Uber como paradigma, chegou-se a 5 (cinco) processos julgados sobre o tema, sendo analisados detidamente 3 (três) deles, de relatores diferentes. Analisou-se, também, um quarto processo cujo julgamento ainda não fora concluído, porém, de singular importância, por apresentar argumentos completamente opostos aos três processos julgados anteriormente. Considerando que a jurisprudência brasileira ainda se encontra em fase inicial de análise da relação jurídica entre o trabalhador e a plataforma digital, fez-se uma breve análise de importantes decisões de Cortes Superiores e Cortes Supremas de outras nações a fim de subsidiar a compreensão desse fenômeno. Por fim, foram analisados aspectos gerais dos inúmeros projetos de lei acerca do trabalho em plataformas digitais, bem como da Lei 14.297/2022, que “dispõe sobre medidas de proteção ao entregador que presta serviço por intermédio de empresa de aplicativo de entrega” enquanto durar a pandemia de Covid-19 (BRASIL, 2022), fazendo uma comparação com a recente Lei da Espanha (Lei 12/2021), que reconhece o vínculo de emprego do trabalhador submetido à subordinação algorítmica (ESPANHA, 2021).

No terceiro capítulo, são estudados os direitos fundamentais dos trabalhadores sob a perspectiva do trabalho digno e do trabalho decente. Inicialmente, faz-se uma análise dos direitos fundamentais a partir dos paradigmas constitucionais do Estado Liberal, do Estado Social e do Estado Democrático de Direito, chegando à Constituição da República Federativa do Brasil como expressão deste último, destacando os princípios da dignidade da pessoa humana, os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa e a proteção em face da automação, de especial relevância para esta pesquisa. Em seguida, passa-se à análise do conceito de trabalho digno, em consonância com a doutrina de Gabriela Neves Delgado, assim como dos conceitos de trabalho decente e trabalho digno no âmbito do direito internacional e sua aplicação ao trabalho em plataformas digitais.

Por fim, tem-se como propósito demonstrar ao longo deste estudo que no Estado Democrático de Direito, a dignidade da pessoa humana impõe-se como valor superior a ser preservado, manifestando-se, para seres humanos concretos, por meio da garantia dos direitos fundamentais do trabalhador.

1 A ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO NAS REVOLUÇÕES INDUSTRIAIS

1.1 DA PRIMEIRA À TERCEIRA REVOLUÇÃO INDUSTRIAL

O trabalho sempre ocupou lugar central na vida humana. O ser humano sempre desenvolveu algum trabalho como forma de obter alimento, abrigo e satisfazer suas necessidades e desejos, influenciando e modificando as relações sociais e culturais. O modo de ser, de viver, de trabalhar, de se relacionar em sociedade sofreu profundas alterações a partir do advento da Revolução Industrial, como consagração do modo de produção capitalista em grande escala.

Como esclarece Hobsbawm (2020, p. 60), a Revolução Industrial, iniciada na Inglaterra entre o final do Século XVIII e início do Século XIX, não é um episódio com princípio e fim, não se podendo dizer “quando se completou”, pois continua promovendo transformações econômicas, representando uma “multiplicação rápida, constante, e até o presente ilimitada, de homens, mercadorias e serviços” cujo fundamento principal é a busca do lucro (HOBBSAWM, 2020, p. 59).

A primeira fase da Revolução Industrial baseou-se na indústria do algodão, com a invenção da máquina de fiar, impulsionada pela máquina a vapor de James Watt (1784), que alavancou a produção das tecelagens. O resultado dessas invenções, aperfeiçoadas a cada ano, como destaca Engels (2010, p. 50) constitui “a vitória do trabalho mecânico sobre o manual”, com o sucessivo deslocamento dos trabalhadores de suas posições pelas máquinas, trazendo como consequências a degradação das condições de vida e segurança para a classe operária. Nesse cenário, “a indústria centraliza a propriedade em poucas mãos” e por meio da divisão do trabalho e da utilização da maquinaria avança sobre o mundo, transformando o ser humano em um elemento da engrenagem à disposição do capital, ao qual se paga, pela utilização, um salário (ENGELS, 2010, p. 64).

Como ensina Marx (2017, p. 242), a única propriedade do trabalhador é a sua força de trabalho, ou seja, “conjunto das capacidades físicas e mentais que existem na corporeidade [Leiblichkeit], na personalidade viva de um homem e que ele põe em

movimento sempre que produz valores de uso de qualquer tipo”, que é colocada à disposição no mercado em troca de um salário, como meio de obtenção dos bens necessários à sua subsistência, como alimento e abrigo.

Observa-se, portanto, que a partir da Revolução Industrial, com o uso da tecnologia para impulsionar a produção, os capitalistas passaram a lucrar cada vez mais, ao passo que os trabalhadores eram vistos apenas como uma força bruta colocada como parte da engrenagem, aos quais se pagavam salários miseráveis, sem a menor preocupação com condições dignas de trabalho, saúde, moradia e alimentação.

Enquanto a classe dominante, composta não apenas por industriais, mas também por aristocratas, proprietários de terra, membros da Igreja e das universidades, advogados e funcionalismo público, gozava das benfeitorias decorrentes da industrialização, do desenvolvimento da agricultura e dos transportes, mantendo a continuidade do poder, como ensina Hobsbawn (2016, p. 70-72), a classe dos trabalhadores, que não possuía outra fonte digna de renda a não ser o salário, era despojada do seu estilo de vida tradicional e submetida ao ritmo do trabalho industrial e à “tirania do relógio”, impondo-se a “regularidade mecanizada de trabalho”, por meio de

[...] disciplina e multas, por leis do Senhor e Servo [...] e por salários tão baixos que somente a labuta incessante e ininterrupta os faziam ganhar o suficiente para sobreviver, sem prover o dinheiro que os afastasse do trabalho por mais tempo que o necessário para comer, dormir e – como se tratava de um país cristão – orar no Dia do Senhor (HOBSBAWN, 2016, p. 76).

Como se observa, com a industrialização e a mecanização do trabalho, os trabalhadores foram subordinados ao ritmo das máquinas, trabalhando até o quase completo esgotamento físico, restando-lhes tempo apenas para comer, dormir e orar. Ademais, as leis dos homens, assim como as leis do Senhor, serviam apenas para os punir.

Com os salários dos homens insuficientes para prover a família, mulheres e crianças começaram a trabalhar nas fábricas, recebendo um salário ainda menor. As extensas jornadas, de doze a dezesseis horas diárias, podendo ser ampliadas para dezoito horas com o advento da iluminação a gás, aliadas ao ambiente insalubre, alimentação deficiente, falta de aquecimento apropriado, disciplina rigorosa e exposição a

acidentes eram responsáveis pela “baixa expectativa de vida dos operários” (QUINTANEIRO; BARBOSA; OLIVEIRA, 2002, p. 10).

Como esclarece Engels (2010, p. 158) com a introdução das máquinas, o trabalho do operário tornou-se menos pesado, reduzindo-se o esforço muscular, sendo, porém, “levado ao extremo da monotonia”, tomando-lhe toda a atenção e todo o tempo disponível, restando o suficiente apenas para comer e dormir, não lhe possibilitando qualquer atividade espiritual, intelectual, prática de exercícios ou desfrute da natureza, reduzindo “o homem à condição animal”.

O que se constata nessa fase de início da industrialização é o aumento da produção capitalista e dos lucros em troca do aviltamento da condição de vida do trabalhador, com jornadas excessivas, ausência de condições de salubridade e alimentação, salários indignos e despersonalização do indivíduo, que não tinha tempo suficiente para uma vida fora do trabalho, limitado ao estritamente necessário para sobreviver, comer, dormir e se reproduzir, alijado de qualquer possibilidade de lazer, de reflexão e de uma vida mais saudável.

A Segunda Revolução Industrial estabelece-se “entre a segunda metade do século XIX e o fim da segunda guerra mundial”, fase na qual a capacidade produtiva deu um salto com a substituição da fonte de energia do vapor pela energia elétrica e pelo petróleo, surgindo as indústrias químicas, siderúrgicas e automotivas, formando-se os grandes complexos industriais, destacando-se países como Estados Unidos e Alemanha (LOPES; GARCIA; ASSUMPÇÃO, 2020, p. 24).

Como resumiu Castells (2020, p. 91), esse período representou uma continuidade do período antecedente com uma aceleração tecnológica sem precedentes, difundindo-se o telégrafo e o telefone, dando início ao avanço da tecnologia da comunicação, trazendo efeitos positivos na qualidade e no “aumento impressionante da expectativa de vida” (CASTELLS, 2020, p. 92).

Segundo Gaia (2019, p. 27) a Segunda Revolução Industrial é marcada pela ampliação do “papel da ciência na produção industrial”, trazendo reflexos para a organização do trabalho assalariado. O processo produtivo passou por transformações quantitativas e qualitativas no tocante aos papéis desempenhados

pelos trabalhadores, com a implementação dos “modelos taylorista e fordista de organização do trabalho”.

O sistema taylorista, desenvolvido por Frederick Taylor no início do século XX, fundava-se na disciplina e na especialização de tarefas, visando à redução dos custos e aumento da velocidade de produção, e, conseqüentemente, a ampliação dos ganhos sobre “o tempo de ‘trabalho excedente’ dentro da mesma jornada de trabalho”. (GAIA, 2019, p. 34).

Do mesmo modo, o sistema fordista, criado por Henry Ford, também no início do século XX, baseava-se na segmentação de tarefas executadas pelos trabalhadores, que na linha de montagem desenvolviam tarefas simples e repetitivas ditadas pelo ritmo da máquina, reduzindo-se os custos, aumentando a produtividade e diminuindo a resistência do trabalhador por meio da forma organizativa da produção (OLIVEIRA, (2005, p. 4). Entretanto, o que distinguia o fordismo do taylorismo, segundo análise de Harvey (2016, p. 121), era que Ford vislumbrava a produção de massa acompanhada do consumo em massa, como se ressalta nas palavras do autor

Ford acreditava que o novo tipo de sociedade poderia ser construído simplesmente com a aplicação adequada ao poder corporativo. O propósito do dia de oito horas e cinco dólares só em parte era obrigar o trabalhador a adquirir a disciplina necessária à operação do sistema de linha de montagem de alta produtividade. Era também dar aos trabalhadores renda e tempo de lazer suficientes para que consumissem os produtos produzidos em massa que as corporações estavam por fabricar em proporções cada vez maiores (HARVEY, 2016, p. 122).

Observa-se, portanto, que no fordismo havia uma preocupação com os reflexos econômicos da organização do trabalho, relacionando a produção em massa com o consumo em massa. Considerava-se necessário proporcionar melhores condições de trabalho, tempo e renda para que o trabalhador, ao mesmo tempo, produzisse mais e também consumisse os produtos que eram fabricados em grande escala.

Entretanto, tal pensamento somente ganhou relevância após a grande depressão do capitalismo nos anos 30, que se manifestou pela ausência de demanda efetiva por produtos, quando a sociedade foi obrigada a buscar soluções quanto ao capitalismo desenfreado.

Desse modo, para “salvar o capitalismo”, com base na teoria do economista John Maynard Keynes, estabeleceram-se um conjunto de estratégias administrativas e

políticas, com o compromisso dos principais atores do processo de desenvolvimento capitalista. Nesse sentido, “o capital corporativo teve de ajustar as velas para seguir com mais suavidade a trilha da lucratividade segura” (HARVEY, 2016, p. 124).

O Estado precisou assumir novos papéis, passando a intervir na economia, por meio de “políticas fiscais e monetárias”, investindo em setores como transportes, comunicações e infraestrutura urbana, necessários para o “crescimento da produção e do consumo de massa”, além de fornecer serviços como educação, assistência médica e seguridade social, exercendo um controle direto ou indireto sobre as negociações salariais e os direitos dos trabalhadores. Os sindicatos ganharam algum poder na negociação coletiva das condições de trabalho, conquistando direitos como benefícios de seguridade social e salários em troca da adoção de uma conduta de “cooperação na disciplina dos trabalhadores” às estratégias fordistas de produção e aumento da produtividade (HARVEY, 2016, p. 128-129).

Observa-se que, por mais que o desenvolvimento tecnológico e as novas formas de organização do trabalho aumentassem a produtividade, o ser humano trabalhador precisou ser considerado para que o próprio capitalismo pudesse ter um desenvolvimento contínuo e autossustentado. Emerge daí a importância dos direitos sociais e trabalhistas para proporcionar condições dignas de vida ao trabalhador. Ressalva-se, porém, que sob a ótica dos capitalistas, tais direitos não vislumbram a dignidade do trabalhador, mas apenas a perpetuação do capitalismo, ou seja, deve-se proporcionar condições mínimas para o trabalhador continuar colocando sua força de trabalho à disposição do sistema e, assim, gerar mais lucros ao capitalista.

Com o avanço das tecnologias desenvolvidas durante Segunda Guerra Mundial, após o seu término iniciou-se uma nova fase denominada Terceira Revolução Industrial, “revolução digital ou do computador [...] impulsionada pelo desenvolvimento dos semicondutores, da computação em mainframe (década de 1960), da computação pessoal (década de 1970 e 1980) e da internet (década de 1990)” (SCHWAB, 2016, p. 16).

Como analisa Oliveira (2005, p. 5), a inserção da automação, da robótica e da microeletrônica no processo produtivo acarretou grandes mudanças nas relações de trabalho. O padrão de produção generalizante, característico do fordismo, passa a ser

substituído por formas de produção mais flexíveis, individualizadas e desregulamentadas.

Nesse contexto, destaca-se a forma de organização do trabalho denominada toyotismo, nome ligado à sua origem na empresa Toyota do Japão. No novo modelo a produção é diversificada, voltada e conduzida pela demanda, sustentando-se com estoques mínimos e prezando pelo melhor aproveitamento do tempo de produção. Para atender às exigências mais individualizadas do mercado, baseadas em menor tempo e maior qualidade, a produção se sustenta num processo produtivo flexível, em que um trabalhador “polivalente” saiba operar máquinas diversas, “rompendo-se com a relação um homem/uma máquina que fundamenta o fordismo” (ANTUNES, 2015, p. 45).

Observa-se que o toyotismo busca estabelecer, assim como o taylorismo e o fordismo, formas de controle do trabalhador, porém, fazendo-o aderir ao ideário do capital de forma menos despótica, sendo, nas palavras de Antunes (2015, p. 53), “mais consensual, mais envolvente, mais participativa, na verdade mais manipulatória”. Nesse sentido, a explicação de Gaia (2019, p. 43)

O estratagema utilizado para o envolvimento do trabalhador na produção é feito desde o emprego de expressões como ‘colaborador’ e ‘parceiro’ no tratamento entre os gestores e empregados, até mesmo na utilização de formas de remuneração do trabalho em razão da produtividade, como é o exemplo de bônus, de prêmio e de participação nos lucros e resultados. O envolvimento colaborativo do trabalhador com a empresa é a base do modelo Toyota de produção.

Verifica-se, nessa fase, uma mudança na retórica do tratamento do trabalhador, como “colaborador” e “parceiro” para disfarçar a relação de subordinação entre empregado e empregador e proporcionar um maior engajamento aos objetivos da empresa. Da mesma forma os pagamentos de bônus e prêmios por produtividade servem aos propósitos de fazer o trabalhador se dedicar mais ao trabalho e aumentar a produtividade da empresa. Como será tratado adiante, tais mecanismos continuam a ser utilizados, de forma cada vez mais sutil e invisibilizada com a evolução da tecnologia e as novas formas de controle por algoritmos.

Outro ponto essencial do toyotismo, como ressalta Antunes (2015, p. 47-51), é a flexibilização dos direitos dos trabalhadores em função das exigências do mercado, contratando um número mínimo de trabalhadores, que pode ser ampliado por meio de

horas extras, temporários e subcontratação de acordo com as necessidades do mercado. Destaca-se, ainda, que a ocidentalização do toyotismo, encontrando acolhida na lógica neoliberal, vem acarretando a redução das conquistas sociais da população, enfraquecendo o pouco que havia sido preservado do *Welfare State*, aumentando o desemprego e as desigualdades sociais.

No mesmo sentido, Harvey (2016, p. 143), que denomina o modelo de produção implementado a partir da década de 1970 de “acumulação flexível”, explica que o mercado de trabalho passou por uma radical reestruturação baseada na forte volatilidade do mercado, aumento da competição, estreitamento dos lucros, grande quantidade de mão de obra excedente (desemprego e subemprego) e o conseqüente crescimento de contratos mais flexíveis, como de tempo parcial e temporários. Além disso, as novas condições de trabalho acentuaram ainda mais a vulnerabilidade de grupos historicamente desfavorecidos como mulheres, negros e minorias étnicas em geral. A dispersão dos trabalhadores e a cultura do individualismo dificultam as formas de organização da classe trabalhadora, levando ao enfraquecimento do poder sindical, que dependia, para sua viabilidade, do acúmulo de trabalhadores nas fábricas (HARVEY, 2016, p. 145-151).

Com o avanço da tecnologia a mão de obra humana passa a ser utilizada de forma menos intensa e, por isso, contrata-se um número cada vez menor de trabalhadores para atividades especializadas, qualificadas e específicas, de acordo com as necessidades do mercado. Rompe-se com a lógica do fordismo/taylorismo de uma grande massa de trabalhadores reunidos nas fábricas, com horários fixos, salários fixos, organização sindical e direitos trabalhistas. A grande massa de desempregados aumenta a competitividade entre os trabalhadores que passam a aceitar os contratos flexíveis, jornadas flexíveis e direitos também flexíveis. Com a ascensão do individualismo e da competitividade entre os trabalhadores, reuni-los para um projeto comum torna-se tarefa árdua para as entidades sindicais. Tal processo se intensifica com as novidades trazidas pela Quarta Revolução Industrial.

1.2 A QUARTA REVOLUÇÃO INDUSTRIAL

A Quarta Revolução Industrial, como o atual estágio da revolução tecnológica promete alterar radicalmente a forma como convivemos, nos comunicamos, aprendemos, trabalhamos e interagimos em sociedade. As tecnologias digitais desenvolvidas na terceira revolução industrial como computadores, *software* e redes passam por transformações numa velocidade de ritmo exponencial, “levando a mudanças de paradigmas sem precedentes, da economia, dos negócios, da sociedade, dos indivíduos” e até dos relacionamentos entre países (SCHWAB, 2016, p. 13).

Conhecida como Indústria 4.0, termo criado na Alemanha em 2011, segundo Schwab (2016, p. 11-13) representa um grande salto tecnológico na estrutura produtiva, baseado nas “tecnologias de informação e comunicação (TIC)”, promovendo a “fusão de tecnologias” e a “interação dos domínios físicos, digitais e biológicos”, conectando bilhões de pessoas por dispositivos móveis, com um poder de processamento, armazenamento e acesso ao conhecimento sem antecedentes, caracterizando-se pela profícua inovação tecnológica nas mais diversas áreas.

Destacam-se como tendências tecnológicas da quarta revolução industrial: a impressão em 3D, que permite a criação de um objeto físico por impressão a partir de um modelo ou desenho digital, com ampla gama de utilizações nas indústrias automotivas, aeroespaciais e médicas; robôs adaptáveis, flexíveis e capazes de reproduzir os padrões e estratégias da natureza; veículos autônomos, incluindo caminhões, drones, barcos e aviões, guiados por sensores e inteligência artificial; *internet* das coisas, ou seja, conexão entre máquinas, eletrodomésticos, veículos, pessoas e serviços por meio de dispositivos conectados à *internet*, como *tablets*, *smartphones* e computadores; biotecnologia, inovações no campo da genética que possibilitará a descoberta de cura para muitas doenças, assim como incremento na produção agrícola e na produção de biocombustíveis; monitoramento remoto, que possibilita rastrear qualquer pacote, contêiner ou documento por meio de sensores, podendo ser usado, também, para o rastreamento de pessoas; transações financeiras com moedas digitais, como as chamadas *bitcoins*, dentre inúmeros outros exemplos (SCHWAB, 2016, p. 24-29).

Stevan Junior, Leme e Santos (2018, p. 74) ressaltam a importância, para a Quarta Revolução Industrial, da “computação em nuvem”, que facilita o acesso e o processamento das informações e, ao mesmo tempo, disponibiliza-as em qualquer ambiente, independentemente da localização dos usuários. Destacam, ainda, o papel da tecnologia de Big Data, que corresponde a

[...] grandes estruturas, normalmente instaladas em ambientes especializados, construídas para tratar dados estruturados e não estruturados de uma variedade de fontes, como texto, formulários, blogs da web, comentários, vídeos, fotografias, telemetria, GPS, chat de mensagens instantâneas, notícias, e ainda as estruturas de produção industrial como rastreamento logístico, entre outros. Enfim, tudo que está conectado à internet pode ou será uma fonte de dados para serem tratados (STEVAN JUNIOR; LEME; SANTOS, 2018, p. 75).

Importante salientar a observação de Rocha e Meirelles (2021, p. 16) de que todas as tecnologias e produtos apresentados na Quarta Revolução Industrial interagem entre si por meio dos satélites, criados em 1957 e aperfeiçoados a cada dia, atuando como os fios condutores do processo tecnológico. Ressaltam os autores, ainda, que a Terceira Revolução Industrial pode ser chamada era digital, enquanto a Quarta equivale à era virtual, considerando a velocidade, o dinamismo, a potência, a capacidade de armazenamento e compartilhamento de informações e de dados, conectando pessoas do mundo inteiro, formando uma sociedade tecnológica.

Como enfatizam Stevan Junior, Leme e Santos (2018, p. 81) a Quarta Revolução Industrial apresenta como principais características a conectividade, o uso de materiais avançados para o desenvolvimento de novos sensores, tecnologia de processamento mais rápido, redes de dispositivos de fabricação controlados por computadores e uma interação entre o mundo real e o virtual muito mais integrada. Esclarecem os autores que a Indústria 4.0 não se refere apenas à indústria de manufatura, mas também a outros seguimentos como “transporte inteligente e logístico, edifícios inteligentes, petróleo e gás, serviços de saúde e até cidades inteligentes”, tudo em busca de maior desempenho, eficiência, conforto e segurança (STEVAN JUNIOR; LEME; SANTOS, 2018, p. 135).

Stevan Junior, Leme e Santos (2018, p. 138) apresentam um modelo de aplicabilidade, conjunto de “paradigmas ou modelos da Indústria 4.0”, quais sejam:

- a) Interoperabilidade: consiste na habilidade em que máquinas, dispositivos, sensores, atuadores e pessoas possam estar conectados, comunicando-

- se por meio de protocolos de comunicação baseados na concepção da Internet das coisas (IoT) ou Internet das Pessoas (IoP).
- b) Transparência da informação ou virtualização: trata da capacidade de o sistema de informação gerar uma cópia do mundo real, para virtualização da planta física com dados de sensores, dispositivos e atuadores. O objetivo é obter uma simulação mais próxima da realidade possível.
 - c) Assistência técnica: é a capacidade de um sistema de assistência relacionar-se com humanos para agregar e visualizar informações compreensíveis para a tomada de decisões e resolução de problemas urgentes. Além disso, os sistemas cibernéticos podem realizar atividades humanas desagradáveis, inseguras e exaustivas.
 - d) Decisões descentralizadas: trata-se da habilidade de os sistemas cibernéticos tomarem decisões por conta própria para a realização de tarefas de modo mais autônomo. Deve-se considerar exceções para casos de interferências ou conflitos de objetivos, em que as tarefas são delegadas a nível superior (STEVAN JUNIOR; LEME; SANTOS, 2018, p. 138).

De acordo com o modelo apresentado, máquinas e pessoas estão conectadas pela *internet*, tendo suas atividades mediadas pela inteligência artificial, que é capaz de captar dados, tomar decisões e resolver problemas, muitas vezes sem a interferência humana. Desse modo, as empresas podem se beneficiar dos dados coletados para avaliar as tendências dos clientes e serem mais assertivas no desenvolvimento de seus produtos e na tomada de decisões, melhorando a produtividade, com mais eficiência, conforto e segurança.

A conexão das pessoas com a *internet* tornou-se tão comum no dia a dia, que se pode fazer uma infinidade de coisas por meio de um *smartphone* como encontrar um transporte, pedir comida, fazer compras, ver a previsão do tempo, ouvir música, assistir filmes, editar fotos e vídeos, fazer transações bancárias, programar uma dieta, distrair-se com as redes sociais etc. Tudo isso de forma aparentemente tão simples que nem se percebe a dimensão da evolução tecnológica. Por trás disso tudo está a inteligência artificial, baseada em algoritmos.

Os algoritmos, segundo Reis e Corassa (2017, p. 159), podem ser definidos em termos matemáticos ou informacionais. No primeiro sentido, o algoritmo é “um processo de cálculos que leva à solução de um problema” e no segundo, é um conjunto de “regras, operações e procedimentos executados por um computador, para resolver problemas, seguindo uma determinada lógica”.

Entretanto, algoritmo não é um termo novo, pois, como explicam Carelli e Oliveira (2021, p. 36) é o nome dado à invenção do matemático persa Al-Khwarizmi, que viveu em Bagdá no século IX e significa “passos para decifrar problemas”. E foi no século

XX que Turing imaginou “a máquina universal, na qual poderia ser inserido qualquer algoritmo para resolver qualquer problema: o computador”.

Como sintetiza Harari (2016, p. 91) “um algoritmo é um conjunto metódico de passos que pode ser usado na realização de cálculos, na resolução de problemas e na tomada de decisões”. Trata-se de um método para fazer cálculos, podendo ser equiparado a uma receita culinária.

Conforme esclarecem Steibel, Vicente e Jesus (2019, p. 52-53) a inteligência artificial se desenvolve a partir de três dimensões técnicas: presença de dados, capacidade de processamento e desenvolvimento de softwares e pode ser definida como “habilidade de um sistema de interpretar corretamente dados externos, aprender a partir desses dados e usar o aprendizado para alcançar objetivos e tarefas específicos por meio da adaptação flexível”.

Apresentam-se como os principais usos da inteligência artificial: “a organização de dados, o auxílio à tomada de decisão e a automação da decisão”. A organização dos dados mostra-se fundamental para instituições, como universidades, empresas e governos, permitindo a gestão de portfólios de clientes, e no caso dos governos, sistematizar dados sobre os cidadãos e definir políticas públicas baseadas nesses dados; no auxílio à tomada de decisão os sistemas podem oferecer maior velocidade de formulação de estratégias para melhorar o relacionamento com clientes e fazer o cruzamento de dados disponíveis na *internet* para criar listas prospectivas; agentes virtuais podem lidar com queixas dos consumidores e tomar decisões autônomas para solução dos problemas indicados. O que diferencia a tecnologia informacional tradicional das novas tecnologias da quarta revolução industrial, é o fato de que, antes, a tecnologia auxiliava no processamento das informações, mas a decisão era humana, agora, os próprios computadores são capazes de “tomar decisões apropriadas e confiáveis” (STEIBEL; VICENTE; JESUS, 2019, p. 56-57).

O objetivo da inteligência artificial, como destacam Engelman e Werner (2019, p. 151) é “desenvolver máquinas inteligentes, com capacidade de perceber, raciocinar, aprender, comunicar e agir em ambientes complexos, tão bem ou melhor que os seres humanos”. O sistema de inteligência artificial abrange “algoritmos que exigem programação mínima para aprender regras baseadas em padrões” e “algoritmos que

imitam a rede neural do cérebro humano e funcionam com pouca ou nenhuma supervisão” e, nesse caso, quanto mais informações são inseridas no sistema, mais aprendem e tornam-se autônomos (ENGELMAN; WERNER, 2019, p. 151). É o que se chama aprendizado de máquina - “uma técnica na qual um computador vasculha dados e, com efeito, escreve seu próprio programa, com base nos relacionamentos estatísticos que descobre” (FORD, 2019, p. 126).

Como salienta Schwab (2016, p. 19) “os algoritmos aprendem a partir de migalhas de dados que deixamos no mundo digital” e essa “aprendizagem automática” possibilita a autoprogramação de robôs e computadores inteligentes que encontram melhores soluções a partir de problemas iniciais. Esses dados são capturados pelo que se chama “Capitalismo de Vigilância” e são definidos, escolhidos e delimitados pelo responsável pelos algoritmos, alguns coletados invisivelmente, outros em decorrência da inserção dos dados pelas próprias pessoas (CARELLI; OLIVEIRA, 2021, p. 39).

Os capitalistas de vigilância, como preleciona Zuboff (2020, p. 19-20) captam nossas vozes, personalidades e emoções, utilizando os dados comportamentais “de modo a incentivar, persuadir, sintonizar e arrebanhar comportamento em busca de resultados lucrativos”. Segundo a autora, a conexão digital não representa um tipo de engajamento social, inclusivo ou voltado à democratização do conhecimento, sendo na realidade um meio para fins comerciais. Parafraseando Karl Marx, a autora afirma que o capitalismo de vigilância se apresenta como um vampiro que se alimenta não só do trabalho, mas “de todo aspecto de toda a experiência humana”. Enquanto captura todas as informações sobre os indivíduos, suas operações são programadas para não serem conhecidas, ofuscando a propriedade dos meios de produção e o poder dos capitalistas do século XXI (ZUBOFF, 2020, p. 22). Essa ocultação dos verdadeiros proprietários dos meios de produção, ressaltado pela autora, é um dos aspectos a serem questionados nas novas relações de trabalho, como o trabalho por plataformas, que será debatido adiante.

Observa-se, portanto, que no comando dessa nova fase da evolução tecnológica, a inteligência artificial e os algoritmos inteligentes processam informações em velocidade infinitamente superior à capacidade humana e desenvolvem soluções próprias, além de influenciar comportamentos e necessidades voltados ao interesse do capital. Como já mencionado, o desenvolvimento científico e tecnológico apoiado

na inteligência artificial pode trazer impactos positivos e negativos para a sociedade, nos negócios, na política, na medicina e, principalmente, no mercado de trabalho.

Como vantagens da Indústria 4.0, Stevan Junior, Leme e Santos (2018, p. 137-138) apontam a redução de custos operacionais e de manutenção, desperdícios, consumo de energia e erros, além do aumento de segurança, bem-estar do trabalhador, confiabilidade, conservação ambiental, transparência, qualidade dos produtos e personalização, além da oportunidade de criação de novos negócios e novos produtos. Consideram que “a organização flexível do trabalho permitirá aos trabalhadores combinar o trabalho, a vida privada e o desenvolvimento profissional de forma mais eficaz, promovendo um maior equilíbrio entre trabalho, família e lazer”. Contudo, não deixam de demonstrar preocupação com os trabalhadores que se encontram no mercado exercendo tarefas rotineiras que não mais existirão, ressaltando a importância da adaptação do trabalhador às novas formas de trabalho (STEVAN JUNIOR; LEME; SANTOS, 2018, p. 82).

Segundo Schwab (2016, p. 41-43), para os “tecno-otimistas”, a tecnologia melhora a produtividade e aumenta a riqueza, a demanda por bens e serviços e faz surgir novas profissões, empregos e indústrias. Por outro lado, os impactos negativos são mais visíveis, com a acelerada substituição de trabalhadores por computadores, como ocorrera com caixas e telefonistas, podendo em pouco tempo, automatizar-se completamente o trabalho de “advogados, analistas financeiros, médicos, jornalistas, contadores, corretor de seguros ou bibliotecários”.

Salienta Ford (2019, p. 131-132) que o “*big data*” e os algoritmos inteligentes têm impacto imediato no mercado de trabalho, na medida em que os empregadores podem monitorar seus empregados por uma infinidade de dados como *e-mails*, registros telefônicos, buscas na *web*, arquivos de entrada e saída das instalações, interações nas redes sociais, podendo utilizar esses dados para “contratar, demitir, avaliar e promover” os empregados. Entretanto, as informações captadas podem ser usadas para o desenvolvimento de softwares destinados a automatização completa de determinadas tarefas mais simples e rotineiras. Por outro lado, até mesmo os empregos que exigem maior grau de conhecimento estão ameaçados, pois, à medida que as empresas utilizarem a tomada de decisão baseada em dados e ferramentas

automatizadas, equipes de gestão poderão ser substituídas por “um único gestor e um poderoso algoritmo” (FORD, 2019, p. 133-134).

Verifica-se que a Quarta Revolução Industrial apresenta grandes benefícios à humanidade, mas traz, também, grandes desafios. Um deles é o aumento da desigualdade nas várias regiões do mundo, pois, aproximadamente 1,3 bilhão de pessoas não têm acesso à eletricidade e mais de 4 bilhões não têm acesso à *internet*, ou seja, os frutos da segunda e da terceira revolução industrial ainda não foram alcançados por todos (SCHWAB, 2016, p. 17). Além disso, observa-se que as inovações em tecnologias da informação “tendem a elevar a produtividade por meio da substituição dos trabalhadores existentes”, promovendo o desemprego num ritmo mais acelerado que o das revoluções industriais anteriores (SCHWAB, 2016, p. 44-46)

A preocupação com a substituição de humanos por máquinas remonta à fase inicial da Revolução Industrial. Conforme ressalta Harari (2020, p. 29), no passado, as máquinas competiam com humanos nas habilidades físicas enquanto os humanos descobriam novos serviços em atividades que requeriam suas atividades cognitivas, como aprender, analisar, comunicar e compreender as emoções humanas. Contudo, a inteligência artificial está começando a superar os humanos também nestas atividades, não havendo como prever se os humanos serão capazes de desenvolver outras habilidades para manter seus empregos.

Ademais, como ressaltam Souza e Oliveira (2019, p. 70) investir em robôs e criações com inteligência artificial é mais vantajoso que investir na força de trabalho humana, pois não dispõem de direitos humanos a serem observados, não possuem limites como os corpos biológicos e não demandam salários e outros benefícios pecuniários.

Schwab (2016, p. 44-51), considera que haverá um aumento na oferta de cargos criativos e de altos salários, ao passo que trabalhadores menos qualificados terão cada vez maiores dificuldades de ingressar no mercado de trabalho, ampliando-se a segregação em termos de “baixa competência/baixo salário e alta competência/ alto salário” além do esvaziamento de toda a base da pirâmide das habilidades profissionais. Essa preocupação é compartilhada por Harari (2020, p. 39), segundo o qual os novos empregos exigirão altos níveis de especialização e não resolverão os

problemas de milhares de trabalhadores pouco qualificados que ficarão desempregados.

Como se percebe, os algoritmos serão capazes de substituir os seres humanos nas mais variadas tarefas com maior rapidez, qualidade e confiabilidade, reduzindo expressivamente o trabalho em atividades repetitivas e rotineiras. Mesmo os mais otimistas, que defendem o uso da tecnologia para facilitar a vida humana e proporcionar mais qualidade de vida, demonstram preocupação com a redução de postos de trabalho em ritmo exponencial e com a baixa qualificação da maioria dos trabalhadores para se sobressair no mundo tecnológico. Ressalta-se que em países pouco desenvolvidos, muitas pessoas não têm acesso aos bens mais básicos para a sobrevivência como água encanada e energia elétrica. Como falar em acesso à *internet* e formação tecnológica? A pandemia mostrou o extremo da desigualdade, com pessoas passando fome, sem acesso à saúde e à educação. As primeiras impressões sobre a Quarta Revolução Industrial fazem crer que aumentará o abismo entre aqueles que detém o domínio das tecnologias, os investidores, os que possuem meios de se qualificar para alcançar uma colocação no mercado tecnológico e aqueles têm como única fonte de renda sua força de trabalho, com baixa qualificação e poucas oportunidades educacionais, levando a uma crescente desigualdade e tensões sociais.

Além de reduzir os empregos disponíveis, a Quarta Revolução Industrial produz efeitos diversos sobre as formas de trabalho que ainda restam, como será abordado no próximo tópico sobre a economia do compartilhamento e o trabalho em plataformas digitais.

1.2.1 As novas formas de trabalho na quarta revolução industrial: a economia do compartilhamento e o trabalho em plataformas digitais

Como abordado anteriormente, com o uso mais amplo da tecnologia, a mão de obra humana tem sido dispensada em largas escalas, aumentando o desemprego e colocando milhares de pessoas em situação de instabilidade econômica. Isso põe um

maior número de pessoas disponíveis no mercado de trabalho à procura de alguma forma de subsistência e aptas a aceitar as novas formas de trabalho mais flexíveis e transitórias.

Nesse contexto da Indústria 4.0, com o mundo da produção baseado na tecnologia da informação e da comunicação, as relações de trabalho têm se transformando profundamente. Dada a flexibilidade dos meios informacionais, a ampliação do uso da inteligência artificial e o acesso massivo às diversas atividades por meio equipamentos conectados à *internet*, torna-se cada vez mais raro encontrar um trabalho com jornadas e locais fixos, nos moldes do taylorismo-fordismo.

Na mesma linha do toyotismo, disseminam-se os contratos por tempo determinado, terceirizado e intermitente, de acordo com o ritmo de produção e as necessidades das empresas, relativizando-se as jornadas, os salários, os direitos e as condições de saúde do trabalhador.

Como analisa Antunes (2018, p. 38) a Indústria 4.0 representa a “hegemonia informacional-digital no mundo produtivo, com os celulares, *tablets*, *smartphones* e assemelhados controlando, supervisionando e comandando essa nova etapa da ciberindústria do século XXI”. Esse contexto mostra-se destrutivo em relação ao mundo do trabalho, aumentando o desemprego, o subemprego, a precarização do trabalho e a redução dos direitos dos trabalhadores. E, ainda, como forma de tentar humanizar e amenizar a situação de exploração, o ideário empresarial denomina os trabalhadores de colaboradores, parceiros e empreendedores (ANTUNES, 2018, p. 38).

Uma novidade trazida pela Quarta Revolução Industrial é a chamada Economia do Compartilhamento, promovendo uma remodelação da vida em sociedade, definida por Slee (2017, p. 33) como “uma onda de novos negócios que usam a internet para conectar consumidores com provedores de serviço para trocas no mundo físico, como aluguéis imobiliários de curta duração, viagens de carro ou tarefas domésticas”.

A Economia do Compartilhamento, como explica Slee (2017, 48-52) surgiu com “organizações pequenas e centradas em relações de vizinhança”, compartilhando viagens, veículos, bicicletas, refeições, ferramentas, serviços pessoais como limpeza

doméstica e pequenos consertos. Contudo, atualmente, é dominada por grandes organizações comerciais voltadas ao lucro.

A grande promessa da economia do compartilhamento é “ajudar prioritariamente indivíduos vulneráveis a tomar controle de suas vidas tornando-os microempresários”, instaurando-se um modelo de trabalho flexível por meio da *internet*. Entretanto, está se disseminando num mercado livre, inóspito e desregulado em áreas da vida que outrora estavam protegidas (SLEE, 2019, p. 34-35).

Não há consenso na doutrina se Economia do Compartilhamento (*sharing economy*) é o termo mais adequado para esse novo fenômeno econômico. Como questiona SLEE (2017, p. 36), o termo compartilhamento sugere trocas motivadas pela generosidade, sem valor monetário, enquanto economia sugere mercado, ou seja, troca de bens e serviços por dinheiro, o que denota certa incoerência. São diversas as denominações para essa “nova onda de negócios”:

[...] consumo colaborativo (*collaborative consumption*), economia em rede (*mesh economy*), plataformas igual-para-igual (*peer-to-peer platforms*), economia dos bicos (*gig economy*), economia da viração, serviços *concierge*, ou – um termo cada vez mais usado – economia sob demanda (*on-demand economy*) (SLEE, 2017, p. 36).

No mesmo sentido, Sundarajan (2018, p. 55) discorda do termo “economia compartilhada”, por entender que se trata de trocas comerciais, preferindo a expressão “capitalismo de multidão”. Entretanto, assume a forma mais utilizada pelos autores e apresenta as cinco principais características desse novo fenômeno capitalista:

1. Amplamente voltado ao mercado: a economia compartilhada cria mercados que dão suporte às trocas de bens e ao surgimento de novos serviços, resultando em níveis potencialmente mais altos de atividade econômica.
2. Capital de alto impacto: a economia compartilhada abre novas oportunidades para que tudo seja utilizado em sua plena capacidade, desde bens e habilidades até tempo e dinheiro.
3. Redes de multidão em vez de instituições ou hierarquias centralizadas: a oferta de capital e mão de obra surge da multidão descentralizada de indivíduos, em vez de agregados corporativos ou estatais. As trocas futuras podem ser mediadas por mercados distribuídos na multidão, em vez de centralizados.
4. Fronteiras pouco definidas entre o profissional e o pessoal: a oferta de mão de obra e a prestação de serviços frequentemente comercializa e mensura atividades peer-to-peer (entre indivíduos), como dar uma carona ou emprestar dinheiro a alguém, atividades que eram anteriormente consideradas pessoais.

5. Fronteiras pouco definidas entre emprego pleno e casual, entre relação de trabalho com ou sem dependência, entre trabalho e lazer: muitos empregos de tempo integral estão sendo substituídos por contratos de prestação de serviços com variação no nível de carga horária, granularidade, dependência econômica e empreendedorismo (SUNDARAJAN, 2018, p. 55-56).

Zipperer (2019, p. 50) também discorda do termo “economia compartilhada”, por entender que compartilhamento ou colaboração pressupõem gratuidade e colaboração em igualdade de condições, que não se adequam às transações de mercado, como comprar, vender e alugar. Trata-se de um novo modelo de organização da economia, por meio de tecnologias disruptivas, composta de três componentes básicos – *Internet, Big Data e Smartphone* – transformando a forma de exploração do trabalho (ZIPPERER, 2019, p. 32). Desse modo, apresenta seu próprio conceito para o novo modelo de negócio que denomina “economia de intermediação por plataforma *on-line*” baseado em três elementos:

1. uma empresa intermediária na forma de plataforma digital, que 2. ajuda a conectar demanda e oferta para 3. realizar transações, como a compra de serviços, e o compartilhamento remunerado ou não de ativos/propriedades, habilidades ou trabalho (ZIPPERER, 2019, p. 51).

O trabalho intermediado por plataformas *on-line*, segundo Zipperer (2019, p. 51) apresenta-se como uma relação triangular entre a empresa da plataforma, os que prestam o trabalho e os que compram os serviços ou produtos, assemelhando-se ao trabalho temporário ou terceirizado, porém com nuances mais difusas.

O modelo apresentado por Zipperer segue o modelo descrito por Todolí Signes (2019, p. 31), de *crowdsourcing* ou *crowdwork* que possui três elementos principais:

- i) Os “solicitantes”, que são empresas ou indivíduos que solicitam a prestação de um serviço; ii) os trabalhadores que prestam os serviços; iii) as plataformas virtuais que utilizam as tecnologias de informação para unir oferta e demanda, e que recebem uma porcentagem do serviço realizado.

Compreende-se que nessa nova forma de organização do trabalho, pessoas conectadas pela *internet* oferecem produtos e serviços que são disponibilizados a uma multidão, com finalidade econômica, mediados por plataformas tecnológicas que viabilizam os encontros virtuais ou reais para sua concretização, recebendo uma porcentagem por isso, diluindo-se as noções de tempo e espaço, pessoalidade e vínculos profissionais.

Nesse contexto, Feliciano e Pasqualetto (2019, p. 15) adotam a expressão *gig economy* para definir esse “macroambiente de negócios caracterizado pelo predomínio de contratos de curta duração com trabalhadores independentes”. Citando De Stefano (2015, p.1) explicam as duas principais formas de trabalho na *gig economy*: *crowdwork* e *work on-demand*. O “*crowdwork*” - “trabalho em multidão” – desenvolve-se por meio plataformas virtuais de trabalho coletivo que conectam indivíduos e organizações pela *internet* para executar atividades curtas e simples que necessitem de algum julgamento além da capacidade da inteligência artificial, como analisar emoções humanas em fotografias, ou que envolvam algum tipo de criatividade e sensibilidade, como criar um logotipo. O “*work on-demand*”, caracteriza-se como “trabalho sob demanda via aplicativos” envolvendo a execução de tarefas tradicionais como transporte, limpeza e administrativas, por meio de aplicativos gerenciados por empresas que selecionam, estabelecem padrões de qualidade, gerenciam e fiscalizam a mão de obra.

De forma semelhante, Góes, Firmino e Martins (2021, p. 1) utilizam o termo *gig economy*, que pode ser chamado *freelance economy* ou *economy on-demand* para caracterizar “as relações laborais entre trabalhadores e empresas que contratam essa mão de obra para serviços esporádicos e, portanto, sem vínculo empregatício”.

Apesar da amplitude de serviços que podem ser prestados por meio das plataformas como entregas em domicílio, transportes, serviços domésticos, treinamentos, guias turísticos, fotografia, professores, tradutores etc., ressalva-se que nem todos os serviços possuem as mesmas características.

Carelli e Oliveira (2021, p. 46-47) conceituam plataformas digitais como

um modelo empresarial que se utiliza da tecnologia digital e dos meios atuais disponíveis de telecomunicação para a instituição, de forma pura, parcial ou residual, de um “marketplace” ou mercado, no qual agentes interagem para a realização de negócios.

Como ressaltam os autores, não se trata de uma nova atividade econômica, mas de meio de realização de uma atividade econômica. As plataformas digitais apresentam grandes diferenças entre si. A Amazon pode contratar tanto programadores para soluções algorítmicas, quanto vendedores ou entregadores. A Uber denomina seus motoristas de “parceiros”, o Ifood chama os entregadores de “autônomos”, a *DogHero* trata os passeadores de cachorro como “heróis independentes” e o YouTube tem os

programadores, mas também os *youtubers*, que não são considerados trabalhadores, assim como os *influencers* do Instagram. Diante de tantas peculiaridades, não é possível dizer que se está “diante de uma nova profissão” (CARELLI, OLIVEIRA, 2021, p. 75).

O que existe em comum é a possibilidade de profissionais de uma determinada categoria se cadastrarem a fim de ser localizados no meio da multidão para prestar o serviço de sua especialidade por meio de uma plataforma digital, que conecta o prestador de serviços com o cliente, dirige e supervisiona a realização do trabalho, recebendo um percentual pelos serviços prestados.

Conforme esclarece Todolí Signes (2019, p. 31) algumas atividades podem ser realizadas de forma totalmente virtual, enquanto outras dependem de um trabalho físico para serem concretizadas. Dessa forma, existem diferenças quanto ao risco da atividade, sendo que as completamente virtuais apresentam menores riscos e menores custos para sua realização, ao passo que aquelas que necessitam do deslocamento físico do prestador podem atrair custos e riscos, como acidentes, multas de trânsito etc.

Interessante a análise de Todolí Signes de estarmos diante do *neotaylorismo*, no qual, por meio da tecnologia, a subdivisão do trabalho leva a uma simplificação das tarefas como uma linha de montagem virtual. Entretanto, esse novo “modo de organização do trabalho” apresenta características próprias:

A duração do trabalho é irrelevante, já que se paga por tarefa executada e não por tempo. Da mesma maneira, ao pagar por tarefa e não por tempo, a forma que se executa o trabalho não merece atenção, já que em vez de controlar o processo produtivo – quer dizer, como se realiza a tarefa – se realiza um controle *ex-post*, podendo rejeitar o trabalho se não possui qualidade suficiente, e um controle *ex-ante*, não contratando os trabalhadores que não tem boas avaliações no sistema de avaliação online (TODOLÍ SIGNES, 2019, p. 33).

No mesmo sentido, Zipperer (2019, p. 90-91) apresenta algumas características do *neotaylorismo* digital: maximização da eficiência com a remuneração do produto pronto e acabado, dentro do prazo e sem desperdício, separação dos projetos em pequenas partes e administrados por profissionais especializados. Destaca-se que o trabalho não é remunerado por tempo, mas por tarefa realizada, submetido a rigoroso controle de qualidade por meio do sistema de reputação *on-line*.

Observa-se que, enquanto no taylorismo os supervisores controlavam todo o processo, devendo assegurar o cumprimento dos prazos e a qualidade dos serviços, no *neotaylorismo*, a figura do supervisor foi eliminada, sendo o controle exercido pelos algoritmos das plataformas digitais, que atribuem as tarefas, determinam e fiscalizam o tempo de cumprimento, monitoram a qualidade do produto e classificam os trabalhadores, com base nas avaliações dos usuários, tudo de forma invisível para o trabalhador.

Além disso, como aponta Todolí Signes (2019, p. 33) as empresas de plataformas não contam com um quadro próprio de empregados, dispendo de uma longa lista de profissionais “autônomos” cadastrados e disponíveis para realizar o trabalho. As empresas podem aumentar ou diminuir a oferta de trabalho de acordo com a demanda em tempo real, sem necessidade de planejamento na contratação, pagamento de horas à disposição, dispensa por redução de demanda, elevando-se ao grau máximo a flexibilização das relações de trabalho.

Percebe-se que no *neotaylorismo* digital o controle da atividade continua presente, porém invisibilizado por meio dos algoritmos das plataformas, e sem a proteção dada ao trabalhador no antigo modelo taylorista/fordista.

Quanto à nomenclatura desse novo fenômeno da organização do trabalho “gig economy”, “sharing economy”, “crowdwork”, “work on-demand” “platform economy”, dentre outros, como ficou demonstrado não há consenso entre os autores.

Nesse sentido, Antunes e Filgueiras (2020, p. 31), sem esgotar o tema ou delimitar com exatidão cada um dos termos utilizados, apresentam as características comuns presentes nesse fenômeno das relações de trabalho mediadas por plataformas digitais:

- 1) contatos on-line entre produtores e consumidores; trabalhadores e empresas; 2) uso de aplicativos ou plataformas para acesso em computador ou instrumentos móveis de comunicação; 3) uso abrangente de dados digitais para a organização e gestão dessas atividades; 4) relações estabelecidas por “demanda” (ou seja, que resultam de arranjos por cada produto, desprovidos de segurança jurídica capaz de garantir sua continuidade) (ANTUNES; FILGUEIRAS, 2020, p. 31).

Na mesma linha, Schinestsck (2020, p. 79) define as plataformas digitais como um novo modo de organização do trabalho, sob um modelo cibernético, em que se

estabelece uma relação triangular, na qual se encontram o trabalhador, o consumidor final e a plataforma, que intermedia os contratos entre as partes, unindo, por meio da tecnologia, a oferta e a demanda e recebendo um percentual pelo serviço realizado.

As empresas de plataformas digitais apresentam-se como empresas de tecnologias digitais que promovem o contato entre clientes e trabalhadores, que oferecem seus serviços sem subordinação, iludidos pela promessa de liberdade de “trabalhar onde e quando quiserem”. Desse modo, apresentam-se atrativas, sob a forma de um novo empreendedorismo, bastando “ter um computador/celular, carro ou mesmo bicicleta para a produção autônoma de renda” (ANTUNES; FILGUEIRAS, 2020, p. 31).

Dessa forma, como enfatizam Rocha, Porto e Alvarenga (2020, p. 71) difunde-se o “discurso da liberdade”,

[...] na chamada “economia do bico”, o sustentáculo é a tônica da liberdade: *“ei, você é livre, para trabalhar o dia que quiser, como desejar, a hora que lhe convier e aonde escolher!!! Você pode abrir e ter seu próprio negócio, empreender e ter poder, afinal você é livre!!!* Porém, essa liberdade é irreal, afinal, quanto maior a necessidade do trabalhador, mais dependente do trabalho do trabalho se torna e menos ele é livre. É um discurso sem lógica e descompassado da realidade fática. E assim, alcança-se a figura do “empreendedor” (itálico no original).

Essa ideia de liberdade remonta aos ensinamentos de Marx sobre a liberdade do trabalhador, que é “livre em dois sentidos”:

[...] de ser uma pessoa livre, que dispõe de sua força de trabalho como uma mercadoria, e de, por outro lado, ser alguém que não tem outra mercadoria para vender, estando livre e solto e carecendo absolutamente de todas as coisas necessárias à realização de sua força de trabalho (MARX, 2017, p. 244).

Ora, se o trabalhador é obrigado a trabalhar cada vez mais para obter os bens mínimos necessários à sua subsistência não existe liberdade, pois está preso a uma situação de vulnerabilidade permanente ante os interesses do capital. Trata-se de um discurso que tem por objetivo convencer o trabalhador de que ele não precisa ter direitos, como salário ou jornada, e que o sucesso ou fracasso depende exclusivamente dele, além de lhe transferir os custos e os riscos da atividade.

Porém, a contradição com o discurso da liberdade fica evidenciada pela forma como as plataformas digitais organizam o trabalho, controlam e fiscalizam os trabalhadores. Nesse sentido, Antunes e Filgueiras (2020, p. 33-34) descrevem os principais

mecanismos utilizados pelas plataformas digitais: as empresas determinam quem pode trabalhar por meio das exigências para o cadastro; delimitam o trabalho a ser feito, podendo ser uma entrega, um deslocamento, uma limpeza, a depender dos serviços contemplados pela plataforma; definem qual trabalhador realizará cada serviço; delimitam como as tarefas devem ser efetuadas, o trajeto, condições dos veículos e prazo para realização; estabelecem a vestimenta e o modo de comportamento dos trabalhadores em relação aos clientes; definem os valores e os percentuais pagos pelo serviço; determinam como os trabalhadores devem se comunicar com as gerências; pressionam os trabalhadores a serem assíduos, não negarem serviços demandados e permanecerem mais tempo à disposição, estabelecendo metas; ameaçam os trabalhadores de bloqueio, impossibilitando-os de exercer as atividades por um tempo determinado, como método de coerção e disciplinamento. Ressalta-se que todo esse controle fica invisibilizado sob o comando dos algoritmos, programas comandados pelas corporações com alta capacidade de processamento de informações como tempo, lugar, qualidade, valores, que possibilitam o direcionamento da força de trabalho de acordo com a demanda a todo momento (ANTUNES; FILGUEIRAS, p. 33-34).

Schinestsck (2020, p. 85) demonstra que a liberdade do trabalhador em plataformas é uma “liberdade programada”, pois está sujeito à programação do algoritmo para alcançar os objetivos da plataforma, devendo estar disponível a todo momento e sujeito a avaliações que podem implicar em punições ou recompensas, além de ser permanentemente monitorado pelos sistemas de geolocalização instalados nos celulares. Esse permanente controle provoca nos trabalhadores a pressão pelo medo de ser desconectado da sua fonte de subsistência, de não atingir boas notas nas avaliações e de não conseguir outro trabalho. E para alcançar uma remuneração razoável, impõem-se jornadas extenuantes, na medida que que havendo aumento da demanda o valor da hora é reduzido, necessitando de mais horas de trabalho. Tudo isso “ocasiona um meio ambiente de trabalho extremamente agressivo e com riscos exponenciais à saúde e à qualidade de vida dos trabalhadores, atingindo a sociedade como um todo” (SCHINESTSCCK, 2020, p. 86-87).

No mesmo sentido, observa Slee (2017, p. 36) que, ao contrário da prometida liberdade dos indivíduos para o controle de suas vidas, as empresas que atuam sob a forma de economia de compartilhamento estão produzindo “fortuna a seus

investidores e executivos e criando bons empregos para os engenheiros de programação”, ao passo que promovem a remoção dos direitos conquistados por anos de lutas sociais, criando “formas de subemprego mais arriscadas e precárias”.

Como destacam Feliciano e Pasqualetto (2019, p.15) nesse universo da “*gig economy*” e do trabalho “*on demand*”, destaca-se a empresa “Uber Technologies Inc. Startup”

[...] tão bem-sucedida no ramo de mediação entre consumidores que precisam de transporte e motoristas “parceiros”, que a expressão ‘uberização’ (da economia e, conseqüentemente, do trabalho) passou a designar essas alterações estruturais não apenas no ramo de transportes, mas em vários outros segmentos (FELICIANO; PASQUALETO, 2019, p. 15).

Segundo informações do *site machine.global* (2021), dados de “agosto de 2020” informam que a Uber já atingiu no Brasil “1 milhão de motoristas e entregadores cadastrados e 22 milhões de usuários”, entre clientes dos serviços de entrega e de transporte de passageiros, tendo completado em julho de 2021 sete anos de operações no país, uma vez que aqui chegou “com a Copa do Mundo de 2014”.

Desse modo, considerando a abrangência da empresa Uber, serão analisadas mais detalhadamente as características do trabalho dessa plataforma, que em grande medida se aplicam às demais plataformas digitais, como as de entrega de alimentos.

Conforme afirma no seu *site* “A Uber não é uma empresa de transporte”, mas “uma empresa de tecnologia que opera uma plataforma de mobilidade”. “A Uber não emprega nenhum motorista e não é dona de nenhum carro”. Tais afirmações estão em contradição com outra informação publicada na mesma página: “Completamos o primeiro bilhão de viagens em dezembro de 2015, atingimos a marca de 2 bilhões em junho de 2016, 5 bilhões em maio de 2017 e 10 bilhões em junho de 2018” (UBER, 2020). Fica o questionamento: Como uma empresa que não é de transporte e não possui motoristas realizou bilhões de viagens? Essas contradições serão mais bem analisadas no decorrer deste trabalho.

O negócio da Uber funciona da seguinte forma: o motorista “parceiro” deve possuir Carteira de Habilitação (CNH) e “autorização para exercer atividade remunerada”; “cadastrar um veículo que cumpra os requisitos de cada categoria e cidade”; inserir uma foto ao seu perfil de motorista parceiro, devendo ser nítida, de frente, mostrando todo o rosto e ombros e passa “por uma checagem de antecedentes”. Após

cadastrado, o motorista faz o login no aplicativo, com sua senha pessoal e intransferível. O usuário do aplicativo se cadastra informando número do celular e cartão de crédito débito/crédito para cobrança do valor da viagem, podendo também pagar em dinheiro. Para solicitar o serviço, o cliente abre o aplicativo, escolhe o destino e aperta o botão para solicitar viagem, sendo informado do valor da viagem antes mesmo de confirmar, e após aceitar, pode verificar o “modelo, placa e cor do carro, nome e foto do motorista”. Quando o usuário entra no carro inicia-se a viagem guiada pelo aplicativo e, após o encerramento, surge uma tela de avaliação para que o usuário atribua ao motorista nota entre uma e cinco estrelas. Os motoristas que “não mantenham uma avaliação mínima por parte dos usuários podem ser desativados da plataforma” (UBER, 2020).

Zipperer (2020, p. 78) detalha algumas regras da Uber para os motoristas: é livre a escolha do horário de se conectar à plataforma, “porém não pode ficar *on-line* sem estar disponível para viagens”; é proibido ficar *on-line* e ter uma taxa de aceitação inferior ou ter uma taxa de cancelamento superior às taxas de referência da cidade em que atua; é proibido usar *software*, GPS ou outro método para tentar manipular ou criar viagens e localizações falsas; é proibido combinar viagens com os usuários e divulgar outros aplicativos de transportes para os usuários da Uber; é proibido usar a marca ou obter vantagens fora da plataforma; além do dever de observar regras de conduta como a proibição de atos de violência, assédio moral e sexual, discriminação, embriaguez ou cometimento de atos criminosos.

Caso não obedeça às regras da plataforma ou viole alguma das normas do “Código da Comunidade Uber”, o motorista poderá perder o acesso total à plataforma (UBER, 2021), o que equivale a uma “rescisão contratual”, porém sem os efeitos trabalhistas uma vez que não existe um vínculo de emprego formal.

Conforme enfatiza Slee (2017, p. 142-144), “a Uber não se considera um empregador”, sendo seus motoristas denominados de “parceiros” ou “microempreendedores” que escolhem trabalhar na plataforma. A empresa “facilita a entrada de novos motoristas”, fazendo publicidade sobre o aumento de renda para atrair novos interessados e realizando um processo superficial para aprovação de veículos e motoristas, mas passa a impor regras rigorosas, como a obrigatoriedade de aceitar 90% dos pedidos, sob pena de advertências como “Por favor, melhore sua

taxa de aceitação se quiser continuar a usar a plataforma da Uber”. Os algoritmos controlam o tempo de espera dos passageiros, levando ao cancelamento e manipulam as tarifas, dificultando o ganho de bônus, além de não serem acessíveis para ninguém fora da empresa, dificultando a regulação do serviço pelos agentes públicos. A plataforma utiliza, ainda, psicologia da persuasão e técnicas de videogames para manter os “motoristas nos trilhos”, além de ajustar preços e oferecer incentivos para tirar o motorista da concorrente.

Porém, o que mais chama a atenção para o controle exercido pela Uber sobre os motoristas, segundo Slee (2017, p. 145-204), é o sistema de reputação, que permite aos passageiros classificar os condutores. A maioria das pessoas atribui uma nota boa, a não ser que a experiência, realmente, tenha sido muito ruim. Entretanto, existem aqueles consumidores extremamente críticos, cujas notas e comentários podem prejudicar o motorista. Notas baixas ou comentários podem não afetar a imagem do motorista perante os passageiros, mas funcionam como uma “denúncia para a Uber”, que possui um rigoroso sistema disciplinar, excluindo os motoristas da plataforma por qualquer motivo, representando uma constante ameaça para os condutores. Esse “sistema de reputação” representa uma “uma estrutura disciplinar centralizada e hierarquizada” baseada no sistema de vigilância, forjando um “trabalho emocional” para que os fornecedores de serviços administrem seus sentimentos e apresentem-se “com a cara que a empresa exige”. Desse modo, ao menor sinal de queda na avaliação, o motorista pode ser “desativado” ou posto para fora da plataforma, sem direito de apelar da decisão, afinal, ele não é empregado e não existe um contrato de trabalho.

Importante destacar, ainda, que além do controle do trabalho por meio dos algoritmos, segundo Leme (2020, p. 145), a Uber utiliza estratégias de publicidade, propaganda e técnicas de *Neuromarketing*, “para convencer clientes, consumidores, motoristas e até o Poder Público que é um serviço essencial à população”. Dentre suas estratégias apresenta-se como uma empresa compromissada com a melhoria do meio ambiente, a redução da poluição das cidades e o compartilhamento de carros, considerando os “valores do novo milênio”. Utiliza em seus comerciais bordões direcionados ao público jovem como “Trabalhe com a Uber quando quiser”, “Seja seu chefe, dirija seu carro”, apresentando atores sempre felizes realizando atividades com a família e amigos. Usa cores e logomarcas para produzir a sensação de tranquilidade e bem-estar. Além

disso, promove uma “desarticulação linguística” ao chamar os trabalhadores de microempresários e parceiros. Por meio das técnicas de *neuromarketing* – mecanismo utilizado por psicólogos e *designers* de videogame chamado reforço positivo – estimula motoristas e ciclistas a realizar o serviço proposto pela empresa, buscando o cumprimento de metas de lucros, como a apresentação da próxima corrida antes de terminar a atual, de forma semelhante ao algoritmo da Netflix que mostra de forma automática o próximo episódio. Desse modo, atinge-se o objetivo da empresa de manter o motorista conectado e trabalhando por mais tempo, com a sensação de estar em um videogame, o que faz com que os trabalhadores não percebam que estão sendo controlados, mascarando a realidade e dificultando a tomada de decisão (LEME, 2020, p. 145-151).

Dessa forma, o discurso da uberização, utilizando as técnicas de *neuromarketing*, como salientam Rocha e Meireles (2021, p. 31) faz com que os trabalhadores, considerando-se microempreendedores ou parceiros, trabalhem o máximo que aguentarem, acreditando que têm flexibilidade e liberdade e que seu sucesso depende exclusivamente de seu esforço e dedicação, configurando a autoexploração, como ensina Byung-Chul Han, na obra “sociedade do cansaço”:

O sujeito de desempenho acaba entregando-se à coação livre a fim de maximizar seu desempenho. Assim ele explora a si mesmo. Ele é o explorador e ao mesmo tempo o explorado, o algoz e a vítima, o senhor e o escravo (HAN, 2019, p. 63).

Observa-se que a Uber, assim como outras empresas de plataformas, apesar de controlar toda a organização do trabalho e o comportamento do trabalhador por meio dos algoritmos e das técnicas de *neuromarketing*, classificam-no como contratante independente, cujo objetivo é deixar de arcar com os direitos trabalhistas, transferindo ao trabalhador todo o custo e risco da atividade.

Como salienta Zipperer (2019, p. 82) o trabalho em plataformas digitais apresenta-se como um mercado paralelo ultraflexível, sem nenhuma regulamentação quanto a horários, jornada, salários, acesso a proteção social (seguro-desemprego, doença ou aposentadoria) apresentando muitos aspectos nocivos ao trabalhador. Ademais, a conexão excessiva e a intensificação do trabalho podem prejudicar a saúde e o equilíbrio da vida do trabalhador.

No mesmo sentido, Schinestsck (2020, p. 85) ressalta que o trabalho exercido por motoristas e por entregadores que usam bicicletas ou motocicletas expõe os trabalhadores a um maior risco de acidentes e de desenvolvimento de doenças, uma vez que o trânsito não oferece adequadas condições de segurança, estando totalmente desprotegidos em caso de infortúnio, sendo os custos decorrentes repassados à sociedade, por meio do sistema público de saúde e de seguridade social.

Apesar de serem tratados pelas empresas como autônomos e parceiros, a única autonomia que os trabalhadores em plataformas digitais possuem é ligar ou desligar o aplicativo. A partir desse momento, não definem mais o horário, o local, o modo de prestação do serviço e o valor do trabalho realizado. E ainda têm de se submeter a regras rigorosas, minuciosamente controladas pelos algoritmos. O fato de utilizarem seu próprio celular e veículo como instrumentos para a prestação do serviço não os faz proprietários dos meios de produção. Entretanto, sob a negação da relação de trabalho, não têm direito a jornada, salário, direitos previdenciários, nenhum direito, além de serem convencidos de que são empreendedores e o sucesso depende exclusivamente da sua dedicação ao trabalho.

1.2.2 Quem são os trabalhadores em plataformas digitais?

É ponto pacífico que, atualmente, todas as empresas utilizam, em maior ou menor escala, as tecnologias digitais para realizar seu negócio. Nesse sentido, Carelli e Oliveira (2021, p. 65-66) ressaltam que “dizer que uma empresa é do ramo de tecnologia não é dizer nada”, pois, desde a revolução industrial as empresas vêm utilizando a tecnologia para desenvolver suas atividades econômicas. Desse modo, a máquina a vapor não mudou o ramo de negócio da tecelagem, assim como a introdução da linha de montagem não mudou o ramo de negócio da indústria automobilística, nem as vendas pela *internet* tiraram o “Ponto Frio do ramo do comércio”. Desse modo, a tecnologia não tem o poder de alterar a natureza das coisas, apenas funciona como um meio para facilitar o desenvolvimento da atividade econômica.

Desse modo, a fim de caracterizar o trabalhador em plataformas, retoma-se a definição trazida por Carelli e Oliveira (2021, p. 63), de que as plataformas digitais de trabalho representam um método de organização para realização do negócio empresarial e não a natureza da atividade da empresa.

Nesse sentido, ressaltam os autores, é preciso deixar claro que a Loggi consiste numa empresa de logística, a IFood é uma empresa de entrega de alimentação, a Rappi é uma empresa de entrega rápida de compras e a Uber constitui uma empresa de transporte de passageiros. Além disso, necessário se faz reconhecer quanto aos motoristas ou entregadores de comida que,

[...] os serviços ofertados por meio de plataformas são centrados no elemento humano: o serviço ou mercadoria, no caso, tem como parte principal ou predominante um trabalhador, que se coloca à disposição para prestar pessoalmente serviços oferecidos digitalmente (CARELLI; OLIVEIRA, 2021, p. 48).

Partindo dessas premissas, Carelli e Oliveira (2021, p. 76) apresentam o perfil do trabalhador em plataformas, destacando que não se trata de empreendedores que investem suas economias para exercer sua liberdade de trabalho, definindo seu próprio tempo de trabalho e auferindo rendimentos maiores que a maioria dos empregados. Pelo contrário, “as pesquisas empíricas desfazem o senso comum de que se trata de trabalho eventual e bem remunerado”.

Segundo Carelli (2017) uma pesquisa realizada pela “Universidade Federal do Rio de Janeiro – UFRJ”, no ano de 2016, com motoristas de aplicativo (Uber), verificou que 70% dos trabalhadores ultrapassavam 44 horas de trabalho semanais e cerca de um terço realizava mais de 60 horas semanais. Apenas uma pequena parcela trabalhava para complementar a renda, sendo que muitos profissionais migraram de setores que não estavam gerando renda por causa da crise econômica e outros estavam desempregados. A média do valor bruto da hora de trabalho era de R\$19,12, considerando os descontos da Uber de 20% a 25%, sendo que a maioria dos trabalhadores não colocava na conta as despesas com combustível, depreciação do veículo, impostos (IPVA), prestação do parcelamento para aquisição do veículo ou pagamento do aluguel efetuado mediante contrato entre a Uber e locadoras de veículos. Muitos reclamaram que a empresa é mais atenciosa com os clientes do que com os motoristas, não havendo um canal de comunicação (CARELLI, 2017, p. 132-133).

Carelli (2017, p. 141-143) evidencia a incongruência desse modelo, pois, acena para a liberdade do trabalhador, mas simultaneamente a impede por meio da programação do algoritmo, que controla de forma eficiente os objetivos a serem alcançados, pois, os que seguem a programação recebem bonificações e prêmios, enquanto os que não se adaptam são punidos ou desligados. Ressalta, ainda, que o algoritmo da Uber comanda a distribuição de trabalhadores conforme a demanda e impõe tarifas baixas para exigir dos trabalhadores mais tempo de trabalho para garantir a sobrevivência, desfazendo o sentido de proteção da jornada de trabalho. Ademais, a nota, ou avaliação feita pelos clientes, é um claro mecanismo de controle para manutenção dos padrões de impostos pela empresa, não sendo útil ao cliente, que não pode escolher o motorista, mas servindo à empresa para garantia da confiabilidade do negócio.

Como exemplo do completo descaso com o ser humano, Conforti (2020, p. 226) relata o caso de um trabalhador de 33 anos, entregador por aplicativo, que após trabalhar 12 horas por dia, sofreu um acidente vascular cerebral, vindo a falecer alguns dias depois. No caso citado, a empresa titular do aplicativo limitou-se a cancelar o pedido e avisar aos clientes que poderia haver atrasos nas entregas. Ficou atestado o completo desprezo à saúde, à segurança e à vida do trabalhador.

No período de pandemia da COVID-19, devido à recomendação de isolamento social como mecanismo para conter a disseminação do coronavírus, os hábitos dos consumidores foram alterados, o que impulsionou a demanda por entregas por mercadorias, de supermercado, de farmácia e de refeições, transformando os serviços de entrega por aplicativos em atividade essencial, autorizado pelo Decreto 10.282/2020 (art. 3º, §1º, XII e XXII) (BRASIL, 2020).

Empresas de aplicativos de *delivery*, como IFood, Uber Eats e Rappi, dentre outras, observaram tanto o aumento de demanda por entrega quanto o de entregadores cadastrados, principalmente em decorrência do aumento do desemprego, também impulsionado pela pandemia. Mello (2020) cita que a plataforma IFood, recebeu “só no mês de março de 2020, 175 mil inscrições de candidatos interessados em atuar como entregadores da plataforma, ante 85 mil em fevereiro”, conforme relatou o vice-presidente financeiro e estratégico da empresa em entrevista à Reuters. No mesmo período, o grupo colombiano Rappi experimentou alta de aproximadamente 30% nas

as entregas na América Latina e o Uber Eats diversificou a atuação para atender à demanda crescente de entrega de produtos básicos.

Abílio et al (2020) relatam a “pesquisa da Rede de Estudos e Monitoramento Interdisciplinar da Reforma Trabalhista – REMIR, realizada durante a pandemia da COVID-19”, com entregadores de plataformas digitais das principais empresas do atuantes no Brasil, como “iFood, Uber Eats, Rappi e Loggi”, constando 298 questionários, abrangendo 29 cidades, com concentração em quatro delas “São Paulo, Belo Horizonte, Recife e Curitiba”, respondidos por meio da ferramenta *Google Forms*. Segundo a pesquisa, “43,3% dos entregadores relataram trabalhar até oito horas por dia e 56,7% mais de nove horas”, somando-se ao fato de 78,1% desempenhar as atividades de entrega em seis ou mais dias por semana; a maioria dos entrevistados (58,9%) declarou que houve “queda na renda durante a pandemia”:

No universo de 270 respondentes, 47,4% declararam rendimento semanal de até R\$520,00 (o que corresponderia a aproximadamente R\$2.080,00 mensais). Dentre estes, 17,8% declararam remuneração de até R\$260,00 por semana (aproximadamente, R\$1.040,00 mensais). Durante a pandemia, a parcela de entregadores que tem remuneração inferior a R\$260,00 semanais praticamente dobrou, passando a compor 34,4% dos entrevistados (ABILIO ET AL, 2020, p. 8).

A pesquisa constatou, ainda, com base nos relatos dos próprios entregadores que o aumento da jornada está relacionado ao aumento da contratação de entregadores durante a pandemia, gerando uma maior oferta e, conseqüentemente, redução do número de chamadas. Por isso, a fim de manter a remuneração, passaram a trabalhar mais horas. Associado a isso, houve a redução da bonificação concedida pelas empresas. Quanto à adoção de medidas pelas empresas para diminuição dos riscos de contágio por Covid-19, 57,7% dos trabalhadores revelaram não haver nenhum suporte das empresas para prevenção da contaminação no decorrer das entregas, ao passo que 42,3% informaram ter recebido equipamentos de proteção ou orientações das empresas para executar o trabalho de forma segura. Entretanto, 96% dos entrevistados afirmaram adotar alguma forma de proteção por conta própria. Conforme concluíram os pesquisadores, as longas jornadas de trabalho, a queda na remuneração e o aumento do risco de contágio intensificaram as condições de precariedade e insegurança dos trabalhadores (ABILIO ET AL, 2020, p. 15).

De acordo com os “dados da Pesquisa Nacional por amostras de Domicílios (PNAD) Covid-19, realizada pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) no período de maio a novembro de 2020” quanto ao fenômeno da “plataformização do trabalho”, Lapa (2021, 14-15) destacou semelhanças entre os trabalhadores das categorias de entregadores e motoristas. São na maioria homens (95%), com uma proporção racial de 60% negros para 40% brancos, com escolaridade centrada no ensino médio. Quanto ao atributo idade, 38% dos entregadores possuem idade entre 20 e 29 anos, enquanto os motoristas encontram-se na faixa etária entre 30 e 39 anos (28%) e entre 40 e 49 anos (26%), podendo ser explicado pelo custo do capital prévio para aquisição do instrumento de trabalho (automóvel). Na análise da renda média, observou-se um valor de R\$1.508,02 para os entregadores e de R\$1.888,95 para os motoristas, sem considerar os gastos com a aquisição dos meios necessários para a realização do trabalho. Relativamente à jornada de trabalho, levando-se em consideração as horas habitualmente trabalhadas, as médias foram de 40,31 horas para motoristas e 43,34 horas para os entregadores, observando-se que no trabalho sob demanda não se considera como trabalho efetivo o tempo de espera. No tocante à pandemia, constatou-se que 4,44% dos entregadores e 3,32 % dos motoristas testaram positivo para a Covid-19, número superior à média nacional de 3,06%, um indicativo da maior exposição dos trabalhadores. Uma distinção observada entre entregadores e motoristas foi a quantidade de contribuintes para o INSS, maior entre os motoristas, cerca de 30%, que entre os entregadores, em torno de 20%, o que pode demonstrar uma preocupação maior com a aposentadoria em decorrência da idade.

Sobre a pandemia de Covid-19, Oliveira (2020, p. 1) destaca que os empregados protegidos sob o manto da legislação trabalhista sofreram, por meio de legislação de urgência (MP 905, MP 927 e MP 936), restrições de direitos, com redução de salários, suspensão de contratos, antecipação de férias e negociação individual sem exigência de participação sindical, o que tornou difícil a situação de quem vive do trabalho. Por outro lado, para os trabalhadores que aderiram ao trabalho por meio das plataformas digitais intensificou-se a precarização das condições de trabalho. Apesar de considerados essenciais, no momento de imposição do distanciamento pela pandemia, ficaram excluídos do “benefício emergencial instituído pela Lei nº 13.982/2020” por meio do veto do Presidente da República ao § 2º-A da Lei

13.998/2020, além de arcar sozinhos com “os riscos sanitários e econômicos do trabalho” (Oliveira, 2020, p. 2).

Um trabalho de relevância realizado no contexto da pandemia, foi o projeto desenvolvido pelo “Ministério Público do Trabalho (MPT), em parceria com a Universidade Estadual de Campinas (Unicamp) e o Fundo de População das Nações Unidas (UNFPA)”, em junho de 2020, chamado “Por Trás do Aplicativo”, “uma série de cinco vídeos” denunciando as precárias condições enfrentadas por trabalhadores de aplicativos, segundo depoimentos dos próprios entregadores atuantes nas cidades de “São Paulo e Fortaleza”. O projeto desenvolvido pelo MPT confirmou a insegurança nas condições de trabalho dos entregadores “parceiros” e a falsa liberdade de escolha de quando e quanto trabalhar. Segundo o relato dos trabalhadores, apesar de terem sido alçados à categoria de essenciais, não receberam nenhum tipo de auxílio das empresas, “como máscaras e álcool em gel”, não havendo locais disponíveis para higienização, além precisar trabalhar cada vez mais horas para conseguir alguma renda, pois, em razão do elevado número de pessoas cadastradas diminuiu o valor da retribuição pelo trabalho. Isso somado ao fato de não receberem nenhum auxílio em caso de acidente de trabalho, nem em caso de contaminação com a Covid-19, sendo simplesmente bloqueados sem nenhum amparo por parte da empresa (MPT, 2020).

Conforme traçado por Carelli e Oliveira (2021, p. 78) o perfil dos trabalhadores em plataformas é de jornadas extensas, baixa remuneração, tendo de suportar as despesas com a aquisição e manutenção dos instrumentos de trabalho. A narrativa da plena liberdade torna-se falsa, uma vez que a atividade demanda labor por jornadas superiores às da legislação trabalhista. Ademais, é normal encontrar pessoas com qualificação diferenciada submetidos a essa atividade em razão da crise econômica, o que demonstra que a maior qualificação não necessariamente implica maiores salários.

Carelli e Oliveira (2021, p. 78) salientam, ainda, que a maioria desses trabalhadores não se reconhece como tal, deixando-se levar pela liberdade de horários e pela promessa de maior remuneração por produtividade.

No mesmo sentido, Rocha, Abaurre e Porto (2020, p. 51-52) ressaltam que os trabalhadores em plataformas digitais “introjetam o discurso do empreendedorismo

propagado pelas empresas proprietárias das plataformas”, acreditando serem autônomos. Por outro lado, os tomadores de serviços, aproveitando-se do discurso da liberdade, da necessidade e da falta de conhecimento dos trabalhadores os arregimentam para trabalhar em modalidades precárias de labor, aumentando sua produtividade e seus lucros.

Como destacam os autores, as condições de labor dos trabalhadores em plataformas de assemelham às condições de exploração do início da Revolução Industrial, como informalidade, jornadas exaustivas, trabalho infantil, remuneração insuficiente, desrespeito às normas de higiene, saúde e segurança no trabalho e exposição frequente a acidentes (ROCHA; ABAURRE; PORTO, 2020, p. 51-52).

Com a necessidade de irem às ruas para atender a população com seus serviços, os trabalhadores em plataformas ficaram ainda mais expostos ao vírus da Covid-19, sem o necessário apoio das empresas para o fornecimento do equipamento individual de proteção, como máscaras, álcool em gel e auxílio financeiro caso contraíssem a doença. Vale destacar, que por não possuírem um vínculo formal, em caso de adoecimento ou acidente, estão completamente desprovidos de qualquer benefício previdenciário. E apesar de serem considerados essenciais pelo Governo Federal, ficaram alijados do benefício emergencial concedido a outras categorias de trabalhadores.

O que se observa é que, essas empresas, por trás da plataforma tecnológica para contratação da mão de obra e do controle por algoritmos, penetram no mercado promovendo a desregulamentação do trabalho e tornando as condições de vida do trabalhador mais precárias.

A adoção do discurso do empreendedorismo, tanto pelas empresas quanto pelos trabalhadores, os torna competitivos entre si - vence quem oferece a mão de obra mais barata e trabalha mais, prejudicando a percepção da realidade de exploração, dificultando a formação da “consciência de classe” e, conseqüentemente, a luta por direitos.

1.2.3 A importância da luta dos trabalhadores na conquista de direitos e o breque dos *Apps*

“A história de todas as sociedades até hoje existentes é a história da luta de classes” (MARX; ENGELS, 2010, p. 40). Essa é a ideia principal que perpassa o Manifesto Comunista, publicado originariamente em fevereiro de 1848.

Segundo a teoria marxiana, a produção econômica e a estrutura social que dela decorre constitui a base da história filosófica e política de cada época. Nesse sentido, toda a história tem refletido a luta entre exploradores e explorados, dominadores e dominados, ou seja,

[...] “homem livre e escravo, patricio e plebeu, senhor feudal e servo, mestre de corporação e companheiro, em resumo, opressores e oprimidos, em constante oposição, têm vivido uma guerra ininterrupta, ora franca, ora disfarçada” (MARX; ENGELS, 2010, p. 40).

Essa história da luta de classes atinge seu ponto culminante na sociedade moderna, com a burguesia e o proletariado, divisão de classes que se perpetua no capitalismo. Segundo Friedrich Engels, em nota à edição inglesa de 1888:

Por burguesia entende-se a classe dos capitalistas modernos, proprietários dos meios de produção social que empregam o trabalho assalariado. Por proletariado, a classe dos assalariados modernos que, não tendo meios próprios de produção, são obrigados a vender sua força de trabalho para sobreviver (MARX; ENGELS, 2010, p. 40).

Como ensina Marx (2017, p. 242), a força de trabalho é “o conjunto das capacidades físicas e mentais que existem na corporeidade, na personalidade viva de um homem e que ele põe em movimento sempre que produz valores de uso de qualquer tipo”. Desse modo, a única propriedade do trabalhador é a sua força de trabalho que põe à disposição no mercado em troca de um salário, como meio de obtenção dos bens necessários à sua subsistência, como alimento, abrigo e outros.

Seguindo a mesma linha, Fraser e Jaeggi (2020, p. 30) enfatizam que “os trabalhadores são livres para trabalhar, mas também são ‘livres para morrer de fome’, caso não firmem um contrato de trabalho”. Ou nas palavras de Grespan (2021, p. 23) “com essa liberdade, o empregado pode ser demitido sempre que for conveniente para o capital, que deixa de ser responsável direto pela sobrevivência do trabalhador”.

Está claro que as supostas liberdade e igualdade dos trabalhadores no sistema capitalista são colocadas apenas em sentido jurídico, pois não são plenamente realizadas, uma vez que o trabalhador está numa posição de permanente vulnerabilidade, submetido aos interesses dos proprietários dos meios de produção.

Conforme já abordado neste trabalho, na primeira fase da Revolução Industrial os trabalhadores eram submetidos a jornadas extenuantes, salários baixíssimos, condições de trabalho insalubres, alimentação deficiente, desprovidos de tempo para quaisquer atividades intelectuais, criativas ou esportivas, além da exploração do trabalho de mulheres e crianças, com salários ainda mais baixos. Essa situação de exploração levou à indignação dos espíritos, como destaca Comparato (2019, p. 66), provocando a necessária organização da classe trabalhadora.

Uma das primeiras manifestações dos trabalhadores no princípio da Revolução Industrial foi o movimento denominado Ludismo, ou 'destruidores de máquinas', no qual os trabalhadores invadiam os estabelecimentos à noite destruindo todas as máquinas que conseguissem. Segundo Coggiola (2010, p. 11) o nome do movimento "luddita" refere-se ao trabalhador Ned Ludd, que revoltado com seu patrão, quebrou os teares da oficina onde trabalhava, tornando-se o símbolo lendário do movimento que demonstra a reação dos trabalhadores contra a precarização das suas condições de vida decorrente da industrialização.

Como ensina Hobsbawn (2000, p. 23), "o valor desta técnica era óbvio, tanto como meio de fazer pressão nos empregadores, como de garantir a solidariedade essencial dos trabalhadores". Porém, como ressalta Coggiola (2010, p. 11), tais movimentos foram duramente reprimidos, com a sanção de lei que punia a destruição de máquinas com a pena de morte, resultando na execução de muitos trabalhadores, o que não impediu que o movimento ganhasse amplitude. Como analisou Marx (2017, p. 501)

Foi preciso tempo e experiência até que o trabalhador distinguisse entre a maquinaria e sua aplicação capitalista e, com isso, aprendesse a transferir seus ataques, antes dirigido contra o próprio meio material de produção, para a forma social de exploração desse meio.

Destaca-se, ainda, a relevância da primeira grande greve de operários fabris, organizada por tecelões de Manchester em 1810 e a "marcha da fome" de Londres, em 1817, além de outros movimentos, todos severamente reprimidos. Destaca o autor a importância do Cartismo, que consistia em coleta de assinaturas em oficinas,

fábricas e reuniões públicas para encaminhar uma série de petições à Câmara dos Comuns, além das associações de trabalhadores para melhorar suas condições de vida e das “sociedades secretas” como a Liga dos Justos (COGGIOLA, 2010, p, 12-18).

As greves e lutas dos operários se fortaleceram com a organização dos trabalhadores em sindicatos, importante instrumento de contraposição às teorias da liberdade econômica da sociedade capitalista, como se verifica nas palavras de Marx (2004, p. 1-6)

Os sindicatos vieram ao mundo, originariamente, por meio das tentativas espontâneas dos trabalhadores de suprimirem ou, ao menos, limitarem essa concorrência, com o objetivo de imporem condições contratuais que os elevassem, no mínimo, acima da posição de meros escravos.

[...] Apesar de seus objetivos iniciais, os sindicatos devem aprender agora a agir como centros de organização da classe trabalhadora, atuando no grande interesse de sua completa emancipação. Devem apoiar todo e qualquer movimento social e político que se projete nessa direção.

[...] Devem convencer todo o mundo de que suas aspirações encontram-se muito distantes de serem limitadas e egoístas, estando direcionadas, pelo contrário, para a emancipação dos milhões de oprimidos.

O comunismo operário de Marx e Engels foi fundamental para a organização do movimento operário e consolidação do proletariado como classe em oposição à burguesia. Como demonstra Netto (2020, p. 179-196), consolidando-se o mundo burguês, “o proletariado começa a se inserir na prática política como um agente autônomo”, em nível histórico-universal, a partir do processo revolucionário de 1848, documental e programaticamente registrado no Manifesto do Partido Comunista, obra de caráter teórico, político e revolucionário que conclama à união de todos os trabalhadores.

Conforme esclarece Cruz (2020, p. 69), os sindicatos surgiram como organizações de trabalhadores na “luta por melhores condições de vida no capitalismo”, expressando-se por meio de movimentos como greves, motins e até quebra de máquinas, mas não se limitavam a reivindicações econômicas como aumentos salariais, abrangendo a luta por direitos sociais e políticos como saúde, educação, cultura, lazer, direito de voto e de organização.

Os trabalhadores possuem no movimento sindical, como se observa ao longo da história, o seu principal instrumento de combate na luta de força travada entre capital e trabalho. O marxismo se mostra, em seu aspecto teórico e político, como o principal norte do sindicalismo voltado à luta pelo bem-estar social do trabalhador, na consecução de um trabalho digno e humano.

A relação conflituosa entre trabalhador e empregador mostra a necessidade das reivindicações via força coletiva (sindicato). Entretanto, não obstante sua essencialidade para o fortalecimento e proteção dos direitos dos trabalhadores, a atuação sindical no Brasil, nos últimos anos, tem sofrido um movimento de desarticulação com base na legislação. A aprovação em julho de 2017 da chamada reforma trabalhista – Lei 13.467/2017 provocou a diminuição dos direitos anteriormente conquistados pelos trabalhadores, grande parte desses advindos da luta sindical. Foram atacados tanto direitos relativos à dignidade da pessoa humana em seu trabalho, garantidos constitucionalmente, como também dos sindicatos, com o enfraquecimento de sua representatividade e saúde financeira.

Na atualidade um movimento de reivindicação trabalhista que tomou força e destaque por todo o Brasil foi o Breque dos *Apps*. No movimento iniciado em 1º de julho de 2020, os entregadores de aplicativos “realizaram sua primeira paralisação nacional”, solicitando aos “clientes dos aplicativos de *delivery*” que ficassem sem realizar pedidos no dia. Com manifestações em várias capitais pelo país, principalmente “Rio de Janeiro, Belo Horizonte e São Paulo”, o Breque dos *Apps* mostrou-se como importante força de resistência ao caminho de precarização das relações de trabalho que o capital vem empreendendo a passos largos (METRO JORNAL, 2020).

Como extensivamente demonstrado nessa pesquisa, as condições de trabalho dos trabalhadores em plataformas digitais são caracterizadas pela informalidade, jornadas exaustivas, remuneração insuficiente, desrespeito às normas de saúde, higiene e segurança no trabalho e exposição frequente a acidentes, que assemelham às condições de exploração do início da Revolução Industrial. Apesar de negado pelas empresas de aplicativos, o controle e a subordinação por meio dos algoritmos mostram-se ainda mais exacerbados e as despesas para o cumprimento das tarefas, como custo do combustível, depreciação dos veículos, multas e, principalmente, os riscos à saúde neste tempo de pandemia e de exposição a acidentes são suportados

exclusivamente pelo trabalhador, sem nenhum apoio das empresas, sendo a flexibilidade de horários, periodicidade e locais de trabalho apenas aparente, pois acabam sendo obrigados a trabalhar mais para garantir a sua sobrevivência.

A suposta neutralidade da tecnologia digital, como salientam Antunes e Filgueiras (2020, p. 69) surge como forma de aperfeiçoamento do controle dos trabalhadores, por meio das TIC, com “uma precisão inimaginável para o próprio Frederick Taylor”. Esse processo faz surgir uma situação aparentemente contraditória, pois, enquanto o trabalho passa a ser estritamente controlado pela via informacional-digital, propaga-se o discurso apologético das “benesses do trabalho autônomo, livre, empreendedor”, caracterizando o advento de um “novo proletariado de serviços em expansão na era digital”.

O movimento dos trabalhadores em plataformas digitais ocorre num cenário neoliberal de desarticulação dos meios de os trabalhadores se organizarem coletivamente, a partir de aparatos legais e ideológicos. Conforme acentuam Delgado e Carvalho (2020, p. 2), “nessa dinâmica, procura-se desarticular os mecanismos de interação social e de resistência coletiva, por meio de uma ideologia que modula não só o imaginário, mas também a própria subjetividade obreira”. Nada obstante, esses trabalhadores logram se unir por melhores condições materiais de trabalho a partir do reconhecimento dos direitos fundamentais aos trabalhadores, negligenciados para a referida categoria.

Como salienta Gonsales (2020, p. 134) “as mesmas tecnologias que ampliam a capacidade de controle e organização do trabalho” pelas empresas de plataformas e isolam os trabalhadores em seus computadores, carros, motos, celulares, também fornecem ferramentas que os capacitam para romper o isolamento e organizar a classe. Se antes os trabalhadores se reuniam nas fábricas para exercer o seu direito de organização e resistência aos imperativos do capitalismo, hoje utilizam os ambientes digitais para se comunicar e se organizar.

O Breque dos *Apps* se mostrou imediatamente como um movimento de peso histórico para os profissionais da categoria, que são produtos de uma nova forma de dominação do capital sobre a força de trabalho, que é a subordinação algorítmica. Ao movimento brasileiro aderiram trabalhadores de plataformas digitais de países como Argentina,

México, Peru, Equador, Guatemala, Costa Rica e Espanha, que também já haviam realizado paralisações durante a pandemia, brechando “suas motos e bicicletas por melhores condições de trabalho” (GONSALES, 2020, p. 135).

Como consequência do movimento, “em 08 de julho de 2020, representantes da categoria dos entregadores de aplicativos como *iFood*, *Rappi*, *Loggi* e *Uber Eats* foram recebidos pelo presidente da Câmara dos Deputados, Rodrigo Maia”, apresentando sua demanda por uma legislação própria para a categoria, no sentido de propiciar “melhores condições de trabalho para os entregadores” (METRO JORNAL, 2020). De tal movimentação resultaram dezenas de projetos de lei para regulamentar o trabalho em plataformas e garantir direitos durante a pandemia, contudo, como será abordado no capítulo seguinte, ainda não surtiram os efeitos desejados, ante a demora do processo legislativo.

Rocha, Abaurre e Porto (2020, p. 111) alertam que, frente às rotinas disruptivas da economia de plataformas, os sindicatos devem buscar a união dos trabalhadores que tiveram sua visão distorcida pelos discursos falaciosos de protagonismo e autonomia, pois, “a história do Direito do Trabalho nos mostra que a unidade é um princípio fundamental do sindicalismo; os primórdios das Revoluções Industriais revelam que os obreiros são fortes quando unidos”.

Percebe-se, portanto, que as recentes manifestações dos trabalhadores de aplicativos são a representação cristalina de que o conceito de “luta de classes”, cunhado por Marx e Engels, mantém-se atual e presente, adquirindo novas facetas, mas sempre primordial para os avanços da classe trabalhadora na conquista de melhores condições materiais de trabalho e subsistência. Enfatiza-se, ainda, a necessidade de fortalecimento e adaptação dos sindicatos às novas modalidades do trabalho digital para alcançar os grupos marginalizados que o compõem.

2 TRABALHO EM PLATAFORMAS DIGITAIS E NATUREZA JURÍDICA

2.1 TRABALHO AUTÔNOMO OU SUBORDINADO?

Um ponto de controvérsia quanto ao trabalho em plataformas digitais é saber se esses trabalhadores são realmente autônomos, parceiros, independentes ou se são trabalhadores dependentes e subordinados, e, portanto, equiparados a empregados.

Segundo definição do dicionário de filosofia Abbagnano (1998, p. 106) autonomia é um termo introduzido pelo filósofo Immanuel Kant que designa “a independência da vontade em relação a qualquer desejo ou objeto de desejo e a sua capacidade de determinar-se em conformidade com uma lei própria, que é a da razão”. Ou seja, a autonomia é a expressão da liberdade.

Em termos jurídicos a autonomia da vontade apresenta-se como um dos princípios fundamentais dos contratos, que se expressa pelo consentimento das partes. Segundo Lôbo (2011, p. 127) a autonomia da vontade “pressupõe o exercício de três liberdades interligadas: a) a liberdade de escolher o outro contratante; b) a liberdade de escolher o tipo contratual; c) a liberdade de determinação do conteúdo”.

Lembre-se que o conceito de autonomia da vontade representa um dos princípios marcantes do paradigma do Estado Liberal, que preconiza a liberdade de propriedade, liberdade de empresa e liberdade dos contratos, inclusive de trabalho.

Trazendo o conceito para o direito do trabalho, observa-se que a diferença entre autônomo e empregado está, justamente, na autonomia e liberdade do autônomo em contraposição à subordinação do empregado.

Desse modo, define-se o trabalhador autônomo como “a pessoa física que trabalha habitualmente para outra pessoa física ou jurídica, explorando seu ofício ou profissão por sua conta e risco” (CASSAR, 2018, p. 286).

No mesmo sentido, Leite (2020, p. 200) esclarece que o trabalhador autônomo detém o poder de organização de sua atividade, desenvolvendo-a “com discricionariedade,

iniciativa e organização próprias, escolhendo o lugar, o modo, o tempo e a forma de execução dos serviços”.

Carelli e Oliveira (2021, p. 85-86) destacam as dimensões centrais da autonomia característica do trabalhador autônomo: “ele cria, organiza e gerencia seu próprio negócio”, investindo propriedade. Quando o trabalhador escolhe, organiza e gerencia seu próprio negócio é ele quem determina o preço do seu trabalho, as condições do contrato, para quem vai prestar os serviços, forma sua cartela de clientes, estabelece prazos e a forma como o serviço será prestado, impõe seu ritmo de trabalho e ainda tem o poder de distribuir o trabalho para outras pessoas que lhe convierem.

Na mesma esteira, Porto (2008, p. 14) destaca que o trabalhador autônomo atua como um empresário, pois toma decisões quanto a compra e venda de mercadorias, negocia preços, fornecedores, qualidade, organiza, contrata colaboradores e clientes, e tem a possibilidade de obter lucros e gerir a própria vida.

De acordo com os doutrinadores citados, o trabalhador autônomo tem liberdade para escolher o tipo de negócio, o outro contratante, a forma de prestação do serviço, o tempo de duração, o valor do serviço ou da mercadoria, exerce o controle de qualidade, pode contratar outros colaboradores, além de auferir lucros com a sua atividade. Ou seja, a organização do trabalho é própria e independente de outrem. Por outro lado, o trabalhador subordinado, não tem a mencionada autonomia, pois está sujeito à organização, controle e fiscalização do trabalho por outrem, o empregador.

Como abordado no primeiro capítulo, os trabalhadores que se ativam nas plataformas digitais de transporte ou de entregas são por elas considerados autônomos, parceiros ou trabalhadores independentes. Determinadas classificações têm como objetivo principal escapar do âmbito da legislação trabalhista, que no Brasil aplica-se aos empregados e, de forma mitigada, a outras categorias como avulsos.

A Consolidação das Leis do Trabalho, nos artigos 2º e 3º, relaciona os requisitos ou elementos característicos da relação de emprego:

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

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

Nesse sentido, a relação empregatícia é definida como o fenômeno jurídico que resulta da combinação dos cinco pressupostos: pessoalidade, não-eventualidade, subordinação, onerosidade e risco do negócio pelo empregador (CASSAR, 2019, p. 250).

Entretanto, como esclarece Delgado (2020, p. 356), o elemento primordial para diferenciação da relação de emprego das demais modalidades de trabalho, especialmente o autônomo, é a subordinação.

Alerta, ainda, Delgado (2020, p. 407) para a tentativa de desregulamentação do emprego promovida pela Lei 13.467/2017, a chamada Reforma Trabalhista, ao dar ênfase aos contratos autônomos, de acordo com a redação do artigo 442-B da CLT:

Art. 442-B. A contratação do autônomo, cumpridas por este todas as formalidades legais, com ou sem exclusividade, de forma contínua ou não, afasta a qualidade de empregado prevista no art. 3º desta Consolidação (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017) (BRASIL, 1943).

Adverte o autor que, não obstante a nova redação da lei, estando presentes os cinco elementos da relação de emprego, especificamente, a subordinação, deve-se reconhecer o vínculo de emprego, posto que “os atos praticados com o objetivo de desvirtuar” a aplicação da legislação trabalhista são nulos, consoante o disposto no artigo 9º da CLT (DELGADO, 2020, p. 407).

No mesmo sentido, Gaia (2019, p. 157) esclarece que a inexistência de um contrato formal ou de registro na CTPS do empregado não constitui obstáculo ao “reconhecimento do vínculo de emprego”, especialmente, considerando “o princípio da primazia da realidade”, segundo o qual “a realidade dos fatos nas relações jurídicas entre empregadores e empregados deve prevalecer sobre os aspectos formalmente registrados” (GAIA, 2019, p. 128).

Desse modo, serão analisados os elementos da relação de emprego, com ênfase na subordinação, para, ao final, analisar se é cabível ou não, sua aplicação aos trabalhadores em plataformas. Conforme amplamente aceito pela doutrina, os elementos fático-jurídicos da relação de emprego são: pessoalidade, não-eventualidade, onerosidade, risco do negócio pelo empregador e subordinação.

A pessoalidade do contrato de trabalho caracteriza-se pelo trabalhador ser sempre uma pessoa física, natural e que presta seus serviços pessoalmente, não podendo, em regra, ser substituído por outro.

Como ensina Cassar (2018, p. 251) “a pessoalidade ou caráter *intuitu personae* significa que é aquela pessoa física escolhida quem deve executar o serviço contratado porque o contrato de trabalho é intransmissível”. Isso não significa que o trabalhador não possa ser substituído por outro em circunstâncias especiais, como licenças, atrasos, férias ou a critério do empregador, sendo certo que não se pode fazer substituir livremente por outrem por sua própria escolha.

Como ressalva Delgado (2020, p. 348) a pessoalidade incide apenas sobre a figura do empregado, pois prevalece a diretriz da despersonalização do empregador, podendo haver a alteração subjetiva do contrato em relação a este, mantendo-se as regras contratuais anteriores, como preceituam os artigos 10, 448 e 448-A da CLT que tratam da sucessão trabalhista.

O requisito da não-eventualidade é trazido pela CLT, que considera empregado aquele que presta “serviços de natureza não eventual”, ou seja, que não é episódico, esporádico, transitório, o que gera intensos debates entre os doutrinadores. Desse modo, adota-se teoria mais abalizada pela doutrina, segundo Delgado (2020, p. 351), a “teoria dos fins do empreendimento”, segundo a qual “eventual será o trabalhador chamado a realizar tarefa não inserida nos fins normais da empresa – tarefas que, por essa mesma razão, serão esporádicas e de estreita duração”.

Em sentido análogo, Cassar (2018, p. 269) explica que o trabalho não-eventual se caracteriza pela “necessidade permanente do serviço ou da atividade do trabalhador para o empreendimento”. Exemplificando, algumas atividades são essenciais para certos empreendimentos, seja porque ligados à atividade-fim, tais como médico para hospital, cozinheiro para restaurante, caixa para banco, professor para escola, ou ligados à atividade-meio, como limpeza para supermercados, restaurantes, escolas e hospitais. Ao contrário, são eventuais os profissionais contratados para serviços esporádicos, por uma necessidade acidental, como consertar portas, janelas ou encanamento, em escola, restaurante, hospital, por exemplo (CASSAR, 2018, p. 269-270).

Outro pressuposto essencial da relação de emprego é a onerosidade, ou seja, o empregado é aquele que recebe o salário como pagamento dos serviços prestados. Este é o conceito mais elementar da noção de trabalhador, conforme a teoria marxiana, caracterizado como aquele que possui na força de trabalho a sua única propriedade, que coloca à disposição no mercado em troca de um salário para obter os meios necessários à sua subsistência.

Como preleciona Delgado (2020, p. 354-355) “a onerosidade envolve uma dimensão objetiva e uma subjetiva”. A primeira manifesta-se pelo efetivo pagamento pelo empregador das parcelas destinadas a remunerar o trabalho pactuado, podendo ser pago em dinheiro ou, parcialmente, em utilidades, cuja periodicidade pode ser por dia, semana, quinzena ou mês, com cálculo fixo ou variável, conforme as regras da CLT. A dimensão subjetiva concerne à intenção econômica das partes na prestação dos serviços, ou seja, o trabalhador tem o interesse de obter um proveito econômico em troca do trabalho oferecido. Algumas atividades, porém, de caráter político, comunitário ou religioso podem apontar a intenção não onerosa de uma relação social, devendo, contudo, sempre ser analisada a realidade fática. Adverte-se, ainda, segundo Leite (2020, p. 185) que o fato de o empregador não pagar o salário pelo trabalho prestado não desfaz o caráter oneroso do contrato de trabalho, podendo caracterizar mora salarial.

Outro requisito para caracterização da relação de emprego, conforme se destaca no art. 2º da CLT, é a assunção dos riscos do negócio pelo empregador. Conforme esclarece Porto (2008, p. 131), que se o empregador tem o bônus, apropriando-se dos lucros, deve também arcar com o ônus, absorvendo os prejuízos, de acordo com os resultados positivos ou negativos da atividade desenvolvida.

Conforme alerta Porto (2008, p. 83) um fenômeno que vem ocorrendo é a transferência pelas empresas de alguns riscos para o trabalhador, como aquisição dos instrumentos de trabalho: computador para o teletrabalhador e máquina de costura para o trabalhador em domicílio. Outros exemplos são o médico que utiliza seu próprio estetoscópio, o vendedor que usa seu carro para fazer visitas e o entregador que utiliza a própria moto (CASSAR, 2018, p. 273).

Observa-se, contudo, que a simples aquisição dos instrumentos de trabalho não torna o trabalhador “dono dos meios de produção”, não sendo incompatível com a subordinação, pois, como esclarece Porto (2008, p. 83) é o empregador que determina a quem os serviços serão prestados, se apropria dos lucros e tem o dever de assumir o ônus. Desse modo, conclui-se que

A verdadeira assunção do risco, que caracteriza a prestação laborativa autônoma, é o fato de caber ao trabalhador negociar a sua atividade diretamente no mercado, diferentemente do labor subordinado, em que o empresário integra tal prestação com os demais fatores produtivos, para o exercício da atividade econômica, cabendo a ele negociar o produto e/ou serviço final no mercado: aí se encontra o verdadeiro risco (PORTO, 2008, p. 83).

No mesmo sentido, Gaia (2019, p. 190) enfatiza que o risco do negócio se estabelece na relação entre o empresário e o cliente, e não entre o empregador e o trabalhador, ou seja, “o risco do negócio está circunscrito à realização do objeto social da empresa”.

Um novo pressuposto da relação de emprego apontado pelos autores é a *ajenidad*, alienabilidade ou alheabilidade, conceito advindo da doutrina espanhola, que significa “trabalho por conta e em benefício de outrem” (GAIA, 2019, p. 191). Como ensina Porto (2008, p. 13) o conceito é amplo e abrange diversas dimensões: nos frutos do trabalho, na titularidade da organização, no mercado e nos riscos.

A alienabilidade dos frutos do trabalho expressa que o trabalhador produz um bem ou executa um serviço, mas não se reconhece como o possuidor do produto do seu trabalho. Já a noção de alienabilidade da organização está de acordo com a tradicional divisão do trabalho em que o empregador “é o detentor dos meios de produção” e o trabalhador é o possuidor da força de trabalho (GAIA, 2019, p. 193).

A alienabilidade no mercado está associada à alienação dos riscos e à relação existente entre o empresário, o mercado e o trabalhador, como ensina Gaia (2019, p. 193)

Compete ao empregador adquirir e organizar os meios indispensáveis à produção, bem como dirigir a força de trabalho; ao trabalhador, por sua vez, compete ceder onerosamente a força de trabalho para ser utilizada na produção de bens e realização de serviços para serem negociados no mercado. A relação direta com o mercado e, conseqüentemente, com o cliente, é estabelecida pelo empresário e não pelo trabalhador.

Complementando a ideia, Porto (2008, p. 13) enfatiza que, estando alheio ao mercado, o trabalhador, necessariamente, está alheio aos resultados que esse acesso oferece, sejam favoráveis ou desfavoráveis, ou seja, está alheio aos riscos.

Analisados os principais pressupostos da relação de emprego, retoma-se àquele, considerado pelos doutrinadores como o essencial para a distinção entre o trabalhador autônomo e o empregado, qual seja, a subordinação.

2.1.1 As diversas classificações da subordinação

Conforme leciona Delgado (2020, p. 357), a subordinação pode ser conceituada como a situação jurídica derivada da relação entre trabalhador e tomador de serviço, na qual o primeiro, limitando a autonomia de sua vontade, “compromete-se a acolher o poder de direção empresarial no modo de realização de sua prestação de serviços”.

Como registra Cassar (2018, p. 254-255), a subordinação jurídica, manifesta-se no poder de direção do empregador de “comandar, escolher e controlar os fatores de produção da empresa”, com as prerrogativas de organizar a estrutura econômica da empresa, determinar os cargos e funções e direcionar a atividade do trabalhador aos fins da empresa, podendo impor punições aos empregados. Resumindo, a subordinação consiste no dever de obediência na conduta profissional, de “sujeição às regras, orientações e normas estabelecidas pelo empregador inerentes ao contrato, à função, desde que legais e não abusivas” (CASSAR, 2018, p. 255).

Apresentam-se a seguir algumas classificações de subordinação jurídica formuladas por doutrinadores da seara trabalhista, quais sejam: clássica, objetiva, estrutural, estrutural-reticular e integrativa.

A dimensão clássica consiste na situação jurídica decorrente do contrato de trabalho, pela qual o trabalhador submete-se ao poder de direção empresarial no tocante ao “modo de prestação de serviços”, manifestando-se pela intensidade das ordens emanadas pelo tomador de serviços sobre o trabalhador (DELGADO M. G., 2020, p. 360).

Como explicita Gaia (2019, p. 160-161) a subordinação clássica é característica “das formas de organização da produção taylorista e fordista”, apresentando rigidez na organização, sistema hierarquizado e “divisão técnica e temporal do trabalho”. Nesses modelos, a execução das tarefas repetitivas era controlada pela velocidade das esteiras de produção e pelos supervisores; a disciplina e hierarquia eram rígidas; a presença do trabalhador no ambiente de trabalho era necessária para controle da produtividade, havendo total controle do tempo, modo e forma de trabalhar pelo proprietário dos meios de produção. Desse modo, conclui Gaia (2019, p. 165) que a subordinação jurídica clássica se exprime pelo “exercício pleno ou potencial dos poderes de direção, de gestão e de disciplina da atividade do empregado por parte do empregador”.

Observa-se que o conceito de subordinação jurídica clássica pode não ser suficiente para amoldar-se às atuais situações do mundo do trabalho, mas apresenta elementos importantes, como o poder de direção, gestão e disciplina da atividade do empregado.

Gaia (2019, p. 166-167) explica que, com a reorganização produtiva decorrente da implementação do modelo toyotista de produção, caracterizado pela otimização dos recursos humanos e insumos de produção, com a “fragmentação da produção em empresas especializadas”, tornou-se necessária a atualização do conceito de subordinação jurídica, relacionando-o a aspectos de ordem objetiva, sobretudo, a “inserção do trabalhador na estrutura da empresa”.

Nessa senda, formulou-se o conceito de subordinação objetiva, que segundo Delgado (2020, p. 360) “se manifesta pela integração do trabalhador aos fins e objetivos do empreendimento do tomador de serviços, ainda que afrouxadas ‘...as amarras do vínculo empregatício’”.

Porto (2008, p. 137) ressalta que a noção de subordinação objetiva encontra falhas, pois, pode abranger trabalhadores verdadeiramente autônomos, merecendo reformulação.

Não obstante críticas, Gaia (2019, 169) reconhece a importância do conceito de subordinação objetiva face às inovações do capitalismo, que passa pelo fenômeno do esvaziamento da empresa, caracterizado pela intensificação da terceirização de serviços e contratação de trabalhadores sob a roupagem de autônomos. Desse modo,

a subordinação objetiva “desempenha o papel de elemento indiciário da comprovação da existência de relação empregatícia”, sobretudo nas relações de trabalho disfarçadas sob o aspecto de contratos de natureza civil.

Na tentativa de readequar o conceito de subordinação, adaptando-o à realidade contemporânea do mercado de trabalho, Maurício Godinho Delgado elabora o conceito de subordinação estrutural, que se manifesta

[...] pela inserção do trabalhador na dinâmica do tomador de seus serviços, independentemente de receber (ou não) suas ordens diretas, mas acolhendo, estruturalmente, sua dinâmica e organização e funcionamento. Nesta dimensão da subordinação, não importa que o trabalhador se harmonize (ou não) aos objetivos do empreendimento, nem que receba ordens diretas das específicas chefias deste: o fundamental é que esteja estruturalmente vinculado à dinâmica operativa da atividade do tomador de serviços (DELGADO, M.G., 2020, p. 360-361).

Delgado (2020, p. 361) considera que a moderna compreensão do fenômeno da subordinação possui caráter multidimensional, em que as dimensões clássica, objetiva e estrutural se complementam com harmonia, possibilitando superar as dificuldades de enquadramento dos novos fatos do mundo do trabalho. Dessa forma, considera-se trabalhador subordinado tanto o que se submete às intensas ordens de seu tomador de serviços, aquele que mesmo sem incessantes ordens diretas realiza os objetivos do empreendimento, como aquele que se insere estruturalmente na organização e na dinâmica operacional da empresa. Sob essa perspectiva, Delgado (2020, p. 362) aponta as alterações na redação do artigo 6º da CLT, por meio da Lei 12.251 de 15.12.2011, englobando no conceito de subordinação as dimensões objetiva e estrutural, como segue transcrito:

Art. 6º Não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o executado no domicílio do empregado e o realizado a distância, desde que estejam caracterizados os pressupostos da relação de emprego. (Redação dada pela Lei nº 12.551, de 2011)

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 (Incluído pela Lei nº 12.551, de 2011) (BRASIL, 1943).

Como se observa, desde 2011, a lei permite considerar como subordinados os trabalhadores à distância e controlados por meios telemáticos e informatizados, como, por exemplo, os teletrabalhadores.

No entanto, Gaia (2019, p. 172) considera a subordinação estrutural apenas uma variante da dimensão objetiva, pois despreza o elemento subjetivo da relação jurídica. Contudo, admite que a “integração da atividade do trabalhador à dinâmica da empresa serve como indicação de existência da relação de emprego” devendo ser associada aos demais elementos característicos da relação empregatícia.

Outro modo de abordagem da subordinação, também decorrente da preocupação com a reestruturação empresarial e a transferência dos riscos ao trabalhador, adotada por Mendes e Chaves Junior (2007, p. 215), “baseando-se na economia em rede”, é a subordinação estrutural-reticular:

Nesse sentido, sempre que reconhecida a atividade econômica em rede, é necessário imputar a condição de empregador a todos os integrantes da rede econômica, atraindo assim a incidência do princípio da proteção e seus aspectos consequentes: a aplicação da regra ou da condição mais benéfica.

Mendes e Chaves Junior (2007, p. 216), destacam a importância do conceito para abranger “na subordinação as múltiplas formas de controle e mando, tais como, regulamentos, contratos, [...] GPS, celulares, tacógrafos, *softwares* de vigilância e registro, *palm tops*, câmeras de vídeo, relatórios de atividade e desempenho” etc. O objetivo da aplicação desse conceito é aumentar a segurança jurídica nas relações laborais e evitar o uso predatório da legislação trabalhista, reconhecendo como empregadores todas as “unidades econômicas que atuam em rede”, no mesmo espaço geográfico ou em espaços distintos, de forma que o risco da atividade econômica não seja transferido ao trabalhador.

Como observa Gaia (2019, p. 176) na subordinação estrutural-reticular, o fato de o trabalhador controlar o próprio trabalho ou possuir parte dos instrumentos de produção não impede que se reconheça a subordinação, quando a atividade desenvolvida por ele fizer parte da estrutura da atividade econômica da empresa. Apesar de tecer críticas, em decorrência da ausência da análise dos elementos subjetivos da relação empregatícia, Gaia (2019, p. 176) reconhece a importância da proposta da subordinação estrutural-reticular, sobretudo, em face das modernas formas de trabalho na qual as empresas transferem ao trabalhador os encargos da atividade empresarial.

Considerando as transformações ocorridas nas últimas décadas, sobretudo o avanço tecnológico nas áreas de informação e comunicação, que gerou profundas mudanças

no mundo do trabalho, excluindo muitos trabalhadores da noção tradicional de subordinação, qualificando-os como autônomos e deixando-os de fora da tutela trabalhista, Porto (2008, p. 123) considera necessária a ampliação do conceito de subordinação pela via interpretativa-jurisprudencial para aumentar a proteção dos trabalhadores. Assim, na busca de atualizar o conceito de subordinação, elabora o conceito de subordinação integrativa, formada a partir da conjugação de subordinação objetiva com critérios que excluem a autonomia, podendo ser assim definida:

A subordinação, em sua dimensão integrativa, faz-se presente quando a prestação de trabalho integra as atividades exercidas pelo empregador e o trabalhador não possui uma organização empresarial própria, não assume os riscos de ganhos ou de perdas e não é proprietário dos frutos do seu trabalho, que pertencem, originariamente, à organização produtiva alheia para a qual presta a sua atividade (PORTO, 2008, p. 138).

Gaia (2019, p. 178-179) apresenta também uma crítica ao conceito de subordinação integrativa, que, assim como as vertentes objetiva e estrutural, relega a planos secundários os elementos subjetivos da relação de emprego. Observa, também, que o conceito de subordinação integrativa não consegue alcançar as chamadas “empresas vazias”, que funcionam a partir de estruturas produtivas próprias do trabalhador que executa os serviços. Entretanto, considera válida a noção de subordinação integrativa como elemento de análise para o enquadramento de trabalhadores como empregados.

Observa-se que as diversas propostas para o conceito de subordinação demonstram a preocupação de não deixar desamparados trabalhadores que, dadas as circunstâncias especiais em que desempenham suas atividades, são excluídos da proteção das leis trabalhistas e previdenciárias.

Considerando as novas formas de trabalho emergentes no contexto da Quarta Revolução Industrial como o trabalho em plataformas digitais, novas teorias acerca da subordinação se apresentam, como serão abordadas no tópico seguinte.

2.1.2 As novas formas de subordinação

Como abordado, as novas tecnologias podem facilitar tarefas rotineiras e dispensar a mão de obra para muitas atividades. Contudo, outras funções vão surgindo, sem necessariamente substituir o humano. De todo modo, o uso da inteligência artificial e dos algoritmos têm influenciado diretamente todo o mundo do trabalho, com a disseminação de ferramentas tecnológicas para gerir o trabalho humano.

Conforme ressalta Prassl (2020, p. 88) a tecnologia pode ser utilizada pelos empregadores para monitorar e controlar o local de trabalho em um grau antes “inimaginável”, substituindo-se o controle humano do trabalho pelo “chefe algorítmico”. Como demonstra o autor, o gerenciamento algorítmico apresenta-se da seguinte maneira:

As start-ups e os fornecedores de software estabelecidos competem na oferta de programas informáticos que prometem apoiar e, potencialmente, automatizar a tomada de decisões de gestão em todas as dimensões do trabalho, incluindo todo o espectro socioeconômico dos locais de trabalho, bem como todo o ciclo de vida da relação de trabalho: seja em fábricas ou escritórios, universidades ou empresas de serviços profissionais, o exercício de funções de empregador desde a contratação e a gestão de trabalhadores até o término da relação de trabalho já pode ser automatizado (PRASSL, 2020, p. 89).

Como exemplifica De Stefano (2020, p.26) se torna cada vez mais comum o uso pelos trabalhadores de instrumentos portáteis que permitem registrar todos os seus movimentos, sua localização, ritmo de trabalho e pausas, avaliando sua produtividade para determinadas tarefas. A utilização de sistemas de GPS permite monitorar a localização e a velocidade de motoristas de caminhão e de entregadores de plataformas. Os algoritmos de plataformas direcionam os trabalhadores para a próxima tarefa, medem a velocidade, a dedicação, calculam a pontuação e a avaliação, podendo levar ao desligamento do trabalhador no caso de desempenho inferior aos padrões do algoritmo.

A “gestão por algoritmo” como ressalta De Stefano (2020, p. 27-29) não se restringe apenas à vigilância de empregos com baixos salários, mas tem sido intensificada nas práticas de Recursos Humanos para empregados de “colarinho branco”, por meio do “monitoramento eletrônico do desempenho”, que inclui rastreamento de e-mail,

escutas telefônicas, conteúdo de computador, uso de impressoras, sites de navegação. Um exemplo citado pelo autor é a empresa *Humanyze*, que divulga em sua página que metadados podem ser obtidos mediante “registros de hora de e-mail e chamadas, número de mensagens de chat enviadas e duração das reuniões [...] para descobrir padrões sobre como as equipes realmente trabalham”. Outra empresa como a *Crossover* vende uma ferramenta de captura de tela que permite monitorar teletrabalhadores em intervalos fixos, captando “atividade de teclado, uso de aplicativos, capturas de tela e fotos de *webcam* para gerar um cartão de ponto a cada 10 minutos”.

Como observa De Stefano (2020, p. 30-31) ocorre uma diluição das fronteiras entre o trabalho e a vida, com a constante interconexão com os dispositivos de inteligência artificial e serviços digitais monitorando as condutas *on-line* e *off-line* dos indivíduos. Tais práticas podem interferir negativamente na vida privada dos trabalhadores, como acesso a dados relativos a problemas de saúde ou desejo de engravidar. Prassl (2020, p. 92) exemplifica, ainda, que as atividades do fim de semana de um indivíduo podem ser combinadas com medidas de produtividade da segunda-feira. Desse modo, os empregados são colocados sob uma vigilância constante, que pode levar ao estresse e a quedas na produtividade, como analisa Moreira (2020, p. 276)

O aumento do controle sobre os trabalhadores, a necessidade de ter de estar constantemente *online* e disponível, a mudança frequente de atividades e de trabalhos e o controle através de algoritmos elevam, e muito, os níveis de *stress* dos trabalhadores.

Moreira (2020, p. 277-278) alerta, ainda, para outros riscos à saúde do trabalhador controlado por algoritmos, pois, a intensidade de trabalho exigida por prazos apertados ou baixo preço por unidade acarreta a exaustão física e mental do trabalhador, podendo aumentar o risco de acidentes, especialmente para trabalhadores de plataformas digitais como motoristas. Do mesmo modo, a falta de equipamentos de segurança e as interrupções e distrações provocadas pelos alertas emitidos pela própria plataforma podem provocar acidentes. Somam-se a esses os riscos físicos e psicológicos decorrentes da exposição permanente a campos eletromagnéticos, fadiga visual e problemas ergonômicos provocados pelas longas jornadas em uma mesma posição.

Outro ponto levantado por De Stefano (2020, p. 32) é que a gestão por algoritmo pode não ser tão objetiva quanto parece, e sob o aspecto de se concentrar apenas no desempenho e na produtividade, pode refletir preconceitos, discriminando trabalhadores que diferem das características de seus programadores humanos. Nesse sentido é o Parecer do Comitê Econômico Europeu sobre Inteligência Artificial (2017, p. 4):

[...] o desenvolvimento da IA ocorre atualmente num ambiente homogêneo composto essencialmente por homens jovens e brancos, o que leva (conscientemente ou não) à introdução de disparidades culturais e de gênero na IA, nomeadamente porque os sistemas de IA aprendem com base em dados de teste. Estes dados devem ser corretos, mas também de elevada qualidade, variados, suficientemente aprofundados e imparciais. Há uma tendência geral para acreditar que os dados são, por definição, objetivos, o que é um equívoco. Os dados são fáceis de manipular, podem ser tendenciosos, refletir preconceitos e preferências culturais e de gênero, entre outros, e conter erros.

No mesmo sentido, como afirmam Carelli e Oliveira (2021, p. 38) os algoritmos não têm vontade própria, apenas apresentam os resultados determinados por sua programação, de acordo com a empresa e os resultados que esta pretende atingir. Dessa forma, os caminhos encontrados pelos algoritmos estão em consonância com os comandos iniciais, ou seja, o algoritmo se assemelha ao regulamento de uma empresa, que segue as instruções para o funcionamento da atividade empresarial.

Observa-se, portanto, o risco de a gestão por algoritmos, apresentando-se pretensamente neutra, conduzir a práticas discriminatórias no ambiente de trabalho, como discriminação por sexo, idade, deficiência ou racial, perpetuando a marginalização dos grupos mais vulneráveis.

Nesse sentido, como ressalva De Stefano (2020, p. 35) decisores políticos e estudiosos devem avaliar cuidadosamente as consequências dessa forma de gestão para preservação da privacidade, da diversidade, do emprego e da produtividade.

Como ressalta Prassl (2020, p. 96-97) ao mesmo tempo que o progresso tecnológico torna o trabalho mais seguro e produtivo, abre-se a possibilidade de abuso, com a vigilância invasiva da privacidade, aumento da pressão e precarização do trabalho, caracterizando uma exploração “algorítmicamente aperfeiçoada”. Além disso, o “chefe algorítmico”, apesar de controlar a forma como o trabalho é dividido, realizado e remunerado e aplicar penalização ao desempenho insatisfatório, invisibiliza a figura

e a responsabilidade do empregador. Este utiliza-se de contratos de terceirização, temporários, autônomos ou atípicos, para eximir-se de responsabilidade com as normas de proteção ao salário, à saúde ou contra discriminação.

Analisando as peculiaridades do trabalho do motorista de aplicativos, Reis e Corassa (2017, p. 163) demonstram que o controle empresarial passa a ser realizado aos algoritmos de decisão, informação e avaliação administrados pelas empresas. Os algoritmos fazem a interligação entre motoristas e clientes conectados ao aplicativo, calculam o preço de acordo com a oferta e a demanda, utilizam a avaliação feita pelos clientes para controlar o comportamento dos motoristas, caracterizando o que os autores chamam de subordinação algorítmica:

As empresas mantêm controle considerável dos processos e produtos. Se, por um lado, o trabalhador pode decidir se conectar, essa liberdade, na verdade, se contradiz pela necessidade de renda. [...] Lado outro, a tecnologia permite ao empresário o acesso a uma enorme rede de trabalhadores, o que resulta em um nível inimaginável de flexibilidade de jornada, de salário, de contratação. Sem que ao menos precise se explicar, pode contratar ou distratar sem esforço ou justificativa, bastando checar os feedbacks instantâneos e o desempenho dos trabalhadores, que agregam a responsabilidade pela qualidade do instrumento de trabalho, agilidade e satisfação do cliente. Não há preocupação em oferecer ao trabalhador qualquer tipo de segurança jurídica referente a um tipo regulado de trabalho, de modo que, ao final, o que se tem é uma dispensa pelo simples clique, ou pior, uma simples resposta do algoritmo (REIS; CORASSA, 2017, p. 164).

Numa abordagem semelhante, baseando-se na doutrina de Alain Supiot, Carelli (2017, p. 140-141) apresenta a noção de controle por programação, em que os trabalhadores não mais obedecem às ordens do seu empregador, e sim às “regras do programa”:

A partir da programação, da estipulação de regras e comandos preordenados e mutáveis pelo seu programador, ao trabalhador é incumbida a capacidade de reagir em tempo real aos sinais que lhe são emitidos para realizar os objetivos assinalados pelo programa. Os trabalhadores, nesse novo modelo, devem estar mobilizados e disponíveis à realização dos objetivos que lhe são consignados.

[...] O algoritmo, cujos ingredientes podem ser modificados a cada momento pela sua reprogramação (“inputs”), garante que os resultados finais esperados (“outputs”) sejam alcançados, sem necessidade de dar ordens diretas àqueles que realizam o trabalho.

[...] Aqueles que seguem a programação recebem premiações, na forma de bonificações e prêmios; aqueles que não se adaptarem aos comandos e objetivos, são cortados ou punidos. [...] a insegurança deve estar sempre inculcada na mente das pessoas para que o controle possa ser realizado da forma mais eficiente, e os objetivos melhor alcançados (CARELLI, 2017, p. 140-141).

Como explicam Carelli e Oliveira (2020, p. 115) o controle por programação existe sempre que se impõem metas, roteiros, formulários a serem preenchidos. Não há como escapar da programação, pois, a empresa que domina a atividade econômica, sabe exatamente quanto tempo e de que forma o trabalhador deve se comportar para atingir as metas estabelecidas. Nesse sentido, o algoritmo “é o instrumento perfeito para o controle por programação”, pois é o programa que estabelece as metas, os locais onde trabalhar, o melhor horário, as ofertas de trabalho, os valores, os incentivos e as punições. Carelli e Oliveira (2020, p. 116) concluem que

O algoritmo não é o patrão: ele é somente o capataz, o encarregado, o supervisor, o chefe imediato, que aparece em forma digitalizada para dar as instruções que são programadas pela empresa. A empresa é o patrão. O algoritmo é a programação que limita a liberdade do trabalho e, portanto, é o instrumento da subordinação.

Conforme explanado, os modernos instrumentos portáteis de trabalho permitem registrar todos os movimentos, localização, ritmo de trabalho e pausas, assim como o sistema de GPS monitora em tempo real a localização e a velocidade dos motoristas. Os algoritmos das plataformas selecionam os trabalhadores, direcionam para a próxima tarefa, medem a velocidade, calculam o preço, avaliam e promovem o desligamento do trabalhador em caso de desempenho insuficiente.

Nesse sentido, Carelli e Oliveira (2021, p. 114) enfatizam que “o papel do algoritmo é central para a organização do sistema de gestão e controle do trabalho assalariado, o que confere um importante substrato para a noção de subordinação por algoritmo”. Contudo, como ressaltam os autores, a subordinação algorítmica já está prevista no ordenamento jurídico brasileiro, no art. 6º, parágrafo único, da CLT:

Os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio (BRASIL, 1943).

Entretanto, os aplicadores do direito ainda relutam em reconhecer na legislação brasileira a previsão da subordinação algorítmica, sendo necessária a atuação dos doutrinadores na reformulação da doutrina tradicionalmente aplicada para auxiliar no convencimento dos julgadores.

Gaia (2019, p. 278-279) ressalta que os conceitos de subordinação jurídica tradicionais não se amoldam perfeitamente às novas formas de “reestruturação do sistema de produção capitalista” que intensificaram o uso das tecnologias

informativas nas novas relações de trabalho, rompendo com as formas de realização do trabalho tradicionalmente consagradas. Segundo o autor, a programação por algoritmos, que determina e distribui os postos de trabalho, informa em tempo real a localização e a frequência do trabalhador, serve de canal de avaliação e punição, substitui a figura do empregador nos poderes de gestão, organização e disciplinar, representando um processo de disrupção. Sob essa perspectiva, formula um novo conceito de subordinação jurídica, que define como disruptiva:

A subordinação jurídica disruptiva, portanto, é o liame jurídico, oriundo do uso de aparatos tecnológicos no processo produtivo, que vincula o empregado ao empregador, por meio do qual este, em razão da dependência funcional do uso da força de trabalho para o desenvolvimento da atividade produtiva, exerce a gestão, o controle e o poder disciplinar sobre a força de trabalho contratada (GAIA, 2019, p. 280).

Como esclarece o autor, sua proposta não exclui as demais perspectivas da subordinação, apenas busca atualizar o conceito de subordinação jurídica como instrumento complementar na análise da relação jurídica entre capitalistas e os que trabalham vinculados às plataformas tecnológicas (GAIA, 2019, p. 281).

Apresentando uma concepção ligeiramente diferente, Gusmão (2020, p. 194) entende que não ocorre uma efetiva ruptura com a subordinação anterior, mas apenas um novo estágio de evolução, de forma que a subordinação do trabalhador em plataformas não seria disruptiva, mas imersiva, pois

[...] ao se inserir no mundo digital das plataformas – no qual o termo imersivo já é utilizado para outros fins -, o trabalhador se submete ao estrito controle, por meio do algoritmo das plataformas, capaz de identificar, em tempo real, todas as etapas da sua prestação de serviços, além de impor o valor destes serviços e os clientes a serem atendidos – cuja recusa, com se verá adiante, não é livre (GUSMÃO, 2020, p. 195).

A “subordinação imersiva”, como propõe o autor, é determinada “pela estrita vinculação às diretrizes da plataforma” dirigida pela inteligência artificial, concretizada pelos algoritmos que controlam todas as fases da prestação de serviços, o valor dos serviços prestados, a captação dos clientes, gerenciam as avaliações e aplicam punições, sem nenhuma interferência do trabalhador (GUSMÃO, 2020, p. 195).

Como visto, os conceitos de subordinação algorítmica, controle por programação, subordinação jurídica disruptiva e subordinação imersiva são conceitos que se complementam na tentativa de atualizar o conceito de subordinação jurídica à luz da nova realidade do trabalho mediado por plataformas.

Observa-se, portanto, que na Quarta Revolução Industrial, ao mesmo tempo em que as tecnologias digitais possibilitam o controle total dos passos do trabalhador, do seu tempo e até da sua mente, aspectos relativos à saúde são desprezados, além de se descaracterizar os institutos da subordinação do empregado e da responsabilidade do empregador, sob a forma de contratos atípicos, sem acesso a normas básicas de proteção, como jornada, salários, proteção da saúde, proteção contra discriminação e direitos previdenciários.

Os trabalhadores em plataformas digitais possuem autonomia? Sim, autonomia para se cadastrar ou não na plataforma e de “ligar ou desligar o aplicativo”. E só. A partir do momento em que efetuam o cadastro na plataforma aderem a um contrato de adesão, com cláusulas estipuladas de forma unilateral pela empresa detentora da plataforma, sem conhecer, na maioria das vezes, todas as regras a que estão submetidos. Não definem o local da prestação de serviço, quem é o seu cliente, o modo de realização do trabalho, o trajeto a ser realizado, o valor a receber, nada está sob seu controle. Todos os seus passos são acompanhados pelos algoritmos das plataformas, que indicam a próxima tarefa antes de terminar a primeira, de modo a mantê-los conectados, oferecem incentivos para que permaneçam mais tempo em atividade e ameaçam de desligamento, caso não sejam bem avaliados pelos clientes. Premidos pela necessidade de auferir alguma renda para manutenção própria e da família, tendo em vista que somente recebem por tarefa concluída, submetem-se a jornadas extensas para obter maiores ganhos, acolhendo, sem perceber, todas as ordens emanadas do seu “chefe algoritmo”. O fato de utilizarem seu veículo próprio ou alugado, como automóvel, motocicleta ou bicicleta e seu próprio celular para trabalhar, não os faz donos dos meios de produção. Nesse caso, o proprietário da plataforma está apenas repassando para os trabalhadores os custos do empreendimento, uma vez que para a execução do trabalho tais instrumentos são necessários. O verdadeiro proprietário dos meios de produção, aquele que comanda a atividade econômica, é o proprietário da plataforma, que está efetivamente no controle da atividade, que possui todas as informações sobre o trabalhador e sobre todas as atividades realizadas enquanto estiver conectado à plataforma. Desse modo, adotando o conceito de subordinação algorítmica, parece estar claro que o trabalhador em plataformas não é um trabalhador autônomo. Entretanto, essa não tem sido a posição majoritária adotada pelos Tribunais brasileiros, como será detalhado adiante.

Quanto à legislação, observa-se uma defasagem entre a realidade e as providências tomadas pelo Poder Legislativo nacional no sentido de conceder direitos aos trabalhadores em plataformas digitais, mesmo com o crescimento vertiginoso que a categoria teve durante a pandemia de Covid-19, o que será objeto de discussão a seguir.

2.2 A JURISPRUDÊNCIA BRASILEIRA

A jurisprudência como fonte normativa é expressamente reconhecida no Direito do Trabalho brasileiro, conforme dispõe o art. 8º, caput da CLT.

Esclarece Delgado (2020, p. 206) que decisões singulares não seriam, de fato, fontes do Direito, por faltar as características de impessoalidade, abstração e generalidade. Somente as posições judiciais adotadas similar e reiteradamente pelos tribunais a partir dos casos concretos colocados ao exame jurisdicional recebem a autoridade de fontes normativas dotadas de generalidade, impessoalidade, abstração e validade para o futuro.

No Estado Democrático de Direito, como enfatiza Delgado (2020, p. 207)

[...] cabe à jurisprudência, por meio da interpretação, adequar a ordem jurídica infraconstitucional não apenas aos novos fatos da vida, como também aos princípios e regras da Constituição, além de concretizar, pelo caminho interpretativo, a própria força normativa inerente ao Texto Máximo.

Considerando a escassez de legislação específica sobre o trabalho em plataformas digitais, far-se-á uma análise das decisões judiciais no sentido de observar como estão se posicionando os Tribunais nacionais, ressaltando-se que, por enquanto, não há uma jurisprudência, no sentido propriamente dito, sobre o tema.

2.2.1 A posição do Supremo Tribunal Federal

O Supremo Tribunal Federal (STF), no julgamento dos processos RE 1.054.110 e ADPF 449, reconheceu a validade do serviço de transporte por aplicativo, prestigiando “a livre iniciativa, a livre concorrência e a liberdade de ofício e profissão” (BRASIL, 2019).

A ADPF 449, de relatoria do Ministro Luiz Fux, julgada em 08/05/2019, foi oposta em face da “Lei Municipal de Fortaleza nº 10.553/2016”, que dispunha sobre a “proibição do uso de carros particulares cadastrados ou não em aplicativos, para o transporte remunerado individual de pessoas no Município de Fortaleza” (BRASIL, 2019).

Como constou da decisão do STF, a Câmara Municipal de Fortaleza justificou a lei como meio “de evitar a proliferação de serviços que pudesse colocar em risco os usuários, assim como criar oportunidades para o aparecimento de profissionais clandestinos por meio da deficiência da fiscalização”, sustentando que a norma não possuía vício de inconstitucionalidade (BRASIL, 2019).

Segundo o parecer da Procuradoria-Geral da República “apenas lei federal pode interferir sobre o transporte privado individual de passageiros organizado por aplicativos online como atividade de interesse público” (BRASIL, 2019).

Conforme a decisão do STF, a proibição do exercício privado da atividade de transporte por meio de aplicativos não pode se fundamentar na tutela dos “interesses de agentes tradicionais do mercado”, como taxistas, sob pena de evidente inconstitucionalidade, violando princípios constitucionais como igualdade (art. 5º, caput), liberdade profissional (art. 5º, XIII) e livre iniciativa (art. 1º, IV, e 170, caput). Nesse sentido, segue o seguinte trecho do Acórdão:

[...] A proibição legal do livre exercício da profissão de transporte individual remunerado afronta o princípio da busca pelo pleno emprego, insculpido no art. 170, VIII, da Constituição, pois impede a abertura do mercado a novos entrantes, eventualmente interessados em migrar para a atividade como conseqüência da crise econômica, para promover indevidamente a manutenção do valor de permissões de táxi.

[...] A Constituição impõe ao regulador, mesmo na tarefa de ordenação das cidades, a opção pela medida que não exerça restrições injustificáveis às liberdades fundamentais de iniciativa e de exercício profissional (art. 1º, IV, e

170; art. 5º, XIII, CRFB), sendo inequívoco que a necessidade de aperfeiçoar o uso das vias públicas não autoriza a criação de um oligopólio prejudicial a consumidores e potenciais prestadores de serviço no setor, notadamente quando há alternativas conhecidas para o atingimento da mesma finalidade e à vista de evidências empíricas sobre os benefícios gerados à fluidez do trânsito por aplicativos de transporte, tornando patente que a norma proibitiva nega “ao cidadão o direito à mobilidade urbana eficiente”, em contrariedade ao mandamento contido no art. 144, § 10, I, da Constituição, incluído pela Emenda Constitucional nº 82/2014. (BRASIL, Supremo Tribunal Federal, ADPF 449, Relator(a): LUIZ FUX, Tribunal Pleno, julgado em 08/05/2019, PROCESSO ELETRÔNICO DJe-190 DIVULG 30-08-2019 PUBLIC 02-09-2019).

Acrescenta, ainda, a decisão do STF, as vantagens para o consumidor da utilização dos aplicativos de transportes de passageiros em relação aos tradicionais serviços de táxis:

(i) permite ao usuário acompanhar o trajeto para impedir que o motorista adote caminho mais longo desnecessariamente; (ii) impede a adulteração de taxímetros; (iii) permite a avaliação de usuários, em benefício dos motoristas; (iv) compartilha com os consumidores avaliações de outros usuários; (v) presta seguro aos passageiros; e (vi) permite o compartilhamento de corridas entre usuários distintos, barateando o serviço e tornando mais eficiente o sistema de transportes como um todo (BRASIL, Supremo Tribunal Federal, ADPF 449, Relator(a): LUIZ FUX, Tribunal Pleno, julgado em 08/05/2019, PROCESSO ELETRÔNICO DJe-190 DIVULG 30-08-2019 PUBLIC 02-09-2019)

Por fim, concluiu o STF que:

[...] A União possui competência privativa para legislar sobre “diretrizes da política nacional de transportes”, “trânsito e transporte” e “condições para o exercício de profissões” (art. 22, IX, XI e XVI, da CRFB), sendo vedado tanto a Municípios dispor sobre esses temas quanto à lei ordinária federal promover a sua delegação legislativa para entes federativos menores, considerando que o art. 22, parágrafo único, da Constituição faculta à Lei complementar autorizar apenas os Estados a legislar sobre questões específicas das referidas matérias (BRASIL, Supremo Tribunal Federal, ADPF 449, Relator(a): LUIZ FUX, Tribunal Pleno, julgado em 08/05/2019, PROCESSO ELETRÔNICO DJe-190 DIVULG 30-08-2019 PUBLIC 02-09-2019)

No julgamento da Repercussão Geral do Recurso Extraordinário 1.054.110, realizado em 09/05/2019, de relatoria do Ministro Roberto Barroso, o STF confirmou a inconstitucionalidade de lei municipal paulistana que proibiu o transporte individual remunerado de passageiros por motoristas cadastrados em aplicativos, conforme ementa que se segue:

Ementa: Direito constitucional. Recurso Extraordinário. Repercussão Geral. Transporte individual remunerado de passageiros por aplicativo. livre iniciativa e livre concorrência. 1. Recurso Extraordinário com repercussão geral interposto contra acórdão que declarou a inconstitucionalidade de lei municipal que proibiu o transporte individual remunerado de passageiros por motoristas cadastrados em aplicativos como Uber, Cabify e 99. 2. A questão constitucional suscitada no recurso diz respeito à licitude da atuação de

motoristas privados cadastrados em plataformas de transporte compartilhado em mercado até então explorado por taxistas. 3. As normas que proíbam ou restrinjam de forma desproporcional o transporte privado individual de passageiros são inconstitucionais porque: (i) não há regra nem princípio constitucional que prescreva a exclusividade do modelo de táxi no mercado de transporte individual de passageiros; (ii) é contrário ao regime de livre iniciativa e de livre concorrência a criação de reservas de mercado em favor de atores econômicos já estabelecidos, com o propósito de afastar o impacto gerado pela inovação no setor; (iii) a possibilidade de intervenção do Estado na ordem econômica para preservar o mercado concorrencial e proteger o consumidor não pode contrariar ou esvaziar a livre iniciativa, a ponto de afetar seus elementos essenciais. Em um regime constitucional fundado na livre iniciativa, o legislador ordinário não tem ampla discricionariedade para suprimir espaços relevantes da iniciativa privada. 4. A admissão de uma modalidade de transporte individual submetida a uma menor intensidade de regulação, mas complementar ao serviço de táxi afirma-se como uma estratégia constitucionalmente adequada para acomodação da atividade inovadora no setor. Trata-se, afinal, de uma opção que: (i) privilegia a livre iniciativa e a livre concorrência; (ii) incentiva a inovação; (iii) tem impacto positivo sobre a mobilidade urbana e o meio ambiente; (iv) protege o consumidor; e (v) é apta a corrigir as ineficiências de um setor submetido historicamente a um monopólio “de fato”. 5. A União Federal, no exercício de competência legislativa privativa para dispor sobre trânsito e transporte (CF/1988, art. 22, XI), estabeleceu diretrizes regulatórias para o transporte privado individual por aplicativo, cujas normas não incluem o controle de entrada e de preço. Em razão disso, a regulamentação e a fiscalização atribuídas aos municípios e ao Distrito Federal não podem contrariar o padrão regulatório estabelecido pelo legislador federal. 6. Recurso extraordinário desprovido, com a fixação das seguintes teses de julgamento: “1. A proibição ou restrição da atividade de transporte privado individual por motorista cadastrado em aplicativo é inconstitucional, por violação aos princípios da livre iniciativa e da livre concorrência; e 2. No exercício de sua competência para regulamentação e fiscalização do transporte privado individual de passageiros, os Municípios e o Distrito Federal não podem contrariar os parâmetros fixados pelo legislador federal (CF/1988, art. 22, XI) (BRASIL, Supremo Tribunal Federal, RE 1054110, Relator(a): ROBERTO BARROSO, Tribunal Pleno, julgado em 09/05/2019, PROCESSO ELETRÔNICO REPERCUSSÃO GERAL - MÉRITO DJe-194 DIVULG 05-09-2019 PUBLIC 06-09-2019).

Observa-se que as decisões do STF que consideraram legais as atividades das empresas de transportes por aplicativos e julgaram inconstitucionais as leis municipais que de certo modo propuseram uma regulamentação da atividade, avaliaram somente o aspecto econômico, sob os princípios da “livre iniciativa e da livre concorrência”, visando a mobilidade urbana, as vantagens ao consumidor e a liberdade de profissão, sem demonstrar nenhuma preocupação com o trabalhador que desempenha tal atividade, apesar de fazer referência à “competência privativa da União para legislar sobre condições para o exercício de profissões”. Desse modo, em princípio, foi autorizada a atividade do transporte por aplicativos sem nenhuma regulamentação em relação ao trabalhador.

Do mesmo modo, a Lei 13.640/2018, que incluiu o inciso X, no art. 4º, da “Lei 12.587/2012 (Política Nacional de Mobilidade Urbana)” autorizando o transporte remunerado privado de passageiros por meio de plataformas digitais, nada regulamenta, apenas definindo:

X - transporte remunerado privado individual de passageiros serviço remunerado de transporte de passageiros, não aberto ao público, para a realização de viagens individualizadas ou compartilhadas solicitadas exclusivamente por usuários previamente cadastrados em aplicativos ou outras plataformas de comunicação em rede (BRASIL, 2018).

A Lei atribui aos Municípios e ao Distrito Federal “a regulamentação do transporte remunerado privado individual de passageiros”, trazendo, em relação ao motorista, apenas as condições seguintes:

I - possuir Carteira Nacional de Habilitação na categoria B ou superior que contenha a informação de que exerce atividade remunerada;

II - conduzir veículo que atenda aos requisitos de idade máxima e às características exigidas pela autoridade de trânsito e pelo poder público municipal e do Distrito Federal;

III - emitir e manter o Certificado de Registro e Licenciamento de Veículo (CRLV);

IV - apresentar certidão negativa de antecedentes criminais (BRASIL, 2018).

Como se verifica, as decisões do STF, assim como a legislação federal que normatiza a atividade de transporte por plataformas digitais não trazem nenhuma regulamentação em relação aos direitos do trabalhador em plataformas digitais, de modo que se faz necessária a investigação quanto à relação entre os motoristas e as plataformas de transportes em outras esferas judiciais.

2.2.2 A posição do Superior Tribunal de Justiça

O Superior Tribunal de Justiça (STJ), em setembro de 2019, julgou o “Conflito de Competência nº 164.544 – MG”, relatado pelo Ministro Moura Ribeiro, analisando os pedidos de reativação na plataforma e de danos morais formulados pelo motorista de aplicativo em face da empresa Uber, considerando tais motoristas como empreendedores individuais, concluindo pela “inexistência da relação de trabalho” e,

consequentemente, afastando a “competência da Justiça do Trabalho” e declarando a competência da Justiça Estadual para julgar a demanda, conforme ementa que segue transcrita:

CONFLITO DE COMPETÊNCIA Nº 164.544 - MG (2019/0079952-0)

EMENTA

CONFLITO NEGATIVO DE COMPETÊNCIA. INCIDENTE MANEJADO SOB A ÉGIDE DO NCPC. AÇÃO DE OBRIGAÇÃO DE FAZER C.C. REPARAÇÃO DE DANOS MATERIAIS E MORAIS AJUIZADA POR MOTORISTA DE APLICATIVO UBER. RELAÇÃO DE TRABALHO NÃO CARACTERIZADA. *SHARING ECONOMY*. NATUREZA CÍVEL. COMPETÊNCIA DO JUÍZO ESTADUAL.

1. A competência *ratione materiae*, via de regra, é questão anterior a qualquer juízo sobre outras espécies de competência e, sendo determinada em função da natureza jurídica da pretensão, decorre diretamente do pedido e da causa de pedir deduzidos em juízo.

2. Os fundamentos de fato e de direito da causa não dizem respeito a eventual relação de emprego havida entre as partes, tampouco veiculam a pretensão de recebimento de verbas de natureza trabalhista. A pretensão decorre do contrato firmado com empresa detentora de aplicativo de celular, de cunho eminentemente civil.

3. As ferramentas tecnológicas disponíveis atualmente permitiram criar uma nova modalidade de interação econômica, fazendo surgir a economia compartilhada (*sharing economy*), em que a prestação de serviços por detentores de veículos particulares é intermediada por aplicativos geridos por empresas de tecnologia. Nesse processo, os motoristas, executores da atividade, atuam como empreendedores individuais, sem vínculo de emprego com a empresa proprietária da plataforma.

4. Compete a Justiça Comum Estadual julgar ação de obrigação de fazer c.c. reparação de danos materiais e morais ajuizada por motorista de aplicativo pretendendo a reativação de sua conta UBER para que possa voltar a usar o aplicativo e realizar seus serviços.

5. Conflito conhecido para declarar competente a Justiça Estadual (BRASIL, Superior Tribunal de Justiça, CC Nº 164.544 - MG, Relator(a): Ministro Moura Ribeiro, Segunda Seção, julgado: 28/08/2019, publicado: 04/09/2019).

Conforme análise de Carelli e Oliveira (2020, p. 89), sem nenhuma dilação probatória, o STJ adotou como verdade a ausência de relação hierárquica com a Uber, algo amplamente controvertido. Ademais, a decisão do STJ parece desconsiderar o texto constitucional do art. 114, I, que estabelece a competência da Justiça do Trabalho para processar e julgar “as ações oriundas da relação de trabalho”.

Ensina Schiavi (2018, p. 229) que a Emenda Constitucional nº 45/04 ampliou o eixo central da competência da Justiça do Trabalho de relação de emprego para relação de trabalho, a exemplo de outros países, de forma que esse ramo do judiciário passou

a ser o responsável pela apreciação de “praticamente todas as controvérsias que envolvem o trabalho humano”, favorecendo a “efetividade e aplicabilidade da legislação social” e facilitando “o acesso daqueles que vivem do próprio trabalho ao Judiciário Trabalhista”.

Assim sendo, embora se discuta a natureza da relação jurídica entre o motorista e a plataforma tecnológica que gerencia a prestação de serviços de transporte, se é de emprego ou não, é fato é que se refere a uma relação de trabalho.

Nesse sentido, ressaltam Carelli e Oliveira:

Por mais óbvio que seja, é importante afirmamos que os litígios que versem sobre as condições de trabalho, tal como o reestabelecimento do cadastro do trabalhador junto à plataforma, o direito à informação sobre os dados produzidos pela plataforma ou a falta de pagamento pelo trabalho emprestado, configuram-se como conflitos vinculados a uma relação de trabalho, seja ela autônoma ou subordinada (CARELLI; OLIVEIRA, 2020, p. 89-90).

Desse modo, a decisão do STJ que atribuiu a competência à Justiça Comum para apreciar o pedido de danos morais do motorista em relação à plataforma parece equivocada, pois evidente que se trata de uma relação de trabalho, ainda que se argumente que não se trata de relação de emprego.

Considerando que a decisão do STJ não tem efeito vinculante, a Justiça do Trabalho vem reconhecendo a sua competência para dirimir as questões entre os trabalhadores e as plataformas, conforme será abordado adiante.

2.2.3 A jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho

Após a apresentação do panorama do mundo do trabalho em plataformas digitais, com suas principais características, e da análise dos pressupostos ou requisitos da relação de emprego e das novas teorias sobre a subordinação, bem como dos posicionamentos do Supremo Tribunal Federal e do Superior Tribunal de Justiça, passa-se à análise das decisões da Justiça do Trabalho sobre o tema.

2.2.3.1 Parâmetros para a pesquisa de jurisprudência

O Tribunal Superior do Trabalho constitui o órgão máximo da Justiça do Trabalho no Brasil, conforme art. 111 da CF/88, tendo como missão “garantir segurança jurídica nas relações trabalhistas com julgamentos céleres, eficazes e uniformes”, baseando-se em valores como “colaboração, efetividade, ética, transparência, ética, foco no jurisdicionado, proatividade e inovação, sustentabilidade e transparência” (BRASIL, 2021). Desse modo, incumbe à Corte Superior trabalhista garantir a “pacificação das relações de trabalho”.

Dessarte, serão analisados processos julgados pelo TST referentes à relação de trabalho em plataformas digitais sob o aspecto do vínculo empregatício. A classe processual escolhida para análise foi o Recurso de Revista (RR) por ser a espécie recursal utilizada para provocar a atuação do TST no sentido de uniformização da jurisprudência, como dispõe o art. 896 da CLT, sendo a competência para julgamento das turmas do TST, nos termos do art. 5º, alínea “a” da Lei 7.701/1988.

Desse modo, foram considerados os acórdãos proferidos em Recurso de Revista (RR) e em Agravo de Instrumento em Recurso de Revista (AIRR), e desconsideradas as decisões monocráticas e as demais classes processuais.

Foram analisados os acórdãos em que a empresa Uber do Brasil Tecnologia Ltda. figura como parte, pois se trata do modelo de trabalho em plataformas de maior evidência no Brasil, cuja estrutura serve de modelo para as plataformas de entrega de mercadorias e alimentos. Foram selecionados os acórdãos publicados entre 1º de janeiro de 2020 e 31 de outubro de 2021, período de realização desta pesquisa.

Para selecionar os acórdãos, utilizou-se a ferramenta “Pesquisa de Jurisprudência”, no sítio eletrônico do TST, inserindo no campo “Contendo as palavras (e)”, os termos “Uber” e “vínculo”. Colocou-se a delimitação temporal de 01/01/2020 e 31/10/2021 nos campos “Publicação – Início” e “Fim”, respectivamente, selecionando Documentos – “TST – Acórdãos”. Como resultado da busca foram encontrados 17 (dezessete) acórdãos. Aplicando-se os critérios de pesquisa supramencionados, verificou-se que em 7 (sete) deles a UBER não era parte. Dos restantes, 1 (um) processo se tratava

de Embargos de Declaração e 4 (quatro) acórdãos tratavam de Correição Parcial em face de outras decisões proferidas por Tribunais Regionais do Trabalho em aspectos não relacionados à análise do vínculo empregatício. Restaram, portanto, 5 (cinco) acórdãos a serem analisados.

Considerando a pequena quantidade de decisões encontradas, o próximo tópico destina-se à análise qualitativa dos acórdãos selecionados, conforme tabela que se segue:

Tabela 1: processos do TST analisando o vínculo jurídico entre o trabalhador e a empresa UBER

Nº processo	Turma	Relator	Data do julgamento
RR-1000123-89.2017.5.02.0038	5ª Turma	Min. Breno Medeiros	05/02/2020
AIRR-10575-88.2019.5.03.0003	4ª Turma	Min. Alexandre Luiz Ramos	09/09/2020
RR-10555-54.2019.5.03.0179	4ª Turma	Min. Ives Gandra Martins Filho	02/03/2021
Ag-AIRR-1001160-73.2018.5.02.0473	5ª Turma	Min. Breno Medeiros	04/08/2021
Ag-AIRR-101036-14.2017.5.01.0042	4ª Turma	Min. Alexandre Luiz Ramos	28/09/2021

2.2.3.2 Análise dos Acórdãos selecionados do TST

O primeiro acórdão analisado, referente ao processo RR-1000123-89.2017.5.02.0038, julgado em 5 de fevereiro de 2020, de relatoria do Ministro Breno

Medeiros, destaca-se por ser o primeiro processo no âmbito do TST a analisar o mérito da “questão do vínculo de emprego entre motorista e a Uber” do Brasil Tecnologia Ltda., no qual a recorrente se insurge em face da decisão do “Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região que reconheceu o vínculo de emprego”. Nesse sentido, cabe uma análise mais pormenorizada das decisões de primeira e segunda instâncias antes de analisar decisão do TST.

Em primeiro grau, a sentença foi proferida pela Juíza Ana Carla Santana Tavares, da 38ª Vara do Trabalho de São Paulo, em 24 de setembro de 2017, na qual não se reconheceu o vínculo de emprego entre o motorista e a plataforma. Registre-se que no presente processo não houve produção de prova testemunhal, pois a única testemunha a ser ouvida foi contraditada, registrando-se apenas os depoimentos do reclamante e da preposta das reclamadas (BRASIL, 2017).

A sentença considerou que o trabalho era exercido por pessoa física, não eventual e com onerosidade, porém entendeu ausentes os requisitos da pessoalidade e subordinação. Segundo a magistrada, a ausência de pessoalidade revelou-se pela possibilidade de cadastro de vários motoristas na plataforma com o mesmo veículo, prática incentivada pela empresa (BRASIL, 2017).

A magistrada manifestou-se pela ausência de subordinação jurídica ou econômica e concluiu tratar-se de trabalho autônomo, argumentando que o reclamante poderia iniciar e terminar o seu trabalho quando quisesse, não recebia ordens diretas ou indiretas de qualquer preposto da reclamada e assumia os riscos da atividade, pois trabalhava com veículo alugado e respondia integralmente pelas despesas decorrentes da locação do veículo, combustível e celular. Afirmou, ainda, que “o aplicativo é uma ferramenta de agregação, na qual o motorista se insere por livre e espontânea vontade à plataforma com vista a angariar corridas, prestar o serviço ao passageiro por conta e risco”, considerando, tanto motoristas quanto passageiros como consumidores do serviço, mediante pagamento de uma taxa à Uber pela utilização da ferramenta (BRASIL, 2017).

No julgamento do Recurso Ordinário interposto pelo reclamante, realizado em 16 de agosto de 2018, os “Magistrados da 15ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região”, sob a relatoria da “Desembargadora Beatriz de Lima Pereira”, deram

provimento parcial ao recurso, reconhecendo o vínculo de emprego e condenando as demandadas ao pagamento das verbas rescisórias (BRASIL, 2018).

No que tange ao objetivo empresarial, apontou o acórdão, que é falacioso “o argumento de que a atividade principal é a exploração de plataforma tecnológica”, pois, se assim fosse, não haveria controle do serviço de transporte realizado pelo motorista, dito parceiro, as empresas não estabeleceriam o valor do serviço de transporte, nem o percentual destinado para si, bem como não restringiriam a permanência do motorista na plataforma condicionada às avaliações dos usuários do serviço de transporte. Desse modo, conclui que a finalidade empresarial das demandadas é o transporte de passageiros, rejeitando-se o argumento de “economia compartilhada”, pois no caso da mobilidade urbana esta seria caracterizada pela utilização de transporte compartilhado ou de carona valendo-se de plataformas tecnológicas, porém sem o objetivo de lucro (BRASIL, 2018).

Analisando os elementos fático-jurídicos da relação de emprego, concluiu o acórdão pela presença da habitualidade, visto que o motorista realizava a atividade de modo habitual. Presente a onerosidade, uma vez que o serviço de transporte era remunerado, não importando se o ganho era custeado diretamente ou não pelas empresas. Ademais, ficou evidenciado que, em regra, as demandadas recebiam os valores das corridas dos passageiros para somente depois repassarem ao motorista. Destacou-se, ainda, que o fato de “ser reservado ao motorista o equivalente a 75% a 80% do valor pago pelo usuário” não caracteriza a parceria, pois as despesas com aluguel de veículo e sua manutenção, combustível, telefone e *internet* representam despesas elevadas, diferentemente das despesas efetuadas pelas manicures para trabalhar nos salões de beleza, como tentaram invocar as reclamadas (BRASIL, 2018).

A respeito da pessoalidade, o acórdão, de forma oposta ao que constou na sentença, considerou-a inequívoca, pois não importa o fato de o veículo poder ser utilizado por vários motoristas, mas sim, a exigência de cadastro do motorista e o registro de quem está dirigindo o veículo (BRASIL, 2018).

Finalmente, analisa-se o requisito da subordinação e a alegada ausência segundo os argumentos das demandadas de que o motorista tinha total autonomia, possuía uma

segunda atividade profissional, não estava submetido a regras de conduta, poderia recusar viagens e conceder descontos aos usuários. Em relação à autonomia para estabelecer o valor dos serviços, segundo depoimento da preposta, tais valores eram sugeridos de acordo com o tempo e a distância, mas o percentual de 20% a 25% que fica com a Uber não inclui possíveis descontos oferecidos ao cliente pelo motorista. Logo, como concluiu o acórdão, a taxa de serviços não poderia ser alterada, não se podendo falar em plena autonomia do trabalhador para fixar o valor do serviço prestado (BRASIL, 2018).

Quanto aos argumentos de que o motorista poderia ficar *off-line* e recusar chamadas, conforme concluiu o acórdão, mostraram-se inverídicos, pois as empresas utilizavam-se de mecanismos indiretos para manter a disponibilidade máxima dos motoristas para atender suas necessidades, como ficou demonstrado pelo depoimento do reclamante que “recebia um incentivo se atingisse 45 clientes por semana”, que podia deixar o telefone *off-line* e cancelar corridas, mas recebia uma informação de que o cancelamento estava alto e poderia ser cortado, demonstrando que havia limites para os cancelamentos. Registrou-se, ainda, quanto ao argumento de que o “motorista era livre para exercer uma segunda atividade profissional”, que a exclusividade não é um requisito da relação de emprego (BRASIL, 2018).

Analisando a alegação das demandadas sobre a não imposição aos motoristas de regras de conduta, demonstrou o acórdão a confissão da preposta que “acredita que o reclamante foi desligado por conta de sua avaliação abaixo da média”. Ficou, portanto, evidenciado que as avaliações dos usuários são decisivas para manutenção do cadastro do motorista. Como ressaltou o acórdão, a relação existente entre as demandadas e o motorista não caracteriza o modelo clássico de subordinação, mas deve ser analisada à luz das novas concepções de trabalho, considerando os avanços da tecnologia, como, aliás, prevê o parágrafo único do art. 6º da CLT, introduzido pela Lei 12.551/2011: “Os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio” (BRASIL, 2018).

Por fim, foi dado provimento ao recurso do reclamante para julgar procedente a ação trabalhista, declarando o vínculo de emprego com a Uber do Brasil Tecnologia Ltda. pelo período de 14/07/2015 a 14/06/2016 e condenando, solidariamente, as

demandadas “Uber do Brasil Tecnologia Ltda., Uber International Holding BV e Uber International BV”, ao pagamento das verbas rescisórias (BRASIL, 2018).

Demonstrando seu inconformismo com a decisão de segunda instância, a Uber interpôs Recurso de Revista, sendo julgado em 5 de fevereiro de 2020 pela 5ª Turma do TST, que, por unanimidade, reformou a decisão, julgando improcedentes todos os pedidos da inicial, mantendo, pois, a “sentença que não reconheceu o vínculo de emprego”, conforme ementa que segue transcrita:

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 autodeterminação é incompatível com o reconhecimento da relação de emprego, que tem como pressuposto básico a subordinação, elemento no qual se funda a distinção com o trabalho autônomo. 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. (grifos no original)** (BRASIL, Tribunal Superior do Trabalho, RR-1000123-89.2017.5.02.0038, 5ª Turma, Relator Ministro Breno Medeiros, DEJT 07/02/2020).

Observa-se que a 5ª Turma do TST aderiu à tese da autonomia do motorista de plataforma digital, sem nenhuma subordinação, ante a possibilidade de ficar *off-line*, determinar sua rotina, seus horários e quantos clientes atender por dia. Porém, não fora analisada a questão enfrentada pelo acórdão de segunda instância dos mecanismos indiretos de controle por meio do algoritmo utilizados pelas empresas

para manter o motorista disponível e o estabelecimento de incentivos pelo cumprimento de metas, como atender 45 clientes por semana. Também não analisou que os cancelamentos feitos pelo motorista geram avisos e podem implicar sua exclusão da plataforma. Prosseguindo, o acórdão do TST considera a relação entre as partes como uma parceria, pois o valor reservado ao motorista equivalente a 75% ou 80% do valor pago pelos usuários mostra-se superior ao que a Corte tem admitido como suficiente para caracterização da parceria no caso dos salões de beleza, qual seja, de 50% a 60% sobre os serviços realizados (BRASIL, 2020).

Por fim, ressalta o acórdão do TST, que a avaliação dos motoristas pelos usuários não caracteriza a subordinação, pois se trata de “ferramenta de *feedback* para os usuários finais quanto à qualidade dos serviços” do condutor e sua utilização para “descredenciamento do motorista mal avaliado, convém não apenas à reclamada para sua permanência no mercado, mas especialmente à coletividade de usuários”, que desfrutam da melhor qualidade dos serviços ofertados (BRASIL, 2020).

Conclui o acórdão do TST que a relação empreendida entre os motoristas de aplicativo e a Uber “tem se revelado como alternativa de trabalho e fonte de renda em tempos de desemprego (formal) crescente”. Frisou ainda, o Relator 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 nos autos (BRASIL, Tribunal Superior do Trabalho, RR-1000123-89.2017.5.02.0038, 5ª Turma, Relator Ministro Breno Medeiros, DEJT 07/02/2020).

Pelo que se observa da decisão do TST, a permanência da empresa no mercado e a manutenção do trabalhador no mercado de trabalho informal é mais relevante que proteção dos direitos do trabalhador nessa nova economia desregulamentada.

O mesmo entendimento foi seguido pela 5ª Turma no processo Ag-AIRR-1001160-73.2018.5.02.0473, julgado em 04/08/2021, também de relatoria do Ministro Breno Medeiros.

Passa-se à análise do processo AIRR-10575-88.2019.5.03.0003, de relatoria do Ministro Alexandre Luiz Ramos, julgado em 09/09/2020, pela 4ª Turma do Tribunal, que entendeu presente o requisito da transcendência, por se tratar de questão jurídica nova referente “à interpretação da legislação trabalhista (arts. 2º, 3º e 6º da CLT)”, não

havendo até o momento jurisprudência consolidada no Tribunal Superior do Trabalho nem decisão com efeito vinculante do Supremo Tribunal Federal (BRASIL, 2020).

Nesse caso, a sentença e o acórdão regional consideraram a condição de trabalhador autônomo do reclamante, registrando-se que “o autor não estava sujeito ao poder diretivo, fiscalizador e punitivo da ré”. O acórdão do TST manteve o entendimento de que a relação de trabalho protegida pela CLT é a clássica relação industrial, comercial e de serviços, não se aplicando às novas formas de trabalho, que precisam ser regulamentadas por lei própria, não cabendo ao “jugador aplicar indiscriminadamente o padrão da relação de emprego” (BRASIL, 2020).

Entendeu a 4ª Turma do TST, que a natureza da relação existente entre o motorista de aplicativo e a plataforma digital deve observar a previsão no ordenamento jurídico que mais se assemelha, no caso, a “Lei 11.442/2007, do transportador autônomo”, configurado como aquele que é proprietário do veículo e mantém relação de natureza comercial, recebendo o enquadramento jurídico de trabalhador autônomo, conforme entendimento do STF no ADC 48, de relatoria do Ministro Roberto Barroso, publicado no DJE nº 123 em 18/05/2020. Sendo a decisão da 4ª Turma do TST unânime, destaca-se o seguinte trecho da ementa:

[...] O trabalho pela plataforma tecnológica - e não para ela -, não atende aos critérios definidos nos artigos 2º e 3º da CLT, pois o usuário-motorista pode dispor livremente quando e se disponibilizará seu serviço de transporte para os usuários-clientes, sem qualquer exigência de trabalho mínimo, de número mínimo de viagens por período, de faturamento mínimo, sem qualquer fiscalização ou punição por esta decisão do motorista, como constou das premissas fáticas incorporadas pelo acórdão Regional, ao manter a sentença de primeiro grau por seus próprios fundamentos, em procedimento sumaríssimo. VI. Sob esse enfoque, fixa-se o seguinte entendimento: o trabalho prestado com a utilização de plataforma tecnológica de gestão de oferta de motoristas-usuários e demanda de clientes-usuários, não se dá para a plataforma e não atende aos elementos configuradores da relação de emprego previstos nos artigos 2º e 3º da CLT, inexistindo, por isso, relação de emprego entre o motorista profissional e a desenvolvedora do aplicativo, o que não acarreta violação do disposto no art. 1º, III e IV, da Constituição Federal. VII. Agravo de instrumento de que se conhece e a que se nega provimento” (BRASIL, Tribunal Superior do Trabalho, AIRR-10575-88.2019.5.03.0003, 4ª Turma, Relator Ministro Alexandre Luiz Ramos, DEJT 11/09/2020).

Interessante a análise da 4ª Turma do TST, ao considerar que o motorista por aplicativos trabalha “pela plataforma” e “não para ela”, excluindo totalmente os aspectos da análise do controle que esta exerce sobre a atividade do trabalhador. Salienta-se que a 4ª Turma do TST optou por aplicar apenas o conceito de

subordinação clássica para avaliar a relação de trabalho, desconsiderando os conceitos mais modernos de subordinação estrutural e subordinação por algoritmos (BRASIL, 2020).

No processo Ag-AIRR-101036-14.2017.5.01.0042, julgado em 28/09/2021 pela 4ª Turma, de relatoria do Ministro Alexandre Luiz Ramos, foi negado provimento ao agravo contra decisão que denegou seguimento ao agravo de instrumento em recurso de revista, portanto, não foi analisado o mérito (BRASIL, 2021).

Em relação à tese da autonomia plena do trabalhador, abordada no Acórdão da 5ª Turma do TST do processo RR-1000123-89.2017.5.02.0038, assim como no Acórdão RR-AIRR-10575-88.2019.5.03.0003, da 4ª Turma do TST, aduzindo que o trabalhador pode determinar sua própria rotina, seus horários, quantos clientes vai atender por dia, podendo desligar o aplicativo quando quiser, sem nenhuma vinculação a ordens, metas ou sanções impostas pela empresa, verifica-se que tal argumentação não considera a evolução dos meios tecnológicos e o moderno controle realizado por meio dos algoritmos.

Nesse sentido, Carelli e Oliveira (2020, p. 93) esclarecem que, a ideia de liberdade de ativação não corresponde à manifestação concreta da realidade de trabalho nestas plataformas, pois, os trabalhadores que permanecem muito tempo sem se ativar são automaticamente descadastrados, havendo, portanto, um dever de ativação. E, ainda, “são enviadas mensagens sugerindo a ativação, inclusive com promessas de tarifas mais elevadas e prêmios pelo atingimento de um número estipulados de viagens (metas)”, repetindo-se as mensagens de estímulo para a continuidade da jornada, com a promessa das mesmas vantagens aos trabalhadores. Esse entendimento esteve presente no Acórdão Regional do processo RR-1000123-89.2017.5.02.0038, quando a magistrada destacou o fato de o reclamante receber um incentivo caso atingisse 45 clientes por semana e as informações recebidas de que o cancelamento estava alto e poderia ser cortado.

O argumento de que o trabalhador tem plena liberdade, pois só trabalha quando quiser, não descarta a necessidade de proteção, pois, como ressaltam Carelli e Oliveira (2020, p. 94), os trabalhadores por demanda são considerados trabalhadores por produção, que só recebem pelo trabalho efetivamente realizado, podendo ser

equiparados ao trabalhador intermitente, conforme prevê o art. 452-A, §3º, da CLT, que não deixa de ser um trabalhador subordinado, ou ao trabalhador avulso, que mesmo não sendo tipicamente empregado possui algum grau de proteção trabalhista, consoante art. 7º, XXXIV, CF/88.

Ainda rebatendo o argumento da liberdade e autonomia do trabalhador em plataformas, Carelli e Oliveira (2020, p. 95) demonstram que o dirigismo econômico das plataformas em precificar o trabalho alheio constituem uma nova versão do “trabalho assalariado por peça”. Desse modo, a empresa somente remunera pela efetiva produtividade, transferindo para o trabalhador os períodos improdutivos e reduzindo seus custos. Dessa maneira, fixando baixos valores, as plataformas digitais mantêm os trabalhadores livremente conectados por mais tempo para conseguir o necessário para sua subsistência.

Por fim, resta analisar a decisão do processo RR-10555-54.2019.5.03.0179, de relatoria do Ministro Ives Gandra Martins Filho, julgado pela 4ª Turma do TST em 02/03/2021, no qual destaca o relator ser o primeiro processo que analisa sobre o tema. Reconhecida a transcendência jurídica, considerando que tema do reconhecimento do vínculo de emprego entre motorista de aplicativo e empresas de plataformas de tecnologia é novo na Corte.

Como pondera o Ministro Relator, as novas formas de trabalho com a incorporação de tecnologias digitais não podem ser vistas como fraude à relação de emprego, pois não se pode “frear o desenvolvimento econômico do país no afã de aplicar as regras protetivas do direito laboral a toda e qualquer forma de trabalho” (BRASIL, 2021).

Quanto aos pressupostos da relação de emprego, entende o Relator não haver dúvida a respeito da pessoalidade e da onerosidade no trabalho por aplicativo. Entretanto, considera inexistente a habitualidade, pois não se observa o prolongamento e a permanência no tempo das obrigações contratuais, posto que não se vislumbra frequência mínima e predeterminada de labor pelo motorista no uso do aplicativo. Considera, ainda, ausente a subordinação, visto que o trabalhador não recebe ordens diretas, possuindo ampla autonomia, podendo “escolher os dias, horários e forma de labor” e desligar o aplicativo a qualquer momento, sem nenhuma vinculação a metas ou sanções impostas pela empresa. No que se refere à observância das normas

contratuais como “valores cobrados, código de conduta, instruções de comportamento, avaliação do motorista pelos clientes” e as correspondentes sanções, considera o Relator, necessárias “para que se preserve a confiabilidade e a manutenção do aplicativo no mercado concorrencial, sem que, para isso, haja ingerência no modo de trabalho prestado pelo motorista” (BRASIL, 2021).

Observa-se que o Órgão julgador descaracteriza a subordinação por não haver ordens diretas, desconsiderando o poder diretivo, fiscalizador e punitivo exercido pela plataforma por meio dos algoritmos que estabelecem as metas, os locais de trabalho, os valores do serviço, os incentivos e as punições, ou seja, parece desconhecer o conceito de subordinação algorítmica.

Quanto aos valores previamente definidos pela empresa provedora do aplicativo, considera o Ministro Relator dentro da legalidade contratual, não descaracterizando a autonomia do motorista, uma vez que os percentuais fixados pela Uber, entre 75% e 80% do preço pago pelos clientes são superiores ao que o Tribunal vem considerando suficientes para configurar a relação de parceria (BRASIL, 2021).

Em relação aos riscos do negócio, afirma o Ministro Relator que não se confundem, pois, cabe ao motorista os custos com manutenção do carro, combustível, IPVA, além de eventuais sinistros, multas, enquanto os custos do empreendimento são as despesas correspondentes “à manutenção e aperfeiçoamento das infraestruturas tecnológicas da plataforma” e de dados necessárias ao funcionamento do aplicativo, estratégias de marketing e estrutura para atendimento ao cliente-usuário, afastando a hipótese de fraude (BRASIL, 2021).

Observa-se uma contradição na fundamentação do Ministro Relator, pois, ao passo que nega a subordinação, reconhece que a plataforma tecnológica é que possui a estrutura de dados de funcionamento do aplicativo, controla as estratégias de marketing e de atendimento ao usuário, ou seja, reconhece quem é o verdadeiro “dono dos meios de produção”.

Analisando economicamente a relação de trabalho, Carelli e Oliveira (2020, p. 96) observam que ao se quantificar os gastos com aquisição, manutenção e depreciação do veículo, combustível, tributos, seguro, lavagem e, ainda, acesso à *internet*, alimentação e eventual contribuição previdenciária, o resultado da remuneração do

trabalhador se torna diminuto, lembrando-se que já foi descontado o percentual de 20 a 25% pela plataforma. Ademais, o fato de o trabalhador ser proprietário de um carro, motocicleta, bicicleta, celular ou computador não o faz dono dos meios de produção, tratando-se apenas de instrumentos de trabalho. Como ressaltam os autores “o real meio produtivo é a organização digital da empresa que criou a plataforma”. Além disso, alertam os autores que, mesmo no caso da parceria autorizada por lei, na verdade trata-se de uma jogada empresarial para ficar livre de encargos sociais e ao mesmo tempo pegar para si uma parte da renda do trabalhador (CARELLI; OLIVEIRA, 2020, p. 98-103).

Em relação à hipótese aventada pelo reclamante de existência de subordinação estrutural, entende o Ministro Ives Gandra Martins Filho que tal instituto não está previsto na legislação trabalhista e não compete ao Poder Judiciário “ampliar conceitos jurídicos a fim de reconhecer o vínculo empregatício de profissionais que não atuam enquadrados no conceito legal de subordinação”. Por fim, afirma que, ainda que fosse aplicável o conceito, não seria o caso dos autos, uma vez que as empresas provedoras de tecnologia, como a Uber, têm por finalidade apenas conectar pessoas que necessitam de condução com um motorista cadastrado e o serviço prestado configura apenas uma consequência inerente à utilização do dispositivo. Desse modo, a 4ª Turma do TST, por unanimidade, conheceu do recurso de revista, reconhecendo a transcendência jurídica, e, no mérito, negou-lhe provimento, mantendo o acórdão regional que “não reconheceu o vínculo de emprego”, por considerar ausente a subordinação jurídica entre o motorista e a provedora do aplicativo Uber (BRASIL, 2021).

Observa-se que a 4ª e a 5ª Turmas do TST vêm consolidando o entendimento sobre a não caracterização do vínculo empregatício entre os motoristas de aplicativos e as empresas que gerenciam as plataformas tecnológicas, como a Uber. Os julgamentos das Turmas do TST têm se prendido ao conceito de subordinação clássica, nos moldes do fordismo/taylorismo, em que se trabalhava em um local fixo, com horário fixo e sob ordens diretas e constantes do empregador, organização do trabalho há muito tempo superada pelo avanço da tecnologia e da flexibilização da organização do trabalho.

Nessa senda, oportuna a análise de Souto Maior (2017, p. 47) quando afirma que “a jurisprudência trabalhista brasileira [...] parece reconhecer a evolução tecnológica apenas parcialmente e o faz, intrigantemente, de modo contrário ao interesse dos trabalhadores”, como no caso dos motoristas de caminhões que transportam cargas valiosas e não têm direito à limitação de jornada sob o argumento de trabalho externo, mesmo sabendo que os caminhões são monitorados *on line*, até por segurança da carga, permitindo, logicamente, o monitoramento da jornada do motorista. O exemplo é análogo ao dos motoristas de aplicativos, pois reconhece o controle da atividade pela plataforma digital, contudo considera o trabalhador como autônomo.

O fundamento apresentado nos Acórdãos da 4ª Turma do TST de que a empresa apenas consiste em plataforma tecnológica que conecta motoristas-usuários a clientes-usuários, denota-se frágil, pois, sem o motorista o serviço não se completa, sendo este essencial para atingir os fins da empresa. Está claro que a empresa detentora da plataforma administra um empreendimento relacionado ao transporte de pessoas e não mera intermediação entre motoristas e clientes, pois sem o motorista e o passageiro não há utilidade na plataforma.

Outro argumento dos julgados analisados com a finalidade de descaracterizar a subordinação é a ausência de ordens diretas, não sujeitando o trabalhador ao poder diretivo, fiscalizador e punitivo da detentora da plataforma. Mais um argumento falso, pois, como amplamente abordado, o novo modelo organizacional utiliza-se do controle por programação, ou seja, por meio dos algoritmos, as plataformas estabelecem metas, locais de trabalho, valores do serviço, incentivos e até punições (CARELLI; OLIVEIRA, 2020, p. 115-116).

No mesmo sentido, Gaia (2019, p. 278-279) esclarece que a programação por algoritmos distribui os locais de trabalho, informa a exata localização e a frequência do trabalhador, apresenta-se como um canal de avaliação e punição, substituindo o empregador nos poderes de gestão, organização e disciplinar, representando um processo disruptivo, caracterizando, assim, a subordinação disruptiva.

Dessa forma, a análise da relação de trabalho subordinado no âmbito da Revolução 4.0 deve considerar os indícios mostrados na realidade fática, exigindo uma interpretação mais ampla do julgador das novas teses sobre a subordinação, a

exemplo da subordinação estrutural, da subordinação por algoritmos e da subordinação disruptiva, abordadas neste trabalho.

Observa-se, ainda, a grande preocupação dos julgadores com a manutenção econômica da empresa no mercado, prevalecendo a visão econômica do Direito, sem analisar as reais condições do trabalhador que se vincula a estas plataformas e os direitos fundamentais constitucionalmente garantidos.

Nesse sentido, enfatiza-se o posicionamento do doutrinador Maurício Godinho Delgado (2020, p.181) que a tendência de interpretação econômica do Direito constitui um “exponencial desafio à efetividade da Constituição Cidadã”, pois, preponderando a perspectiva econômica e seus princípios na interpretação das normas jurídicas e constitucionais, compromete-se a efetividade do projeto civilizatório humanista e social iniciado com a Constituição de 1988.

Destaca-se que as outras turmas do TST não se manifestaram ainda sobre o mérito trabalho em plataformas digitais, estando distante uma uniformização jurisprudencial sobre o tema.

Apesar de não haver um resultado concluído até o término da redação da presente pesquisa, será analisado o julgamento iniciado do processo RR-100353-02.2017.5.01.0066, cujo Relator é o Ministro Maurício Godinho Delgado, membro da 3ª Turma do TST. Tal escolha se justifica por ser o primeiro processo no qual o julgamento se direciona em sentido oposto aos demais processos analisados.

O julgamento do processo RR-100353-02.2017.5.01.0066 começou em 02/12/2020, sendo suspenso ante os pedidos de vista regimental sucessivos do Ministro Alexandre de Souza Agra Belmonte e do Ministro Alberto Luiz Bresciani de Fontan Pereira, conforme certidão que se extraiu do processo:

Decisão: suspender o julgamento do processo em face do pedido de vista regimental do Exmo. Ministro Alexandre de Souza Agra Belmonte e, sucessivamente do Exmo. Ministro Alberto Luiz Bresciani de Fontan Pereira. O Exmo. Ministro Mauricio Godinho Delgado, relator, conheceu do recurso de revista, por divergência jurisprudencial e por violação do art. 3º da CLT; e, no mérito, deu-lhe provimento para, reconhecendo o vínculo empregatício entre as Partes, determinar o retorno dos autos ao Juízo da Vara do Trabalho de origem para examinar os demais pedidos deduzidos pelo Reclamante daí decorrentes, articulados na petição inicial, como entender de direito. Observação 1: o Dr. Sólon de Almeida Cunha, patrono da parte UBER DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA. E OUTROS, esteve presente à sessão.

Observação 2: a Dra. Vivian Simões Falcão Alvim de Oliveira, patrona da parte UBER DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA. E OUTROS, esteve presente à sessão (BRASIL, Tribunal Superior do Trabalho, RR - 100353-02.2017.5.01.0066, Relator Ministro Maurício Godinho Delgado, 02/12/2020).

Considerando que não houve o encerramento do julgamento, o voto do Relator não estava disponível no Portal do TST, sendo obtido por meio da gravação da Sessão Telepresencial da 3ª Turma do dia 02/12/2020 no canal do Tribunal Superior do Trabalho no *youtube* (https://www.youtube.com/watch?v=JXQk3x_1868).

No início do julgamento, o Relator ressaltou ser a primeira vez que o mérito desse tema é enfrentado pela 3ª Turma, tecendo consideração sobre as novas formas de organização empresarial no contexto da chamada 4ª Revolução Industrial, que vem sendo utilizadas como oportunidade para reduzir as estruturas produtivas e o custo do trabalho. Essa nova modalidade de organização apresenta aspectos positivos e negativos, como potencializar a oferta de serviço de transporte de pessoas e coisas a um custo mais baixo e possibilitar oportunidade de trabalho a diversas pessoas desempregadas no contexto de crise econômica e ausência de polícias públicas. Entretanto, a desregulamentação amplamente praticada por esse sistema, segundo o Relator, vem 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, a falta clara de proteção contra acidentes e doenças profissionais, a inexistência de quaisquer direitos individuais e sociais trabalhistas, a ausência de proteções sindicais e a recorrente exclusão previdenciária (BRASIL, Tribunal Superior do Trabalho, RR - 100353-02.2017.5.01.0066, Relator Ministro Maurício Godinho Delgado, 02/12/2020).

Como analisou o Relator, a prova coligida no processo demonstrou que a empresa proprietária da plataforma administra um negócio relacionado ao transporte de pessoas e não mera intermediação entre motoristas e clientes. “Sem o motorista e sem o cliente a atividade não se completa, não há utilidade da plataforma” (BRASIL, 2020).

Analisando os pressupostos da relação de emprego o Ministro Maurício Godinho Delgado afirma que é incontroverso que o trabalho de dirigir um veículo foi realizado por uma pessoa humana, que o trabalhador realizou um cadastro no sistema fornecendo seus dados pessoais e bancários, submetendo-se às regras da empresa, e as notas atribuídas pelos clientes são para a pessoa do motorista e não para a

plataforma, presente, portanto, a pessoalidade. O caráter oneroso é incontroverso, pois o pagamento é feito, geralmente, por cartão de crédito, que é recolhido pela empresa e posteriormente repassado ao motorista. Ademais, o trabalhador somente adere ao sistema porque espera uma retribuição pelo serviço prestado. O trabalhador estava inserido na atividade intrínseca da reclamada, com prestação de serviço de forma intensa, não se podendo falar em eventualidade (BRASIL, 2020).

Quanto à subordinação, o Ministro Relator destaca que o sistema de trabalho tem diretrizes claras, objetivas a serem seguidas, sendo as ordens digitais, por meio do aplicativo ou pelo silêncio da não convocação. A empresa organizava de forma unilateral as chamadas feitas pelos passageiros clientes e indicava o motorista para prestar os serviços, exigindo a permanência deste conectado sob pena de descredenciamento. A reclamada avaliava continuamente o desempenho dos motoristas por meios telemáticos, a partir da tecnologia digital e das avaliações dos clientes, que serviam de parâmetros para o descredenciamento se o trabalhador ficasse abaixo da média mínima fixada pela empresa. Como enfatiza o Ministro “o poder diretivo é exercido com muita eficiência”, de forma a obter os resultados almejados pela plataforma empresarial (BRASIL, 2020).

Destaca, ainda, o Ministro, que o Brasil é já possui legislação que “se encaixa como uma luva” ao caso presente, o art. 6º, parágrafo único da CLT: “Os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio” (BRASIL, 1943). Desse modo, concluiu o Ministro Maurício Godinho Delgado, que no presente caso, a subordinação está presente em suas três dimensões: clássica, pois, presente o poder diretivo, fiscalizatório e disciplinar, por meio do aplicativo da plataforma; objetiva, porque o trabalho desenvolvido está completamente alinhado aos objetivos empresariais, e estrutural, ante a completa inserção do profissional na estrutura da reclamada, em sua cultura jurídica e organizacional (BRASIL, 2020).

Como bem pontuou o Ministro Maurício Godinho Delgado, o legislador previu as hipóteses de controle por programação ou subordinação algorítmica, não sendo cabível a argumentação de alguns magistrados de que “as novas relações de trabalho

não se enquadram na subordinação clássica”, porque a legislação trabalhista avançou muito nesse sentido (BRASIL, 2020).

Por fim, votou o Ministro, por reconhecer o vínculo empregatício entre o reclamante e a empresa Uber, determinando o retorno dos autos ao Juízo da Vara do Trabalho de origem para apreciação dos demais pedidos formulados pelo reclamante.

Somente em 15/12/2021, o julgamento do processo RR-100353-02.2017.5.01.0066 foi retomado, sendo novamente suspenso em virtude de prorrogação do pedido de vista regimental do Ministro Alexandre de Souza Agra Belmonte, após o Ministro Alberto Luiz Bresciani de Fontan Pereira votar no sentido de acompanhar o voto do Relator, conforme certidão extraída do processo:

Decisão: após retorno de vista regimental dos Exmos. Ministros Alexandre de Souza Agra Belmonte e Alberto Luiz Bresciani de Fontan Pereira, suspender o julgamento do processo em virtude do pedido de prorrogação de vista regimental do Exmo. Ministro Alexandre de Souza Agra Belmonte. O Exmo. Ministro Alberto Luiz Bresciani de Fontan Pereira acompanhou o voto do relator. Observação 1: o Dr. Sólon de Almeida Cunha falou pela parte UBER DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA. E OUTROS. Observação 2: a Dra. Vivian Simões Falcão Alvim de Oliveira, patrona da parte UBER DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA. E OUTROS, esteve presente à sessão (BRASIL, Tribunal Superior do Trabalho, RR - 100353-02.2017.5.01.0066, Relator Ministro Maurício Godinho Delgado, 15/12/2021).

Ressalva-se que, embora o julgamento do processo RR-100353-02.2017.5.01.0066 ainda não tenha sido concluído, formou-se maioria de dois votos no sentido de reconhecer o vínculo de emprego entre o motorista e a Uber. Entretanto, considerando-se a suspensão do julgamento em razão da prorrogação do pedido de vista do Ministro Alexandre de Souza Agra Belmonte não há, ainda, decisão formal do caso, de modo que ainda não produz efeitos.

Ademais, vale recordar que as decisões das Turmas do TST somente criam obrigações entre as partes do processo, sem produzir efeito vinculante para as categorias respectivas. Dessa forma, a decisão da 3ª Turma do TST em relação ao processo RR-100353-02.2017.5.01.0066 somente gerará efeitos para as partes do caso, podendo a parte derrotada, querendo, recorrer à Subseção 1 Especializada de Dissídios Individuais do TST (SDI-1) e, sendo cabível, apresentar Recurso Extraordinário ao STF.

Desse modo, as decisões anteriores de outras Turmas negando a existência de vínculo de emprego entre a Uber e os trabalhadores não sofrem nenhuma interferência da decisão a ser proferida pela 3ª Turma do TST e por outras decisões oriundas das Turmas. No Tribunal Superior do Trabalho, as divergências entre Turmas são decididas pela SDI-1, para somente depois, haver efeito vinculante da decisão.

Nesse sentido, apesar de não haver efeito vinculante da futura decisão da 3ª Turma do TST, há esperança de que o posicionamento adotado em sentido oposto ao da 4ª e 5ª Turmas do TST, possa dar um novo direcionamento aos julgamentos das outras Turmas que ainda não analisaram o mérito da questão e, possivelmente, caminhar para uma uniformização do entendimento sobre o tema.

Entende-se estar com a razão as decisões judiciais que têm reconhecido o vínculo de emprego entre os trabalhadores e as plataformas digitais, visto que os fatos demonstram que não há autonomia no trabalho desenvolvido por entregadores ou motoristas de aplicativos. É por meio dos algoritmos que as plataformas digitais determinam as metas, os locais de trabalho, os valores do serviço, incentivos e punições, assegurando a direção, o controle e a fiscalização do trabalho com eficiência muito superior aos moldes do fordismo/taylorismo.

Ademais, a legislação trabalhista já se antecipou ao fenômeno prevendo, no parágrafo único do art. 6º da CLT, a equiparação dos “meios telemáticos de comando, controle e supervisão aos meios pessoais e diretos” para fins de caracterizar a subordinação jurídica (BRASIL, 1943). Além disso, a Lei nº 13.467/2017 (Reforma Trabalhista) introduziu no ordenamento jurídico a figura do trabalho intermitente, o qual permite a coexistência de períodos de inatividade com outros de prestação de serviços, de forma que a possibilidade de não aceitação do trabalho não descaracteriza o vínculo de emprego, consoante art. 452-A, da CLT.

Desse modo, compete aos julgadores, à luz das normas constitucionais de proteção ao trabalhador e das normas infraconstitucionais vigentes, compreender a realidade dos trabalhadores em plataformas digitais e conferir a estes os direitos que já estão previstos em lei.

2.3 BREVE ANÁLISE DA JURISPRUDÊNCIA ESTRANGEIRA

A proteção do trabalhador em plataformas digitais tem sido alvo de discussões e deliberações em diversos países, por representar um problema global.

Como preleciona Meireles (2003, p. 22-23) a CLT é o único diploma legal brasileiro que adota o direito comparado para “suprir as lacunas do direito”, recurso, aliás muito mais necessário no mundo globalizado que na época de sua promulgação em 1943. Esclarece o autor que o direito comparado busca coletar a posição de um ordenamento em relação a outros e “ajuda a compreender, mediante uma visão sintética e coerente que deriva de uma radical mudança de perspectiva, o universo jurídico no qual hoje vivemos”.

Nesse sentido, enfatiza Martins Filho (1991, p. 48) a importância do direito comparado para o Direito do Trabalho

Como os problemas trabalhistas são semelhantes em todas as partes do mundo, as soluções, no entanto, variam conforme a engenhosidade e inventiva de cada sociedade, buscando o melhor relacionamento entre o capital e o trabalho, com vistas ao incremento da produção e do bem-estar social.

Nesse sentido, o conhecimento das soluções adotadas por outros países para problemas trabalhistas semelhantes constitui rico manancial no qual pode o magistrado trabalhista debruçar-se, para sorver da experiência alienígena, aguçando-lhe a criatividade para resolver os problemas pátrios no campo laboral, estabelecendo novas condições de trabalho para a categoria em litígio.

Ressalta, ainda, Martins Filho (1991, p. 48) que não se trata de simplesmente importar soluções ou institutos estrangeiros para resolver problemas nacionais, cuja realidade é distinta, mas de aproveitar a experiência internacional apresentada para situações semelhantes.

Considerando que a jurisprudência brasileira encontra-se em fase inicial de análise da relação jurídica entre os trabalhadores e as empresas de plataformas digitais, não havendo nenhuma decisão judicial com força vinculante, uma vez que órgãos jurisdicionais com ordenamentos jurídicos distintos foram chamados a dar uma resposta ao fenômeno contemporâneo da “uberização”, vale a pena examinar o entendimento de Cortes Supremas e Cortes Superiores de outros países, que podem

servir de inspiração aos julgadores brasileiros, na solução do problema que se apresenta. Tendo em vista que são muitos os casos e as decisões, serão comentadas apenas algumas, quais sejam: do Reino Unido, da França, de Nova Iorque, do Uruguai e da Espanha.

Como explicam Carelli e Oliveira (2020, p. 141) a decisão mais conhecida é a da Suprema Corte do Reino Unido, de fevereiro de 2021, que “por unanimidade, confirmou as decisões das três instâncias inferiores” e reconheceu os motoristas da Uber como “*workers*” (trabalhadores) e não autônomos, conforme pretensão da empresa. O sindicato autor da ação preferiu requerer a qualificação como “*worker*” (trabalhador) e não “*employee*” (empregado) por entender mais fácil a prova e por não haver muita diferença de direitos entre as categorias.

Na decisão de primeira instância, segundo Chaves (2017, p. 332), o Juiz Anthony Snelson foi extremamente duro ao criticar o argumento da Uber de que seus motoristas seriam autônomos, ponderando que “a ideia de 30.000 ‘pequenos empresários’ e autônomos circulando em Londres, respondendo a uma mesma plataforma, é, no mínimo, ridícula”. Desse modo, colocou-se em xeque a ideia difundida pela empresa de que faz parte de uma economia compartilhada.

A decisão do Reino Unido reafirmou a “prevalência da realidade sobre a forma” na relação de emprego, como analisa Frazão (2017, p. 320)

[...] a preocupação daquela Corte em assegurar o princípio da primazia da realidade deve ser enaltecida, pois esta é a única forma de, em um mundo cada vez mais complexo e sofisticado, pretender regular a atividade empresarial de forma adequada e coerente.

Os principais pontos fixados pela decisão da Corte foram: 1. A remuneração paga aos motoristas é fixada pela Uber, não tendo os trabalhadores nenhuma ingerência, sendo o valor da taxa de serviço estabelecido unilateralmente pela empresa; 2. os termos contratuais são fixados unicamente pela Uber, sem possibilidade de negociação pelos trabalhadores; 3. embora os trabalhadores tenham a liberdade de escolher onde e quando trabalhar, a partir do momento em que se conectam ao dispositivo, a possibilidade de aceitar pedidos passa a ser limitada pela empresa, que restringe a informação sobre o destino dos passageiros, monitora as taxas de aceitação e de cancelamento de corridas, influenciando diretamente nas punições aos motoristas; 4. a Uber possui um rigoroso método de controle pelo sistema de avaliações feitas pelos

passageiros que dão nota aos motoristas a cada viagem, por meio do qual se mantém uma média que serve para gerenciar o desempenho dos motoristas e embasar as decisões finais em caso de trabalhadores que não atinjam a performance exigida pela empresa; 5. a Uber restringe a comunicação entre motorista e cliente passageiro ao mínimo necessário, sendo os motoristas expressamente proibidos de trocar contato com os passageiros (CARELLI; OLIVEIRA, 2020, p. 143-144).

Outro ponto de destaque na decisão, segundo Carelli e Oliveira (2020, p. 145) é a reafirmação de que o tempo de trabalho “é todo o tempo em que o motorista permanece conectado à plataforma, à disposição para trabalhar”, pois para desenvolver o negócio da Uber é essencial que os motoristas estejam à disposição, conectados.

Por fim, como assinalam Rocha e Meireles (2021, p. 102) a decisão da Suprema Corte do Reino Unido reconheceu os motoristas da Uber como trabalhadores, com direito a receber um valor relativo a férias, salário-mínimo, jornada de trabalho e plano de previdência privada.

Como ressalta Frazão (2017, p. 321), “embora a decisão do Reino Unido esteja longe de pacificar a discussão” sobre as novas formas de trabalho, desperta a atenção para a análise do tema a partir de um exame mais concreto da realidade e não a partir dos rótulos ou aparências.

Adotando um entendimento similar, a França, por sua Corte de Cassação, que pode ser equiparada ao Tribunal Superior do Trabalho, apreciou dois casos emblemáticos sobre o trabalho em plataformas: um em relação a uma plataforma de entrega de mercadorias (*Take Eat Easy*) em novembro de 2018 e outro da plataforma de transporte de passageiros (Uber) em março de 2020 (CARELLI; OLIVEIRA, 2020, p. 129).

No processo da plataforma de entregas, a Corte considerou que “a plataforma é dotada de um sistema de geolocalização que permite seguir em tempo real a posição do entregador e a contabilização do número total de quilômetros percorridos”, além do poder de sanção sobre o trabalhador, por meio de um sistema de bônus e penalidades. A Corte francesa verificou a existência do poder de direção e controle da execução dos serviços, o que caracterizaria a subordinação. Por fim, o acórdão

ressaltou que a existência da relação de trabalho não depende da denominação dada ao negócio, mas das condições de fato nas quais é exercida a atividade pelos trabalhadores (CARELLI; OLIVEIRA, 2020, p. 129).

No outro caso, relacionado à empresa Uber, a Corte francesa considerou caracterizada a subordinação, pois comprovado o poder de dar ordens, instruções, controlar a execução do serviço, sancionar as faltas do subordinado e determinar unilateralmente o modo de execução do trabalho (CARELLI; OLIVEIRA, 2020, p. 130).

A Corte de Cassação, como destacam Rocha e Meireles (2021, p. 69-70) declarou que a liberdade de conexão (ligar o aplicativo) e o fato de escolher o dia e horário de trabalho não afastam a subordinação, pois, a partir do momento em que o motorista se conectava ao aplicativo passava a ser rigidamente controlado e monitorado pela Uber e avaliado pelos clientes, estabelecendo-se a subordinação. A Corte ressaltou, ainda, que os preços das tarifas são impostos pelos algoritmos da Uber, que impõe também as rotas e itinerários que o motorista deve obedecer, além de enviar mensagens pelo aplicativo no caso de recusa de três chamadas de passageiros, convidando-o a se desconectar se não estiver aceitando as convocações do aplicativo, podendo desativar o acesso do motorista ao aplicativo. Reconheceu a subordinação também pelo fato de a Uber obrigar o motorista a se manter conectado à espera de corridas, estando mais tempo à disposição, o que configura poder de controle, supervisão e punição próprios do empregador.

O reconhecimento dos trabalhadores de plataformas como empregados, segundo Dockès (2020, p. 241-242) permitirá que se beneficiem dos direitos ao salário-mínimo, férias pagas, representação dos empregados, regime de seguridade social, garantias em caso de acidente de trabalho e seguro-desemprego, evitando que se tornem uma subespécie de trabalhadores subempregados e explorados. Por outro lado, ressalva o autor, que a proteção não é incompatível com a livre escolha pelo empregado de seus horários de trabalho, tratando apenas de “limitar o poder de uns, os empregadores, sem reduzir a liberdade dos outros, os empregados, muito pelo contrário”. Saliencia, ainda, que essa liberdade de horário pode perfeitamente coexistir com severas restrições sobre a natureza do trabalho, condições para o seu exercício, intensidade do trabalho, sem excluir de forma alguma, a subordinação. Conclui o autor que as plataformas que coordenam contratos cujo objeto tem como parte essencial

ou principal a realização de um trabalho, como a entrega de refeições ou transporte de pessoas, logicamente deve ser qualificada como empregador e os trabalhadores como empregados (DOCKÈS, 2020, p. 249-250).

Nos Estados Unidos, a decisão da divisão de Apelação da Suprema Corte do Estado de Nova Iorque, de acordo com Carelli e Oliveira (2020, p. 134-135), mostrou-se exemplar. Em dezembro de 2020, os motoristas da Uber foram considerados empregados e não trabalhadores autônomos, sendo-lhes garantido o direito ao seguro-desemprego. A decisão da Corte reafirmou que a existência da relação de emprego deve considerar a realidade fática, devendo-se observar principalmente o controle exercido sobre os trabalhadores. A Corte considerou como provas suficientes para estabelecer a relação de emprego: o controle exercido pela Uber sobre o acesso dos motoristas aos clientes, o cálculo do valor das corridas e a taxa determinada aos motoristas, o estabelecimento da rota de viagem por meio do sistema de localização, o controle do veículo utilizado, do comportamento do motorista e o direito de desativar o motorista utilizando as avaliações.

No Uruguai, uma decisão paradigmática em relação ao trabalho em plataformas, segundo Carelli e Oliveira (2020, p. 136-137), transitou em julgado após a decisão do Tribunal de Apelaciones del Trabajo, em junho de 2020. O Tribunal uruguaio manteve a sentença que reconheceu o motorista da Uber como empregado. O ponto de destaque na decisão foi a utilização da Recomendação nº 198 da Organização Internacional do Trabalho como padrão normativo, que segundo a Corte, representa a “consciência jurídica universal ao apresentar elementos para definição da relação de trabalho”, pressupondo que devem ser garantidos direitos mínimos para qualificar o trabalho como decente. Desse modo, a decisão considerou presentes determinados indícios da relação de emprego: a Uber foi beneficiada pelo trabalho do motorista; o trabalhador “constitui um elo no processo produtivo organizado e comandado pela UBER e ao qual está sujeito”; o trabalho é realizado conforme instruções previamente e unilateralmente estabelecidas pela Uber. A decisão considerou, ainda, a “alheabilidade de mercado”, ou seja, a impossibilidade total do motorista dominar a demanda dos usuários do serviço de transporte, determinar o preço do seu serviço e os reajustes. O Tribunal ressaltou, ainda, o papel do algoritmo como suporte do modelo comercial, que somente é conhecido e dominado pela Uber.

Outra decisão paradigmática demonstrada por Carelli e Oliveira (2020, p. 132) é a do Tribunal Supremo da Espanha, de setembro de 2020, no caso de um entregador da plataforma *Glovo*, que firmou com a empresa um contrato de TRADE, figura intermediária no direito espanhol denominada “trabalho autônomo dependente economicamente”. O Tribunal entendeu que não estavam presentes os requisitos da lei do autônomo, pois o trabalhador não possui a infraestrutura produtiva e material própria para desenvolver a atividade, contando apenas com uma moto e um celular, sendo que é imprescindível para o desenvolvimento da atividade o programa informático desenvolvido pela *Glovo*, que coloca em contato os comerciantes e os clientes finais. O Tribunal enumerou como indícios da relação de emprego: a geolocalização por GPS durante todo o exercício da atividade; o controle do cumprimento das obrigações pelo trabalhador, como o tempo máximo, modo de se dirigir ao usuário e instruções precisas de como executar o serviço; a posse pelos entregadores de um cartão de crédito fornecido pela empresa para pagar as compras dos clientes; a compensação dada pela empresa pelo tempo de espera; a posse das informações sobre o exercício do negócio, como estabelecimentos e pedidos, o preço dos serviços, forma de pagamento e remuneração dos entregadores exclusivamente pela plataforma digital.

Como ressaltam Rocha e Meireles (2021, p. 60) o Tribunal Supremo da Espanha concluiu que existe alienação nos frutos do trabalho, pois a *Glovo* se apropria diretamente “do resultado da prestação do trabalho” em benefício da empresa. Destacou, ainda, o Tribunal, que o entregador não possui nenhum envolvimento nos contratos pactuados entre a *Glovo* e os comerciantes que vendem as mercadorias e nem com os clientes que recebem as encomendas, limitando-se a prestar o serviço nos limites estritos impostos pela *Glovo*. Reconheceu, ainda, o Tribunal Supremo que os meios de produção essenciais para a atividade não são o celular e a motocicleta do entregador, mas a plataforma digital da *Glovo*, na qual se registram restaurantes, consumidores e entregadores, sem a qual não se viabiliza a prestação do serviço. Concluiu, portanto, o Tribunal Supremo, que a *Glovo* estabelece os meios de controle da atividade por meio da “gestão algorítmica do serviço, das avaliações dos clientes e da geolocalização constante”, declarando a relação empregatícia entre o entregador e a empresa *Glovo*.

Numa breve análise da jurisprudência e da legislação estrangeira pode-se perceber que no contexto internacional os debates estão mais avançados que no Brasil.

As decisões dos Tribunais estrangeiros estão direcionando no sentido de compreender a realidade desses trabalhadores em situação de vulnerabilidade e a necessidade de sua proteção, reconhecendo o vínculo de emprego com as empresas de plataformas, ou ao menos, garantindo o acesso aos direitos fundamentais dos trabalhadores.

Por outro lado, os Tribunais brasileiros estão encampando a ideia da autonomia desses trabalhadores em plataformas digitais, vislumbrando apenas aspectos econômicos como a manutenção da empresa no mercado e a geração de “empregos” informais, admitindo a precarização do trabalho, em total dissonância com a doutrina da subordinação por algoritmos, a doutrina do direito ao trabalho digno e em contradição com o próprio texto constitucional que pressupõe a prevalência dos valores sociais do trabalho e da dignidade da pessoa humana na construção do Estado Democrático de Direito.

Espera-se que a jurisprudência estrangeira possa trazer luz aos julgadores brasileiros na análise do novo fenômeno, a fim de evitar o esfacelamento dos direitos fundamentais dos trabalhadores, imprescindíveis para concretização da dignidade da pessoa humana que depende do trabalho para viver.

2.4 A REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO EM PLATAFORMAS DIGITAIS NO BRASIL

“O Centro de Ensino e Pesquisa em Inovação (CEPI) da FGV Direito SP” realizou o projeto “Futuro do Trabalho e *Gig Economy*”, mapeando e analisando 126 projetos de lei federais apresentados no sentido de regulamentar “as relações de trabalho intermediadas por plataformas digitais”, no período entre 2015 e junho de 2021, por meio de buscas “nos portais eletrônicos da Câmara dos Deputados e do Senado Federal”, considerando que a legislação trabalhista é de competência federal. Como palavras-chave para a pesquisa foram utilizados termos como “aplicativo de entrega”,

“trabalhadores de aplicativo”, “trabalho sob demanda”, “trabalho de plataforma”, “economia de bico” e outros similares.

Segundo Silveira e Klafke (2021) o trabalho sob demanda no Congresso Nacional passou por três grandes ondas ou fases. A primeira onda legislativa, abrangendo o período de 2015 a 2018 se caracterizou pelo embate regulatório entre as categorias de motoristas de aplicativo e taxistas, na tentativa de normatizar aspectos estritamente tributários da atividade. Como resultado foi aprovada a Lei nº 13.640/2018 que regulamentou “o transporte remunerado privado individual de passageiros”, sem regular aspectos da relação de trabalho. A segunda onda estabeleceu-se entre 2019 e o primeiro trimestre de 2020, quando se voltou a atenção para a realidade dos motoristas de transporte de passageiros por aplicativos, destacando-se a discussão sobre a natureza do vínculo jurídico entre os motoristas e as plataformas digitais, a preocupação com a segurança dos consumidores e dos próprios motoristas. A terceira onda caracteriza-se pela explosão de projetos de lei direcionados a entregadores, motoristas e outros trabalhadores em plataformas digitais, provocada pela pandemia de Covid-19 e pelas manifestações dos entregadores em julho de 2020 chamadas de “Breque dos Apps”, destacando-se a preocupação com as condições de saúde e segurança do trabalhador.

Os Projetos de Lei foram agrupados em três grandes conjuntos temáticos:

[...] (i) uma maioria endereçando soluções de enfrentamento à Covid-19, com foco em garantir, sobretudo, renda e condições de saúde e segurança aos trabalhadores de aplicativos; (ii) alguns com escopo mais amplo, conjugando questões derivadas da pandemia com outras mais abrangentes, de cunho regulatório; e (iii) menos frequentes, aqueles que versam sobre questões que extrapolam as relações de trabalho e de enfrentamento à Covid-19, tratando de temas como isenção fiscal, regulações setoriais (normas de trânsito, por exemplo), direito concorrencial etc (CENTRO DE ENSINO E PESQUISA EM INOVAÇÃO DA FGV DIREITO SP, 2020, p. 2-3).

Dentre os assuntos tratados pelos projetos de lei destacam-se: alterações na CLT; alterações legislativas em outras leis; contribuições para o regime de previdência social; benefícios previdenciários como: seguro-desemprego, licença-maternidade, licença-paternidade, auxílio-doença, aposentadoria; indenizações em caso de infortúnios como acidentes, doenças, etc.; remuneração: salário, 13º salário, FGTS, 1/3 de férias; duração do trabalho: jornada, local de descanso, férias, intervalos; condições de saúde e segurança no trabalho: equipamentos de trabalho, de proteção

e alimentação; “condições de trabalho dignas”, caracterização de regime: relação de emprego, relação de trabalho; educação e treinamento; regulação de dados pessoais; definição e conceituação de plataformas digitais, trabalho sob demanda e outros termos; organização dos trabalhadores em sindicatos e associações, disciplina de acordos e convenções coletivas; fiscalização do trabalho; etc (CENTRO DE ENSINO E PESQUISA EM INOVAÇÃO DA FGV DIREITO SP, 2020, p. 2-3).

Conforme aponta o estudo, alguns projetos legislativos para a regulação da prestação de serviços na *gig economy* são mais pontuais ou circunstanciais, como os relacionados especificamente à pandemia de Covid-19, outros são mais abrangentes.

Dos 126 projetos de lei analisados, 24 trazem caracterizações de vínculo jurídico para os trabalhadores de plataformas digitais como: empregado, trabalhador intermitente, trabalhador autônomo ou microempresário individual.

Uma das preocupações do estudo é identificar as soluções previdenciárias para os trabalhadores de plataformas digitais, pois, em princípio, independentemente do regime de trabalho, autônomos ou empregados, os trabalhadores de plataformas estariam cobertos pela seguridade social, uma vez que pela legislação são contribuintes obrigatórios do Regime Geral de Previdência Social. Entretanto, os projetos de lei apontam a necessidade de proteção social por meio da previdência social, considerando que estão fora do regime. Apesar de já ser possível que os trabalhadores em plataforma contribuam para a previdência social, a realidade demonstra que isso não acontece por razões diversas como: desconhecimento da importância da contribuição e de como proceder para contribuir, baixa renda e insuficiência de recursos para contribuir para a previdência. A pesquisa aponta, ainda, o questionamento sobre o papel das plataformas para a previdência desses trabalhadores. Teriam elas que contribuir para a previdência deles? Deveriam ter a obrigação de repassar os valores ao INSS ou atuar como facilitadores e fiscalizadores nessa contribuição? (CENTRO DE ENSINO E PESQUISA EM INOVAÇÃO DA FGV DIREITO SP, 2021, p. 9-10).

Observa-se que embora sejam muitas as questões e propostas, a tramitação dos projetos de lei encontra-se em estágio inicial, e, portanto, longe de uma solução para os trabalhadores em plataformas.

Somente em janeiro de 2022 foi aprovada a primeira norma trabalhista regulamentando parcialmente o trabalho em plataformas digitais: a Lei 14.297, publicada em 5 de janeiro de 2022, dispendo de “medidas de proteção ao entregador que presta serviço por intermédio de empresa de aplicativo de entrega durante a vigência da emergência em saúde pública decorrente do coronavírus responsável pela Covid-19”, destacando-se que sua vigência é temporária.

A nova lei traz as definições de empresa de aplicativo de entrega e de entregador, no seu artigo 2º, *in verbis*:

I - empresa de aplicativo de entrega: empresa que possui como principal atividade a intermediação, por meio de plataforma eletrônica, entre o fornecedor de produtos e serviços de entrega e o seu consumidor;

II - entregador: trabalhador que presta serviço de retirada e entrega de produtos e serviços contratados por meio da plataforma eletrônica de aplicativo de entrega (BRASIL, 2022).

A lei trata de forma prioritária sobre medidas de saúde, higiene e segurança do entregador de aplicativos. Dentre os direitos assegurados estão a contratação de seguro contra acidentes, assistência financeira caso o trabalhador seja contaminado pelo Coronavírus e fornecimento de equipamentos de proteção, como segue transcrito:

Art. 3º A empresa de aplicativo de entrega deve contratar seguro contra acidentes, sem franquia, em benefício do entregador nela cadastrado, exclusivamente para acidentes ocorridos durante o período de retirada e entrega de produtos e serviços, devendo cobrir, obrigatoriamente, acidentes pessoais, invalidez permanente ou temporária e morte.

[...]

Art. 4º A empresa de aplicativo de entrega deve assegurar ao entregador afastado em razão de infecção pelo coronavírus responsável pela covid-19 assistência financeira pelo período de 15 (quinze) dias, o qual pode ser prorrogado por mais 2 (dois) períodos de 15 (quinze) dias, mediante apresentação do comprovante ou do laudo médico a que se refere o § 2º deste artigo.

[...]

Art. 5º A empresa de aplicativo de entrega deve fornecer ao entregador informações sobre os riscos do coronavírus responsável pela covid-19 e os cuidados necessários para se prevenir do contágio e evitar a disseminação da doença.

§ 1º Caberá à empresa de aplicativo de entrega disponibilizar máscaras e álcool em gel ou outro material higienizante aos entregadores, para proteção pessoal durante as entregas (BRASIL, 2022).

A nova lei atende também a reivindicações dos trabalhadores em plataformas digitais quanto à obrigação da “empresa fornecedora do produto ou serviço” em:

Art. 6º [...]

II - permitir que o entregador utilize as instalações sanitárias de seu estabelecimento; e

III - garantir o acesso do entregador a água potável (BRASIL, 2022).

Destaca-se que o Presidente da República vetou uma importante medida de proteção social aos entregadores de aplicativos como o fornecimento de alimentação pela empresa de aplicativo de entrega, na forma da Lei nº 6.321/76, conforme aprovou o Congresso Nacional (BRASIL, 2022).

Observa-se que a nova lei se apresenta como resposta parcial às reivindicações dos trabalhadores no Breque dos *Apps*, porém de forma atrasada e pouco abrangente, pois, aplica-se apenas ao período da emergência em saúde pública decorrente da pandemia de Covid-19, sendo que transcorreram dois anos de pandemia e apenas agora os trabalhadores passam a gozar de alguns direitos. Por outro lado, ao ser decretado o fim da pandemia, voltarão a não ter direito algum.

Ademais, a lei não prevê nenhuma regulamentação sobre a jornada de trabalho e forma de garantir ao trabalhador uma renda permanente. Do mesmo modo, não há previsão de contribuição para o sistema de previdência social que asseguraria aos trabalhadores o direito ao afastamento previdenciário e à aposentadoria.

Além disso, a lei não esclarece a natureza jurídica da relação entre a empresa de plataforma e o entregador, destacando, expressamente que no art. 10 que “os benefícios e as conceituações nela previstos não servirão de base para caracterização da natureza jurídica da relação entre os entregadores e as empresas de aplicativo de entrega” (BRASIL, 2022).

Em suma, a Lei 14.297/2022 traz alguns direitos necessários à proteção da saúde e da segurança dos trabalhadores em plataformas digitais, contudo de modo superficial e precário, sendo imprescindível que o Poder Legislativo analise com a máxima urgência as dezenas de projetos de lei, adotando providências efetivas para a garantia de direitos aos trabalhadores em plataformas digitais, independentemente do estado de emergência pública.

Em sentido oposto ao legislador brasileiro, que apresenta respostas tímidas ao problema dos trabalhadores em plataformas digitais, temos o exemplo da Espanha, que publicou, em setembro de 2021, a *Ley 12/2021*, que altera Lei do Estatuto dos Trabalhadores, aprovado pelo Real Decreto Legislativo de 2015, garantindo direitos trabalhistas aos entregadores de plataformas digitais.

A lei espanhola traz em seu preâmbulo a relevância das transformações promovidas pelas tecnologias de informação e comunicação nas relações sociais e nos hábitos de consumo do mundo, gerando novas oportunidades de negócios que giram em torno da obtenção e gestão de dados. Reconhece que os métodos de algoritmos aplicados às relações de trabalho têm revolucionado as formas de prestação de serviços, otimizando recursos e resultados, ressaltando as vantagens sobre as condições de trabalho e a compatibilização com a finalidade do direito do trabalho de reequilibrar interesses, protegendo a parte mais vulnerável contratualmente e garantindo a melhoria da produtividade das empresas.

Como destaca Trindade (2021, p. 2) a lei é fruto de uma “longa negociação entre sindicatos de trabalhadores, associações empresariais e o governo espanhol”, através do Ministério do Trabalho, além da discussão nos processos judiciais.

A lei introduz no artigo 8º, que trata da forma do contrato de trabalho, a disposição adicional vigésima terceira, conforme transcrito:

Vigésima terceira disposição adicional. Presunção de emprego no domínio das plataformas de entrega digital.

Por aplicação do disposto no n.º 1 do artigo 8.º, presume-se incluída no âmbito da presente lei a atividade das pessoas que prestem serviços remunerados que consistam na distribuição de qualquer produto de consumo ou mercadoria, por empregadores que exercem os poderes de organização, direção e controle de forma direta, indireta ou implícita, mediante gestão algorítmica do serviço ou das condições de trabalho, através de uma plataforma digital (ESPANHA, 2021, tradução nossa).

De acordo com a nova lei espanhola, a relação de emprego passa a ser presumida quanto às pessoas que prestem serviços de entrega ou distribuição de mercadorias, por meio de empresas que exercem a “organização, direção e controle”, utilizando a gestão algorítmica por meio de plataformas digitais.

Comentando a nova lei, Todolí Signes (2021, p. 1) afirma que a presunção é relativa, pois pressupõe o preenchimento de certos requisitos. Entretanto, considera-se

cumprido o requisito da subordinação jurídica desde que os poderes de organização, direção e controle do empregador sejam exercidos por meio do algoritmo, não importando se o exercício dessas competências é de forma direta, indireta ou implícita.

Outra novidade trazida pela Lei 12/2021 se refere ao direito de informação sobre o algoritmo de gestão de pessoas e organização do serviço, como segue transcrito:

d) Ser informado pela empresa dos parâmetros, regras e instruções em que se baseiam os algoritmos ou sistemas de inteligência artificial que afetam a tomada de decisões que podem influenciar as condições de trabalho, o acesso e a manutenção do emprego, incluindo a elaboração de perfis (ESPANHA, 2021, tradução nossa).

De acordo com as novas disposições legais, tanto trabalhadores quanto suas entidades representativas possuem o direito de obter informações sobre os “parâmetros, regras e instruções” nos quais se baseiam os algoritmos para a tomada de decisões que interfiram nas condições de trabalho, acesso e manutenção no emprego.

Como ressalta Todolí Signes (2021, p. 2) o dispositivo sobre o “direito à informação” é de extrema relevância, sendo elogiável a atitude legislativa de antecipar o conflito e não esperar que o problema chegue aos Tribunais. Um dos principais problemas, segundo o autor, é a total ignorância dos trabalhadores e de seus representantes sobre a existência dos algoritmos. Desse modo, estabelecer em lei a obrigação das empresas de informar sobre o funcionamento dos algoritmos é realmente primordial.

Observa-se que a legislação espanhola está apenas codificando o que os Tribunais espanhóis já vinham reconhecendo, que os entregadores das plataformas digitais são empregados, com base na organização do trabalho por algoritmos, na geolocalização, no controle reputacional, estabelecendo que as empresas que se beneficiam economicamente do tempo de trabalho e da forma de controle do trabalhador devem arcar com as responsabilidades frente a esse mesmo trabalhador.

Constata-se que, enquanto a legislação estrangeira passa a enxergar os trabalhadores em plataformas digitais como autênticos empregados e detentores dos direitos fundamentais conquistados ao longo de séculos de luta, reafirmados incansavelmente pela Organização Internacional do Trabalho, a legislação trabalhista

nacional direciona-se à flexibilização do trabalho, promovendo reformas que reduzem direitos, como a Lei 13.467/2017, validando as novas formas de trabalho precarizado como o trabalho intermitente, além de caminhar a passos lentos no sentido de reconhecer os trabalhadores em plataformas digitais como seres humanos dignos de direitos.

3 A EFETIVAÇÃO DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS DOS TRABALHADORES EM PLATAFORMAS DIGITAIS SOB O ENFOQUE DO TRABALHO DIGNO E DO TRABALHO DECENTE

3.1 OS DIREITOS FUNDAMENTAIS SOB O ENFOQUE DOS PARADIGMAS DO ESTADO LIBERAL, DO ESTADO SOCIAL E DO ESTADO DEMOCRÁTICO DE DIREITO

Com a finalidade de introduzir o tema dos direitos fundamentais dos trabalhadores sob a perspectiva do direito ao trabalho digno e ao trabalho decente, far-se-á uma breve contextualização da evolução histórica dos direitos fundamentais segundo os grandes paradigmas constitucionais da modernidade, quais sejam, do Estado Liberal, do Estado Social e do Estado Democrático de Direito.

De início, importante assentar um conceito de direitos fundamentais, que segundo Fábio Konder Comparato (2019, p. 71)

[...] são os direitos humanos reconhecidos como tais pelas autoridades às quais se atribui o poder político de editar normas, tanto no interior dos Estados quanto no plano internacional; são os direitos humanos positivados nas Constituições, nas leis, nos tratados internacionais.

Cabe, ainda, recordar o conceito de paradigma de Thomas Kuhn trazido na obra “A Estrutura das Revoluções Científicas”, podendo ser interpretado como “uma constelação de crenças, valores, técnicas etc., partilhadas por membros de uma comunidade” (KUHN, 2018, p. 280) ou como teoria, métodos e padrões científicos para análise dos problemas e das soluções em uma dada comunidade em determinada época, ressaltando-se que “à medida que os problemas mudam, alteram-se também os padrões para as soluções científicas”, formulando-se novos paradigmas (KUHN, 2018, p. 198). Desse modo, salienta-se a importância do debate entre paradigmas “visto que nenhum paradigma consegue resolver todos os problemas que define e posto que não existem dois paradigmas que deixem sem solução os mesmos problemas” (KUHN, 2018, p. 198). Ou seja, a cada mudança de paradigma,

transforma-se os valores e os compromissos compartilhados por determinado grupo, assim como as formas de solução dos problemas apresentados.

Nesse sentido, trazendo a aplicação da noção de paradigma para o direito, chega-se ao conceito de paradigma jurídico segundo Habermas (1997, p. 181)

Os paradigmas do direito permitem diagnosticar a situação e servem de guia para a ação. Eles iluminam o horizonte de determinada sociedade, tendo em vista a realização do sistema de direitos [...] Paradigmas abrem perspectivas de interpretação nas quais é possível referir os princípios do Estado de direito ao contexto da sociedade como um todo.

Segundo Carvalho Netto (2000, p. 476) os paradigmas permitem explicar o desenvolvimento científico mediante “esquemas gerais de pré-compreensões e visões de mundo” prevalentes e tendencialmente hegemônicas em determinadas sociedades, em certo período, que se colocam como “pano de fundo” nas práticas sociais.

Desse modo, apresentam-se os três grandes paradigmas constitucionais da modernidade: do Estado Liberal, do Estado Social e do Estado Democrático de Direito, que “tendencialmente se sucedem, em um processo de subsunção e superação” muito embora carreguem elementos relevantes dos paradigmas anteriores (CARVALHO NETTO, 2000, p. 476).

Nesse sentido, a evolução dos direitos fundamentais não se dá apenas por um critério histórico ou cronológico, mas passa pela mudança nos paradigmas de interpretação do processo histórico. Sendo assim, a cada novo paradigma, os direitos fundamentais passam a ser reinterpretados e redefinidos, como explica Oliveira (2003, p. 122)

[...] o reconhecimento da interdependência e da indivisibilidade dos direitos romperia com um enfoque meramente histórico-cronológico que marca a classificação dos direitos em gerações, posto que o sentido da validade jurídica, da vigência e da efetividade dos direitos que compoem o chamado ‘núcleo indivisível fundamental’ deveria resultar modificado, em razão de uma nova compreensão jurídica a cada nova ruptura paradigmática. Ou seja, a cada novo paradigma haveria a necessidade de redefinir como compatibilizar o sentido de um direito em relação ao sentido dos outros, e vice-versa.

Sob essa perspectiva, seguindo a linha de Carvalho Netto (2000) e Oliveira (2003) os direitos fundamentais serão analisados, não como uma sequência cronológica de direitos que se acrescentam ou se alargam com o passar do tempo, mas como uma redefinição dos próprios direitos a cada novo paradigma.

O primeiro grande paradigma, do Estado Liberal, fruto das contribuições de Hobbes, Locke, Montesquieu e Rousseau, trouxe os fundamentos da democracia moderna, sob os pilares da defesa das liberdades individuais e submissão dos poderes dos governantes ao consentimento popular (COMPARATO, 2019, p. 112).

Como sintetiza Silva (2014, p. 15) o paradigma liberal de Estado possui como principais características: o Estado de direito, com o controle e previsibilidade da intervenção estatal; a limitação jurídica do poder por meio princípio da legalidade, estabelecendo limites claros, rígidos e precisos da atuação do Estado; separação de poderes, pelo princípio dos freios e contrapesos; estabelecimento dos direitos fundamentais e sistematização dos direitos.

Segundo Carvalho Netto (2000, p. 478-479), no paradigma do Estado Liberal, o Direito é visto como um conjunto de normas gerais e abstratas, universalmente válidas para todos os cidadãos. O Direito Público tem como finalidade impedir o retorno ao absolutismo, limitando o poder do Estado e estabelecendo a separação dos poderes. Com a atuação restrita à legalidade, o Estado limita-se a garantir aos cidadãos os direitos individuais clássicos: vida, liberdade, igualdade, propriedade, conhecidos como direitos de primeira dimensão. A ideia abstrata da liberdade individual, que corresponde a “fazer tudo aquilo que as leis não proíbam”, assim como a ideia de igualdade de todos perante a lei é meramente formal (CARVALHO NETTO, 2000, p. 478-479).

Os marcos históricos para consagração dos direitos liberais foram a “Declaração de Independência dos Estados Unidos de 1776” e a “Declaração de Direitos do Homem e do Cidadão de 1789”, proclamando que “os homens nascem e são livres e iguais em direitos” (art. 1º). Entretanto, essa liberdade e igualdade tão exaltadas não estavam acessíveis a todos, pois, como ressalta Leite (2011, p. 4)

[...] apenas cidadãos franceses do sexo masculino, de cor (ou raça) branca e proprietários passaram a ser os cidadãos que desfrutaram do novo regime. As mulheres, os negros, os operários e os grupos sociais vulneráveis foram excluídos da declaração francesa.

Como preleciona Carvalho Netto (2000, p. 479), a liberdade e a igualdade meramente abstratas e aliadas à propriedade privada levaram a “práticas sociais do período de maior exploração do homem pelo homem de que se tem notícia na história”, a época

das revoluções industriais, caracterizada pelo imenso acúmulo de capital, de um lado, e pela disseminação de uma miséria sem precedentes, de outro.

No mesmo sentido, Comparato (2019, p. 65) ensina que a sociedade liberal, que propagava a liberdade e a igualdade para todos, colocando patrões e empregados como contratantes perfeitamente iguais em direitos, com liberdade para negociar as condições de trabalho, mostrou-se de “pomposa inutilidade para a legião crescente de trabalhadores, compelidos a se empregarem nas empresas capitalistas”, levando a uma “brutal pauperização das massas proletárias”.

Desse modo, Muniz e Leite (2020, p. 6-7) registram que, ante a inércia estatal, imensa maioria dos trabalhadores vivia em precárias condições sociais, sem acesso à saúde, educação, sistema previdenciário, saneamento básico e outras condições necessárias a uma vida digna.

Como observa Carvalho Netto (2000, p. 479) sob influência das “ideias comunistas, socialistas e anarquistas” começou-se a colocar em xeque a ordem liberal, ganhando força os “movimentos coletivos de massa”, reivindicando o direito de voto, direitos sociais como saúde, educação, lazer, direito de greve, de organização sindical e partidária, direitos trabalhistas como salário-mínimo, jornada máxima, seguridade e previdência sociais. Nesse sentido, observa Comparato (2019, p. 66) que os direitos econômicos e, especialmente, os direitos de proteção do trabalhador, são “fundamentalmente anticapitalistas, e, por isso mesmo, só puderam prosperar a partir do momento histórico em que os donos do capital foram obrigados a se compor com os trabalhadores”.

Sob esse novo paradigma, não apenas se acrescentam os direitos sociais e coletivos, como direito à saúde, à educação, à previdência e assistência social, considerados direitos de segunda dimensão, mas passa-se a uma reorientação dos direitos de primeira dimensão.

Dessa forma, a liberdade consiste não apenas no direito de fazer o que a lei não proíbe, mas em respeitar as leis sociais e coletivas e reconhecer as diferenças materiais. Já a igualdade, deixa de ser meramente formal para ser material, conferindo tratamento privilegiado ao lado social economicamente mais fraco da relação. A propriedade passa a ser direcionada para a produtividade, tendo seu uso

condicionado à função social. O Estado passa a ter a função de prover os serviços necessários à concretização dos direitos de segunda dimensão, como saúde, educação, previdência, para que mais indivíduos possam ter acesso aos direitos da primeira (CARVALHO NETTO, 2000, p. 480).

Como ressalta Weis (2020, p. 9), o Estado Social considera o sujeito concreto, como mulheres, crianças, idosos, grupos sociais com suas tensões históricas, com demandas por condições materiais de existência, requerendo soluções complexas, muito além dos direitos fundamentais clássicos.

Entretanto, como ensina Habermas (1987, p. 106-108), desde a metade dos anos 70, começou-se a perceber os limites do Estado Social que, baseado na “utopia da sociedade do trabalho, perdeu a capacidade de abrir possibilidades futuras de uma vida coletiva melhor e menos ameaçada”. O Estado social pressupõe a coexistência pacífica do capitalismo com a democracia, assegurada pela intervenção estatal. Contudo, o Estado não conseguiu domesticar de modo eficiente o sistema econômico capitalista, frente as imposições do mercado mundial. Na percepção subjetiva dos capitalistas, as políticas do Estado de bem-estar constituem a causa para a diminuição da rentabilidade das empresas, devido aos custos dos salários e encargos trabalhistas, investindo em racionalização, a partir da segunda revolução industrial, para reduzir cada vez mais a necessidade da força de trabalho. Desse modo, a falta de disposição para investimentos, a estagnação econômica, a crise do erário público e o desemprego crescente são levados à opinião pública como decorrentes dos custos do Estado de bem-estar social.

Carvalho Netto (2000, p. 481-482) observa ainda, que nas sociedades hipercomplexas da era informacional as relações tornam-se mais intrincadas e fluidas, surgindo novos direitos ou interesses difusos e coletivos, como os direitos do consumidor, ambiental e da criança, conhecidos como direitos de terceira dimensão. Nesse contexto, o Estado passa a ser responsabilizado por danos quando negligente ou omissivo em seu dever de fiscalização, as relações entre público e privado assumem nova roupagem, com a participação das associações da sociedade civil representando o interesse público contra o Estado. Os direitos de liberdade e igualdade passam por uma nova ressignificação, pois os indivíduos se reconhecem como livres e iguais, visam o direito de participação, de cidadania, de soberania democrática, constituindo o novo

paradigma constitucional do Estado Democrático de Direito ou procedimentalista do Direito, que se caracteriza como “participativo, pluralista e aberto”.

Observa-se que tanto o paradigma do Estado Liberal quanto o paradigma do Estado Social não foram capazes de resolver de modo eficiente a dinâmica da vida em sociedade, entretanto, não se trata de abandoná-los, visto que ambos trouxeram importantes contribuições para o direito e para as relações sociais.

Como ensina Carvalho Neto (2003, p. 3-4) devem ser superadas as dicotomias clássicas entre público e privado, igualdade e liberdade, visto que, embora opostos, são constitutivos um do outro, construindo uma “rica, produtiva e permanente tensão” essencial para que a doutrina constitucional possa enxergar e enfrentar os problemas. Sob essa ótica, “não há espaço público sem respeito aos direitos privados à diferença, nem direitos privados que não sejam, em si mesmos, destinados a preservar o respeito público às diferenças individuais e coletivas na vida social”.

Do mesmo modo, prossegue Carvalho Neto (2003, p. 4), apesar da necessidade de se assegurar a todos oportunidades de alcançarem as condições materiais mínimas para o exercício pleno dos direitos fundamentais de liberdade e igualdade, deve-se considerar que todos já são cidadãos, livres, iguais e responsáveis por suas opções, sujeitos ativos da permanente reconstrução dos direitos fundamentais.

Nessa lógica, segundo Oliveira (2003, p. 125), pode-se estabelecer conexões mais ou menos híbridas entre os paradigmas, fomentando-se uma compreensão reflexiva do direito, problematizando os modelos sociais. Nesse sentido, esclarece o autor, que no paradigma do Estado Democrático de Direito,

[...] a argumentação liberal e a argumentação de bem-estar devem ser consideradas, reflexiva e criticamente, sob as condições jurídico processuais, como perspectivas argumentativas concorrentes, em cada situação concreta da aplicação (OLIVEIRA, 2003, p. 126).

Retoma-se, portanto, a observação de Kuhn (2018, p. 198) de que “nenhum paradigma consegue resolver todos os problemas que define” e “não existem dois paradigmas que deixem sem solução os mesmos problemas” salientando-se a importância do debate que se consolida no paradigma do Estado Democrático de Direito.

O paradigma do Estado Democrático de Direito ou paradigma procedimentalista, segundo Habermas (1997, p. 183), “procura proteger, antes de tudo, as condições do procedimento democrático”, garantindo aos cidadãos a participação nos discursos políticos, articulando, “defendendo seus interesses e colaborando na formação de critérios para o tratamento igualitário de casos iguais e para o tratamento diferenciado dos casos diferentes”.

Como destaca Carvalho Netto (2000, p. 482), o paradigma do Estado Democrático de Direito requer do intérprete e aplicador da lei uma nova postura, de modo que tome decisões que trabalhem construtivamente os princípios e regras vigentes, reforçando a crença na legalidade, na segurança jurídica, no sentimento de justiça, adequando as decisões às particularidades de cada caso concreto. Consolida-se, portanto, a preponderância dos princípios como normas jurídicas, operando ativamente no ordenamento jurídico, contextualizando e interrelacionando as regras, visando a integração construtiva da decisão adequada ao caso concreto.

Segundo a lição de Barroso (2010, p. 285), esse novo paradigma pode ser denominado, também, como pós-positivista, apresentando como principais características: “a reentronização dos valores na interpretação jurídica, com o reconhecimento da normatividade dos princípios e sua diferença qualitativa em relação às regras”, a formação de uma nova hermenêutica, com a reinserção da razão prática e da argumentação jurídica, o desenvolvimento de uma nova teoria dos direitos fundamentais reconectando a filosofia política e a filosofia moral e a vinculação das decisões judiciais ao debate público.

Nesse contexto, sob o fenômeno da nova interpretação constitucional, o intérprete deve buscar nos princípios a adequação das normas aos problemas jurídicos, indo além dos abstratos textos normativos, como ensina Barroso (2005, p. 9)

O intérprete torna-se coparticipante do processo de criação do Direito, completando o trabalho do legislador, ao fazer valorações de sentido para as cláusulas abertas e ao realizar escolhas entre soluções possíveis.

[...] Ao lidar com locuções como ordem pública, interesse social e boa-fé, dentre outras, o intérprete precisa fazer a valoração de fatores objetivos e subjetivos presentes na realidade fática, de modo a definir o sentido e o alcance da norma.

A materialização dos valores em princípios no novo paradigma, como preleciona Barroso (2010, p. 286), promove o “reencontro entre a ciência jurídica e a filosofia do Direito”, fazendo com que princípios clássicos como liberdade, igualdade, democracia, República e separação de poderes passem por constantes releituras e ressignificações, com base no princípio da dignidade da pessoa humana.

Assim, a consolidação do Estado Democrático de Direito fundamenta-se na democracia participativa, na participação dos cidadãos na elaboração das leis e das políticas públicas que regem sua vida em comunidade, além da prestação jurisdicional devidamente fundamentada à luz do Direito, que deve assegurar, na aplicação aos casos concretos, os sentimentos de certeza, segurança e justiça das decisões.

3.2 A CONSTITUIÇÃO BRASILEIRA DE 1988 COMO EXPRESSÃO DO PARADIGMA DO ESTADO DEMOCRÁTICO DE DIREITO

A Constituição de 1988, como ensina Barroso (2005, p. 3) representa a reconstitucionalização do país, promovendo “a travessia do Estado brasileiro de um regime autoritário, intolerante e, por vezes, violento para um Estado democrático de direito”. A nova Constituição brasileira tem “a capacidade de simbolizar as conquistas e mobilizar o imaginário das pessoas para novos avanços”, promovendo “o surgimento de um sentimento constitucional no país”.

Como salienta Sarlet (2019, p. 67) a relevância atribuída aos direitos fundamentais e o reforço do seu regime jurídico demonstra uma “reação do Constituinte e das forças sociais e políticas nele representadas” face ao regime de restrição das liberdades do período ditatorial. E a positivação dos direitos fundamentais no início do texto constitucional ressalta que estes “constituem parâmetro hermenêutico e valores superiores de toda a ordem constitucional e jurídica”.

Em consonância com o paradigma do Estado Democrático de Direito e com os princípios do pós-positivismo, conforme demonstra Barroso (2005, p. 4) a interpretação do texto constitucional vai além da legalidade estrita, sustentando-se sobre as seguintes bases:

A interpretação e aplicação do ordenamento jurídico hão de ser inspiradas por uma teoria de justiça, mas não podem comportar voluntarismos ou personalismos, sobretudo os judiciais. No conjunto de ideias ricas e heterogêneas que procuram abrigo neste paradigma em construção incluem-se a atribuição de normatividade aos princípios e a definição de suas relações com valores e regras; a reabilitação da razão prática e da argumentação jurídica; a formação de uma nova hermenêutica constitucional; e o desenvolvimento de uma teoria dos direitos fundamentais edificada sobre o fundamento da dignidade humana (BARROSO, 2005, p. 4).

Como se observa do texto constitucional, a Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 busca conciliar princípios do Estado Liberal, como os direitos individuais clássicos - de primeira dimensão - vida, liberdade, igualdade, segurança, propriedade, legalidade, separação dos poderes e democracia representativa, com princípios do Estado Social, especialmente aqueles voltados à igualdade material – direitos sociais ou de segunda dimensão – saúde, educação, alimentação, moradia, previdência, assistência social, trabalho. Nesse diapasão, o próprio conteúdo dos direitos individuais é remodelado, como exemplos, o direito de propriedade atendendo à função social; a liberdade de pensamento e de expressão devendo respeitar os direitos dos outros indivíduos; a liberdade de consciência e de crença não podendo ser utilizada para se eximir das obrigações legais, dentre outros. O princípio da igualdade de todos perante a lei vai além do aspecto formal, constando expressamente no texto constitucional o objetivo fundamental de “promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade ou quaisquer outras formas de discriminação”. A Constituição concede especial tratamento aos direitos sociais e dos trabalhadores, inserindo-os no Título II, que trata “Dos Direitos e Garantias Fundamentais” (artigos 6º a 11), além de trazer direitos de terceira dimensão, como a proteção ao consumidor (art. 5º, XXXII), os direitos da “família, da criança, do adolescente, do jovem e do idoso” (Título VIII, Capítulo VII) e o direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado (Título VIII, Capítulo VI) (BRASIL, 1988).

Como ensina Bonavides (2019, p. 389), a Constituição do Estado Democrático de Direito é a constituição do conflito, pois possui conteúdos dinâmicos, pluralistas, decorrentes da tensão sempre renovada entre a igualdade e a liberdade, das normas programáticas, dos direitos sociais essenciais, de modo contrário à Constituição do Estado liberal, formal, rígida, do Estado distanciado da sociedade. Desse modo, o grande desafio do texto constitucional é ser aplicado, concretizado de acordo com a realidade nacional.

No mesmo sentido, preleciona Pedra (2021, p. 151) que “a Constituição deve estar em harmonia com a realidade e deve se manter aberta e dinâmica através dos tempos”. Desse modo, a Constituição deve ser preservada, porém, buscando seu aperfeiçoamento para a concretização em harmonia com as necessidades da sociedade.

Segundo Sarlet (2018, p. 63) a “Constituição da República Federativa do Brasil constitui um Estado Social e Democrático de Direito”, pois, além de positivizar os princípios da dignidade da pessoa humana, os valores sociais do trabalho, a construção de uma sociedade livre, justa e solidária, prevê grande quantidade de direitos fundamentais sociais, um rol de direitos dos trabalhadores e a determinação de obrigações sociais por conta Estado. Desse modo, a Constituição apresenta a relação inarredável entre o exercício das liberdades individuais e a garantia de oportunidades para alcançar a justiça material, pressupondo a “concretização do princípio da dignidade da pessoa humana com os valores da igualdade, liberdade e justiça”.

Como demonstra Maurício Godinho Delgado (2015, p. 32) a Constituição de 1988 expressa o paradigma do Estado Democrático de Direito, fundando-se no tripé conceitual: dignidade da pessoa humana, sociedade política democrática e inclusiva e sociedade civil, também democrática e inclusiva. Como elemento conformador desse tripé, para a efetiva garantia da dignidade da pessoa humana, da efetivação da democratização e do caráter inclusivo da sociedade, ressalta-se o imprescindível papel do Direito do Trabalho, como será detalhado adiante.

3.2.1 O princípio da dignidade da pessoa humana

Os princípios, exalta Bonavides (2019, p. 295), constituem os valores fundamentais que governam a Constituição, o regime e a ordem jurídica, sendo não apenas “lei, mas o Direito em toda a sua extensão, substancialidade, plenitude e abrangência”. Os princípios estabelecem os valores de mais alto prestígio que fundamentam a hermenêutica dos tribunais e a legitimidade dos preceitos da ordem constitucional.

Dentre os princípios de maior destaque e relevância da nossa Constituição sobressai a dignidade da pessoa humana, consagrado expressamente como fundamento do Estado Democrático de Direito brasileiro (art. 1º, III, da CF) (BRASIL, 1988).

Conforme salienta Barroso (2010, p. 210), o princípio da dignidade da pessoa humana “integra a identidade política, ética e jurídica da Constituição” e constitui o núcleo essencial de onde emanam todos os direitos fundamentais que merecem proteção.

Cabe recordar que a concepção de dignidade da pessoa humana remonta à filosofia kantiana, segundo a máxima de que as coisas têm preço e o ser humano tem dignidade. Como enfatiza Pagno (2016, p. 225) a dignidade da pessoa humana, à luz da perspectiva kantiana, refere-se ao valor essencial que cada ser humano carrega em si que não permite que seja tratado como algo que possui um preço, que pode ser usado como meio ou descartado, pois o ser humano deve ser considerado um fim em si mesmo.

O princípio da dignidade da pessoa humana foi documentado pela primeira vez na Declaração Universal dos Direitos Humanos de 1948, após a mais desumanizadora guerra da História, como ensina Comparato (2019, p. 233), quando se percebeu que “a ideia de superioridade de uma raça, de uma classe social, de uma cultura ou de uma religião, sobre todas as demais, põe em risco toda a humanidade”.

Comparato (2019, p. 35) esclarece que “a humanidade como espécie, e cada ser humano em sua individualidade, é propriamente insubstituível: não tem equivalente, não pode ser trocado por coisa alguma”. Ressalta, ainda, que reconhecer a dignidade da pessoa humana “implica não só o dever negativo de não prejudicar ninguém, mas também o dever positivo de obrar no sentido de favorecer a felicidade alheia”, por meio do reconhecimento, tanto dos direitos e das liberdades individuais, como dos direitos humanos voltados à realização de políticas públicas de conteúdo econômico e social (COMPARATO, 2019, p. 37).

Nesse sentido, adota-se conceito de dignidade da pessoa humana desenvolvido por Ingo Wolfgang Sarlet, amplamente aceito pela comunidade jurídica nacional

[...] temos por dignidade da pessoa humana a qualidade intrínseca e distintiva reconhecida em cada ser humano que o faz merecedor do mesmo respeito e consideração por parte do Estado e da comunidade, implicando, neste sentido, um complexo de direitos e deveres fundamentais que assegurem a

pessoa tanto contra todo e qualquer ato de cunho degradante e desumano, como venham a lhe garantir as condições existenciais mínimas para uma vida saudável, além de propiciar e promover sua participação ativa e corresponsável nos destinos da própria existência e da vida em comunhão com os demais seres humanos, mediante o devido respeito aos demais seres que integram a rede da vida (SARLET, 2019, p. 70-71).

Desse modo, o cumprimento pelo Estado brasileiro do objetivo fundamental de “erradicar a pobreza e a marginalização e reduzir as desigualdades sociais e regionais” (art. 3º, III, CF) mostra-se essencial para conferir dignidade aos cidadãos, pois, como enfatiza Sarlet (2019, p. 142) submeter as pessoas à pobreza e à exclusão social implica violação da dignidade, constituindo um fator limitador da liberdade individual, manifestando-se num processo de humilhação e perda da autoestima que pode minar o sentimento de pertencimento ao corpo social.

A dignidade do ser humano, segundo Sarlet (2019, p. 82), inclui o reconhecimento, o respeito, a proteção e a promoção da dignidade, estando intimamente ligada ao direito a uma existência digna. Sarlet (2018, p. 328) observa, ainda, que uma existência digna não deve incluir apenas a sobrevivência física, mas a garantia de plena fruição dos direitos fundamentais e do desenvolvimento da personalidade.

Nesse diapasão, os direitos fundamentais sociais, econômicos e culturais, em sua dimensão negativa (de defesa) ou positiva (prestacional) constituem, em certa medida, exigência para a concretização da dignidade da pessoa humana. Os direitos sociais de caráter prestacional visam a concretização da liberdade e da igualdade material, de modo a garantir às pessoas um conjunto de prestações suficientes a assegurar uma existência com dignidade (SARLET, 2019, p. 136-137).

Desse modo, o mínimo a uma existência digna inclui direitos sociais, tais como: direito à alimentação, à moradia, à educação, à saúde, ao trabalho, ao transporte, ao lazer, à segurança, à assistência e previdência social, proteção da maternidade e da infância, assim como o direito ao fornecimento de serviços básicos como água, saneamento básico, energia elétrica e uma renda mínima (SARLET, 2018, p. 317-332). Defende-se, ainda, o direito a um mínimo existencial sociocultural, no qual se destaca a educação fundamental, destinada a assegurar a efetiva possibilidade de integração social, econômica, cultural e política do indivíduo, e, ainda, no contexto da era digital, o acesso à *internet*, como importante meio de informação e participação na vida social (SARLET, 2018, p. 655).

Entende-se que a dignidade da pessoa humana não é um conceito abstrato, mas deve ser analisada de forma concreta, na promoção de uma vida digna, pois, somente com a efetivação dos direitos econômicos e sociais pode-se reconhecer a todos os indivíduos a dignidade enquanto pessoa, o sentimento de pertencimento à comunidade e de identidade enquanto cidadão, possibilitando, assim, a participação ativa nos destinos da nação, constituindo uma democracia plenamente participativa.

3.2.2 Os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa

Como enfatizam Delgado e Ribeiro (2013, p. 202) para que o indivíduo possa interagir na sociedade, “participar e influenciar nas instituições e comprometer-se com o progresso da sociedade” (científico, cultural e espiritual) precisa ter acesso aos recursos materiais e a um meio de sustento que garanta igualdade de oportunidades de acesso a bens e serviços “que favoreça a harmonia social”. E um dos principais meios para possibilitar o acesso dos indivíduos à renda e aos outros bens necessários à sobrevivência e à participação no progresso e na organização política da sociedade é o trabalho.

O trabalho, no Estado Democrático de Direito, representa um direito social e econômico fundamental para a concretização da dignidade da pessoa humana, tanto que a Constituição de 1988 traz como princípios fundamentais, e também como fundamentos da ordem econômica, os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa, com a finalidade de “assegurar a todos existência digna conforme os ditames da justiça social” (art. 170, CF). Destaca-se que a ordem econômica deve observar os princípios da função social da propriedade, da defesa do consumidor, da defesa do meio ambiente, da redução das desigualdades regionais e sociais e da busca do pleno emprego (BRASIL, 1988).

Conforme destaca Ferraz Junior (2018, p. 761) a Constituição reconhece a livre iniciativa como fundamento da ordem econômica, em termos negativos, como ausência de impedimentos à expansão da atividade produtiva, e em termos positivos, permitindo a participação na construção da riqueza econômica do país. O Estado atua

apenas “como agente normativo e regulador da atividade econômica, exercendo as funções de fiscalização, incentivo e planejamento”, de modo apenas indicativo para o setor privado (art. 174, caput, CF) (BRASIL, 1988).

Como observa Ferraz Junior (2018, p. 762), são dois os fundamentos, não havendo prevalência de um sobre o outro. A liberdade de iniciativa consiste na possibilidade dada ao sujeito de exercer o seu cálculo de custo-benefício sobre a atividade econômica que pretende exercer, consagrando a economia de mercado. Entretanto, o Estado deve exercer um papel normativo e regulador para que as operações privadas não ameacem interesses públicos relevantes, como a saúde, a segurança, o meio ambiente e o pleno emprego. Por outro lado, a valorização do trabalho humano significa reconhecer ao ser humano que dispõe da sua força de trabalho o tratamento com respeito à sua dignidade e a busca da “promoção do bem-estar coletivo” (FERRAZ JUNIOR, 2018, 762-763).

No mesmo sentido, Leite (2020a, p. 98) esclarece que ao positivar o valor social do trabalho como princípio, a Constituição de 1988 demonstra a importância do trabalho não apenas como mero fator de produção, mas como valor social de “dignificação da pessoa por meio de um trabalho decente”.

Nessa senda, Barzotto (2003, p. 5) esclarece a relação entre trabalho, livre iniciativa e justiça social:

Ora, a justiça social, aquela dirigida à consecução do bem comum, exige de todos, por meio de seus “ditames”, que direcionem os seus esforços, tanto no campo do trabalho como no da livre iniciativa, para criar os bens econômicos que possam ser utilizados como meios de garantir a existência digna para todos.

Desse modo, entende-se que a justiça social e o bem comum somente serão concretizados quando todos alcançarem uma existência digna, ou seja, tiverem acesso aos bens econômicos indispensáveis a uma vida com dignidade, o que implica acesso a um trabalho digno que supra as necessidades do trabalhador e da família.

Observa-se, ainda, que o art. 170 da CF, estabelece que “a ordem econômica é fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa” e tem como finalidade “assegurar a todos a existência digna, conforme os ditames da justiça social”, observando, dentre outros princípios, a defesa do meio ambiente (BRASIL, 1988).

Assim, como reforça Melo (2008, p. 31) a Constituição Federal de 1988 procurou compatibilizar a livre iniciativa para o desenvolvimento econômico com o respeito à dignidade humana no trabalho e o respeito ao meio ambiente de trabalho. Conforme salienta o autor, assim como o meio ambiente equilibrado abarca todo cidadão, o meio ambiente de trabalho abrange todo trabalhador que exerce alguma atividade, remunerada ou não, homem ou mulher, posto que todos receberam a proteção constitucional de um ambiente de trabalho adequado e seguro, necessário à sadia qualidade de vida. Nesse sentido destaca o autor:

O meio ambiente de trabalho adequado e seguro é um direito fundamental do cidadão trabalhador (lato sensu). Não é um mero direito trabalhista vinculado ao contrato de trabalho, pois a proteção daquele é distinta da assegurada ao meio ambiente de trabalho, porquanto esta última busca salvaguardar a saúde e a segurança do trabalhador no ambiente em que desenvolve suas atividades (MELO, R. S., 2008, p. 28).

A fim de conciliar a liberdade de iniciativa e valorização do trabalho humano, as empresas devem atender ao princípio da função social, de forma que o uso da propriedade e da empresa devem estar pautados pelo bem-estar da coletividade.

Como ressalta Alves (2020, p. 42), na sociedade contemporânea a atividade empresarial deve ser exercida sob os ditames da justiça social. Dessa forma, a empresa deve cumprir suas finalidades nas “dimensões econômica, social e ambiental, nos espaços internos e externos”, respeitando as expectativas da sociedade e o desenvolvimento pleno das pessoas. Destaca, ainda, que “na busca pelo lucro, as empresas precisam sempre considerar seu desígnio social, sua interação na sociedade e os diferentes interesses envolvidos” (ALVES, 2020, p. 44).

Sob essa perspectiva, Cassar (2018, p. 200-201) explica que a empresa possui liberdade e autonomia, mas deve obedecer aos ditames da lei quanto “à livre concorrência, ao pagamento de tributos, aos direitos do consumidor”, assim como deve respeitar o meio ambiente e os direitos dos trabalhadores. Quanto aos trabalhadores, a empresa cumpre a função social quando respeita os percentuais estabelecidos em lei na contratação de trabalhadores com deficiências; oferece condições salubres para seus empregados, diminuindo os riscos inerentes ao trabalho; respeita os direitos trabalhistas; trata seus empregados com respeito, tanto na admissão, no curso ou no término do contrato, e não os discrimina em virtude de

cor, idade, sexo, raça etc. A função social da empresa confere concretude ao valor social do trabalho, aos direitos fundamentais e à dignidade do trabalhador.

Alves (2020, p. 44) diferencia a função social da empresa da responsabilidade social empresarial, aduzindo que a função social enceta um dever jurídico, enquanto “na responsabilidade social o empresário contribui para o desenvolvimento social espontaneamente”.

Assim, conforme destacam Frey e Frey (2005, p. 5) o conceito de responsabilidade social “inclui um conjunto de responsabilidades dos negócios que engloba as expectativas econômicas, legais, éticas e filantrópicas”, não se restringindo às ações de caráter obrigatório.

Esse conceito impõe que a empresa socialmente responsável deva prover que suas atividades econômicas sejam lucrativas, realizadas dentro dos requisitos legais estabelecidos pela sociedade, observando o que é certo e justo, evitando danos, além de contribuir com recursos para a comunidade visando a melhoria da qualidade de vida do ser humano (FREY; FREY, 2005, p. 5)

No âmbito das relações de trabalho, a responsabilidade social empresarial, como explica Alves (2020, p. 111) “ao preconizar a concretização dos direitos fundamentais do trabalho definidos internacionalmente, exige das corporações, o comprometimento ético como respeito à dignidade humana do trabalhador”.

No mesmo sentido, Melo (2008, p. 70-71) assevera que as empresas existem não somente para obter lucros, pois existe uma responsabilidade social que pressupõe

[...] que o investimento efetuado em uma operação não seja apenas em equipamento, tecnologia e capital de giro, mas também nas pessoas que ali trabalham – o capital humano -, pois o homem doente, infeliz e sem educação adequada, não tem condições de acompanhar os processos de produção cada vez mais sofisticados e ser útil aos objetivos do capitalismo.

Alves (2020, p. 154) defende a “aplicação irrestrita dos direitos fundamentais no trabalho” como pressuposto para o reconhecimento da responsabilidade social empresarial:

A promoção do desenvolvimento humano demanda, necessariamente, emprego de qualidade, proteção social e respeito aos direitos dos trabalhadores. A relação de trabalho deve ser preconizada e difundida pelas empresas, defendida pelos trabalhadores, por seus sindicatos e pelos órgãos e agências governamentais. Deve, além disso, ser exigida pelo consumidor, em suas decisões de compra.

Destaca, ainda, o autor, que a responsabilidade social empresarial se torna um instrumento precioso para a concretização da proteção da dignidade do trabalhador, formulando o conceito de relação de trabalho responsável:

[...] é possível afirmar que a relação de trabalho responsável é o vínculo ético-jurídico mantido entre a empresa socialmente responsável e o trabalhador, destinado a assegurar a dignidade humana do obreiro por meio da concretização dos direitos fundamentais no trabalho, resguardando, sempre, a humanização dos vínculos laborais e o comprometimento da corporação e de seus gestores com o desenvolvimento e a sustentabilidade da sociedade. (ALVES, 2020, p. 156)

Observa-se, portanto, que a noção de responsabilidade social empresarial aqui apresentada defende o absoluto respeito aos direitos fundamentais do trabalhador, não se podendo admitir que as atividades empresariais visem apenas o lucro, devendo haver o comprometimento com a ética nas relações humanas, o respeito ao meio ambiente e à dignidade da pessoa humana.

Nesse sentido a contribuição de Souto Maior (2017, p. 355) ao afirmar que a Constituição brasileira preservou as bases do sistema capitalista, com o direito de propriedade e a livre iniciativa, porém, atrelado ao desenvolvimento social e aos direitos sociais, de forma que “a ordem jurídica não confere às empresas um direito para que, com o exercício do poder econômico, imponham aos trabalhadores uma redução das garantias constitucionalmente fixadas”.

Desse modo, entende-se que a liberdade do empreendedor não é absoluta, pois, em que pese seja legítimo o direito ao lucro, este não pode ser o único objetivo do exercício da atividade econômica, que deve respeitar a função social da propriedade, a noção de responsabilidade social, a dignidade do trabalhador, o meio ambiente, o consumidor e colaborar com o Poder Público na consecução do bem comum e na redução das desigualdades sociais, conforme determina a Constituição Federal.

Apesar dos novos contornos da relação de trabalho na era da economia do compartilhamento ou da “uberização”, não se pode negar aos trabalhadores os direitos fundamentais conquistados ao longo de séculos de lutas pela classe trabalhadora e incorporados ao nosso ordenamento jurídico.

Assim, apesar da ausência de regulamentação da atividade, que aliás se faz necessária, entende-se que as empresas que operam como plataformas digitais, com

fundamento no valor social do trabalho e, por consequência, com base função social da empresa e na responsabilidade empresarial, têm por obrigação respeitar os direitos fundamentais dos trabalhadores.

3.2.3 O direito fundamental à proteção em face da automação

Conforme analisado neste trabalho, a Quarta Revolução Industrial, como o atual estágio da revolução tecnológica, alterou profundamente as relações de trabalho, com a ampla utilização da inteligência artificial e o controle exercido por algoritmos.

Como apontado no primeiro capítulo, os algoritmos serão capazes de substituir os seres humanos nas mais variadas tarefas com maior rapidez, qualidade e confiabilidade, reduzindo expressivamente o trabalho em atividades repetitivas e rotineiras. Até mesmo os que defendem o uso da tecnologia para facilitar a vida humana e proporcionar mais qualidade de vida, demonstram preocupação com a redução de postos de trabalho em ritmo exponencial e com a baixa qualificação da maioria dos trabalhadores para se sobressair no mundo tecnológico.

A Constituição de 1988, trouxe entre os direitos dos trabalhadores, uma previsão expressa no art. 7º, XXVII, quanto à “proteção em face da automação, na forma da lei”, apontando que já havia uma preocupação do constituinte quanto aos reflexos da tecnologia nas relações de trabalho. Contudo, tal preceito nunca foi regulamentado pelo legislador ordinário (BRASIL, 1988).

Como esclarecem Machado e Côrtes (2020, p. 3) na época da promulgação da Constituição, a automação brasileira era ainda incipiente e embrionária, não podendo o legislador prever os avanços tecnológicos pelo qual o país passaria a partir da década de 90. Assim, embora tenha previsto essa proteção, a Constituição não apontou o caminho para sua realização (MARTINEZ; MALTEZ, 2017, p. 3).

Conforme salientam Martinez e Maltez (2017, p. 3) a interpretação do art. 7º, inciso XXVII da CF/88 permite inferir que a intenção do constituinte foi proteger os “trabalhadores tanto em face da substituição da mão de obra humana pelo trabalho

mecanizado do tipo automático e mecânico (automação), como também do tipo integrado e inteligente (automatização)”.

Considerando que a lei a que se refere o dispositivo constitucional não existe no ordenamento jurídico, discute-se na doutrina acerca de sua aplicabilidade e eficácia.

Como observam Martinez e Maltez (2017, p. 3), segundo “Amauri Mascaro Nascimento e José Afonso da Silva”, a norma não é autoaplicável, sendo considerada programática de eficácia limitada, pois depende de lei para a implementação de “programas específicos para a proteção dos trabalhadores” em face do processo de automação. Entretanto, consideram os autores, tal posicionamento “incompatível com a moderna dogmática constitucional” que salienta a efetividade máxima dos direitos fundamentais.

Nesse sentido, ensina Sarlet (2018, p. 264-265) que todas as normas constitucionais são dotadas de um mínimo de eficácia, variável consoante seu grau de densidade normativa, podendo-se considerar em certa medida, diretamente aplicáveis, nos limites de sua eficácia e normatividade, inclusive as de cunho programático. Sustenta, que todos os direitos fundamentais elencados nos artigos 5º a 17 possuem aplicabilidade imediata decorrente do art. 5º, §1º da Constituição, o que se aplica, de maneira incontestável, aos direitos dos trabalhadores elencados no art. 7º e seus respectivos incisos (SARLET, 2018, p. 271).

Sarlet (2018, p. 385) argumenta, ainda, que do efeito vinculante inerente ao art. 5º, §1º, decorre, em sentido negativo, que os direitos fundamentais não estão na esfera de disponibilidade dos Poderes públicos e em sentido positivo, que todos os órgãos estatais (Poderes Legislativo, Executivo e Judiciário) se encontram na posição de fazer tudo para a realização dos direitos fundamentais. Ressalta, ainda, que além dos poderes públicos, os direitos fundamentais possuem eficácia vinculante na esfera jurídico-privada, no âmbito das relações jurídicas entre os particulares, conhecida como “eficácia horizontal dos direitos fundamentais”, estando especialmente claro que os direitos dos trabalhadores têm por destinatários os empregadores (SARLET, 2018, p. 393).

Nessa linha de pensamento, Martinez e Maltez (2017, p. 12-13) salientam que o Poder Legislativo se encontra vinculado ao direito fundamental em estudo, não lhe sendo

facultado editar normas que contrariem seus preceitos, não obstante a lamentável inércia em regulamentá-los. Por outro lado, os órgãos da administração, também vinculados aos direitos fundamentais, devem se empenhar no estabelecimento de “medidas que protejam os trabalhadores das consequências desfavoráveis dos processos de automação”, assim como do desemprego estrutural provocado pela automação dos postos de trabalho. A Administração Pública pode e deve promover a criação e o custeio de programas de qualificação e capacitação de mão de obra, assim como medidas de proteção da saúde e proteção do meio ambiente de trabalho em face da automação, mediante ações de fiscalização do trabalho. Os juízes e tribunais, por sua vez, estão obrigados, por meio da interpretação, aplicação e integração, conferir a máxima eficácia aos direitos fundamentais. E “por força da eficácia horizontal do direito fundamental à proteção em face da automação, os particulares, especialmente, os empregadores, encontram-se vinculados a essa proteção”, não devendo agir em contrariedade ao conteúdo deste direito fundamental (MARTINEZ; MALTEZ, 2017, p. 13).

No mesmo sentido, Alves (2011, p. 8) defende que a proteção do trabalho em face da automação incumbe a todos os atores sociais que atuam no campo do Direito do Trabalho, como: empregadores, sindicatos, federações, movimentos sociais, dentre outros.

Salienta-se, segundo Martinez e Maltez (2017, p. 13) que não se pretende estigmatizar ou combater a automação, mas buscar soluções que possibilitem uma convivência harmoniosa entre a automatização das empresas e a preservação do emprego, da saúde, da segurança e da qualidade de vida dos trabalhadores.

Nessa senda, Alves (2011, p. 10) destaca que a automação deve ter por objetivo “melhorar a condição social do trabalhador, reduzindo os riscos inerentes ao trabalho”, como utilizar-se máquinas em atividades perigosas e insalubres que tragam riscos aos seres humanos, sem reduzir a normatividade de proteção ao trabalhador.

Entretanto, na chamada Quarta Revolução Industrial, com as recentes inovações tecnológicas, surgiram novas formas de trabalho, como o teletrabalho, que possibilita o trabalho *online*, com produção e gerenciamento de qualquer parte do mundo, e o trabalho em plataformas digitais, objeto deste estudo.

Quanto aos trabalhadores em plataformas, como os entregadores de alimentos e os motoristas de Uber, por meio da inteligência artificial presente nos instrumentos portáteis de trabalho permite-se registrar todos os movimentos, localização, ritmo de trabalho e pausas, como o sistema de GPS que monitora em tempo real a localização e a velocidade dos entregadores e motoristas.

Essa nova forma de organização e gerenciamento do trabalho caracteriza a chamada subordinação algorítmica, pela qual os algoritmos das plataformas selecionam os trabalhadores, direcionam para a próxima tarefa, medem a velocidade, calculam o preço, avaliam e promovem o desligamento do trabalhador em caso de desempenho insuficiente. Essas novas formas de trabalho apresentam-se desregulamentadas e precárias, pois, não obstante a maior capacidade de controle do trabalhador por meio da subordinação algorítmica são classificados como autônomos, descaracterizando-se a responsabilidade do empregador. Os trabalhadores, por sua vez, frente às novas modalidades de trabalho precário, têm seus direitos relativos à saúde, segurança, jornada e salário completamente desprezados.

Entretanto, como ressaltam Machado e Côrtes (2020, p. 10-11), considerando que a Constituição traz em seu bojo direitos trabalhistas que garantem “um patamar mínimo civilizatório para os empregados”, à luz do fenômeno da constitucionalização do Direito do Trabalho, deve-se conferir maior efetividade à temática da proteção em face da automação, principalmente em face das novas tecnologias desenvolvidas no contexto da Indústria 4.0. Defendem as autoras que a constitucionalização dos direitos trabalhistas é o “caminho para que os empregadores sejam vinculados a observar o Direito Fundamental do trabalhador de não ser simplesmente descartado em virtude das novas tecnologias da Indústria 4.0” (MACHADO; CÔRTEZ, 2020, p. 12).

Nesse sentido, esclarecem Martinez e Maltez (2017, p. 11), que a norma do art.7º, XXVII, CF/88 deve ter garantida a sua aplicabilidade imediata, pois, proteger “a integridade física e mental dos trabalhadores e o mercado de trabalho em face da automação”, significa proteger, também, dignidade da pessoa humana.

3.2.4 O direito fundamental ao trabalho digno na Constituição de 1988

O trabalho é a principal forma de identificação dos indivíduos em sociedade e de acesso às condições necessárias para uma vida digna, como moradia, alimentação, educação, lazer, previdência social, além de proporcionar ao indivíduo as condições para participar de forma livre das decisões políticas da sociedade em que está inserido.

Nesse sentido, Sarlet (2019, p. 135-136) relembra a trajetória evolutiva do reconhecimento jurídico de direitos como a liberdade de greve, de associação e de sindicalização, jornada de trabalho razoável, direito ao repouso e proibição de discriminação no trabalho, como resultado da luta dos trabalhadores contra a situação de opressão e degradação imposta pela relação entre capital e trabalho, resultando em condições de vida e de trabalho indignas, ressaltando que o direito ao trabalho em condições dignas “constitui um dos principais direitos (humanos e fundamentais) da pessoa”.

Como assinala Maurício Godinho Delgado (2005, p. 29) “o trabalho assume caráter de ser o mais relevante meio garantidor de um mínimo de poder social à grande massa de população, que é destituída de riqueza e de outros meios lícitos de alcance desta”, consistindo numa falácia tentar instituir uma Democracia sem um correspondente sistema econômico e social que valorize o trabalho humano. Sendo assim, o Direito do Trabalho é o “eficaz instrumento que conseguiu exatamente estabelecer uma forma de incorporação do ser humano ao sistema econômico, em especial daqueles que não tenham outro meio de afirmação senão a própria força de seu labor”, promovendo a integração social, a distribuição de renda e democratização social (DELGADO. M. G., 2005, p. 128).

A Constituição de 1988 colocou a dignidade da pessoa humana no centro da ordem jurídica, a ela submetendo todos os demais aspectos, especialmente, a ordem econômica, que deve ser pautada no valor social do trabalho, positivando o trabalho como direito social e reconhecendo os direitos fundamentais dos trabalhadores (artigos 6º e 7º, CF) (BRASIL, 1988).

Os direitos dos trabalhadores têm dimensão múltipla, ultrapassando o caráter socioeconômico, abrangendo o caráter individual, coletivo e social, como aponta Delgado (2015, p. 33)

[...] ostentam a natureza de direitos e garantias individuais dos trabalhadores, uma vez que a sua titularidade específica é atribuída a cada indivíduo delimitado, no universo dos contratos de trabalho existentes. Contudo, evidenciam igualmente a dimensão de direitos e garantias de natureza coletiva, uma vez que tendem a abranger, de maneira geral, as categorias profissionais em que se inserem os trabalhadores, além da comunidade trabalhista dos estabelecimentos e das empresas. Ao lado de sua dimensão individual e coletiva, os direitos trabalhistas inscrevem-se ainda como nítidos direitos sociais, compondo o largo espectro das proteções e vantagens criadas pelo Estado Democrático de Direito como mecanismo de certificação de seus princípios fundamentais.

Adverte, ainda, o autor, que por força do art. 60, §4º, da Constituição de 1988, “os direitos e garantias individuais dos trabalhadores não são passíveis de modificação *in pejus*, ainda que meio de emenda constitucional”, pois fazem parte do núcleo intocável da Constituição. Nesse sentido, a constitucionalização dos princípios e regras trabalhistas representa um importante instrumento para elevar o “patamar civilizatório mínimo de inclusão social e econômica na realidade do país” (DELGADO, M. G., 2015, p. 33-34).

O Estado Democrático de Direito, fundado no princípio da dignidade da pessoa humana, deve garantir aos seus cidadãos o direito fundamental ao trabalho, como um trabalho que proporcione dignidade ao ser humano trabalhador, conforme expõe Gabriela Neves Delgado (2015, p. 180)

No desempenho das relações sociais, onde se destacam as trabalhistas, deve ser vedada a violação da dignidade, o que significa que o ser humano jamais poderá ser utilizado como objeto ou meio para a realização do querer alheio. O que também indica que o sistema de valores a ser utilizado como diretriz do Estado Democrático de Direito não poderá se revelar utilitarista. Deverá, em contrapartida, concentrar-se no ser humano enquanto pessoa.

Salienta a autora, que o direito ao trabalho a que se refere o texto constitucional deve ser compreendido como trabalho digno, pois “apenas o trabalho em condições dignas é tido como instrumento capaz de consolidar a identidade social do trabalhador e de promover a sua emancipação coletiva”. Defende, ainda, na contramão da atual doutrina política, que exalta a autonomia privada nas relações de trabalho, a regulamentação jurídica do trabalho digno, de modo que os direitos fundamentais

indisponíveis sejam “assegurados a todo e qualquer trabalhador” (DELGADO, G. N., 2015, p. 183-184).

Consideram-se indisponíveis aqueles direitos que merecem uma especial atenção da tutela em nível de interesse público, que traduzem um “patamar civilizatório mínimo firmado pela sociedade política em um dado momento histórico”, como por exemplo, o direito à assinatura de CTPS, ao salário-mínimo, às normas de “proteção à saúde e segurança do trabalhador” (DELGADO, M. G., 2020, p. 257).

Gabriela Neves Delgado (2015, p. 182) destaca a “intrínseca conexão entre o direito do trabalho e a dignidade humana”, pois,

[...] onde o direito ao trabalho não for minimamente assegurado (por exemplo, com o respeito à integridade física e moral do trabalhador, o direito à contraprestação pecuniária mínima), não haverá dignidade humana que sobreviva (DELGADO, G. N., 2015, p. 182).

Complementando o conceito de trabalho digno, Dania (2015, p. 69) acentua que o trabalho deve significar mais que mero meio de subsistência, pois deve possibilitar ao trabalhador o desenvolvimento de um projeto de vida, o planejamento de seus estudos e dos filhos, a aquisição de moradia, o gozo de férias, o tempo livre para desfrutar da arte, da música, do ócio etc. O conceito de trabalho digno deve envolver um trabalho que permita viver e não apenas manter-se vivo, ou seja, “inclui uma vida cheia de sentido, dentro e fora do trabalho e a concretização de um projeto de vida”.

Gabriela Neves Delgado (2015, p. 191) sustenta, ainda, que o direito fundamental ao trabalho digno deve ser garantido “a todos os trabalhadores, pois, a Constituição Federal de 1988, no caput do artigo 7º refere-se a trabalhadores, não a empregados”, ou seja, o texto constitucional abre caminho para que o Direito do Trabalho seja estendido a outros grupos de trabalhadores. Do mesmo modo, a Emenda Constitucional n. 45 de dezembro de 2004, ampliou a competência da Justiça do Trabalho para abranger as “ações oriundas da relação de trabalho” (art. 114, I, CF/88) e não apenas da relação de emprego (BRASIL, 1988).

Em suma, propõe-se a “universalização de direitos trabalhistas para os inúmeros e diversificados tipos de trabalhadores, além do clássico empregado”:

Nesse sentido, entende-se que a efetividade da proteção ao trabalhador e a viabilização do trabalho digno como direito e valor fundamental poderão ser

melhor alcançadas por meio da regulamentação jurídica - pelo menos, mas sobretudo – dos direitos de indisponibilidade absoluta, essenciais a qualquer trabalhador, como por exemplo, a preservação da saúde e segurança no trabalho e a garantia de uma contraprestação pecuniária que possibilite ao ser humano a manutenção de seu ‘mínimo existencial’.

A regulamentação das relações de trabalho, sobretudo em tempos de flexibilização e desregulamentação de direitos, deve ser considerada instrumento jurídico-social necessário para viabilizar a consolidação da identidade social e da emancipação coletiva dos trabalhadores (DELGADO, G. N., 2015, p. 195).

Na mesma linha, Viana (2002, p. 172) defende a importância de uma pauta de discussões que possa abranger todos os trabalhadores, estejam ou não empregados:

Para alguns estudiosos, dentre os quais nos incluímos, é preciso recuperar de algum modo a unidade de proteção, recolhendo numa espécie de rede todos os trabalhadores que se encontram em estado de dependência econômica. Desse modo, a proteção alcançaria as múltiplas situações - de emprego, desemprego, subemprego, informalidade - que hoje se alternam na vida do trabalhador. Apenas o *grau* dessa proteção é que seria variável (grifo do autor).

O mesmo pensamento é adotado por Bussinguer (2013, p. 134):

[...] ainda que ‘trabalhadores’ não seja uma categoria homogênea (quando o foi no capitalismo?), é possível afirmar que todos aqueles que integram referida categoria possuem pontos de identidade quanto aos aspectos relevantes para o Direito, tornando-os, desse modo, suficientemente semelhantes para o fim de receber a mesma proteção quanto aos seus direitos trabalhistas.

No mesmo sentido, o pensamento de Supiot (2019, p. 1200), que propõe pensar o trabalho “além do emprego” levando em conta a dinâmica do capitalismo, pois,

[...] a transformação recorrente das formas de coisificação do trabalho obriga a cada etapa da história imaginar e construir novos parâmetros jurídicos capazes de limitar os efeitos letais dessa coisificação e de conferir uma liberdade e uma segurança a mais àqueles que só possuem sua força de trabalho para sobreviver.

Conforme ressalta Supiot (2019, p. 1204), o Direito do Trabalho deve responder aos conflitos atuais promovendo a responsabilidade social e ambiental ao longo das cadeias produtivas estabelecendo “um quadro jurídico que assegure a todos os trabalhadores (subordinados ou autônomos) a participação nas redes de produção ou de distribuição para alcançar as condições de um trabalho decente”. Faz-se necessária uma abordagem qualitativa do trabalho, conectando as políticas sociais e ambientais, pois, “o trabalho é o local de inserção do homem na natureza, o meio pelo qual, para o bem ou para o mal, ele molda seu ecúmeno. A questão ecológica e a

questão do trabalho são, assim, as duas faces da mesma moeda” (SUPIOT, 2019, p. 1204).

Enfatiza-se, mais uma vez, que nossa Constituição positivou o trabalho como um direito social (artigo 6º, CF) e trouxe no artigo 7º, direitos dos “trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social” (BRASIL, 1988), o que significa que se trata de direitos mínimos, podendo ser ampliados mediante a adoção de normas internacionais, constitucionais ou infraconstitucionais.

Segundo Leite (2020, p. 99), os direitos enunciados no artigo 7º da Constituição de 1988 são princípios constitucionais do trabalho, que “podem – e devem – ser invocados na interpretação e aplicação tanto das normas constitucionais quanto das infraconstitucionais”.

Nessa senda, defende-se o direito de proteção ao ser humano que trabalha, independentemente do tipo de vínculo que possa ostentar, uma vez que não se pode admitir, no contexto do direito ao trabalho digno, que cidadãos trabalhadores fiquem completamente desprotegidos pela legislação constitucional e infraconstitucional.

Assim, entende-se que os direitos constitucionais dos trabalhadores como proteção contra dispensa arbitrária, salário-mínimo que atenda às necessidades vitais do trabalhador e de sua família, direitos relacionados ao meio ambiente de trabalho, como limitação da jornada e direito ao repouso, redução dos riscos inerentes ao trabalho por meio de normas de saúde, higiene e segurança, seguro contra acidentes de trabalho, proibição de discriminação por motivo de sexo, cor, idade, estado civil ou condição de deficiência, proteção em face da automação e proibição de trabalho infantil devem ser garantidos a todo e qualquer trabalhador.

3.3 OS CONCEITOS DE TRABALHO DECENTE E DE TRABALHO DIGNO NO ÂMBITO DO DIREITO INTERNACIONAL E SUA APLICAÇÃO AO TRABALHO EM PLATAFORMAS DIGITAIS

A Organização Internacional do Trabalho – OIT foi criada em 1919, a partir da necessidade de estabelecer normas que limitassem a exploração do trabalho humano, sobretudo a partir da Revolução Industrial e da Primeira Guerra Mundial, como requisito para alcançar a justiça social e a paz mundial. Embora sua criação tenha sido anterior à da Organização das Nações Unidas - ONU, a OIT vinculou-se institucionalmente a essa, como agência especializada, em 1946 (BELTRAMELLI NETO, 2018, p. 345).

Segundo Alvarenga (2007, p. 56) a “internacionalização da legislação social trabalhista” surgiu a partir da ideia de que “o Estado deveria intervir nas relações sociopolíticas e econômicas, com o objetivo de assegurar um mínimo de direitos sociais aos indivíduos”.

Alvarenga (2007, p. 62) destaca como uma das principais funções da OIT a “criação de normas internacionais do trabalho, sob a forma de convenções ou recomendações, elaboradas no seio da Conferência Internacional do Trabalho”, ressaltando que desde a sua criação foram elaboradas 184 convenções e 192 recomendações. As convenções da OIT consistem em tratados internacionais abertos à ratificação dos Estados membros, enquanto as recomendações são instrumentos não imperativos que fixam princípios com o objetivo de orientar as políticas e práticas nacionais em relação às condições de trabalho.

Para ter obrigatoriedade no território nacional, os tratados internacionais dependem de ratificação pelo Congresso Nacional. Sobre o “*status* normativo das regras internacionais ratificadas pelo Brasil”, Maurício Godinho Delgado (2020, p. 186) esclarece que o Supremo Tribunal Federal fixou jurisprudência no sentido de que as convenções e tratados internacionais sobre Direitos Humanos situam-se em patamar supralegal, ou seja, “acima das leis ordinárias e complementares”, exceto aqueles cuja ratificação tenha se efetuado observando o quórum especial estabelecido no §3º do art. 5º da Constituição, que possuem *status* de emenda constitucional.

Ressalta, ainda, o autor que havendo conflito aparente “entre normas internacionais ratificadas e o direito interno, deve prevalecer a norma e a interpretação mais favoráveis à pessoa humana a quem se destina a tutela jurídica”. Tal orientação deve ser aplicada aos “tratados e convenções internacionais sobre direitos individuais e sociais trabalhistas”, posto que exibem nítida natureza de Direitos Humanos (DELGADO, M. G., 2020, p. 186-187).

Explica, ainda, Delgado (2020, p. 187-188) que as declarações e recomendações, como documentos de caráter programático, em princípio, não constituem fontes formais do direito, gerando direitos e obrigações na ordem jurídica interna dos Estados celebrantes. Contudo, possuem o caráter de fonte jurídica material, pois desempenham um importante papel político e cultural no sentido de orientar os Estados a aperfeiçoarem sua legislação na direção apontada pelos documentos internacionais. Nesse sentido, destaca-se a relevância no campo doutrinário do Direito Internacional dos Direitos Humanos da “Declaração Universal dos Direitos Humanos da ONU” (1948) e da “Declaração Relativa aos Fins e Objetivos da Organização Internacional do Trabalho (Declaração de Filadélfia) de 1944”.

Como ensina Leite (2011, p. 13), a “Declaração Universal dos Direitos Humanos” retomou os ideais da Revolução Francesa, representando, em âmbito universal, os valores da liberdade, da igualdade e da fraternidade (art. 1º, DUDH), constituindo o marco histórico da “consolidação, afirmação e internacionalização dos direitos da pessoa humana”, reconhecendo a todo ser humano, independentemente de raça, sexo, cor, origem, religião, condição social ou qualquer outra forma de discriminação, a dignidade como pessoa (art. 2º, DUDH) (ONU, 1948).

A Declaração Universal dos Direitos Humanos de 1948 traz o direito ao trabalho como fundamental para a “satisfação dos direitos econômicos, sociais e culturais” indispensáveis para uma vida digna, como o direito a uma remuneração satisfatória, a uma jornada de trabalho razoável, ao descanso, à seguridade social, à liberdade de associação sindical e à educação (DUDH, artigos 22º a 27º) (ONU, 1948).

A Declaração de Filadélfia de 1944 tem como um princípio basilar que “o trabalho não é uma mercadoria”, devendo ser asseguradas condições dignas de trabalho a todos, ressaltando-se o dever das nações do mundo desenvolverem programas próprios

para possibilitar a todos os trabalhadores condições adequadas quanto a jornada e salário, medidas de segurança social e proteção da vida e da saúde dos trabalhadores, assim como o acesso a adequada alimentação, recreação e cultura, além de promover as mesmas oportunidades em matéria educativa e profissional (OIT, 1944).

Conforme se constata, as declarações de Direitos Humanos supramencionadas demonstram a necessidade de proporcionar a todas as pessoas o direito uma vida digna, sendo o trabalho um instrumento para satisfação das necessidades econômicas e sociais essenciais para que se alcance uma vida com dignidade. Assim, o trabalho em condições dignas deve proteger a vida e a saúde dos trabalhadores, proporcionar jornadas adequadas, direito ao descanso, salário justo e oportunidades educativas e profissionais para a concretização de uma vida digna.

Em 1998, no documento intitulado “Declaração da OIT sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho”, a OIT afirma que todos os Membros, independentemente de haver ratificado todas as Convenções, pelo fato de estarem incorporados à OIT, devem acolher os princípios e direitos da Declaração de Filadélfia e comprometer seus esforços para alcançar os objetivos gerais da Organização, especialmente, os quatro princípios que permeiam todas as normas de direitos fundamentais no âmbito de suas convenções:

a) a liberdade sindical e o reconhecimento efetivo do direito de negociação coletiva; b) a eliminação de todas as formas de trabalho forçado ou obrigatório; c) a abolição efetiva do trabalho infantil; e d) a eliminação da discriminação em matéria de emprego e ocupação (OIT, 1998).

Prosseguindo em sua missão de promover e assegurar a justiça social e a proteção do trabalhador, voltando-se a uma atuação que vai além da aprovação de Convenções e Recomendações e adotando uma postura mais propositiva de definição de políticas econômicas internacionais e nacionais, a OIT formalizou, em 1999, “o conceito de trabalho decente”, concebido como:

[...] um trabalho produtivo e de qualidade, em condições de liberdade, equidade, segurança e dignidade humanas, sendo considerado condição fundamental para a superação da pobreza, a redução das desigualdades sociais, a garantia da governabilidade democrática e o desenvolvimento sustentável (OIT, 2021).

Nesse sentido, Beltramelli Neto (2018, p. 348) esclarece que com a “Agenda do Trabalho Decente”, a OIT direciona-se a uma postura menos apegada na adesão dos Estados a Convenções e “mais afeta à existência de um corpo de normas internacionais para com as quais seus Estados membros encontram-se comprometidos, independentemente de ratificação”. A OIT adota um “discurso de reafirmação dos princípios e direitos fundamentais” direcionados a todos os seus Estados Membros, associado a um programa de intensificação do monitoramento das políticas sociais e econômicas, nacionais e internacionais, mediante recomendações e declarações, com vistas a implementar os objetivos da “Agenda do Trabalho Decente” (BELTRAMELLI NETO, 2018, p. 350).

O trabalho decente apresenta-se como “ponto de convergência dos quatro objetivos estratégicos da OIT”, quais sejam:

1. o respeito aos direitos no trabalho, especialmente aqueles definidos como fundamentais (liberdade sindical, direito de negociação coletiva, eliminação de todas as formas de discriminação em matéria de emprego e ocupação e erradicação de todas as formas de trabalho forçado e trabalho infantil);
2. a promoção do emprego produtivo e de qualidade;
3. a ampliação da proteção social;
4. e o fortalecimento do diálogo social (OIT, 2021).

Coloca-se o trabalho decente como ponto central para o “alcance dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS)” definido pelas Nações Unidas, especialmente o ODS 8, que “busca promover o crescimento econômico sustentado, inclusivo e sustentável, emprego pleno e produtivo e trabalho decente para todas e todos” (OIT, 2021).

Para alcançar o objetivo do crescimento econômico sustentável e o trabalho decente para todos, as Nações Unidas destacam algumas metas a serem alcançadas na Agenda 2030, tais como:

1. Sustentar o crescimento econômico per capita de acordo com as circunstâncias nacionais e, em particular, um crescimento anual de pelo menos 7% do produto interno bruto [PIB] nos países menos desenvolvidos;
2. Atingir níveis mais elevados de produtividade das economias por meio da diversificação, modernização tecnológica e inovação, inclusive por meio de um foco em setores de alto valor agregado e dos setores intensivos em mão de obra;

3. Promover políticas orientadas para o desenvolvimento que apoiem as atividades produtivas, geração de emprego decente, empreendedorismo, criatividade e inovação, e incentivar a formalização e o crescimento das micro, pequenas e médias empresas, inclusive por meio do acesso a serviços financeiros;
4. Melhorar progressivamente, até 2030, a eficiência dos recursos globais no consumo e na produção, e empenhar-se para dissociar o crescimento econômico da degradação ambiental, de acordo com o Plano Decenal de Programas sobre Produção e Consumo Sustentáveis, com os países desenvolvidos assumindo a liderança;
5. Até 2030, alcançar o emprego pleno e produtivo e trabalho decente para todas as mulheres e homens, inclusive para os jovens e as pessoas com deficiência, e remuneração igual para trabalho de igual valor;
6. Até 2020, reduzir substancialmente a proporção de jovens sem emprego, educação ou formação;
7. Tomar medidas imediatas e eficazes para erradicar o trabalho forçado, acabar com a escravidão moderna e o tráfico de pessoas, e assegurar a proibição e eliminação das piores formas de trabalho infantil, incluindo recrutamento e utilização de crianças-soldado, e até 2025 acabar com o trabalho infantil em todas as suas formas;
8. Proteger os direitos trabalhistas e promover ambientes de trabalho seguros e protegidos para todos os trabalhadores, incluindo os trabalhadores migrantes, em particular as mulheres migrantes, e pessoas em empregos precários;
9. Até 2030, elaborar e implementar políticas para promover o turismo sustentável, que gera empregos e promove a cultura e os produtos locais
10. Fortalecer a capacidade das instituições financeiras nacionais para incentivar a expansão do acesso aos serviços bancários, de seguros e financeiros para todos. Esse objetivo de desdobra no: a) aumento do apoio da Iniciativa de Ajuda para o Comércio para os países em desenvolvimento, particularmente os países menos desenvolvidos, inclusive por meio do Quadro Integrado Reforçado para a Assistência Técnica Relacionada com o Comércio para os países menos desenvolvidos; e b) no desenvolvimento e operacionalização, até 2020, de uma estratégia global para o emprego dos jovens e implementar o Pacto Mundial para o Emprego da Organização Internacional do Trabalho (ONU, 2021).

Apesar do objetivo de alcançar um desenvolvimento econômico sustentável e acessível a todos, observa-se o crescimento da economia informal e o consequente déficit de trabalho decente, apresentando-se como aspecto de grande preocupação, pois implica em negação dos direitos do trabalho, ausência de oportunidades suficientes de emprego de qualidade, proteção social inadequada e ausência de diálogo social.

Apresentando preocupação com a situação de informalidade e o objetivo de promover “a transição da economia informal para a economia formal”, a OIT adotou em junho

de 2015, a Recomendação 204, pela qual os Membros deveriam adotar planos de desenvolvimento nacionais abordando estratégias para o desenvolvimento sustentável, erradicação da pobreza, crescimento inclusivo, geração de empregos dignos na economia formal; estabelecimento de um quadro legislativo e regulador apropriado; respeito, promoção e realização de princípios e direitos fundamentais do trabalho; organização e representação de trabalhadores e empregadores para promover o diálogo social; promoção da igualdade e eliminação de todas as formas de discriminação e violência, inclusive de gênero, no local de trabalho; acesso à educação, aprendizagem ao longo da vida e desenvolvimento de competências; estabelecimento de pisos de proteção social, expansão da cobertura da segurança social; políticas de segurança e saúde no trabalho eficazes; acesso eficaz à justiça, etc (OIT, 2015, 6-7).

Conforme esclarecem Beltramelli Neto e Voltani (2019, p. 173) não há um conceito preciso de trabalho decente na OIT, devendo ser compreendido pelos objetivos estratégicos enunciados, formulando-se a seguinte definição:

A concepção de Trabalho Decente está historicamente vinculada a um conteúdo que congrega um feixe de claras diretrizes que orientam no sentido de que há que se respeitar os direitos fundamentais nas relações de trabalho, não se praticando trabalho escravo ou trabalho infantil, há que se tomar as medidas necessárias para a geração de empregos de qualidade, há que se ampliar a proteção social e há que observar o diálogo social na construção de deliberações alusivas a políticas públicas e práticas privadas para que os demais objetivos sejam alcançados. Sob esta perspectiva, é possível afirmar: o Trabalho Decente enseja um conceito nominal denotativo, conformado por ações direcionadas a certos objetivos (BELTRAMELLI NETO; VOLTANI, 2019, p. 175).

Apesar da ausência de precisão conceitual, afirmam Beltramelli Neto e Voltani (2019, p. 176) que a coercibilidade do trabalho decente parece evidente, considerando-se seu conteúdo e a fonte de onde emana. Quanto ao conteúdo, os quatro objetivos estratégicos do Trabalho Decente estabelecem que o cenário mundial preserve o que “a comunidade internacional aquiesceu ser um patamar mínimo de dignidade nas relações de trabalho” e do ponto de vista institucional se sustentam pela própria existência da OIT como ente regulador da relação de trabalho em termos transnacionais.

Como explicam Rosenfield e Pauli (2012, p. 326) o trabalho decente está relacionado à cidadania e aos direitos sociais, possuindo indicadores objetivos e quantificáveis,

enquanto o trabalho digno remete à noção de direitos humanos universais, à dimensão moral, associado ao reconhecimento social.

De acordo com Felix e Amorim (2017, p. 6) apesar de aparentemente confundir-se, trabalho decente e trabalho digno se complementam, sendo o primeiro, “condição fundamental para superação da pobreza”, e o segundo, responsável pelo “desenvolvimento pessoal do trabalhador”.

Nesse sentido, Pedroso e Beltramelli Neto (2020, p. 184) propõem a conjugação das ideias de trabalho digno e trabalho decente, tendo em vista que ambas as concepções possuem raízes no conceito pretensamente universalista de dignidade da pessoa humana. Desse modo, “a busca pela implementação desses patamares civilizatórios na seara laboral guarda estreita relação com a inviolabilidade dos direitos humanos, posto seu caráter de interdependência”.

No mesmo sentido Furieri e Obregón (2021, p. 198) destacam que para a concretização do trabalho decente, “é necessário que o trabalho seja exercido em condições dignas, observando-se direitos como à saúde, segurança, remuneração adequada” e outros que visem concretizar uma vida digna ao trabalhador.

Apesar das distinções conceituais, documentos recentes da OIT parecem não fazer tal distinção, especialmente o que trata do “Trabalho digno e a Agenda 2030 para o desenvolvimento sustentável”, em que se estabelecem os “quatro pilares da Agenda para o Trabalho Digno da OIT: a promoção do emprego e das empresas, a garantia dos direitos no trabalho, a extensão da proteção social e a promoção do diálogo social”, ou seja, os mesmos anteriormente fixados para o trabalho decente. Nesse documento, o trabalho digno é colocado como ponto fundamental para o progresso do desenvolvimento sustentável, do sentimento de justiça social e para a manutenção da paz social (OIT, 2021, p.2).

Rosenfield e Pauli (2012, p. 326) citando Macnaughton e Frey (2011) apresentam uma abordagem holística de direitos humanos, posto que universais, interdependentes e indivisíveis. Desse modo,

[...] um modelo de direitos humanos comprometido com o trabalho decente implica um modelo de justiça social no qual as questões relativas à pobreza, desigualdade e dignidade humana são incontornáveis. Para isso, terá de reconhecer que as diversas dimensões da vida das pessoas estão

interligadas, são interdependentes e indivisíveis, e, conseqüentemente, devem ser abordadas no quadro dos direitos humanos em uma visão integral (ROSENFELD; PAULI, 2012, p. 326).

Essa visão holística parece estar sendo adotada pela OIT, pois no documento “As plataformas digitais e o futuro do trabalho”, apresenta o conceito de trabalho digno como

[...] um trabalho que é produtivo; garante a igualdade de oportunidades e de tratamento para todas as mulheres e homens; proporciona um rendimento justo, segurança no local de trabalho e proteção social para as famílias; fornece perspectivas de desenvolvimento pessoal; e dá aos trabalhadores e trabalhadoras a liberdade de expressarem as suas preocupações, de se organizarem e de participarem em decisões que afetam a sua vida profissional (OIT, 2018, p. 1).

Nesse caminho, no ano em que completou 100 anos de existência, a Organização Internacional do Trabalho (OIT) publicou o documento da “Comissão Mundial sobre o Futuro do Trabalho”, intitulado “Trabalhar para um futuro melhor”, trazendo a necessidade de compreender e responder às mudanças no mundo do trabalho frente às inovações tecnológicas e seus impactos nas relações de trabalho, de forma a assegurar a “todos os trabalhadores e trabalhadoras, independentemente do tipo de relação contratual ou da situação laboral” proteção no trabalho adequada, assegurando condições de trabalho humanas para todos (OIT, 2019, p. 39).

No supracitado documento, a OIT recomenda o estabelecimento de uma garantia laboral universal que inclui direitos fundamentais dos trabalhadores como liberdade sindical, reconhecimento das negociações coletivas, proibição de trabalho forçado, de trabalho infantil e de discriminação, e condições de trabalho básicas como: um salário que assegure condições de subsistência adequadas, limites do número de horas trabalhadas e locais de trabalho seguros e saudáveis. Reafirma a importância da limitação da jornada para reduzir os acidentes de trabalho e os riscos psicossociais e de um salário adequado para combater a pobreza, o trabalho forçado e o trabalho infantil (OIT, 2019, p. 40).

Considerando o impacto das tecnologias da informação e da comunicação, que diluem os limites entre o trabalho e a vida pessoa e contribuem para o aumento da jornada de trabalho, a OIT alerta para a necessidade de governos, empregadores e trabalhadores buscarem meios de estabelecer um “direito a desligar digitalmente”. Por outro lado, para garantir dignidade às pessoas que trabalham “à chamada” deve haver

alguma forma de controle real sobre seus horários e um número mínimo de horas garantidas e previsíveis, assim como alguma forma de remuneração pelo tempo de espera (OIT, 2019, p. 41-42).

Analisando o potencial da tecnologia no futuro do trabalho, a OIT (2019, p. 45) defende um controle humano da inteligência artificial, de forma a garantir que “as decisões finais que afetam o trabalho sejam tomadas por seres humanos e não por algoritmos”. A gestão por algoritmos, a vigilância e o controle devem ser regulados para proteger a dignidade do trabalhador. No tocante à massificação das plataformas de trabalho digitais, a OIT (2018, p. 95) demonstra a preocupação com a ausência de regulamentação governamental e a inexistência de normas de trabalho aplicáveis aos trabalhadores em plataformas. Apesar de oferecerem novas oportunidades para obtenção de um rendimento, o trabalho é incerto, ocasionando a dificuldade de os trabalhadores planejarem seu dia, sendo, geralmente, mal remunerado, havendo poucas oportunidades de comunicação entre os trabalhadores e os clientes ou as plataformas, e as condições de trabalho são impostas unilateralmente, restando ao trabalhador a opção de aceitá-las ou procurar trabalho em outro lugar. Contratados como “trabalhadores por conta própria” ou “prestadores de serviços independentes”, ficam alheios a todos os direitos previstos na legislação laboral (OIT, 2018, p. 105).

Nesse sentido, a OIT destaca a necessidade de essas plataformas de trabalho digitais respeitarem certos direitos e proteções mínimas, recomendando que

[...] os governos e as organizações de empregadores e de trabalhadores monitorizem o impacto da nova tecnologia no trabalho, orientem o seu desenvolvimento de maneira que respeite a dignidade dos trabalhadores, e considerem a adoção de regulamentação a esse respeito (OIT, 2019, p.46).

No estudo intitulado “As plataformas digitais e o futuro do trabalho”, a OIT propõe a adoção de 18 (dezoito) critérios para proporcionar melhores condições aos trabalhadores em plataformas digitais:

1. Emprego: Os trabalhadores não deveriam ser incorretamente classificados como trabalhadores por conta própria se, na prática, forem trabalhadores por conta de outrem. [...]
2. Os trabalhadores deveriam ter à sua disposição meios juridicamente vinculativos para dar a conhecer as suas necessidades e desejos aos operadores das plataformas, através da sindicalização, da negociação coletiva e, nos países em que tais estruturas existam, de conselhos de trabalhadores e direitos de codeterminação. [...]

3. Remuneração: os trabalhadores de microtarefas com o estatuto de trabalhadores por conta de outrem deveriam auferir o salário mínimo em vigor no país onde residem. [...]
4. Transparência da remuneração e das taxas/comissões: Os trabalhadores deveriam receber, em moeda real, o valor total pelo qual os clientes são faturados. [...]
5. Flexibilidade: Os trabalhadores não deveriam ser penalizados por se recusarem a aceitar algumas das tarefas propostas ou por se recusarem a trabalhar em determinados horários. [...]
6. Em caso de problemas técnicos com a tarefa ou com a plataforma, os trabalhadores não deveriam suportar o custo da perda de tempo ou da perda de trabalho. [...]
7. Não pagamento: O não pagamento (se for permitido) deveria estar sujeito a regras rigorosas. [...]
8. Condições contratuais: As condições da plataforma, nomeadamente no que respeita ao pagamento, à avaliação do trabalho e à resolução de litígios, deveriam ser apresentadas num formato legível por humanos, claro e conciso. [...]
9. Classificações dos trabalhadores: As avaliações e classificações dos trabalhadores não se deveriam basear em taxas de não pagamento e os trabalhadores deveriam ser informados dos motivos das avaliações negativas. [...]
10. Código de Conduta: Na ausência de acordos de negociação coletiva, as plataformas deveriam estabelecer códigos de conduta claros para os membros, nomeadamente publicando os procedimentos a seguir pelos trabalhadores para exporem problemas, bem como demonstrar que tomaram medidas para assegurar o respeito por esses códigos. [...]
11. Contestações dos trabalhadores: Os trabalhadores deveriam poder contestar o não pagamento, as avaliações negativas, os resultados dos testes de qualificação, as acusações de violações do código de conduta e o encerramento das contas. [...]
12. Classificações e histórico dos clientes: Os trabalhadores deveriam ter forma de avaliar os clientes. [...]
13. Instruções da tarefa: As plataformas deveriam rever as instruções da tarefa antes da publicação. [...]
14. Histórico de trabalho: Os trabalhadores deveriam poder visualizar e exportar, em qualquer momento, um histórico completo das tarefas executadas e da reputação, num formato legível por humanos e máquinas.
15. Os trabalhadores deveriam ter o direito de manter uma relação profissional com um cliente fora da plataforma. [...]
16. Os clientes e os operadores das plataformas deveriam responder às comunicações dos trabalhadores com prontidão, de forma educada e substantiva. [...]
17. Os trabalhadores deveriam saber quem são os seus clientes e o objetivo do seu trabalho. [...]

18. As tarefas suscetíveis de provocar stress ou danos a nível psicológico (por ex, examinar conteúdo publicado nas redes sociais para eliminar discursos de ódio, violência ou pornografia) deveriam ser claramente identificadas pelos operadores das plataformas, de acordo com um procedimento normalizado [...] (OIT, 2018, p.105-110).

Os critérios para um trabalho mais justo nas plataformas devem ser “complementados por políticas destinadas a melhorar a proteção social dos trabalhadores”. Assim, os países deveriam adaptar seus sistemas de proteção social para facilitar o acesso aos trabalhadores em contratos atípicos à cobertura dos regimes de segurança social, bem como adaptar sua legislação e as políticas públicas para estabelecer os direitos e obrigações das plataformas, dos requisitantes e dos trabalhadores, observando-se requisitos mínimos quanto à duração do trabalho e remuneração. A tecnologia pode ser utilizada para simplificar o pagamento de impostos e contribuições sociais, facilitar a cobertura com vários empregadores e garantir a portabilidade de direitos. Os países devem reforçar os sistemas de proteção social financiados por impostos, de modo a garantir um nível adequado de proteção para todos (OIT, 2018, p. 111).

No mesmo sentido, a “Organização para a Cooperação e o Desenvolvimento Econômico (OCDE)”, foro composto por 35 países dedicado à promoção de padrões convergentes em questões econômicas, financeiras, comerciais e ambientais, aprovou em 2019, a Recomendação do Conselho de Inteligência Artificial, estabelecendo princípios para a administração responsável de Inteligência Artificial (IA) confiável. Nesse sentido, a IA deve buscar:

[...] resultados benéficos para as pessoas e o planeta, como aumentar as capacidades humanas e aumentar a criatividade, promover a inclusão de populações sub-representadas, reduzir as desigualdades econômicas, sociais, de gênero e outras e proteger os ambientes naturais, estimulando assim o crescimento inclusivo, o desenvolvimento sustentável e o bem-estar (OCDE, 2019, p. 3).

De acordo com o documento da OCDE sobre a Inteligência Artificial (IA) confiável deve haver compromisso com a transparência e a divulgação responsável de informações significativas para garantir que as pessoas entendam os resultados e os riscos da IA; deve ser permitida a intervenção humana para análise do gerenciamento de riscos, incluindo privacidade, segurança digital e preconceito; bem como, as organizações e indivíduos devem ser responsabilizados pelo funcionamento adequado dos sistemas de IA (OCDE, 2019, p. 3-5). A Recomendação da OCDE inclui, ainda, a orientação aos governos para a capacitação e preparação para as

transformações no mercado de trabalho, devendo: capacitar as pessoas a usar e interagir de maneira eficaz com os sistemas de IA; promover o diálogo social para garantir uma transição justa para os trabalhadores à medida que a IA é implantada, por meio de programas de treinamento ao longo da vida profissional e o acesso a novas oportunidades de trabalho; incentivar a colaboração com as partes interessadas para a promover o uso responsável da IA no trabalho, no sentido de aumentar a segurança dos trabalhadores, a qualidade dos empregos, a produtividade e o compartilhamento dos benefícios da IA por todos (OCDE, 2019, p. 3-5).

Ponderando sobre os desafios de compatibilizar a Inteligência Artificial com o mundo do trabalho, Rocha, Abaurre e Porto (2020, p. 95) destacam a importância dos órgãos de representação dos trabalhadores para verificar se a implementação dos sistemas de Inteligência Artificial transcorre de modo compatível com os direitos trabalhistas consubstanciados nas normas internacionais de direitos humanos, como as Convenções da OIT. Propõem que os sujeitos do Direito Coletivo do Trabalho atuem de forma a “garantir que os processos operacionais da IA implementados no meio ambiente laboral sejam estruturados em um ‘código algorítmico decente’”, incorporando ao ambiente tecnológico as disposições relativas ao trabalho decente.

Na mesma linha de pensamento, Cruz (2020, p. 72) ressalta que os sindicatos são instrumentos essenciais na defesa e resistência dos trabalhadores contra a exploração capitalista e “à medida que a forma de exploração do capital se modifica, torna-se mais sutil e ao mesmo tempo mais destrutiva do homem, da sociedade e da natureza, este instrumento de luta é ainda mais importante hoje do que no passado”.

Considerando a relevância de compatibilizar o desenvolvimento tecnológico e sustentável com a dignidade do trabalhador, considera-se que os direitos fundamentais da pessoa humana relacionados ao trabalho, tanto na concepção de trabalho digno quanto na de trabalho decente, como o direito a uma jornada mínima, a uma contraprestação pecuniária suficiente para a existência digna, a garantia de um meio ambiente de trabalho saudável e equilibrado, direitos previdenciários, direito de organização sindical e de acesso à justiça e proteção em face da automação, devem ser assegurados a todos os trabalhadores, não importando a forma contratação ou o modo de realização do trabalho.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A Revolução Industrial caracteriza-se como um movimento de modernização do sistema capitalista, por meio da revolução tecnológica e transformações sociais constantes, com o objetivo de maximizar a produção, reduzir os custos e aumentar o lucro. Em sua primeira fase, no final do século XVIII, na ânsia capitalista de aproveitar ao máximo o movimento das máquinas, os trabalhadores eram submetidos a jornadas extensas de até dezesseis horas diárias, em troca de um salário insuficiente para a subsistência da família, obrigando-se mulheres e crianças a submeter-se às mesmas condições indignas de trabalho, com salários ainda menores. O trabalhador estava condicionado à mera sobrevivência física, com uma vida limitada ao extremo da monotonia, sem nenhuma possibilidade de desfrutar uma vida fora do trabalho ou de desenvolver atividades intelectuais, espirituais, esportivas, ou seja, sem a possibilidade de uma vida mais saudável.

Na segunda fase da revolução industrial intensificou-se a capacidade produtiva com a utilização de novas fontes de energia e a aceleração da tecnologia da comunicação. Implementaram-se os modelos de organização fordista e taylorista do trabalho, aproveitando melhor o tempo de trabalho dentro da mesma jornada para otimizar a produção. Vale lembrar que nesse período os trabalhadores passaram a se organizar, conquistando alguns direitos trabalhistas, como jornada máxima e salário-mínimo, decorrentes dos movimentos sindicais e da implementação de políticas do Estado Social.

A terceira fase da revolução industrial iniciou a revolução digital, com o desenvolvimento da computação e da *internet*, trazendo profundas alterações no mundo do trabalho, substituindo os padrões fordista-taylorista por formas de produção mais flexíveis e desregulamentadas. O novo modelo de produção, conhecido como toyotismo, baseado na utilização intensa da tecnologia, pautando-se na volatilidade do mercado, no aumento da competição e na maximização dos lucros, desencadeou o aumento do número de pessoas desempregadas, obrigadas a se adaptar a modelos de trabalho flexíveis, temporários e precários.

A Quarta Revolução Industrial intensificou o uso das tecnologias da informação e comunicação, com a implementação da inteligência artificial baseada em algoritmos, que consistem numa sequência de passos executados por um programa de computador seguindo uma determinada lógica. Por meio da inteligência artificial as máquinas passam a ser capazes de perceber, interagir, aprender, comunicar e tomar decisões autônomas, podendo substituir os seres humanos em diversas tarefas de modo mais eficiente e econômico, acelerando em ritmo exponencial o desemprego. Desse modo, subsistirão ou serão criados empregos que exigem altas competências enquanto milhões de trabalhadores menos qualificados ficarão sem empregos, sujeitos a uma maior flexibilização do mercado de trabalho, informalidade e trabalho precário.

Nesse contexto da Revolução 4.0 desenvolve-se a Economia do Compartilhamento, ou *gig economy*, conectando consumidores e prestadores de serviços pela *internet* para a realização de tarefas no mundo físico, prometendo facilidade de ganhos e autonomia. A manifestação da *gig economy* abordada neste estudo se refere à modalidade de trabalho sob demanda, na qual a conexão entre consumidores e trabalhadores ocorre por meio da utilização de plataformas digitais baseadas em algoritmos, gerenciadas por empresas que organizam, selecionam e gerenciam a mão de obra e estabelecem padrões de qualidade e modo de realização do trabalho.

Analisando a realidade brasileira constatou-se a disseminação do trabalho em plataformas digitais, principalmente em razão da crise econômica e da pandemia de Covid-19, em que o número de desempregados se tornou extremamente elevado. Assim, foram abordadas as condições de trabalho dos trabalhadores nas plataformas digitais mais populares, os motoristas de Uber e entregadores de comida.

Como ficou esclarecido no primeiro capítulo, as plataformas digitais não constituem um novo ramo empresarial, sendo um modo de organização, uma infraestrutura e um método de realização dos fins da atividade empresarial. Desse modo, conclui-se que não se trata de empresas de tecnologia, tendo em vista que todas as empresas, atualmente, utilizam a tecnologia para atingir seus objetivos. Nesse sentido, entende-se que a Uber é uma empresa de transporte de passageiros e *Ifood* é uma empresa que conecta restaurantes e consumidores, contratando entregadores para a prestação dos serviços.

Conforme demonstrado, as empresas que operam as plataformas digitais utilizam mecanismos muito semelhantes: efetuam um cadastro dos trabalhadores por meio dos aplicativos de celular, definem o trabalho a ser feito, distribuem as tarefas pelos trabalhadores cadastrados, determinam as condições dos veículos e comportamento dos trabalhadores, definem o trajeto, o prazo para cumprimento das tarefas, o valor dos serviços e o percentual destinado ao prestador, estabelecem metas, incentivando-os a ficar mais tempo disponíveis oferecendo bonificações e promovem a avaliação dos trabalhadores intermediada pelos clientes, ameaçando de bloqueio e dispensa arbitrária em caso de inadequação às normas da empresa. Essa modalidade de organização empresarial é um exemplo claro da gestão por algoritmos, na qual, por meio das tecnologias digitais, há o controle total dos passos, do tempo e da mente do trabalhador. Entretanto, esse controle por algoritmos fica invisibilizado, não sendo percebido pelo trabalhador.

Desse modo, sob o argumento de liberdade do trabalhador, que somente trabalha onde e quando quiser, os trabalhadores em plataformas digitais têm sido considerados independentes, autônomos ou parceiros, sendo-lhes negados os direitos fundamentais mínimos, como limitação de jornada, salário-mínimo, condições de higiene, saúde, segurança e previdenciária. A realidade desses trabalhadores é de jornadas excessivas, baixa remuneração e grande exposição a riscos, assemelhando-se aos trabalhadores do início da Revolução Industrial.

O discurso do empreendedorismo adotado pelas empresas, muitas vezes convence o próprio trabalhador, que não percebe a realidade sua exploração, dificultando a formação da consciência de classe e a luta por direitos. Entretanto, os trabalhadores em plataformas estão começando a se mobilizar, como demonstrou o movimento do Breque dos Apps, com manifestações em diversas capitais do país, apoiado por trabalhadores de outros países da América latina e até da Europa. Com o uso da mesma tecnologia que os oprime, os trabalhadores estão aprendendo a se organizar por meio dos ambientes digitais. A história mostra que somente com a união é possível conquistar direitos, sendo de extrema importância o movimento sindical, que deverá se estabelecer em novas bases para poder alcançar os grupos que precisam ser defendidos na luta de forças travada entre o capital e o trabalho.

Considerando as peculiaridades do trabalho em plataformas digitais, a ausência de legislação nacional sobre o tema, o fato de serem classificados como trabalhadores autônomos, a fim de sanar a dúvida sobre o fato de serem autônomos ou subordinados, fez-se necessário revisar a doutrina brasileira sobre os elementos fático-jurídicos da relação de emprego: pessoalidade, não-eventualidade, onerosidade, risco do negócio pelo empregador e subordinação. Analisou-se de forma mais detalhada o elemento subordinação em contraposição à autonomia propagandeada pelas empresas que operam o trabalho em plataformas. Dessa forma, foram estudados os conceitos tradicionais de subordinação: clássica, objetiva, estrutural, estrutural-reticular e integrativa, chegando aos novos conceitos formulados na era do trabalho digital, como a subordinação algorítmica, disruptiva e imersiva.

Tendo em vista que os novos conceitos de subordinação apresentem aspectos que se assemelham e se complementam, adotou-se o conceito de subordinação algorítmica para aplicação ao trabalho em plataformas digitais.

Os algoritmos conectam os prestadores de serviços com os clientes por meio do aplicativo, selecionam dentre os trabalhadores disponíveis quem realizará a tarefa, calculam o preço do serviço de acordo com a oferta e a demanda, medem a velocidade, controlam o comportamento dos trabalhadores por meio da avaliação feita pelos clientes e promovem o desligamento do trabalhador em caso de desempenho insuficiente. Não se visualiza um chefe humano, mas um “chefe algoritmo” como elemento central para a organização e controle do trabalho, configurando a subordinação por algoritmo.

A subordinação por algoritmos, dada a intensidade de trabalho que exige do trabalhador, ante os prazos apertados e as baixas remunerações, provoca a exaustão tanto física quanto mental do trabalhador, aumentando o risco de acidentes, além dos riscos psicológicos. Além disso, a subordinação por algoritmos pode levar a condutas discriminatórias no ambiente de trabalho, por sexo, deficiência, racial, contribuindo para perpetuar a marginalização de grupos vulneráveis.

Conforme observado, na Quarta Revolução Industrial, apesar de as empresas de plataformas digitais possuírem o total controle dos passos do trabalhador, do seu tempo, da sua mente, sob o argumento de se tratar de um trabalho autônomo,

descaracteriza-se a subordinação do empregado, que, conseqüentemente, fica alijado de todas as normas de proteção ao trabalhador, como jornada, salários, normas de higiene, segurança e direitos previdenciários, completamente desprotegido no caso de um infortúnio que o impeça de trabalhar.

Conclui-se, neste estudo, que o trabalhador em plataformas digitais não é autônomo, sendo a sua única autonomia ligar ou desligar o aplicativo. A partir do momento em que se conecta está completamente submetido às normas da empresa, de forma unilateral, que os impõe o local da prestação de serviços, os clientes, os prazos os valores, o trajeto, tudo, sem a menor margem de negociação. O simples fato de utilizarem seus próprios instrumentos para realização do trabalho, como automóvel, moto, bicicleta, celular, não os faz donos dos meios de produção, sendo apenas parte do discurso utilizado pelas empresas para não arcarem com determinados custos do empreendimento, repassando-os para o trabalhador. Está muito claro que os trabalhadores em plataformas digitais não são autônomos, face à subordinação algorítmica.

Observando-se a carência de normatividade sobre o trabalho em plataformas digitais, necessária se fez uma análise da jurisprudência nacional a fim de verificar como os Tribunais nacionais estão enfrentando o tema.

Iniciando-se a análise jurisprudencial pelo Supremo Tribunal Federal, verificou-se que o Tribunal reconheceu, no julgamento dos processos RE 1.054.110 e ADPF 449, a validade do serviço de transporte por aplicativo, prestigiando a livre iniciativa, a livre concorrência e a liberdade de ofício e profissão. Não houve na decisão nenhuma menção à necessidade de regulamentação da atividade em relação aos direitos do trabalhador.

O Superior Tribunal de Justiça (STJ), por sua vez, em julgamento proferido no Conflito de Competência nº 164.544 – MG, analisando os pedidos de reativação na plataforma e de danos morais formulados por um motorista de aplicativo em face da empresa Uber, considerou os motoristas como empreendedores individuais, concluiu pela inexistência da relação de trabalho e afastou a competência da Justiça do Trabalho, concluindo pela competência da Justiça Estadual para julgar a demanda.

A decisão foi considerada equivocada pelos doutrinadores estudados, visto que, ainda que se discuta se a relação entre o motorista e a plataforma tecnológica que gerencia a prestação de serviços de transporte é de emprego ou não, o fato é que se trata de uma relação de trabalho, portanto de competência da Justiça do Trabalho. Ademais, considerando que a decisão do STJ não é vinculante, a Justiça do Trabalho continua reconhecendo a sua competência para resolver as disputas entre os trabalhadores e as plataformas, uma vez que, independentemente de se tratar de relação de emprego, trata-se de relação de trabalho.

Dessa forma, analisou-se de forma mais detida, jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho, órgão incumbido da pacificação das relações de trabalho no país.

Os julgamentos do TST, em sua maioria proferidos pela 4ª Turma e pela 5ª Turma, aderiram à tese da autonomia plena do trabalhador, entendendo que o trabalhador pode determinar sua própria rotina, seus horários, quantos clientes vai atender por dia, podendo desligar o aplicativo quando quiser, sem nenhuma vinculação a ordens, metas ou sanções impostas pela empresa. Observa-se que tal argumentação parece estar visualizando o trabalhador do modo de organização do trabalho fordista, submetido a horários e locais de trabalho fixos e controle direto do empregador, desconsiderando a evolução dos meios tecnológicos e o moderno controle realizado por algoritmos, como demonstra a realidade fática.

Com relação aos riscos do negócio, a 4ª Turma do TST considerou o fato de o motorista ficar com o equivalente a 75% a 80% do valor pago pelos usuários caracterizar uma relação de parceria, a exemplo dos salões de beleza, deixando de analisar os gastos realizados pelo trabalhador com aquisição, manutenção e depreciação do veículo, combustível, tributos, seguro, lavagem e, ainda, acesso à internet, alimentação e eventual contribuição previdenciária, considerando o desconto do percentual de 20 a 25% pela plataforma, restando ao final, um valor pouco significativo para o trabalhador. Além disso, o fato de o trabalhador ser proprietário de um carro, motocicleta ou bicicleta e um celular ou computador não o faz dono dos meios de produção, tratando-se apenas de instrumentos de trabalho. A decisão não considera que os verdadeiros donos dos meios de produção são os donos da plataforma tecnológica, que detém o controle de toda a atividade realizada.

Quanto ao argumento de que a empresa constitui apenas uma plataforma tecnológica que conecta motoristas-usuários a clientes-usuários, como apresentado no Acórdão do AIRR-10575-88.2019.5.03.0003, da 4ª Turma do TST, mostra-se frágil, pois, sem o motorista o serviço não se completa, sendo este essencial para atingir os fins da empresa.

Nesse sentido, o voto do Ministro Maurício Godinho Delgado no processo RR-100353-02.2017.5.01.0066, deixou claro que a empresa detentora da plataforma administra um empreendimento direcionado ao transporte de pessoas, não sendo apenas mera intermediadora entre clientes e motoristas, pois sem o motorista e o passageiro não há utilidade na plataforma.

Conforme concluiu o Ministro, no caso do trabalho em plataformas digitais apresentado, a subordinação está presente em suas três dimensões: clássica, visto que presente o poder diretivo, fiscalizatório e disciplinar por meio do aplicativo da plataforma; objetiva, pois o trabalho executado se encontra perfeitamente alinhado aos objetivos empresariais e estrutural, pois há completa integração do profissional na estrutura e na cultura jurídica e organizacional da empresa.

Nesse sentido, observa-se que o argumento de que relação de trabalho em plataformas digitais não se enquadra nas hipóteses de subordinação clássica, mostra-se equivocado, porque a própria legislação já avançou no sentido de prever a subordinação algorítmica.

Como apontou o Ministro Maurício Godinho Delgado, o Brasil já possui legislação aplicável a esses casos como dispõe o art. 6º, parágrafo único da CLT. De fato, a redação desta norma da CLT é explícita no sentido de possibilitar o reconhecimento da subordinação jurídica efetivada por “meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão”, nos moldes realizados pelas plataformas digitais. Entretanto, esta não tem sido a interpretação adotada pelos Tribunais brasileiros na análise do caso concreto.

Observa-se que a maioria dos julgadores se prende à concepção de subordinação clássica, sem aprofundar os aspectos da subordinação algorítmica, além de analisar o problema sob o aspecto estritamente econômico, deixando prevalecer o interesse econômico sobre os direitos fundamentais do trabalhador, em contradição com os

princípios do Estado Democrático de Direito que colocam em mesmo nível hierárquico os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa, não devendo um se sobrepor ao outro.

Considerando que a revolução digital e o trabalho em plataformas digitais são fenômenos globais, e, como visto, a jurisprudência brasileira encontra-se ainda incipiente, necessário recorrer ao direito comparado a fim de verificar como os outros ordenamentos jurídicos têm enfrentado o tema. Desse modo, foram analisadas 5 (cinco) decisões de Cortes Superiores estrangeiras: do Reino Unido, da França, de Nova Iorque, do Uruguai e da Espanha.

Suprema Corte do Reino Unido, adotando o “princípio da primazia da realidade”, considerou todos os aspectos da subordinação algorítmica e reconheceu aos motoristas da Uber direitos trabalhistas.

A decisão da Corte de Cassação Francesa também reconheceu a relação de trabalho em um caso de motorista da Uber e outro de plataforma de entrega de mercadoria, admitindo que as plataformas possuem poder de direção e controle dos serviços caracterizando a subordinação, não importando a denominação dada pelas empresas, mas as reais condições de exercício das atividades pelos trabalhadores. Considerou, ainda, que a liberdade de ligar ou desligar o aplicativo e de escolher o dia e o horário não descaracterizam a subordinação, pois a partir do momento que se conecta o trabalhador passa a ser controlado, monitorado e avaliado, submetido a rotas, valores, mensagens, metas e punições, presente, portanto, a subordinação algorítmica.

No mesmo sentido, a decisão do Estado de Nova Iorque, nos Estados Unidos considerou os motoristas da Uber empregados e não autônomos, sendo-lhes garantido o direito ao seguro-desemprego. A decisão da Corte reafirmou que a existência da relação de emprego deve ser observada na realidade fática, devendo-se observar principalmente o controle exercido sobre os trabalhadores.

No Uruguai, o Tribunal de *Apelaciones del Trabajo*, manteve a sentença que reconheceu o motorista da Uber como empregado. O ponto de destaque na decisão foi a utilização da Recomendação nº 198 da Organização Internacional do Trabalho como marco normativo, que segundo a Corte, representa a “consciência jurídica universal ao apresentar elementos para definição da relação de trabalho”,

pressupondo que devem ser garantidos direitos mínimos para qualificar o trabalho como decente.

Por fim, o Tribunal Supremo da Espanha reconheceu o vínculo de emprego de um entregador com a plataforma *Glovo*, considerando os mecanismos utilizados pelo controle por algoritmos. Entendeu o Tribunal Supremo que os trabalhadores se limitam a prestar o serviço nas condições exigidas pela empresa, que estabelece unilateralmente o preço do serviço e o valor repassado ao entregador. Reconheceu, ainda, o Tribunal que os meios de produção essenciais para a atividade não são o celular e a motocicleta do entregador, mas a plataforma digital da empresa, que registra restaurantes, consumidores e entregadores, sem a qual não se viabiliza a prestação do serviço. Concluiu, portanto, o Tribunal Supremo, que a *Glovo* estabelece os meios de controle da atividade por meio da “gestão algorítmica do serviço, das avaliações dos clientes e da geolocalização constante”.

Dessa breve análise da jurisprudência estrangeira, conclui-se, que em âmbito internacional os debates em torno dos direitos dos trabalhadores em plataformas digitais estão mais avançados, reconhecendo o vínculo de emprego dos trabalhadores em plataformas digitais e garantindo os direitos fundamentais dos trabalhadores, no sentido de proteger a parte mais vulnerável da relação, atendendo ao verdadeiro papel do direito do trabalho.

Os Tribunais brasileiros, por sua vez, ainda estão apegados à ideia de autonomia dos trabalhadores em plataformas e admitindo a precarização do trabalho, em dissonância com a jurisprudência que vem sendo firmada nos Tribunais estrangeiros.

Do mesmo modo que a jurisprudência se encontra defasada em relação aos tribunais estrangeiros, o legislador brasileiro parece ainda não haver atentado para a relevância do tema.

Não obstante considerar que o Brasil já possui legislação que permite reconhecer a relação de emprego dos trabalhadores em plataformas digitais, conforme dispõe o art. 6º, parágrafo único da CLT, que deixa clara a existência de subordinação quando realizada por meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão, dada a dificuldade dos intérpretes e aplicadores da lei, caberia uma atuação mais ativa

do poder legislativo em definir regras claras para essa modalidade de trabalho e, assim, garantir direitos aos trabalhadores.

Apesar da existência de 126 projetos de lei visando normatizar o trabalho em plataformas digitais, as propostas tramitam a passos lentos. A grande expansão de projetos de lei foi impulsionada pelas manifestações dos entregadores em julho de 2020 e as exigências dos trabalhadores sobre condições de trabalho, especialmente voltadas à pandemia de Covid-19.

Mesmo diante de toda comoção e urgência do problema, somente em janeiro de 2022 foi aprovada a primeira norma trabalhista regulamentando parcialmente o trabalho em plataformas digitais: a Lei 14.297, de 5 de janeiro de 2022, dispondo de algumas medidas de proteção ao entregador que “presta serviço por intermédio de empresa de aplicativo de entrega” durante a vigência pandemia da Covid-19, de vigência temporária.

A lei trata de forma prioritária sobre medidas de saúde, higiene e segurança do entregador de aplicativos, destacando-se a contratação de seguro contra acidentes, renda mínima aos trabalhadores afastados do trabalho em caso de contaminação pela Covid-19 e a obrigação das empresas em fornecer informações e equipamentos de proteção, como máscaras e álcool em gel, além de permitir que utilizem instalações sanitárias e água potável nos estabelecimentos dos fornecedores de produtos ou serviços.

A nova lei se apresenta como resposta parcial às reivindicações dos trabalhadores no Breque dos *Apps*, de forma atrasada e pouco abrangente, pois, aplica-se apenas ao período da emergência em saúde pública decorrente da pandemia de Covid-19, sendo aprovada após quase dois anos de pandemia e sabendo-se que após o término desta, os trabalhadores voltarão a não ter direito algum.

Desse modo, urge que o Poder Legislativo avalie de forma mais específica os mais de cem projetos de lei, adotando medidas efetivas para garantia de direitos aos trabalhadores em plataformas digitais, independentemente do estado de emergência pública.

De forma diametralmente oposta à legislação brasileira, a título de exemplo, a Espanha, que já possui jurisprudência reconhecendo do vínculo de emprego entre entregadores e plataformas digitais, aprovou uma lei alterando o Estatuto dos Trabalhadores, tornando presumida a relação de emprego quanto às pessoas que prestem serviços de entrega ou distribuição de qualquer produto ou mercadoria, por meio de empresas que exercem a organização, direção e controle, de forma direta, indireta ou implícita por meio de gestão algorítmica e de plataforma digital. Desse modo, os trabalhadores passam a gozar dos mesmos direitos conferidos a todos os empregados.

Ressalta-se que os movimentos dos trabalhadores não podem arrefecer, sendo necessária a união para fazer com que suas reivindicações sejam ouvidas, pois a luta por direitos sempre foi essencial para a conquista dos direitos fundamentais.

Conforme abordado no capítulo terceiro, os direitos vão se consolidando a partir dos paradigmas de cada época e à medida que os problemas mudam, alteram-se os paradigmas. Dessa forma, o paradigma do Estado Liberal trouxe os fundamentos da democracia moderna, universalizando os direitos fundamentais de primeira dimensão, como vida, liberdade, propriedade e igualdade de todos perante a lei. Porém, como apenas os direitos individuais não eram suficientes para garantir a todas as pessoas uma vida digna, especialmente diante da grande exploração da massa trabalhadora no contexto da Revolução Industrial, por meio das lutas sociais e das ideias socialistas chegou-se ao novo paradigma do Estado Social, sob o qual se consolidaram os direitos sociais de segunda dimensão, educação, saúde, trabalho, previdência, dentre outros, levando-se em consideração que o capitalismo não pode se guiar pela exploração desenfreada, devendo respeitar os direitos do trabalhador.

Ante a crise do Estado Social, pressionado pelo sistema capitalista, pelos imperativos do mercado mundial e pelas inovações tecnológicas, surge um novo paradigma, do Estado Democrático de Direito, mais participativo e plural, acolhendo argumentos do paradigma liberal e do paradigma social que passam a ser ponderados na análise de cada situação concreta. As relações sociais passam a ser mais complexas e instantâneas, surgindo novos interesses difusos e coletivos, como os direitos ambientais, do consumidor e da criança, chamados direitos de terceira dimensão.

É nesse paradigma do Estado Democrático de Direito que se apresenta a Constituição da República de 1988, fundamentada na dignidade da pessoa humana e na concepção de uma sociedade democrática e inclusiva. A Constituição brasileira busca conciliar princípios do Estado Liberal, como os direitos individuais clássicos, com os princípios do Estado Social, como os direitos sociais e do trabalho, trazendo também os direitos de terceira dimensão, como os direitos do consumidor e do meio ambiente, pautando-se sempre pelo princípio democrático e participativo.

Considerando a dignidade da pessoa humana como núcleo essencial de todos os direitos fundamentais, toda pessoa deve ser digna de respeito e consideração, ter acesso às condições materiais para uma vida saudável e a possibilidade de participar das decisões da sociedade onde vive. Nesse sentido, o trabalho ocupa um lugar de destaque na vida dos indivíduos, por ser o meio pelo qual se tem acesso aos bens necessários a uma vida digna.

Nossa Constituição adotou os princípios do valor social do trabalho e da livre iniciativa para consecução dos objetivos da ordem econômica de garantir a todos uma existência digna e colocou os direitos fundamentais do trabalhador no núcleo central e intangível dos direitos fundamentais. Desse modo, considerando toda a ordem valorativa da Constituição, o trabalho que é garantido constitucionalmente deve ser um trabalho digno.

Nesse sentido, segundo os ensinamentos de Gabriela Neves Delgado, um trabalho digno deve ser aquele proporcione dignidade ao trabalhador, devendo ser assegurados os direitos fundamentais indisponíveis a “todo e qualquer trabalhador”. Ou seja, todo ser humano que trabalha deve ter garantidos os direitos fundamentais previstos na Constituição como proteção contra dispensa arbitrária, salário-mínimo suficiente à manutenção do trabalhador e família, direitos relacionados ao meio ambiente de trabalho, como limitação da jornada, direito ao descanso, redução dos riscos do trabalho por meio de normas de saúde, higiene e segurança, seguro contra acidentes de trabalho, proibição de discriminação por motivo de sexo, cor, idade, estado civil ou condição de deficiência, proteção em face da automação, proibição de trabalho infantil e direitos previdenciários.

O trabalho digno pode ser compreendido, também, como aquele que permita ao trabalhador desenvolver um projeto de vida, planejar os estudos, gozar de descanso e lazer com família e amigos, apreciar as artes, a natureza, enfim, ter uma vida dotada de sentido.

Desse modo, não se pode permitir no contexto do Estado Democrático de Direito que os valores econômicos estejam em patamar acima da dignidade ou que se admita um trabalho não digno. Não se deve permitir, na era da revolução tecnológica, que as empresas de plataformas digitais simplesmente explorem o trabalho alheio, sem qualquer responsabilidade, pois impõe-se o respeito aos princípios constitucionais do valor social do trabalho e da dignidade humana, e conseqüentemente, dos direitos fundamentais dos trabalhadores assegurados constitucionalmente.

Em sentido semelhante, a OIT adota o conceito de trabalho decente vinculado aos seus quatro objetivos estratégicos e o conceito de trabalho digno como um trabalho que é produtivo, que garanta oportunidades de trabalho iguais para homens e mulheres, proporcione um rendimento justo, segurança no local de trabalho, proteção para as famílias, perspectivas de desenvolvimento pessoal, liberdade de expressão e participação nas decisões que afetem a sua vida profissional. No tocante ao trabalho sob demanda em plataformas, a OIT manifesta preocupação com a ausência de regulamentação pelos governos, ressaltando a necessidade de adaptar a legislação e as políticas públicas para estabelecer os direitos e obrigações das plataformas e dos trabalhadores, de forma a observar os requisitos quanto à duração do trabalho e remuneração, segurança social e pagamento de impostos e contribuições sociais.

No mesmo sentido, a Organização para a Cooperação e o Desenvolvimento Econômico (OCDE), recomenda que a Inteligência Artificial (IA) seja administrada de forma “responsável e confiável, em benefício das pessoas e do planeta”, devendo respeitar o estado de direito, os direitos humanos, os valores democráticos como “liberdade, dignidade e autonomia, privacidade e proteção de dados, não discriminação e igualdade, diversidade, justiça social e direitos trabalhistas internacionalmente reconhecidos”.

Observa-se, assim, a preocupação dos organismos internacionais de que a Inteligência Artificial seja regulamentada respeitando os direitos humanos e os direitos dos trabalhadores.

Considerando que o trabalho digno e o trabalho decente possuem sua fonte no princípio da dignidade da pessoa humana, os dois conceitos devem ser considerados de forma integrada no sentido preservar a inviolabilidade dos direitos humanos do trabalhador, o que envolve o direito a uma vida com saúde, segurança, uma renda suficiente, direito a uma jornada justa e, principalmente, direito ao descanso, caracterizado na atualidade como o direito de “desligar digitalmente”.

Embora a legislação e a jurisprudência nacionais ainda estejam em fase muito inicial de reconhecimento dos direitos dos trabalhadores em plataformas digitais, os conceitos de trabalho digno e de trabalho decente, assim como os parâmetros estabelecidos pelos organismos internacionais, pela legislação e jurisprudência estrangeiras podem contribuir para o esclarecimento dos legisladores e dos julgadores pátrios a fim de garantir ao trabalhador em plataformas digitais o “direito fundamental ao trabalho digno”.

REFERÊNCIAS

ABBAGNANO, Nicola. **Dicionário de filosofia**. São Paulo: Martins Fontes, 1998.

ABÍLIO, Ludmila Costhek; ALMEIDA, Paulo Freitas; AMORIM, Henrique; CARDOSO, Ana Claudia Moreira; FONSECA, Vanessa Patriota da; KALIL, Renan Bernardi; MACHADO, Sidnei. Condições de trabalho de entregadores via plataforma digital durante a Covid-19. **Revista Jurídica Trabalho e Desenvolvimento Humano**, Campinas, Edição Especial – Dossiê Covid-19, p. 1-21, 2020. Disponível em: <<https://www.cesit.net.br/wp-content/uploads/2020/06/74-Texto-do-artigo-568-2-10-20200608.pdf>>. Acesso em: 20 ago. 2021.

ALVES, Henrique Fonseca. Proteção em face da automação e a eficácia dos direitos fundamentais. **Sapientia – Revista de Direito do Centro Universitário Estácio de Sá de Belo Horizonte**, v. 1, n. 1, p. 1-11, 2011. Disponível em: <<http://revistaadmmade.estacio.br/index.php/direitobh/article/view/259>>. Acesso em: 20 dez. 2021.

ALVES, Marcos César Amador. **Relação de trabalho responsável**: responsabilidade social empresarial e afirmação dos direitos fundamentais do trabalho. Leme, SP: JH Mizuno, 2020.

ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de. A Organização Internacional do Trabalho e a proteção aos direitos humanos do trabalhador. **Revista eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região**: acórdãos, sentenças, ementas, artigos e informações, Porto Alegre, v. 3, n. 38, p. 56-71, jan. 2007. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/80598/2007_alvarenga_rubia_organizacao_internacional.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em: 10 dez. 2021.

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

ANTUNES, Ricardo. **O privilégio da servidão**: o novo proletariado de serviços na era digital. 1. ed. São Paulo: Boitempo, 2018.

ANTUNES, Ricardo; FILGUEIRAS, Vitor. Plataformas digitais, Uberização do trabalho e regulação no Capitalismo contemporâneo. **Contracampo**, Niterói, v. 39, n. 1, p. 27-43, abr./jul. 2020. Disponível em: <<https://periodicos.uff.br/contracampo/article/view/38901/pdf>>. Acesso em: 15 jan. 2021.

BARROSO, Luís Roberto. Neoconstitucionalismo e constitucionalização do direito: o triunfo tardio do direito constitucional no Brasil. **Revista de Direito Administrativo**, Rio de Janeiro, 240, p. 1-42, abr./jun. 2005.

BARROSO, Luís Roberto. **Curso de Direito Constitucional Contemporâneo**. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2010.

BARZOTTO, Luís Fernando. Justiça Social - Gênese, estrutura e aplicação de um conceito. **Revista Jurídica Virtual**, Brasília, v. 5, n. 48, p. 1-21, mai. 2003. Disponível em: <<https://revistajuridica.presidencia.gov.br/index.php/saj/article/view/747>>. Acesso em: 11 dez. 2020.

BELTRAMELLI NETO, Silvio. **Direitos Humanos**. 5.ed. rev. ampl. atual. Salvador: Juspodivm, 2018.

BELTRAMELLI NETO, Silvio; VOLTANI, Julia de Carvalho. Investigação histórica do conteúdo da concepção de Trabalho Decente no âmbito da OIT e uma análise de sua justiciabilidade. **Revista de Direito Internacional**, Brasília, v. 16, n. 1, p. 165-185, 2019. Disponível em: <<https://www.publicacoesacademicas.uniceub.br/rdi/article/view/5900/pdf>>. Acesso em: 10 jan.2022.

BONAVIDES, Paulo. **Curso de direito constitucional**. 34. ed. atual. São Paulo: Malheiros, 2019.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, 5 de outubro de 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em: 25 set 2021.

BRASIL. **Decreto nº 591, de 6 de julho de 1992**. Atos internacionais. Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais. Promulgação. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1990-1994/d0591.htm>. Acesso em: 25 set. 2021.

BRASIL. **Decreto nº 592, de 6 de julho de 1992**. Atos internacionais. Pacto Internacional sobre Direitos Cíveis e Políticos. Promulgação. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1990-1994/d0592.htm>. Acesso em: 25 set. 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: 25 set. 2021.

BRASIL. **Decreto nº 10.282, de 20 de março de 2020**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-022/2020/decreto/D10282.htm>. Acesso em: 17 jun. 2020.

BRASIL. **Lei nº 7.701, de 21 de dezembro de 1988**. Dispõe sobre a especialização de Turmas dos Tribunais do Trabalho em processos coletivos e dá outras

providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l7701.htm>. Acesso em: 14 nov. 2021

BRASIL. **Lei nº 13.640, de 26 de março de 2018**. Altera a Lei nº 12.587, de 3 de janeiro de 2012, para regulamentar o transporte remunerado privado individual de passageiros. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/lei/l13640.htm> Acesso em: 10 nov. 2021.

BRASIL. **Lei nº 13.982, de 2 de abril de 2020**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/lei/l13982.htm> Acesso em: 01 set. 2021.

BRASIL. **Lei nº 13.998, de 14 de maio de 2020**. Promove mudanças no auxílio emergencial instituído pela Lei nº 13.982, de 2 de abril de 2020 e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/lei/L13998.htm> Acesso em: 01 set. 2021.

BRASIL. **Lei nº 14.297, de 5 de janeiro de 2022**. Dispõe sobre medidas de proteção asseguradas ao entregador que presta serviço por intermédio de empresa de aplicativo de entrega durante a vigência da emergência em saúde pública decorrente do coronavírus responsável pela covid-19. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2022/lei/L14297.htm>. Acesso em: 10 jan. 2022.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal (Tribunal Pleno). Ementa. **ADPF 449**. Relator: Min. Luiz Fux. Brasília, 08 de maio de 2019. Disponível em: <https://jurisprudencia.stf.jus.br/pages/search?base=acordaos&sinonimo=true&plural=true&page=1&pageSize=10&queryString=ADPF%20449&sort=_score&sortBy=desc> Acesso em: 10 nov. 2021

BRASIL. Supremo Tribunal Federal (Tribunal Pleno). Ementa. **RE 1054110**. Relator: Min. Roberto Barroso. Brasília, 09 de maio de 2019. Disponível em: <https://jurisprudencia.stf.jus.br/pages/search?base=acordaos&sinonimo=true&plural=true&page=1&pageSize=10&queryString=RE%201054110&sort=_score&sortBy=desc> Acesso em: 10 nov. 2021.

BRASIL. Superior Tribunal de Justiça. Ementa. **Conflito de Competência nº 164.544 – MG**. Relator: Min. Moura Ribeiro. Julgado em 28 de agosto de 2019. Disponível em: <https://processo.stj.jus.br/processo/revista/documento/mediado/?componente=ATC&sequencial=100496223&num_registro=201900799520&data=20190904&tipo=5&formato=PDF> Acesso em: 10 nov. 2021.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região (38ª Vara do Trabalho de São Paulo). Sentença. **Reclamação Trabalhista nº 1000123-89.2017.5.02.0038**. Reclamante: Marcio Vieira Jacob. Reclamado: Uber do Brasil Tecnologia Ltda., Uber International B.V., Uber International Holding B.V. Juíza: Ana Carla Santana Alves. São Paulo, 24 de setembro de 2017. Disponível em:

<<https://pje.trt2.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/1000123-89.2017.5.02.0038/2>> Acesso em: 05 nov. 2021.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região (15ª Turma). Acórdão. **Recurso Ordinário nº 1000123-89.2017.5.02.0038**. Recorrente: Marcio Vieira Jacob. Recorridos: Uber do Brasil Tecnologia Ltda., Uber International B.V., Uber International Holding B.V. Relatora: Des. Beatriz de Lima Pereira. São Paulo, 16 de agosto de 2018. Disponível em: <<https://pje.trt2.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/1000123-89.2017.5.02.0038/2>>. Acesso em: 05 nov. 2021.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Missão, visão e valores**. Disponível em: <<https://www.tst.jus.br/web/gestaoestrategica/missao-visao-e-valores>>. Acesso em: 10 nov. 2021.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (5ª Turma). Acórdão. **Recurso de Revista nº 1000123-89.2017.5.02.0038**. Agravante: Marcio Vieira Jacob. Agravado: Uber do Brasil Tecnologia Ltda., Uber International B.V., Uber International Holding B.V. Relator: Min. Breno Medeiros. Brasília, 5 de fevereiro de 2020. Disponível em: <<http://aplicacao4.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?consulta=Consultar&conscsjt=&numeroTst=1000123&digitoTst=89&anoTst=2017&orgaoTst=5&tribunalTst=02&varaTst=0038&submit=Consultar>>. Acesso em: 05 nov. 2021.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (5ª Turma). Acórdão. **Ag-AIRR-1001160-73.2018.5.02.0473**. Agravante: Leandro Dias da Costa. Agravado: Uber do Brasil Tecnologia Ltda. Relator: Min. Breno Medeiros. Brasília, 4 de agosto de 2021. Disponível em: <<http://aplicacao4.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?consulta=Consultar&conscsjt=&numeroTst=1001160&digitoTst=73&anoTst=2018&orgaoTst=5&tribunalTst=02&varaTst=0473&submit=Consultar>>. Acesso em: 05 nov. 2021.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (4ª Turma). Acórdão. **AIRR-10575-88.2019.5.03.0003**. Agravante: Ricardo Ramos de Sa. Agravado: Uber do Brasil Tecnologia Ltda. Relator: Min. Alexandre Luiz Ramos. Brasília, 9 de setembro de 2020. Disponível em: <<http://aplicacao4.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?consulta=Consultar&conscsjt=&numeroTst=0010575&digitoTst=88&anoTst=2019&orgaoTst=5&tribunalTst=03&varaTst=003&submit=Consultar>>. Acesso em: 05 nov. 2021.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (4ª Turma). Acórdão. **Ag-AIRR-101036-14.2017.5.01.0042**. Agravante: Mauricio de Souza Dinucci. Agravado: Uber do Brasil Tecnologia Ltda. e outros. Relator: Min. Alexandre Luiz Ramos. Brasília, 28 de setembro de 2021. Disponível em: <<http://aplicacao4.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?consulta=Consultar&conscsjt=&numeroTst=101036&digitoTst=14&anoTst=2017&orgaoTst=5&tribunalTst=01&varaTst=0042&submit=Consultar>>. Acesso em: 05 nov. 2021.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (4ª Turma). Acórdão. **RR-10555-54.2019.5.03.0179**. Recorrente: Neder Henrique Gomes Correa. Recorrido: Uber do

Brasil Tecnologia Ltda. Relator: Ministro Ives Gandra Martins Filho. Brasília, 02 de março de 2021. Disponível em: <<http://aplicacao4.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?consulta=Consultar&conscsjt=&numeroTst=0010555&digitoTst=54&anoTst=2019&orgaoTst=5&tribunalTst=03&varaTst=0179&submit=Consultar>>. Acesso em: 05 nov. 2021.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (3ª Turma). Consulta processual. **RR-100353-02.2017.5.01.0066**. Recorrente: Elias do Nascimento Santos. Recorridos: Uber do Brasil Tecnologia Ltda. e outros. Relator: Ministro Maurício Godinho Delgado. Disponível em: <<http://aplicacao4.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?consulta=Consultar&conscsjt=&numeroTst=100353&digitoTst=02&anoTst=2017&orgaoTst=5&tribunalTst=01&varaTst=0066&submit=Consultar>>. Acesso em: 05 nov. 2021.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (3ª Turma). Decisão. **RR-100353-02.2017.5.01.0066**. Recorrente: Elias do Nascimento Santos. Recorridos: Uber do Brasil Tecnologia Ltda. e outros. Relator: Ministro Maurício Godinho Delgado. Disponível em: <<http://aplicacao4.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?consulta=Consultar&conscsjt=&numeroTst=100353&digitoTst=02&anoTst=2017&orgaoTst=5&tribunalTst=01&varaTst=0066&submit=Consultar>>. Acesso em: 05 nov. 2021.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (3ª Turma). Sessão Telepresencial do dia 02/12/2020. **RR-100353-02.2017.5.01.0066**. Recorrente: Elias do Nascimento Santos. Recorridos: Uber do Brasil Tecnologia Ltda. e outros. Relator: Ministro Maurício Godinho Delgado. Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=JXQk3x_I868>. Acesso em 10 nov. 2021.

BUSSINGUER, Marcela de Azevedo. **Política Pública e Inclusão Social: o papel do direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 2013.

CARELLI, Rodrigo de Lacerda. O caso Uber e o Controle por programação: de carona para o século XIX. In: LEME, Ana Carolina Reis Paes; RODRIGUES, Bruno Chaves; CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Rezende (Coord.). **Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano: a intermediação de mão de obra a partir das plataformas eletrônicas e seus efeitos jurídicos e sociais**. São Paulo: LTr, 2017. p. 130-146.

CARELLI, Rodrigo de Lacerda; OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio. **As plataformas digitais e o direito do trabalho no Século XXI**. Belo Horizonte: Editora Dialética, 2021. Livro digital.

CARVALHO NETTO, Menelick de. Requisitos pragmáticos da interpretação jurídica sob o paradigma do Estado Democrático de Direito. **Revista de Direito Comparado**, Belo Horizonte, vol. 03. p. 473-486, mai. 2000.

CARVALHO NETTO, Menelick de. Apresentação. In: ROSENFELD, Michel. **A identidade do sujeito constitucional**. Belo Horizonte: Mandamentos, 2003. p. 1-4.

CASSAR, Vólia Bonfim. **Direito do Trabalho**: de acordo com a reforma trabalhista. 16. ed. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2018.

CASTELLS, Manuel. **A sociedade em rede**. Tradução Roneide Venâncio Majer. 21. ed. rev. ampl. São Paulo: Paz e terra, 2020.

CENTRO DE ENSINO E PESQUISA EM INOVAÇÃO DA FGV DIREITO SP. **Caderno expandido do briefing temático #1: Projetos de lei de 2020 sobre gig economy** - uma sistematização de definições e normas sobre condições de trabalho, benefícios e remuneração. Versão 1.0. São Paulo: FGV Direito SP, 1º dez. 2020. Disponível em: <https://bibliotecadigital.fgv.br/dspace/bitstream/handle/10438/29942/gig_bt1_extensao_v.20201214_publicacao.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em: 10 ago. 2021.

CENTRO DE ENSINO E PESQUISA EM INOVAÇÃO DA FGV DIREITO SP. **Briefing temático #2: Trabalho sob demanda no Congresso** (2010-2020) - Um oceano de possibilidades – versão 1.0. São Paulo: FGV Direito SP, 29 jan. 2021. Disponível em: <<https://bibliotecadigital.fgv.br/dspace/handle/10438/30268>>. Acesso em: 10 ago. 2021.

CENTRO DE ENSINO E PESQUISA EM INOVAÇÃO DA FGV DIREITO SP. **Briefing temático #7: Seguridade Social e o Trabalho em Plataformas Digitais** – versão 2.0. São Paulo: FGV Direito SP, 23 jun. 2021. Disponível em: <https://bibliotecadigital.fgv.br/dspace/bitstream/handle/10438/30909/BT7_seguridade%20social_trabalho_plataformas.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em: 10 ago. 2021.

CHAVES, Letícia Righi Rodrigues de. Informe sobre ações envolvendo a UBER no direito comparado. In: LEME, Ana Carolina Reis Paes; RODRIGUES, Bruno Chaves; CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Rezende (Coord.). **Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano**: a intermediação de mão de obra a partir das plataformas eletrônicas e seus efeitos jurídicos e sociais. São Paulo: LTr, 2017. p. 330-333.

COGGIOLA, Osvaldo. Os inícios das organizações dos trabalhadores. **Aurora**, ano IV, n.6, p.11-20, ago. 2010. Disponível em: <<https://revistas.marilia.unesp.br/index.php/aurora/article/view/1227>>. Acesso em: 15. ago. 2021

COMPARATO, Fábio Konder. **A afirmação histórica dos direitos humanos**. 12. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2019.

CONFORTI, Luciana Paula. Desafios para o trabalho digno na era digital: saúde e segurança ameaçadas pelo *app*. In: DELGADO, Gabriela Neves (Coord). **Direito fundamental ao trabalho digno no século XXI**: desafios e ressignificações para as relações de trabalho da era digital. v. 3. 1. ed. São Paulo: LTr, 2020. p. 225-238.

CRUZ, César Albenes de Mendonça. **O processo de alienação e desalienação dos trabalhadores no Capitalismo**. Vitória: Milfontes, 2020.

DANIA, Thiago Vilela. Viver para trabalhar ou trabalhar para viver? Uma análise do conceito de trabalho digno na canção “Construção”, de Chico Buarque de Holanda. In: DELGADO, Gabriela Neves et al (Coord.). **Direito Constitucional do Trabalho: princípios e jurisdição constitucional do TST**. São Paulo: LTr, 2015. Livro digital. p. 62-74.

DELGADO, Gabriela Neves. **Direito Fundamental ao Trabalho Digno**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2015.

DELGADO, Gabriela Neves; RIBEIRO, Ana Carolina Paranhos de Campos. Os direitos sociotrabalhistas como dimensão dos direitos humanos. **Revista TST**, Brasília, v. 79, n. 2, p. 199-219, abr. jun. 2013.

DELGADO, Gabriela Neves; CARVALHO, Bruna V. de. Breque dos Apps: direito de resistência na era digital. **Le monde diplomatique Brasil**, p. 1-7. 27 jul. 2020. Disponível em: <<https://diplomatique.org.br/breque-apps-direito-de-resistencia-na-era-digital/>>. Acesso em: 20 ago. 2020.

DELGADO, Maurício Godinho. Constituição da República, Estado Democrático de Direito e Direito do Trabalho. In: DELGADO, Gabriela Neves et al. (Coord.). **Direito Constitucional do Trabalho: princípios e jurisdição constitucional do TST**. São Paulo: LTr, 2015. Livro digital. p. 23-37.

DELGADO, Maurício Godinho. **Capitalismo, trabalho e emprego: entre o paradigma da destruição e os caminhos da reconstrução**. São Paulo: LTr, 2005.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 19. ed. São Paulo: LTr, 2020.

DE STEFANO, Valerio. Automação, inteligência artificial e proteção laboral: padrões algorítmicos e o que fazer com eles. In: CARELLI, Rodrigo de Lacerda; CAVALCANTI, Tiago Muniz; FONSECA, Vanessa Patriota da. (Org.) **Futuro do trabalho: os efeitos da revolução digital na sociedade**. Brasília: ESMPU, 2020. p. 21-61.

DOCKÈS, Emmanuel. Os empregados das plataformas. In: ROCHA, Cláudio Jannotti da; PORTO, Lorena Vasconcelos. **O mundo do trabalho e a 4ª revolução industrial: homenagem ao Professor Márcio Túlio Viana**. v. 1. 1. ed. São Paulo: Tirant to Blanch, 2020, p. 241-254.

ENGELMAN, Wilson; Werner, Deivid Augusto. Inteligência artificial e direito. In: FRAZÃO, Ana; MULHOLLAND, Caitlin. **Inteligência artificial e direito**. 2. ed. rev. atual. e ampl. São Paulo: Thomson Reuters Brasil, 2020. p. 145-174.

ENGELS, Friedrich. **A situação da classe trabalhadora na Inglaterra**; tradução B.A. Schumann; supervisão, apresentação e notas José Paulo Netto. Edição Revista. São Paulo: Boitempo, 2010.

ESPAÑA. **Ley 12/2021**, de 28 de septiembre, por la 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. Disponível em: <https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2021-15767> Acesso em: 10 nov. 2021.

ESPAÑA. **Real Decreto Legislativo 2/2015**, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. Disponível em: <<https://www.boe.es/eli/es/rdlg/2015/10/23/2/con>> Acesso em: 10 nov. 2021.

FELICIANO, Guilherme Guimarães; PASQUALETO, Olívia de Quintana Figueiredo. (Re)descobrimo o Direito do Trabalho: gig economy, uberização do trabalho e outras reflexões. In: FELICIANO, Guilherme Guimarães; MISKULIN, Ana Paula Silva Campos (Coord.). **Infoproletários e a uberização do trabalho**: direito e justiça em um novo horizonte de possibilidades. São Paulo: LTr, 2019. p. 13-20.

FELIX, Ynes da Silva; AMORIN, Antônio Leonardo. Trabalho decente e trabalho digno – normas internacionais que vedam o retrocesso do direito do trabalho. **Revista Brasileira de Direito Internacional**, Brasília, v. 3, n. 1, p. 21-35, jan./jun. 2017. Disponível em: <<http://dx.doi.org/10.26668/IndexLawJournals/2526-0219/2017.v3i1.2153>> Acesso em: 23 ago. 2021.

FERRAZ JUNIOR, Tércio Sampaio. Direitos econômicos fundamentais. In: TOFFOLI, José Antônio Dias (organizador). **30 anos da Constituição brasileira**: democracia, direitos fundamentais e instituições. Rio de Janeiro: Forense, 2018. p. 752-771.

FORD, Martin. **Os robôs e o futuro do emprego**. Tradução: Claudia Gerpe Duarte. 1. ed. Rio de Janeiro: Best Business, 2019.

FRASER, Nancy; JAEGGI, Rahel. **Capitalismo em debate**: uma conversa na teoria crítica. Tradução Nathalie Bressiani. 1. ed. São Paulo: Boitempo, 2020.

FRAZÃO, Ana. A decisão do Reino Unido sobre os motoristas da Uber: o que temos a aprender com ela? In: LEME, Ana Carolina Reis Paes; RODRIGUES, Bruno Chaves; CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Rezende (Coord.). **Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano**: a intermediação de mão de obra a partir das plataformas eletrônicas e seus efeitos jurídicos e sociais. São Paulo: LTr, 2017. p. 318-322.

FREY, Irineu Afonso; FREY, Márcia Rosane. Responsabilidade Social Empresarial: um novo paradigma para a análise comparativa das diferentes dinâmicas de desenvolvimento regional. In: **Segundas Jornadas de História Regional**

Comparada e Primeiras Jornadas de História Economia Regional Comparada. p. 2-22. Porto Alegre: PUCRS, 2005.

FURIERI, Larissa Paiva; OBREGÓN, Marcelo Fernando Quiroga. O direito universal ao trabalho digno, o trabalho decente e as novas relações de trabalho. **Derecho y Cambio Social**, Peru, n. 63, p. 194-203, ene./mar. 2021. Disponível em: <http://www.mpsp.mp.br/portal/page/portal/documentacao_e_divulgacao/doc_biblioteca/bibli_servicos_produtos/bibli_informativo/2021_Periodicos/Derecho-y-Cambio_n.63.pdf#page=193>. Acesso em: 10 dez. 2021.

GAIA, Fausto Siqueira. **Uberização do Trabalho:** aspectos da subordinação jurídica disruptiva. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2019.

GÓES, Geraldo; FIRMINO, Antony; MARTINS, Felipe. A *gig economy* no Brasil: uma abordagem inicial para o setor de transporte. **Carta de Conjuntura**, Brasília, n. 53, p.1-14, out./dez.2021. Disponível em: <https://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/conjuntura/211006_nota_5_gig_economy_no_brasil.pdf>. Acesso em: 08 jan. 2022.

GONSALES, Marco. Indústria 4.0: empresas plataformas, consentimento e resistência. In: ANTUNES, Ricardo. **Uberização, trabalho digital e indústria 4.0.** 1. ed. São Paulo: Boitempo, 2020. p. 125-137.

GRESPLAN, Jorge. **Marx: uma introdução.** 1. ed. São Paulo: Boitempo, 2021.

GROHMAN, Rafael. Trabalho por plataformas digitais. **Ciência hoje.** Matéria publicada em 21.06.2021. Disponível em:<<https://cienciahoje.org.br/artigo/trabalho-por-plataformas-digitais>> Acesso em: 21 jun. 2021.

GUSMÃO, Xerxes. Trabalhador de plataformas digitais: empregado ou autônomo? **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região**, Brasília, v. 24, n. 2, p.189-198, 2020. Disponível em: <<https://revista.trt10.jus.br/index.php/revista10/article/view/424>>. Acesso em 10 abr 2021.

HABERMAS, Jürgen. Nova intransparência: A Crise do Estado de Bem-Estar social e o esgotamento das energias utópicas. Tradução Carlos Alberto Marques Novaes. **Revista Novos Estudos CEBRAP**, São Paulo, n. 18, p. 103-114, set. 1987.

HABERMAS, Jürgen. **Direito e democracia:** entre facticidade e validade. v. 2. Tradução Flávio Beno Siebeneichler. Rio de Janeiro: Tempo Brasileiro, 1997.

HAN, Byung-Chul. **Sociedade do cansaço.** Tradução de Enio Paulo Giachini. 2 ed. amp. Petrópolis: Vozes, 2019. Livro digital.

HARARI, Yuval Noah. **Homo Deus: uma breve história do amanhã.** Tradução Paulo Geiger. São Paulo: Companhia das Letras, 2016.

HARARI, Yuval Noah. **21 lições para o século 21**. Tradução Paulo Geiger. São Paulo: Companhia das Letras, 2020. Livro digital.

HARVEY, David. **Condição pós-moderna**. Tradução Adail Ubirajara Sobral e Maria Stela Gonçalves. 26. Ed. São Paulo: Edições Loyola Jesuítas, 2016.

HOBBSAWN, Eric. **Os trabalhadores**: estudo sobre a história do operariado. Tradução de Marina Leão Teixeira Viriato de Medeiros. São Paulo: Paz e Terra, 2000.

HOBBSAWM, Eric. **A era das revoluções**: 1789-1848. 44. ed. Rio de Janeiro/São Paulo: Paz e Terra, 2020.

HOBBSAWM, Eric. **Da revolução industrial inglesa ao imperialismo**. 6. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2016.

KONDER, Leandro. **O que é dialética**. São Paulo: Brasiliense, 2008.

KUHN, Thomas. **A estrutura das revoluções científicas**. Tradução de Beatriz Vianna Boeira e Nelson Boeira. São Paulo: Perspectiva, 2018.

LAPA, Raphael Santos. O trabalho em plataforma digitais e a pandemia da Covid-19: análise dos dados da PNAD COVID-19/IBGE. **Mercado de Trabalho: conjuntura e análise**. Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada. Ano 27. v. 71. p. 1-17. Brasília: Ministério da Economia, abril 2021. Disponível em: <<http://repositorio.ipea.gov.br/handle/11058/10658>>. Acesso em: 15 out. 2021.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Direitos humanos**. 2. ed. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2011.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito do trabalho**. 12. ed. São Paulo: Saraiva, 2020.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito processual do trabalho**. 18. ed. São Paulo: Saraiva, 2020.

LEME, Ana Carolina Paes. Neuromarketing e sedução dos trabalhadores: o caso Uber. In: CARELLI, Rodrigo de Lacerda; CAVALCANTI, Tiago Muniz; FONSECA, Vanessa Patriota da. (Org.) **Futuro do trabalho**: os efeitos da revolução digital na sociedade. Brasília: ESMPU, 2020. p. 139-155.

LÔBO, Paulo Luiz Netto. Autonomia da vontade (no direito contratual). In: TORRES, Ricardo; KATAOKA, Eduardo Takemi; GALDINO, Flávio. (Org). TORRES, Sílvia Faber (superv.). **Dicionário de Princípios Jurídicos**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2011.

LOPES, Charles Luís Rodrigues; GARCIA, Marcus Valério Rocha; ASSUMPÇÃO, Thiago Alexandre Alves de. As revoluções industriais e o surgimento do proletariado

urbano. **Brasil para todos – revista internacional**. v. 8, n. 1, 2020: Anais do VIII Seminário Internacional de Integração Étnico-Racial. Disponível em: <https://ojs.eniac.com.br/index.php/Anais_Sem_Int_Etn_Racial/article/view/646>. Acesso em: 16 ago.2021.

MACHADO, Luciana de Aboim; CÔRTEZ, Priscila Cavalcanti. O direito fundamental à proteção em face à automação e a indústria 4.0. **Relações Internacionais no Mundo Atual**, Curitiba, v. 1, n. 26, p. 139-154, jan. 2020. Disponível em: <<http://revista.unicuritiba.edu.br/index.php/RIMA/article/view/3996>>. Acesso em: 04 fev. 2022.

MARTINEZ, Luciano. MALTEZ, Mariana. O direito fundamental à proteção em face da automação. **Revista Nova Hileia**, Amazonas, vol. 2, n. 2, p. 1-31, jan./jun. 2017. Disponível em: <<http://repositorioinstitucional.uea.edu.br/bitstream/riuea/1253/1/O%20direito%20fundamental%20c3%a0%20prote%20c3%a7%20c3%a3o%20em%20face%20da%20automa%20c3%a7%20c3%a3o.pdf>>. Acesso em: 30 jan. 2022.

MARTINS FILHO, Ives Gandra da Silva. O direito comparado como fonte do direito coletivo do trabalho. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região**, Campinas, n. 1, p. 44-49, jul./dez. 1991. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/115154/1991_martins_filho_ives_direito_comparado.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em: 10 jan. 2022.

MARX, Karl; ENGELS, Friedrich. **A ideologia alemã**. Tradução Rubens Enderle. São Paulo: Boitempo, 2007.

MARX, Karl; ENGELS, Friedrich. **Manifesto Comunista**. Organização e introdução Osvaldo Goggiola; tradução Álvaro Pina e Ivana Jinkings. 1. ed. revista. São Paulo: Boitempo, 2010.

MARX, Karl. **O capital: crítica da economia política**: livro 1. Tradução Rubens Enderle. 2. ed. São Paulo: Boitempo, 2017.

MARX, Karl. Associações sindicais: seu passado, presente e futuro. **Resolução sobre os Sindicatos do Congresso de Geneva** (06.09.1866). Concepção, organização, compilação e tradução Emil Asturig von München & Lo Scaltro von Genua. nov. 2004. Disponível em: <<http://www.scientific-socialism.de/MarxSind.htm>>. Acesso em: 15 ago. 2021.

MEIRELES, Edilton. Direito do Trabalho Comparado (seu estudo). **Síntese Trabalhista**, Porto Alegre, v. 15, n. 173, p. 21-29, nov. 2003.

MELO, Raimundo Simão de. **Direito Ambiental do Trabalho e Saúde do Trabalhador**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2008.

MELLO, Gabriela. **Candidatos a entregador do iFood mais que dobram após coronavírus**. 4 abr. 2020. Disponível em: < <https://cn.reuters.com/article/tech-apps-coronavirus-idBRKBN21J6N4-OBRIN>>. Acesso em 14 jun. 2020.

MENDES, Marcus Menezes Barberino; CHAVES JUNIOR, José Eduardo de Resende. Subordinação estrutural-reticular: uma perspectiva sobre a segurança jurídica. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região**, Belo Horizonte, v. 46, n. 76, p. 197-218, jul./dez.2007.

METRO JORNAL. **Entregadores de app se reúnem com Rodrigo Maia para apresentar demandas**. 08 jul. 2020. Disponível em: <<https://www.metrojornal.com.br/foco/2020/07/08/app-entregadores-demandas-rodrigo-maia.html>> Acesso em: 08 jul. 2020.

MOREIRA, Teresa Coelho. Algumas considerações sobre segurança e saúde dos trabalhadores no trabalho 4.0. In: CARELLI, Rodrigo de Lacerda; CAVALCANTI, Tiago Muniz; FONSECA, Vanessa Patriota da. (Org.) **Futuro do trabalho**: os efeitos da revolução digital na sociedade. Brasília: ESMPU, 2020. p. 273-291.

MUNIZ, Samuel Levy Pontes Braga; LEITE, Carlos Henrique Bezerra. A importância dos direitos fundamentais de segunda dimensão em tempos de crise. In: TUPINAMBÁ, Carolina (Coord.). **As novas relações trabalhistas e o futuro do Direito do Trabalho**: novidades derivadas da pandemia Covid-19 e da crise de 2020. Belo Horizonte: Fórum, 2021. p. 99-118.

NETTO, José Paulo. **Karl Marx**: uma biografia. 1.ed. São Paulo: Boitempo, 2020.

OLIVEIRA, Marcelo Andrade Cattoni de. Teoria discursiva da argumentação jurídica de aplicação e garantia processual jurisdicional dos direitos fundamentais. **Revista Brasileira de Estudos Políticos**, Belo Horizonte: UFMG - Pós-graduação da Faculdade de Direito, n. 88, p. 109-147, dez. 2003.

OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio. Pós-fordismo e reflexos nos contratos de trabalho. **Revista da Faculdade de Direito UFPR**, Curitiba, v. 43, p. 1-17, dez. 2005. ISSN 2236-7284. Disponível em: <<https://revistas.ufpr.br/direito/article/view/7038>>. Acesso em: 18 ago. 2021.

OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio. **Pandemia e uberização: o trabalhador lutando “sozinho” na guerra da sobrevivência**. 3 jun. 2020. Disponível em: <<https://trab21.blog/2020/06/03/pandemia-e-uberizacao-o-trabalhador-lutando-sozinho-na-guerra-da-sobrevivencia/>>. Acesso em: 20 jul. 2021.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Constituição da Organização Internacional do Trabalho e seu anexo – Declaração de Filadélfia**. 1944. Disponível em: <https://www.ilo.org/brasil/centro-de-informacoes/documentos/WCMS_336957/lang--pt/index.htm>. Acesso em 02 jul. 2020.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Recomendação 198 (Relativa à relação de trabalho)**. Genebra: 2006. Disponível em: <https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:55:0::NO::P55_TYPE,P55_LANG,P55_DOCUMENT,P55_NODE:REC,es,R198,%2FDocument>. Acesso em: 14 out. 2021.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Recomendação 204 (Recomendação relativa à transição da economia informal para a economia formal)**. Genebra: 2015. Disponível em: <https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_619831/lang--pt/index.htm>. Acesso em: 14 out. 2021.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Trabalhar para um Futuro Melhor – Comissão Mundial sobre o Futuro do Trabalho**. Lisboa: OIT, 2019. Disponível em: <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/publication/wcms_677383.pdf>. Acesso em: 12 ago. 2021.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **As plataformas digitais e o futuro do trabalho**: promover o trabalho digno no mundo digital. Bureau Internacional do Trabalho. Genebra: BIT, 2018. Disponível em: <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/publication/wcms_752654.pdf>. Acesso em: 11 ago 2021.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Trabalho decente**. Disponível em: <<https://www.ilo.org/brasil/temas/trabalho-decente/lang--pt/index.htm>>. Acesso em: 14 out. 2021.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **O trabalho digno e a Agenda 2030 para o desenvolvimento sustentável**. Disponível em: <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_544325.pdf>. Acesso em: 19 out. 2021.

ORGANIZAÇÃO PARA A COOPERAÇÃO E O DESENVOLVIMENTO ECONÔMICO. **Recomendação do Conselho de Inteligência Artificial**. 21. mai. 2019. Disponível em: <<https://legalinstruments.oecd.org/en/instruments/OECD-LEGAL-0449>>. Acesso em: 14 out. 2021.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. **Declaração Universal dos Direitos Humanos**. 1948. Disponível em: <<https://www.unicef.org/brazil/declaracao-universal-dos-direitos-humanos>>. Acesso em: 14 out. 2020.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. **Objetivos de desenvolvimento sustentável**. Disponível em: <<https://brasil.un.org/pt-br/sdgs>>. Acesso em: 14 out. 2021.

PAGNO, Luana. A dignidade humana em Kant. **Barbarói**, Santa Cruz do Sul, n. 47, p. 223-237, jan./jun. 2016. Disponível em:

<<https://online.unisc.br/seer/index.php/barbaroi/article/view/9560>>. Acesso em: 20 dez. 2021.

PEDRA, Adriano Sant'Ana. **A Constituição viva: poder constituinte permanente e cláusulas pétreas na democracia participativa**. 6. ed. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2021.

PEDROSO, Fernando Carmona; BELTRAMELLI NETO, Silvio. Tempus atque dignitas: jornada laboral no século XXI sob os paradigmas teóricos do trabalho digno e cooperativo internacional do trabalho decente.: In: DELGADO, Gabriela Neves (Coord). **Direito fundamental ao trabalho digno no século XXI: desafios e ressignificações para as relações de trabalho da era digital**. vol 3. 1. ed. São Paulo: LTr, 2020, p. 182-198.

PORTO, Lorena Vasconcelos. A necessidade de uma releitura universalizante do conceito de subordinação. **Revista de Direito do Trabalho**, São Paulo, ano 34, n.130, p. 119-142, abr./jun. 2008.

PORTO, Lorena Vasconcelos. **A subordinação no contrato de emprego: desconstrução, reconstrução e universalização do conceito jurídico**. 2008. 353 f. Dissertação (mestrado) Programa de Pós-Graduação em Direito – Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2008.

PRASSL, Jeremias Adams. Gestão algorítmica e o futuro do trabalho. In: CARELLI, Rodrigo de Lacerda; CAVALCANTI, Tiago Muniz; FONSECA, Vanessa Patriota da. (Org.) **Futuro do trabalho: os efeitos da revolução digital na sociedade**. Brasília: ESMPU, 2020. p. 85-100.

QUINTANEIRO, Tania; BARBOSA, Maria Ligia de Oliveira; OLIVEIRA, Márcia Gardênia de. **Um toque de clássicos: Marx, Durkheim e Weber**. 2. ed. ver. ampl. Belo Horizonte: Editora UFMG, 2002. 159p.

REIS, Daniela Muradas; CORASSA, Eugênio Delmaestro. Aplicativos de Transporte e Plataforma de controle: o mito da tecnologia disruptiva do emprego e a subordinação por algoritmos. In: LEME, Ana Carolina Reis Paes; RODRIGUES, Bruno Chaves; CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Rezende (Coord.). **Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano: a intermediação de mão de obra a partir das plataformas eletrônicas e seus efeitos jurídicos e sociais**. São Paulo: LTr, 2017. p. 157-165.

REMIR TRABALHO. **Ministério Público do Trabalho produz a série “Por trás do Aplicativo” que denuncia as condições de trabalho dos trabalhadores de aplicativo no Brasil**. Disponível em: <<https://www.eco.unicamp.br/remir/index.php/condicoes-de-trabalho/178-ministerio-publico-do-trabalho-produz-a-serie-por-tras-do-aplicativo-que-denuncia-as-condicoes-de-trabalho-dos-trabalhadores-por-aplicativo-no-brasil>>. Acesso em: 25 jun. 2020

ROCHA, Cláudio Jannotti da; PORTO, Lorena Vasconcelos. **O mundo do trabalho e a 4ª revolução industrial**. vol.1. 1. ed. São Paulo: Tirant to Blanch, 2020.

ROCHA, Cláudio Jannotti da; PORTO, Lorena Vasconcelos; ALVARENGA, Rúbia Zanotelli. As revoluções industriais e o meio ambiente de trabalho: reflexões, análises, comparações e os fundamentos do direito do trabalho. In: ROCHA, Cláudio Jannotti da; PORTO, Lorena Vasconcelos. **O mundo do trabalho e a 4ª revolução industrial**. vol. 1. 1. ed. São Paulo: Tirant to Blanch, 2020. p. 61-75.

ROCHA, Cláudio Jannotti da; ABAURRE, Helena Emerick; PORTO, Lorena Vasconcelos. **O mundo do trabalho e a 4ª revolução industrial**. vol. 2. 1. ed. São Paulo: Tirant to Blanch, 2020.

ROCHA, Cláudio Jannotti da; MEIRELES, Edilton. **A uberização e a jurisprudência trabalhista estrangeira**. Belo Horizonte: Conhecimento Editora, 2021.

ROSENFELD, Cinara L.; PAULI, Jandir. Para além da para além da dicotomia entre trabalho decente e trabalho digno: reconhecimento e direitos humanos. **Caderno CRH**, Salvador, v. 25, n. 65, p. 319-329, mai./ago. 2012. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0103-49792012000200009&lng=pt&nrm=iso>. acessos em 15 ago. 2021.

SARLET, Ingo Wolfgang. **A eficácia dos direitos fundamentais: uma teoria geral dos direitos fundamentais na perspectiva constitucional**. 13. ed. rev. atual. Porto Alegre: Livraria do Advogado Editora, 2018.

SARLET, Ingo Wolfgang. **Dignidade da Pessoa Humana e Direitos Fundamentais na Constituição Federal de 1988**. 10 ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2019.

SARLET, Ingo. Direitos sociais, mínimo existencial e o núcleo essencial dos direitos fundamentais – algumas aproximações. In: TOFFOLI, José Antônio Dias (organizador). **30 anos da Constituição brasileira: democracia, direitos fundamentais e instituições**. Rio de Janeiro: Forense, 2018. p. 643-661.

SCHIAVI, Mauro. **Manual de Direito Processual do Trabalho**. De acordo com a reforma trabalhista. 13. ed. São Paulo: LTr, 2018.

SCHINESTOCK, Clarissa Ribeiro. As condições de trabalho em plataformas digitais sob o prisma do direito ambiental do trabalho. In: ANTUNES, Ricardo. **Uberização, trabalho digital e indústria 4.0**. 1. ed. São Paulo: Boitempo, 2020. p. 79-92.

SCHWAB, Klaus. **A quarta revolução industrial**. Tradução Daniel Moreira Miranda. São Paulo: Edipro, 2016.

SILVA, Matheus Passos. As diferentes concepções paradigmáticas de uma constituição e o surgimento da nova hermenêutica constitucional. **Periódico Científico Projeção, Direito e Sociedade**, v. 5, n. 2. p. 1-29, dez. 2014. Disponível

em: <<http://revista.faculdadeprojecao.edu.br/index.php/Projecao2/article/view/409>>. Acesso em: 25 ago. 2021.

SILVEIRA, Ana Carolina R. Dias Silveira; KLAFKE, Guilherme Forma. As três ondas de projetos de lei sobre trabalho em plataformas digitais. **FGV Direito**, São Paulo, 24 fev. 2021. Disponível em: <<https://medium.com/futuro-do-trabalho-e-gig-economy/as-três-ondas-de-projetos-de-lei-sobre-trabalho-em-plataformas-digitais-e376571db652>> Acesso em: 20 dez. 2021.

SLEE, Tom. **Uberização**: a nova onda do trabalho precarizado. Tradução de João Peres. São Paulo: Editora Elefante, 2017.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. Impactos da tecnologia no mundo do trabalho, no direito e na vida do juiz. In: LEME, Ana Carolina Reis Paes; RODRIGUES, Bruno Chaves; CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Rezende (Coord.). **Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano**: a intermediação de mão de obra a partir das plataformas eletrônicas e seus efeitos jurídicos e sociais. São Paulo: LTr, 2017. p. 44-55.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. **História do direito do trabalho no Brasil**: curso de direito do trabalho, vol. 1. parte II. São Paulo: LTr, 2017.

SOUZA, Carlos Afonso Pereira de; OLIVEIRA, Jordan Vinícius de. Sobre os ombros de robôs? A Inteligência Artificial entre fascínios e desilusões. In: FRAZÃO, Ana; MULHOLLAND, Caitlin. **Inteligência artificial e direito**. 2. ed. rev. atual. e ampl. São Paulo: Thomson Reuters Brasil, 2020. p. 63-79.

STEIBEL, Fabro; VICENTE, Victor Vicente Freitas; JESUS, Diego Santos Vieira de. Possibilidades e potenciais da utilização da Inteligência Artificial. In: FRAZÃO, Ana; MULHOLLAND, Caitlin. **Inteligência artificial e direito**. 2. ed. rev. atual. e ampl. São Paulo: Thomson Reuters Brasil, 2020. p. 51-62.

STEVAN JUNIOR, Sérgio Luiz; LEME, Murilo Oliveira; SANTOS, Max Mauro Dias. **Indústria 4.0**: fundamentos, perspectivas e aplicações. São Paulo: Érica, 2018.

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

SUPIOT, Alain. Para além do emprego: os caminhos de uma verdadeira reforma do Direito do Trabalho. **Revista LTr**, São Paulo, ano 83. n. 10, p. 1189-1205, out. 2019.

TODOLÍ-SIGNES, Adrián. O mercado de trabalho no século XXI: *on-demand economy*, *crowdsourcing* e outras formas de descentralização produtiva que atomizam o mercado. Tradução Ana Carolina Paes Leme e Carolina Rodrigues Carsalade. In: LEME, Ana Carolina Reis Paes; RODRIGUES, Bruno Chaves; CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Rezende (Coord.). **Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano**: a intermediação de mão de obra a partir das

plataformas eletrônicas e seus efeitos jurídicos e sociais. São Paulo: LTr, 2017. p. 28-43.

TODOLÍ-SIGNES, Adrián. Nueva “Ley Rider”. Texto y un pequeño comentario a la norma. **Argumentos em Derecho Laboral**, 12 may 2021. Disponível em: <<https://adriantodoli.com/2021/05/12/nueva-ley-rider-texto-y-un-pequeno-comentario-a-la-norma/>>. Acesso em: 10 nov. 2021.

TRINDADE, Rodrigo. Nova lei espanhola pressupõe relação de emprego para entregadores de plataformas. **Revisão Trabalhista**, 12 mai. 2021. Disponível em: <<https://revisaotrabalhista.net.br/2021/05/12/nova-lei-espanhola-pressupoe-relacao-de-emprego-para-entregadores-de-plataformas/>>. Acesso em: 10 nov. 2021.

UBER. **Aviso de privacidade do candidato da UBER**. Disponível em: <<https://www.uber.com/legal/pt-br/document/?name=candidate-privacy-notice&country=brazil&lang=pt-br>>. Acesso em: 10 nov. 2021.

UBER. **Código da Comunidade Uber**. Disponível em: <<https://www.uber.com/legal/pt-br/document/?name=general-community-guidelines&country=brazil&lang=pt-br>>. Acesso em: 10 nov. 2021.

UBER. **Fatos e dados da Uber**. Brasil: 27 de ago de 2020. Disponível em: <<https://www.uber.com/pt-BR/newsroom/fatos-e-dados-sobre-uber/>>. Acesso em: 10 nov. 2021.

VIANA, Márcio Túlio. O movimento sindical, o congresso da CUT e a reforma trabalhista. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região**, Belo Horizonte, v. 36, n. 66, p. 163-180, jul./dez. 2002.

WEIS, Carlos. **O pacto internacional dos direitos econômicos, sociais e culturais**. Disponível em: <www.pge.sp.gov.br/centrodeestudos/bibliotecavirtual/direitos/tratado6.htm>. Acesso em 25 ago. 2021.

ZIPPERER, André Gonçalves. **A intermediação de trabalho via plataformas digitais**: repensando o direito do trabalho a partir das novas realidades do século XXI. São Paulo: LTr, 2019.

ZUBOFF, Shoshana. **A era do capitalismo de vigilância**: a luta por um futuro humano na nova fronteira do poder. Tradução George Schlesinger. 1. ed. Rio de Janeiro: Intrínseca, 2020.