

UNIVERSIDADE FEDERAL DA PARAÍBA
CENTRO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM CIÊNCIAS JURÍDICAS

DEMETRIUS ALMEIDA LEÃO

**TRABALHO ATRAVÉS DAS PLATAFORMAS DIGITAIS: DA LIQUEFAÇÃO DA
MODERNIDADE À HERMENÊUTICA CONSTITUCIONAL DA SOLIDARIEDADE E
DO VALOR SOCIAL DO TRABALHO**

JOÃO PESSOA

2023

DEMETRIUS ALMEIDA LEÃO

**TRABALHO ATRAVÉS DAS PLATAFORMAS DIGITAIS: DA LIQUEFAÇÃO DA
MODERNIDADE À HERMENÊUTICA CONSTITUCIONAL DA SOLIDARIEDADE E
DO VALOR SOCIAL DO TRABALHO**

Trabalho apresentado ao Programa de Pós-Graduação em Ciências Jurídicas, da Universidade Federal da Paraíba, para exame de qualificação, em cumprimento parcial dos requisitos necessários para a obtenção do título de doutor em Ciências Jurídicas, na área de concentração em direitos humanos e desenvolvimento.

Linha de Pesquisa 1: Direitos sociais, regulação econômica e desenvolvimento.

Orientador: Prof. Dr. Jailton Macena de Araújo

JOÃO PESSOA

2023

Catálogo na publicação
Seção de Catalogação e Classificação

L437t Leão, Demetrius Almeida.

Trabalho através das plataformas digitais : da
liquefação da modernidade à hermenêutica constitucional
da solidariedade e do valor social do trabalho /
Demetrius Almeida Leão. - João Pessoa, 2023.
287 f.

Orientação: Jailton Macena de Araújo.
Tese (Doutorado) - UFPB/CCJ.

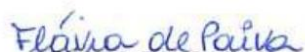
1. Direitos humanos. 2. Precarização do trabalho. 3.
Proteção ao trabalhador plataformizado. 4.
Racionalidade solidária. 5. Direitos trabalhistas. I.
Araújo, Jailton Macena de. II. Título.

UFPB/BC

CDU 342.6(043)

Ata da Banca Examinadora do Doutorando DEMESTRIUS ALMEIDA LEÃO candidato ao grau de Doutor em Ciências Jurídicas.

Às 15h15min do dia 12 de setembro de 2023, por meio de ambiente virtual, reuniu-se a Comissão Examinadora formada pelos seguintes Professores Doutores: Jailton Macena de Araújo (Orientador PPGCJ/UFPB), José Ernesto Pimentel Filho (Avaliador Interno PPGCJ/UFPB), Lorena de Melo Freitas (Avaliadora Interna PPGCJ/UFPB), Paulo Henrique Tavares da Silva (Avaliador Externo/UFPB) e Flávia de Paiva Medeiros de Oliveira (Avaliadora Externa/UFCG), para avaliar a tese de Doutorado do aluno Demestrius Almeida Leão, intitulada: **“TRABALHO ATRAVÉS DAS PLATAFORMAS DIGITAIS: DA LIQUEFAÇÃO DA MODERNIDADE À HERMENÊUTICA CONSTITUCIONAL DA SOLIDARIEDADE E DO VALOR SOCIAL DO TRABALHO”**, candidato ao grau de Doutor em Ciências Jurídicas, área de concentração em Direitos Humanos e Desenvolvimento. Compareceram à cerimônia, além do candidato, professores, alunos e convidados. Dando início à solenidade, o professor Jailton Macena de Araújo (Orientador PPGCJ/UFPB) apresentou a Comissão Examinadora, passando a palavra ao doutorando, que discorreu sobre o tema dentro do prazo regimental. O candidato foi a seguir arguido pelos examinadores na forma regimental. Ato contínuo, passou então a Comissão, em caráter secreto, à avaliação e ao julgamento do referido trabalho, concluindo por atribuir-lhe o conceito APROVADO, o qual foi proclamado pela Presidência da Comissão, achando-se o candidato legalmente habilitado a receber o grau de Doutor em Ciências Jurídicas, cabendo à Universidade Federal da Paraíba providenciar, como de direito, o diploma de Doutor a que o mesmo faz jus. Nada mais havendo a declarar, a presidência deu por encerrada a sessão, da qual eu, Wlly Annie Feitosa Barbosa, Assistente em Administração do Programa de Pós-Graduação em Ciências Jurídicas, lavrei a presente ata, que assino juntamente com os demais membros da banca, para certificar a realização desta defesa, assim como também a participação dos membros acima descritos na comissão examinadora. João Pessoa, 12 de setembro de 2023. XXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXX



Prof^ª. Dra. Flávia de Paiva Medeiros de Oliveira

Emitido em 22/09/2023

ATA Nº 01/2023 - PPGCJ (11.01.46.04)
(Nº do Documento: 1)

(Nº do Protocolo: NÃO PROTOCOLADO)

(Assinado digitalmente em 22/09/2023 18:00)
JOSE ERNESTO PIMENTEL FILHO
PROFESSOR DO MAGISTERIO SUPERIOR
1022283

(Assinado digitalmente em 02/10/2023 13:32)
LORENA DE MELO FREITAS
PROFESSOR DO MAGISTERIO SUPERIOR
1777877

(Assinado digitalmente em 25/09/2023 15:22)
JAILTON MACENA DE ARAÚJO
PROFESSOR DO MAGISTERIO SUPERIOR
1724875

(Assinado digitalmente em 22/09/2023 14:26)
PAULO HENRIQUE TAVARES DA SILVA
PROFESSOR DO MAGISTERIO SUPERIOR
2393552

(Assinado digitalmente em 22/09/2023 14:21)
WLLY ANNIE FEITOSA BARBOSA
ASSISTENTE EM ADMINISTRAÇÃO
2385717

Para verificar a autenticidade deste documento entre em <https://sipac.ufpb.br/documentos/> informando seu número: 1,
ano: 2023, documento (espécie): ATA, data de emissão: 22/09/2023 e o código de verificação: 4df7eb3695

DEMETRIUS ALMEIDA LEÃO

**TRABALHO ATRAVÉS DAS PLATAFORMAS DIGITAIS: DA LIQUEFAÇÃO DA
MODERNIDADE À HERMENÊUTICA CONSTITUCIONAL DA SOLIDARIEDADE E
DO VALOR SOCIAL DO TRABALHO**

Tese apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Ciências Jurídicas, da Universidade Federal da Paraíba, para exame de qualificação, em cumprimento parcial dos requisitos necessários para a obtenção do título de doutor em Ciências Jurídicas, na área de concentração em direitos humanos e desenvolvimento.

Linha de Pesquisa 1: Direitos sociais, regulação econômica e desenvolvimento.

Data de aprovação: 12 de setembro de 2023.

COMISSÃO EXAMINADORA

Orientador Prof. Dr. Jailton Macena de Araújo (PPGCJ/UFPB)

Prof. Dr. Paulo Henrique Tavares da Silva (UFPB/UNIFE)

Prof.a Dra. Lorena de Melo Freitas (PPGCJ/UFPB)

Prof. Dr. Jose Ernesto Pimentel Filho (PPGCJ/UFPB)

Profa. Dra. Flávia de Paiva Medeiros de Oliveira (UEPB/UNIPE)

AGRADECIMENTOS

Sempre há muitas pessoas para agradecer em momentos como esse, depois de um trabalho feito. Confesso que há tempos venho afirmando que mais importante é o processo do que o fim, e talvez a afirmação sirva para eu não pensar que minha vida acadêmica chegou ao fim, que não há mais objetivos para serem buscados, que hei de me satisfazer com esse ciclo tão árduo que se encerra.

Espero, assim, que este seja apenas mais uma etapa (iniciada num longínquo 2017) numa vida acadêmica que, mais uma vez, passa integralmente pela UFPB, desde a graduação, mestrado e, agora, doutorado. São muitos anos de estudo, que tento retribuir através da minha dedicação à Academia, principalmente aos meus alunos, a quem atribuo sempre a paixão que tenho por sala de aula: gosto de gente, e não há bálsamo maior para o envelhecimento do que ter contato com gente. Não me engano (e Belchior está sempre certo): o novo sempre vem. Mas se há um lugar em que o antigo convive diariamente com o novo é a Universidade. Aqui tenho sempre a sensação – não de rejuvenescer –, mas de ver como a juventude vai passando pelas salas e corredores e sempre nos leva, enquanto alunos e professores, a uma nova oportunidade de passar o que sabemos, mas sempre aprender reciprocamente novas maneiras de ver a vida, de estudar, de fazer leituras e releituras do mundo. Por isso dedico este trabalho aos meus alunos.

Dedico também aos meus familiares. Meu pai (*in memoriam*), que tanto valorizou a educação e o estudo como formas de ascensão, tendo ele mesmo se dedicado tanto à Academia (ainda que tenha perdido um pouco da fé nos últimos tempos), tendo se tornado, nos últimos anos, o decano da UEPB dos cursos de Ciências Contábeis e Administração. Tê-lo perdido na reta final do meu doutorado foi das coisas mais tristes que me podia acontecer, principalmente porque sei do orgulho que ele sempre teve dos seus filhos galgando lugares de mais conhecimento.

Minha mãe e meus irmãos. Esse trabalho também só foi possível porque vocês sempre me energizam em cada encontro, em cada mensagem, em cada almoço de domingo. Se meu pai me aproximou sempre da Academia, minha vida foi me revelando que eu tinha muito mais da minha mãe do que sempre supus, e a dedicatória vai por todas as vezes em que, sofrendo mais e falando menos, estive do meu lado nos momentos mais difíceis.

Meus irmãos são muito melhores do que eu. Ou talvez eles sejam a minha melhor parte, não sei bem. Cada um, do seu jeito (todos professores!), me ajuda a ser quem sou. Cada

conversa, cada encontro, só serve para me dar uma leveza, fazer sorrir e me recarregar para continuar a vida.

Meus filhos. A Daniel e sua veia progressista. João e sua energia sem fim, Pedro e sua adorável *nerd*ice, Matheus e sua *adult*ice. Cada um me ajuda de um jeito diferente a viver e aprender.

Carol. Certa feita me mandou uma dessas mensagens que circulam na internet, que dizia mais ou menos assim: “Amar também é ter paciência pra esperar o outro resolver seus próprios problemas, sabendo que eles acabarão e estará tudo bem depois”. Agradecimentos são poucos por você ter tido a paciência de – durante tantas noites! – ter ido dormir sem minha presença, ter ficado com o lado da cama vazio, enquanto eu me dedicava a aprender mais sobre os assuntos que agora se condensam nessas páginas. Mas quando eu me esgueirava para entrar no quarto, em silêncio, sempre me valia da sua presença para recarregar minhas baterias, mesmo por indução. Ter encontrado você numa altura dessa da vida e estarmos caminhado juntos sempre me deu força para seguir nesse processo que às vezes nos afasta tanto das pessoas que mais amamos.

Agradeço a todos os professores e servidores do PPGCJ-UFPB, pela dedicação, pelo empenho de manter esse bastião do conhecimento de pé e sendo referência no estudo das Ciências Jurídicas.

Aos meus colegas do Departamento de Ciências Jurídicas um especial agradecimento, companheiros de um projeto que visa expandir o conhecimento jurídico de maneira tão profusa, sendo exemplos de dedicação não só ao ensino, mas também pesquisa e extensão. Dedicados quase integralmente ao sacerdócio da docência, são sempre companheiros queridos do dia a dia.

Dentre os colegas do DCJ, um agradecimento especial aos amigos Giscard Agra, Aécio Bandeira e Guthemberg Cardoso, pela parceria, pela palavra, pelo ombro, pelo apoio que me deram nos momentos em que necessitei ser amparado. Um abraço forte!

Aos professores Dr. Paulo Henrique, Dr. José Ernesto, Dra. Flávia de Paiva e Dra. Lorena Melo. A dedicação de vocês e as intervenções feitas só provocaram o engrandecimento do trabalho, com pontuações extremamente relevantes para que este texto pudesse adquirir profundidade e cientificismo necessários.

Ao meu orientador, Dr. Jailton Macena. Num ambiente marcado por tantas dificuldades, próprias da academia, prazos, grades, bancas, textos, revisões, apontamentos, formalidades administrativas... nunca deixou de lembrar que, acima de tudo, há pessoas envolvidas, e talvez a sua humanidade seja sua maior virtude, e dela emanam tantas outras, que o levam a ser tão

querido por todos, não descurando da sua capacidade enorme de produção científica, de orientação, da docência. Tê-lo como orientador – e certamente afirmo por tantos outros orientandos – é um privilégio.

Por fim, dedico o presente aos trabalhadores de plataforma do Brasil, esperando que a luta dessa classe em formação possa ser, de alguma forma, fortalecida com o texto que se segue, na esperança de que a liquidez das relações de trabalho possa adquirir – talvez tal qual o afeto remodelou as relações familiares multiformes, superando laços de consaguinidade – lastros sociolaborais minimamente aceitáveis, através dos quais não se permita retrocessos incompatíveis com a dignidade humana, solidariedade e com a democracia, opondo-se que o futuro do trabalho plataformizado aponte numa direção puramente econômica, dissociada dos valores de desenvolvimento social e humano.

RESUMO

A simbiose contemporânea entre Tecnologias da Informação e Comunicação (TICs) e trabalho tem dado ensejo a formação de novas dinâmicas laborais, provocando redesenhos no mundo do trabalho e, por conseguinte, do próprio Direito do Trabalho e das Políticas públicas voltadas ao tema. A esta evidência, identifica-se o fenômeno do trabalho realizado a partir das plataformas digitais como forma dita disruptiva, fragmentando o trabalho e, ao mesmo tempo, criando novas formas de direção e controle sobre este. Questiona-se se as formas apresentadas nesse capitalismo de plataforma reclamam a necessidade de uma nova arquitetura jurídica capaz de oferecer respostas às peculiaridades do trabalho sob demanda por meio de aplicativos ou se, contrariamente, o ordenamento jurídico é capaz de abarcar tais tipos de trabalho, de modo a perscrutar: Quais as bases para construção de um conceito de trabalho plataformizado decente? As contribuições são relevantes do ponto de vista da análise econômica da precarização do trabalho e o impacto social dessa mesma precarização, revelando também como os poderes constituídos enfrentam o tema, acerca das estruturas protetivas do trabalho e da aplicação dessas estruturas ao fenômeno. Para enfrentar o problema, utiliza-se método hipotético-dedutivo e se busca, dentro do próprio Direito, solução inovadora na interpretação jurídica, com objetivos de preservação de valores do trabalho (calcados na Constituição e na OIT) para proteção do trabalhador de plataforma, reconhecendo a liquidez das relações sociolaborais estabelecidas, as quais, utilizadas como desvirtuamento do agir comunicativo, impõem a necessidade de uma nova instrumentalidade normativa que condicione a proteção do trabalhador a partir do valor social do trabalho, constitucionalmente assegurado. Objetiva-se, pois, identificar a plataformização como marca de um capitalismo leve e flutuante (Bauman), marcado pelo enfraquecimento dos laços e forma de precarização e flexibilização do trabalho, que utiliza mecanismos muito sofisticados de poderes invisíveis embarcados nas tecnologias presentes nos aplicativos, além de distorção comunicacional utilizada pelas empresas que visam converter sub-repticiamente os trabalhadores em empresários de si mesmo, numa racionalidade econômica pura e voltada ao aumento da mais valia e à precarização do trabalhador, que se sujeita voluntariamente ao processo precarizante, perdendo formas clássicas de proteção jurídica. O trabalho realizado através das plataformas é recepcionado de formas diversas, de acordo com ambientes sociais, jurídicos e econômicos com os quais interage, se adapta e sofre resistências e os países reagem, dentro das suas estruturas, tentando alinhar ou impor condições mínimas pelas quais o trabalho realizado através das plataformas pode (ou não) existir, nos seus ordenamentos, através de regulamentações e pela atividade judiciária. Nesse sentido, a pesquisa propõe, após desvelar inexistência de disrupção nos trabalhos estruturados a partir das plataformas digitais, construção inovadora para reconhecer os trabalhadores plataformizados como empregados, numa opção hermenêutica-constitucional de – reconhecida a vulnerabilidade desse trabalhador, nos termos propostos no presente texto, sobretudo em ambiente de subdesenvolvimento como o Brasil – aplicação integral dos direitos trabalhistas constitucionais ao trabalhador de plataforma, apontando a necessária interpretação alinhada com uma racionalidade solidária, fundamentada pelo valor social do trabalho e dignidade humana e na vedação imposta pelo princípio democrático ao exercício de poderes invisíveis, típicos das relações de trabalho através das plataformas, construção apontada no intuito da formulação de um conceito de trabalho de plataforma decente.

Palavras-Chave: Trabalho decente através das plataformas; Precarização do trabalho; Proteção ao trabalhador plataformizado; Racionalidade solidária;

ABSTRACT

The contemporary symbiosis between Information and Communication Technologies (ICTs) and work has given rise to the formation of new labor dynamics, causing redesigns in the world of work and, consequently, of Labor Law itself and public policies focused on the topic. With this evidence, the phenomenon of work carried out through digital platforms can be identified as a so-called disruptive form, fragmenting work and, at the same time, creating new forms of direction and control over it. The question arises whether the forms presented in this platform capitalism call for the need for a new legal architecture capable of offering responses to the peculiarities of on-demand work through applications or whether, on the contrary, the legal system is capable of encompassing such types of work, in order to examine: What are the bases for building a concept of decent platform work? The contributions are relevant from the point of view of the economic analysis of the precariousness of work and the social impact of this same precariousness, also revealing how the constituted powers face the issue, regarding the protective structures of work and the application of these structures to the phenomenon. To face the problem, a hypothetical-deductive method is used and an innovative solution in legal interpretation is sought within the Law itself, with the objectives of preserving work values (based on the Constitution and the ILO) to protect platform workers, recognizing the liquidity of established socio-labor relations, which, used as a distortion of communicative action, impose the need for a new normative instrument that conditions the protection of workers based on the social value of work, constitutionally guaranteed. The aim, therefore, is to identify platformization as a mark of a light and floating capitalism (Bauman), marked by the weakening of ties and a form of precariousness and flexibility of work, which uses very sophisticated mechanisms of invisible powers embedded in the technologies present in the applications, in addition to the communicational distortion used by companies that aim to surreptitiously convert workers into entrepreneurs of themselves, in a pure economic rationality aimed at increasing surplus value and precariousness of the worker, who voluntarily subjects himself to the precarious process, losing classic forms of legal protection. The work carried out through platforms is received in different ways, according to the social, legal and economic environments with which it interacts, adapts and suffers resistance and countries react, within their structures, trying to align or impose minimum conditions by which the work carried out through platforms may (or may not) exist, in their systems, through regulations and through judicial activity. In this sense, the research proposes, after revealing the lack of disruption in structured work based on digital platforms, an innovative construction to recognize platform workers as employees, in a hermeneutic-constitutional option of recognizing the vulnerability of this worker, in the terms proposed in this text. , especially in an underdeveloped environment like Brazil – full application of constitutional labor rights to platform workers, pointing out the necessary interpretation aligned with a solidary rationality, based on the social value of work and human dignity and the prohibition imposed by the democratic principle on the exercise of invisible powers, typical of work relationships through platforms, a construction aimed at formulating a concept of decent platform work.

Keywords: Decent work on platforms; Precariousness of work; Protection of platform workers; Solidarity rationality;

RESUMEN

La simbiosis contemporánea entre las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones (TIC) y el trabajo ha dado lugar a la formación de nuevas dinámicas laborales, provocando rediseños en el mundo del trabajo y, en consecuencia, del propio Derecho del Trabajo y de las políticas públicas enfocadas en el tema. Con esta evidencia, el fenómeno del trabajo realizado a través de plataformas digitales puede identificarse como una forma denominada disruptiva, que fragmenta el trabajo y, al mismo tiempo, crea nuevas formas de dirección y control sobre el mismo. Se plantea la cuestión de si las formas que se presentan en este capitalismo de plataforma exigen la necesidad de una nueva arquitectura jurídica capaz de ofrecer respuestas a las peculiaridades del trabajo bajo demanda a través de aplicaciones o si, por el contrario, el ordenamiento jurídico es capaz de abarcar tales tipos. de trabajo, con el fin de examinar: ¿Cuáles son las bases para construir un concepto de trabajo decente en plataformas? Los aportes son relevantes desde el punto de vista del análisis económico de la precariedad del trabajo y el impacto social de esta misma precariedad, revelando también cómo los poderes constituidos enfrentan la cuestión, en cuanto a las estructuras protectoras del trabajo y la aplicación de estas estructuras a el fenómeno. Para enfrentar el problema se utiliza un método hipotético-deductivo y se busca una solución innovadora en la interpretación jurídica dentro de la propia Ley, con los objetivos de preservar los valores del trabajo (basados en la Constitución y la OIT) para proteger a los trabajadores de plataformas, reconociendo la liquidez de las relaciones sociolaborales establecidas, que, utilizadas como distorsión de la acción comunicativa, imponen la necesidad de un nuevo instrumento normativo que condicione la protección de los trabajadores en función del valor social del trabajo, garantizado constitucionalmente. El objetivo, por tanto, es identificar la plataforma como signo de un capitalismo ligero y flotante (Bauman), marcado por el debilitamiento de los vínculos y una forma de precariedad y flexibilidad del trabajo, que utiliza mecanismos muy sofisticados de poderes invisibles incorporados en las tecnologías. presente en las aplicaciones, además de la distorsión comunicacional utilizada por las empresas que pretenden convertir subrepticamente a los trabajadores en empresarios de sí mismos, en una pura racionalidad económica encaminada a aumentar la plusvalía y la precariedad del trabajador, quien voluntariamente se somete al proceso de precarización, perdiendo formas clásicas de protección legal. El trabajo realizado a través de plataformas es recibido de diferentes maneras, según los entornos sociales, legales y económicos con los que interactúa, se adapta y sufre resistencias y los países reaccionan, dentro de sus estructuras, tratando de alinear o imponer condiciones mínimas por las cuales se realiza el trabajo. a través de plataformas pueden (o no) existir, en sus sistemas, a través de regulaciones y a través de la actividad judicial. En este sentido, la investigación propone, luego de revelar la falta de disrupción en el trabajo estructurado basado en plataformas digitales, una construcción innovadora para reconocer a los trabajadores de plataformas como empleados, en una opción hermenéutico-constitucional de reconocer la vulnerabilidad de este trabajador, en los términos propuestos. en este texto. , especialmente en un entorno subdesarrollado como Brasil – plena aplicación de los derechos laborales constitucionales a los trabajadores de plataformas, señalando la necesaria interpretación alineada con una racionalidad solidaria, basada en el valor social del trabajo y la dignidad humana y la prohibición impuesta por la principio democrático sobre el ejercicio de poderes invisibles, propios de las relaciones laborales a través de plataformas, construcción encaminada a formular un concepto de trabajo decente en plataformas.

Palabras clave: Trabajo decente en las plataformas; Precariedad del trabajo; Protección de los trabajadores de plataformas; Racionalidad solidaria;

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO	16
2. LIQUEFAÇÃO DA MODERNIDADE E PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO.....	28
2.1 FLUIDEZ DAS RELAÇÕES SOCIAIS E SUAS CONSEQUÊNCIAS NO TRABALHO.....	30
2.2 SUPERAÇÃO DO PANÓPTICO BENTHAMIANO, ILUSÕES DE EMANCIPAÇÃO NA ANOMIA E CORROSÃO DA CIDADANIA NA MODERNIDADE LÍQUIDA DO TRABALHO.....	34
2.3 POSIÇÃO DO ESTADO: ENTES REGULADORES E JUDICIAIS NA MANUTENÇÃO DE VALORES MÍNIMOS PARA UM TRABALHO DIGNO NUM AMBIENTE DE MODERNIDADE LÍQUIDA	40
3. TRABALHO ATRAVÉS DAS PLATAFORMAS DIGITAIS: A TECNOLOGIA, A PRECARIZAÇÃO E A RETÓRICA DA DESONESTIDADE	44
3.1 A PRECARIZAÇÃO COMO GÊNERO DE RELAÇÕES DESPROTEGIDAS DE TRABALHO.....	48
3.2 AS PLATAFORMAS TECNOLÓGICAS E OS DENOMINADOS MODELOS DISRUPTIVOS DE NEGÓCIO	64
3.3 A ECONOMIA DO COMPARTILHAMENTO COMO GÊNESE E A COOPTAÇÃO DO DISCURSO PARA SUAVIZAR NOVA MODALIDADE DE PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO ATRAVÉS DAS PLATAFORMAS – AS ASSIMETRIAS DE PODER, PODERES INVISÍVEIS E INFORMAÇÃO	82
3.3.1 As plataformas digitais, negócios <i>peer-to-peer</i> e as teses de abertura	91
3.3.2 O controle do trabalho repassado aos usuários e subordinação algorítmica...	94
3.4 DESVELANDO A DISRUPÇÃO DAS PLATAFORMAS DIGITAIS: TECNOLOGIA IMPLEMENTADA COMO MEIO DE INCREMENTO DA MAIS-VALIA E ESCAMOTEAMENTO DE RELAÇÕES DE TRABALHO.....	101
4. PLATAFORMAS DE TRABALHO DIGITAIS E TRABALHO MINIMAMENTE PROTEGIDO: UM PANORAMA MUNDIAL PARCIAL DA PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO	113
4.1 O TRABALHO INVISIBILIZADO E A TENDÊNCIA À PRECARIZAÇÃO E DESREGULAÇÃO	115
4.2. TRABALHO DE PLATAFORMA E CULTURA DE DESONESTIDADE COM O ESTADO: A ECONOMIA DO BICO COMO REALIDADE NOS PAÍSES – EUROPA E EUA	119
4.2.1 Na Europa	121
4.2.1.1 O exemplo alemão de regulação do trabalho plataformizado	130
4.2.1.2 Hungria: o espelho do retrocesso nos países europeus.....	137
4.2.1.3 Portugal: modelo de austeridade, pressão socioeconômica e resistência dos trabalhadores.....	144
4.2.2 Nos Estados Unidos	152

5. A SITUAÇÃO NO BRASIL: PRECARIZAÇÃO, FRAGMENTAÇÃO, DESREGULAÇÃO E INSEGURANÇA JURÍDICA.....	161
5.1 PANORAMA BRASILEIRO DA EXPLORAÇÃO DO TRABALHO A PARTIR DAS PLATAFORMAS.....	163
5.2 DIREITO DO TRABALHO E DIREITO DO MERCADO DE TRABALHO: REPENSANDO O AGIR INSTRUMENTAL PARA CONSTRUÇÃO DE INTERPRETAÇÃO PROTETIVA PARA O TRABALHADOR DE PLATAFORMA A PARTIR DOS PARÂMETROS DA OIT PARA O TRABALHO DECENTE	174
5.2.1 Legislativo brasileiro: Tendência à criação de novas figuras precarizantes para o trabalho realizado através das plataformas.....	176
5.2.2 Judiciário brasileiro: necessidade de atualização dos conceitos de subordinação para o trabalho realizado através das plataformas.....	193
5.3 VALOR SOCIAL DO TRABALHO REALIZADO ATRAVÉS DAS PLATAFORMAS: CONSTITUIÇÃO FEDERAL COMO BALIZA INTERPRETATIVA PARA RECONHECIMENTO DO DIREITO DO EMPREGO A PARTIR DA VULNERABILIDADE DO TRABALHADOR.....	217
5.3.1 Reconfiguração do agir instrumental - racionalidade solidária e trabalho decente realizado através das plataformas.....	226
5.3.2 O trabalhador de plataforma digital vulnerável como sujeito de direitos sociolaborais.....	237
5.3.3 Racionalidade solidária como bússola hermenêutica para reconfigurar a estrutura de exploração do trabalho realizado através das plataformas	254
6 CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	259
REFERÊNCIAS	269

“Tudo bem por aí?”¹

¹ Mensagem inicial do iFood para Yuri de Souza Fontes, entregador morto durante o trabalho em acidente no Rio de Janeiro, para informar (11 dias depois de sua morte) que sua conta havia sido desativada por violação aos ‘termos de uso’ da plataforma.

1. INTRODUÇÃO

Nos anos recentes, tem sido possível reconhecer a emergência de uma imbricação bastante peculiar entre Tecnologias da Informação e Comunicação (TICs) e trabalhos descentralizados, autônomos e/ou realizados sob demanda. Essa interação e associação entre seres diferentes que vivem em conjunto e compartilham vantagens, muitas vezes se caracterizam como um só sujeito, e tem despertado o interesse pelas possíveis transformações causadas no mundo do trabalho.

A tecnologia tem modificado as relações sociais de maneira ampla, e tem atingido os negócios, criando novas formas de trabalho. Desta maneira, os avanços tecnológicos se colocam como verdadeiro instrumentos de valor, portanto, não só como negócio em si, mas também para que outros negócios (através dela) possam ser realizados. A tecnologia, assim, não se configura apenas como infraestrutura de suporte às organizações, mas ela mesma tem estado no centro da geração de (sobre)valor para as empresas, usuários e *stakeholders*, de maneira geral. É nesse sentido que se evidencia que a transformação digital é parte indissociável da mudança em vários campos e, sobremaneira, do trabalho.

Uma das transformações contemporâneas mais acentuadas e presentes no mundo inteiro tem sido a criação de uma série de negócios que se baseiam na relação entre trabalhadores/prestadores de serviços e clientes, possibilitada (ou intermediada) por plataformas digitais. De um lado, há plataformas digitais que conectam consumidores que estão em busca de uma gama variada de serviços e, do outro lado, uma multidão de trabalhadores informais, *freelancers*, “autônomos”, que realizam trabalhos sob demanda sem um salário fixo, ou mesmo sem direitos trabalhistas mais básicos.

Essa combinação particular tem sido caracterizada globalmente como a marca de um fenômeno designado de “*Gig Economy*” (“Economia do bico”, numa tradução livre) e parte das relações específicas travadas nesse universo têm sido chamadas de Uberização do Trabalho² ou de Plataformização do Trabalho.

Esse fenômeno da plataformização do trabalho se desenvolve em um momento em que as relações de trabalho já possuem como característica uma grande heterogeneidade de formas,

² A expressão “uberização” foi extraída da palavra “Uber”, pioneira na área de transportes por aplicativo desde 2009, de modo que a expressão “uberizar” se transformou em sinônimo de criar um aplicativo que conecte pessoas (clientes-consumidores) e um prestador de serviços, potencialmente em qualquer área.

todas elas voltadas no sentido de propiciarem o declínio da espécie clássica e mais notadamente protegida por Constituições e legislações infraconstitucionais: o emprego. As chamadas novas formas de trabalho objetivam, no geral, se descolarem do âmbito protetivo do Direito do Trabalho e passarem a ser analisadas juridicamente à luz do Direito Civil com bases de igualdade formal e autonomia privada, sem proteções legais, fugindo da relação empregatícia típica e da sua consequente proteção legal.

A convergência desse desenvolvimento tecnológico com a flexibilização das formas de trabalho, alimentada pelo capital financeiro, aliada à globalização da produção e prestação de serviços e combinada com a eliminação gradativa dos direitos dos trabalhadores, tem conferido uma potencialidade na dispersão do trabalho. Ao mesmo tempo se estrutura, amplamente possibilitada pela tecnologia, contraditoriamente, um grande controle sobre a prestação das tarefas decorrente deste trabalho, avançando sobre a pessoa do trabalhador, transferindo paulatinamente a administração do tempo de trabalho e mesmo do ambiente de trabalho para o próprio trabalhador, mantendo, ainda assim, controle intenso sobre ele. Esse é uma das formas de exploração do trabalho no capitalismo contemporâneo, chamado de capitalismo de plataforma.

O capitalismo de plataforma tem inserido no âmbito das relações sociolaborais, de maneira tecnológica, fenômenos como a *gameficação* do trabalho, as metas de produção, os bônus de incentivo, as tarifas flutuantes, as avaliações dos clientes – todas formas de controle do trabalho baseado numa dispersão bem sucedida da gestão algorítmica³ do trabalhador. A gestão algorítmica como realidade da contemporaneidade digital que afeta o trabalhador, contribui para o aumento da sua própria produtividade, ainda mais quando embalada por campanhas mundiais de marketing que incentivam a que qualquer pessoa se torne um “empresário de si mesmo”, autônomo (ou um parceiro da empresa) e, fazendo seu próprio horário e sua própria rotina, obtenha ganhos que signifiquem sua autonomia financeira, sua ascensão e independência econômica.

Estamos num momento em que há forte tendência, reconhecida em todo o mundo, de que esse novo metabolismo social do capital, na medida em que a empresa não precisa mais

³ As plataformas digitais exteriorizam um elemento chave que, numa análise mais acurada, se torna essencial para a configuração de nova forma de subordinação que inclui prever e induzir comportamentos: a gestão algorítmica. A possibilidade de extrair, processar e gerenciar um grande número de dados dos trabalhadores que realizam atividades através das plataformas de forma centralizada e monopolizada. Tal controle estabelece uma forma obscura de gestão de trabalho, unilateral, que vulnera os trabalhadores e se constitui prática que deseja desafiar princípio estruturantes do trabalho e, por fim, a própria democracia, através do exercício de poderes invisíveis.

vincular o trabalhador como empregado e não precisa investir na maioria dos meios de produção (ainda que a tecnologia seja o meio essencial para subordinação do trabalhador e permitir o próprio exercício do trabalho – como veremos) são ampliadas exponencialmente as potencialidades de sobre valor sobre a exploração do trabalho. A mais-valia torna-se maximizada a níveis inéditos, e um imperativo de adoção de estruturas semelhantes vai gradativamente se apresentando como possível em vários tipos de prestação de serviço por todo o globo, modificando o modo de produção da riqueza, ameaçando estruturas sociais de proteção do trabalho, desafiando proteções alcançadas em níveis constitucionais e internacionais.

Empresas do capitalismo de plataforma, tais como Uber, Airbnb, Lyft, Etsy, GetNinjas, iFood, TaskRabbit, 99, James, Cabify constituem o início de um processo expansível para praticamente todas as áreas de prestação de serviços e atuam como o meio (tecnológico) pelo qual o trabalhador se conecta (ao) e é pago pelo consumidor.

Se o fenômeno pode significar uma expansão de ocupações sem muita burocracia em todo mundo, para milhões de pessoas (notadamente em países em desenvolvimento, onde as pautas de empregabilidade são constantes e importantes), parece também ser consenso uma preocupação de que não se pode aceitar o rebaixamento indistinto das condições de trabalho, aviltando vetores civilizatórios constitucionais e mesmo internacionais estabelecidos pela OIT. Há de se buscar um caminho que possa aproveitar as oportunidades tecnológicas com a preservação do valor social do trabalho como marco humanitário civilizante.

O trabalho realizado a partir das plataformas digitais é uma tendência (reafirmada e ainda mais esgarçada) de acumulação de capital e subordinação do trabalho, o que, nesse sentido, não faz desse modelo de trabalho ou de negócio (enquanto fenômeno manifestado de maneira mais evidente na uberização) algo exclusivo e novo, mas uma tendência, já reconhecida por Marx. A essa evidência, reconhecendo-se que a incorporação de inovações científicas e tecnológicas aos processos de produção de mercadorias é capaz de alterar o valor da força de trabalho, para além de alcançar o aumento da mais-valia – tanto absoluta quanto relativa, obviamente ampliando as margens de lucro das grandes empresas “de tecnologia”.

A inovação do trabalho dito “uberizado”, prestado através do intermédio das plataformas é forma muito peculiar de combinar as novas tecnologias de informação e comunicação, plataformas digitais e capital financeiro, o que permite uma ampliação dos objetivos e da acumulação do próprio capital, inclusive com técnicas mais sutis (mas nem por isso menos agressivas) de subsunção (submissão/subalternização) do trabalhador, empurrando-o até para situações de desvantagens agravadas.

O trabalho realizado através das plataformas digitais tem levantado a crença de que pode ser criado um mercado de trabalho global, mas que continua tendo definições geopolíticas bastante claras, tendo em vista que mesmo ocorrendo no mundo inteiro, produz novos tipos de desigualdades nos contextos nacionais, que reclamam por atuações dentro das institucionalidades de cada país. Mantem-se, todavia, – no geral – lógicas geopolíticas entre países detentores das tecnologias, de um lado, e consumidores de tecnologia de outro, de modo que a globalização do trabalho, em muitos países emergentes, acaba se desvinculando dos mecanismos de proteção constitucionais e legais, alavancados, muitas vezes, por agendas de austeridade fiscal e políticas de preservação de trabalho, ainda que precários e destituídos de proteções previdenciárias.

A economia de plataforma e o trabalho realizado através das plataformas – apesar de todo apelo à disrupção tecnológica – são movimentos de desregulação, em que empresas desafiam regras estipuladas legalmente (e até constitucionalmente) dentro dos países e tentam remodelar o trabalho, as cidades, os negócios, os pagamentos, a distribuição de tributos e os salários, conforme seus interesses. Desse modo, há bastante receio, externado pelas discussões regulamentares (legislativas e executivas) e judiciais em todo o mundo, de que o trabalho realizado através das plataformas, o referido fenômeno da uberização, possa provocar o esgarçamento das estruturas de proteção social erigidas no sentido de preservação mínima dos direitos dos trabalhadores.

Saliente-se, de início, que a exploração excessiva do trabalhador, fonte material do surgimento do Direito do Trabalho, já vem sendo repetida por contemporâneas formas de contratação, e o trabalho de plataforma aparece como mais uma das formas “inovadoras”. Não obstante toda a tecnologia envolvida nas formas de contratação, gerência, controle e remuneração, tem-se indubitavelmente repetida a condição originária das condições trabalhistas, em que uma das partes está em franca desvantagem contratual (e carece de proteção legal), enquanto a outra parte detém poder econômico indubitável – o que continua a ensejar um tratamento jurídico adequado, no sentido de reequilibrar a relação através da proteção do trabalhador que, mais do que hipossuficiente, se torna vulnerável (como se proporrá adiante).

Nesse sentido, torna-se premente a preocupação de que o trabalho realizado através das plataformas possa significar uma dinamização da economia e do trabalho, mas que se evite que, também através dela, possam se agravar desigualdades, precarizações e fragmentação ainda maiores, reduzindo o poder de negociação dos trabalhadores, a estabilidade nos empregos, diminuindo salários, que se possibilite o controle da regulação da atividade em benefício das

empresas e que seja oportunidade para espoliar uma multidão de pessoas, sobretudo, nos países mais pobres ou em desenvolvimento.

Tendo em vista que tais novas (ditas disruptivas, fruto de transformações sociais de uma modernidade líquida) relações de trabalho não se encaixam facilmente (ou ao menos há dissenso acerca disso) nas definições legais já existentes de trabalhador “empregado” ou de “autônomo”, muitas são as questões que tem se levantado acerca do enquadramento desse trabalhador, o que resulta em diferentes repercussões acerca da amplitude dos direitos que cada uma dessas classificações faz jus.

As incertezas que surgem dessa nova perspectiva laboral, assentada na tecnologia, na impessoalização e na hiperconectividade, levam a inúmeras possibilidades de mudanças que ainda estão em curso em muitos países. Se a globalização já é movimento conhecido e estabelecido (e em algumas situações até questionado), as consequências de uma implementação cada vez maior da economia digital vêm provocando transformações no mundo do trabalho que ainda estão se assentando na sociedade global.

É nesse sentido que se percebe que as reconfigurações das formas do exercício do trabalho, ao longo da história – e o trabalho de plataforma não foge disso – objetivam, além de ganhos produtivos (aumento na mais valia), a evasão da proteção específica do Direito do Trabalho, o qual necessita ser repensado, sob pena de não conseguir oferecer proteção desse trabalhador contemporâneo que realiza trabalho através das plataformas. É, sem dúvidas, sob esta visão que o Direito do Trabalho deve ser concebido, como um conjunto de normas que se constituíram no sentido de promover um contrapeso no âmbito do capitalismo e que tem como objetivo construir uma regulação mínima do contrato de trabalho de modo a preservar um patamar civilizatório mínimo que respeite o trabalhador por meio da aplicação de princípios próprios (a partir da proteção ao trabalhador), direitos fundamentais e estruturas normativas que visam manter sua dignidade.

No caso brasileiro, essa preservação está calcada em fundamentos constitucionais (dignidade da pessoa humana e valorização do trabalho – art. 1º, III e IV), pelos objetivos fundamentais do art. 3º (construir uma sociedade livre justa e solidária; erradicar a pobreza e reduzir as desigualdades; promover o bem de todos) e pelos direitos assegurados aos trabalhadores (art. 7º).

Por sua vez, o que se visualiza, da realidade imposta pela era digital e pela exploração do trabalho através das plataformas, na realidade atual, é que as empresas que ofertam os

ambientes digitais de trabalho expõem seus negócios como arautos de um tipo completamente novo de atividade laboral. Contudo, o que se vê das novas e “inéditas” formas apresentadas, são relações descoladas do arcabouço jurídico protetivo trabalhista, utilizando como argumento várias justificativas que tentariam comprovar a “disrupção” na forma como o trabalho é exteriorizado... mas o que se visualiza, na verdade, é a consequente tentativa (até aqui alcançada) de se evadir das proteções existentes e, portanto, repousarem tranquilamente as relações firmadas no âmbito da autonomia civilista – o que precisa ser observado de maneira mais acurada e, principalmente, crítica⁴.

Dessa forma, de início pode-se reconhecer que os trabalhos realizados através das plataformas se constituem como uma nova forma de se externalizar pretensões flexibilizadoras e desregulamentadoras, que tem ajudado a agravar a crise no emprego, tendo em vista que objetivam heterogeneização das formas de trabalho, que se agregam a tantas outras com proteções legais menores (ou sem nenhuma proteção, no campo da autonomia), no país e no estrangeiro.

Todas essas transformações que se agigantam nas economias neoliberais são sentidas de maneira muito mais complexa nos países periféricos, eis que as conquistas (muitas ainda em andamento) sociais ainda não se estabeleceram completamente e as crises econômicas são sentidas de maneira muito mais grave. Resta saber se se devem endurecer as linhas tutelares trabalhistas ou flexibilizá-las, preservando-se uma direção voltada para a manutenção máxima, para manter uma resposta válida dentro da proteção constitucional.

Se há uma estratégia já conhecida das novas modalidades de trabalho – como se percebe, no sentido de evadir-se das obrigações trabalhistas – e sendo o trabalho realizado através das plataformas mais uma novel estratégia no mesmo sentido – o sistema urge ser repensado, sob pena de fracassar no seu compromisso de oferecer proteção e regular (ainda que minimamente) tal modelo de trabalho contemporâneo, em franca expansão.

De fato, no âmbito do trabalho, as possibilidades vislumbradas com a implementação dessa nova forma de contratação, controle e gerenciamento de trabalho podem ter a potencialidade de transformar, em nível mundial, relações que até hoje são configuradas e protegidas, inclusive por normas constitucionais e convencionais internacionais da OIT. Ao

⁴ O que se percebe é que a exploração do trabalho através das plataformas visa prioritariamente, no geral, fugir da relação empregatícia e, sob o apelo discursivo que ludibria o trabalhador, induzi-lo a se tornar um empreendedor de si mesmo, o que, no geral, significa ser remunerado por tarefa, modalidade mais aviltante entre todas, estimulando um trabalho que perde seus limites de tempo e espaço, eis que passa a ser possível em qualquer lugar.

mesmo tempo, a ambiguidade resultante dessa discussão sobre o estatuto jurídico aplicável aos uberizados leva à incerteza e ineficiência da proteção dos trabalhadores, que são empurrados, no geral, para fora do pacto social.

É imperiosa necessidade de construção de uma hermenêutica constitucional das relações firmadas sob a égide do direito digital e no capitalismo de plataforma de modo a impedir que interpretações contrárias à carga axiológica constitucional do valor social do trabalho e da solidariedade prosperem (ARAÚJO, 2018). Assim, portanto, soluções como a proposição de novos modelos ou novas figuras jurídicas que abarquem adequadamente o trabalho realizado através das plataformas acabam por, dependendo de sua intencionalidade exploratória violando o princípio da valorização do trabalho humano (art. 170, CRFB/1988). Desta maneira é importante ampliar o sistema protetivo existente, de modo a garantir o reconhecimento do trabalho de plataforma como parte de uma adaptação dos modelos de trabalho já existentes, ainda que não exatamente como o emprego típico ou ordinário.

Torna-se premente refletir se é possível que as características das relações de trabalho no capitalismo de plataforma reclamam a necessidade de novas arquiteturas jurídicas capazes de oferecer respostas às peculiaridades do trabalho sob demanda por meio de aplicativos, ou se, fazendo uso do arcabouço jurídico existente, o Direito do Trabalho consegue – mesmo que revisitando e revitalizando seu próprio conteúdo, e com bases interpretativas contemporâneas – dar conta de assegurar, de modo adequado, a carga axiológica protetiva que o subjaz. A essa evidência, se impõe o seguinte questionamento: É possível estabelecer bases hermenêuticas que tornem viável assegurar a garantia de elementos mínimos de dignidade e decência ao trabalho realizado através das plataformas digitais?

Para que se possa avançar sobre o problema é preciso o esforço quanto à superação do status social de exploração e violação de direitos do trabalhador a partir da conformação normativa que garante a proteção da dignidade dos trabalhadores através da hermenêutica constitucional no sentido da construção de bases para proteção do trabalho realizado a partir das plataformas digitais, pelo reconhecimento da vulnerabilidade dos trabalhadores de plataforma e, a partir de tal reconhecimento, apoiada na racionalidade solidária e no valor social do trabalho (ARAÚJO, 2016) – como alternativa à razão instrumental, materializada na perversidade da deturpação do discurso persuasivo baseado numa distorção comunicativa própria das empresas –, aproximar os direitos trabalhistas constitucionais às formas do trabalho uberizado que vulneram o trabalhador, construindo, a partir de princípios constitucionais e da OIT, conceito de trabalho decente realizado através das plataformas digitais.

Dentro da precarização das relações de trabalho, a plataformização do trabalho representa uma mudança estrutural que rompe com os modos de produção fordista e toyotista, possibilitando uma tentativa de autonomização dos contratos de trabalho, afastando-os das proteções ordinárias trabalhistas, e utilizando de inovações ditas disruptivas nas formas de produção, mormente no setor de prestação de serviços. Essa precarização específica tem potencialidade para se expandir para todas as formas de trabalho na atividade econômica, numa modificação completamente inédita das relações de trabalho provocada e (ao mesmo tempo) possibilitada pela tecnologia.

Assim, depreende-se que no contexto social e econômico em que vivemos, a discussão que se leva a cabo envolve questões de proteção ao trabalho com força indiscutível. Através do trabalho é que o homem, modernamente, tem dignificado a sua vida. Ao mesmo tempo, processos de precarização e flexibilização desacompanhada de freios heterônomos adequados, podem levar a retrocessos sociais e a que se diminuam (ou eliminem) as linhas de proteção do mínimo existencial que tanto custaram para serem construídas ao longo da história do próprio Direito do Trabalho.

Do ponto de vista jurídico é vasta a importância do tema. Se por um lado assiste-se a uma discussão acerca da verificação (ou não) dos elementos fático-jurídicos que caracterizam um contrato de trabalho típico nos trabalhos realizados a partir das plataformas digitais, o qual também parece desafiar vários princípios trabalhistas constitucionais, além de princípios tipicamente trabalhistas, por outro, a tese aqui levantada possibilitaria uma interpretação que superaria tal discussão, pela imposição da aplicação dos direitos constitucionais trabalhistas independentemente e para além da discussão da existência ou não de trabalho subordinado, superando classificações e se reorientando pelos fundamentos de proteção constitucional aos valores do trabalho e dignidade humana.

Ainda, como importância jurídica, é necessária uma avaliação de como os poderes constituídos (sobretudo Legislativo e Judiciário), no Brasil e em parte do mundo (Europa e EUA), têm encarado a precarização nessa modalidade a que se propõe o estudo, buscando alternativas ao incremento do trabalho através das plataformas em todo o globo. A partir desse panorama, pode-se vislumbrar em que nível as proteções são erigidas pelos responsáveis legislativos e reguladores (criando novas estruturas jurídicas ou encaixando o trabalho realizado através das plataformas no ordenamento já existente) e como o Poder Judiciário tem encarado a questão, nos seus julgamentos.

As relações sociolaborais, mesmo que sob a vitrine moderna das plataformas digitais, não podem se orientar apenas pela racionalidade econômica e exercício de poderes abusivos e invisíveis, havendo necessidade de um giro para uma racionalidade solidária, conduzida por parâmetros mínimos de respeito aos valores sociais do trabalho e dignidade humana, além da vedação ao exercício de poderes invisíveis, incompatíveis com a democracia.

Nesse sentido, a partir do reconhecimento da vulnerabilidade do trabalhador plataformizado uberizado possibilitar-se-á a construção de um conceito operativo da dogmática constitucional, exigindo a aproximação das proteções constitucionais erigidas em favor do trabalho. Assim, pretende-se, como objetivo primordial estabelecer as bases hermenêuticas que tornem viável assegurar a garantia de elementos mínimos de dignidade e decência ao trabalho realizado através das plataformas digitais.

Nesse passo, é preciso (1) realizar exposição acerca da uberização e plataformização do trabalho, do fenômeno econômico e social precarizante do trabalho no qual está inserido o tema, bem como das relações estabelecidas entre os grupos desses indivíduos uberizados, o próprio capital e as irritações provocadas no sistema de trabalho até então existentes. (2) Num segundo momento, demonstrar os conflitos existentes acerca de classificações, criações de novas categorias de trabalho, modo como os poderes que podem regulamentar ou julgar conflitos se debruçam sobre o tema, e soluções possíveis apresentadas num recorte do cenário mundial. Exposto o panorama, este trabalho se projetará no sentido de, (3) utilizando de conceitos e fundamentos já existentes, propor interpretação inovadora no sentido da estruturação do conceito de trabalho uberizado decente (uma vez que não é possível o retorno a patamares “pré-digitais”), reconhecendo um necessário rearranjo da interpretação dogmática constitucional, guiado pelo valor social do trabalho, pela função social da empresa, pelo solidarismo, pela justiça social e pela dignidade da pessoa humana como forma de estabelecer uma baliza interpretativa que sirva de guia para orientação geral das manifestações regulamentares ou das decisões judiciais – o que seria capaz de estabelecer uma ampliação da esfera de proteção trabalhista para além do emprego clássico.

Assentado numa compreensão antidogmática do Direito e transdisciplinar, este trabalho situa-se no campo teórico ou de construção argumentativa, utilizando-se do método dialético e da pesquisa bibliográfica e documental. Desenvolver-se-ão as discussões, com cunho prospectivo, de modo a aperfeiçoar o modo pelo qual os princípios de Direito do Trabalho respondem as inquietações e necessidades do presente estágio de desenvolvimento do Trabalho, notadamente com a vertente do trabalho realizado por meio das plataformas eletrônicas, no

contexto da nova complexidade social. O que se intenciona, embora não de maneira direta com a construção retórica é que se permita ensinar revisões no alcance do modelo utilizado e, quiçá, exigindo novas formulações que alcancem adequadamente as ditas “novas configurações” do Trabalho de Plataforma ou, de outra forma, a readaptação do ordenamento para alcançar e garantir proteção aos Trabalhadores plataformizados.

Desta maneira, o trabalho tem estrutura metodológica eminentemente jurídico-teórica, com base em uma análise acerca da crise do emprego e das novas formas de trabalho, notadamente uma variante dos inúmeros tipos de trabalho precário realizados a partir de plataformas digitais, a que também tem sido designada de uberização pelas doutrinas especializadas.

Para enfrentar o problema, utiliza-se método hipotético-dedutivo e se busca, dentro do próprio Direito, solução inovadora na interpretação jurídica, com objetivos de preservação de valores do trabalho (calcados na Constituição e na OIT) para proteção do trabalhador de plataforma, uberizado, reconhecendo a liquidez das relações sociolaborais estabelecidas através dessas plataformas digitais, as quais, impõem uma nova instrumentalidade normativa que condicione a proteção do trabalhador a partir do valor social do trabalho, constitucionalmente assegurado.

A abordagem do tema perscruta no sentido da possibilidade da construção de parâmetros hermenêuticos que permitam garantir a decência da realização do trabalho através das plataformas digitais, considerando a possibilidade, assim como reconhece Larenz (1997) de que através da evolução da interpretação, em verdadeiro processo dialético os casos concretos, os quais são complexos, haja a necessária aproximação entre a generalidade da norma e a singularidade de cada caso concreto. Para tanto, far-se-á uso de um enquadramento teórico-metodológico que toma por base vertentes que lhe servem de sustentação, descrita a seguir.

A pesquisa se debruça sobre o reconhecimento de uma deturpação comunicativa levada a cabo pelas empresas, no sentido de montagem e propagação de um discurso retórico desonesto, que acaba por possibilitar uma distorção a serviço de uma racionalidade instrumental que estabelece uma estrutura de exploração quase ilimitada pela disrupção da forma de trabalho através das plataformas, repassando quase todos os custos para o trabalhador que, convencido por essa retórica fraudulenta, passa a fazer parte de uma estrutura de precarização do próprio trabalho, convencido de que se converteu em um empresário de si mesmo, um empreendedor.

Nesse passo, socorre-nos a compreensão baumaniana, reconhecendo a precarização como condição preliminar da sobrevivência dos indivíduos, o que leva à vulnerabilidade do trabalhador uberizado pelo exercício de poderes invisíveis, que além de colocar o trabalhador em desvantagem inaceitável, do ponto de vista jurídico desafia a própria democracia, incompatível que é com o exercício de tais poderes. O trabalho, tendo perdido a centralidade de valor, adquire um significado estético, penoso, alienante e aprisionador, necessitando de uma virada hermenêutica que lhe permita recuperar patamares mínimos de dignidade do trabalhador e retomada do valor social do próprio trabalho.

Para Bauman, a versão fluida da modernidade pode não implicar o divórcio e ruptura final da comunicação, mas anuncia o advento do capitalismo leve e flutuante, marcado pelo *desengajamento* e enfraquecimento dos laços que prendem o capital ao trabalho, num mundo como um lugar sem sentido, feito de objetos que servem para a utilização e imediato descarte. A irrelevância dos laços sociais nessa conjuntura lega aos trabalhadores uma posição de irrelevância em sua humanidade, havendo uma necessidade premente de que essa relação precise ser renovada. Com o mister de atingir seus objetivos, o trabalho está organizado da seguinte maneira:

No primeiro capítulo, introduzimos uma visão geral do fenômeno da plataformização e uberização como uma consequência – ou desdobramento – da precarização do trabalho, e um panorama inicial de como as interações entre tecnologia e trabalho se apresentam para construir uma estrutura de negócios plataformizado, apresentando também toda a lógica do discurso deturpado como estratégia voltada para uma racionalidade econômica, com base nos conceitos de modernidade líquida para o trabalho. Nesta parte, empregamos o método analítico-descritivo para abordar como são as inter-relações entre tecnologia, instituições e ideologia e o que é o capitalismo de plataforma e o trabalho uberizado.

No segundo capítulo, busca-se um panorama mundial no concernente à plataformização do trabalho e a avaliação de como alguns países (notadamente na Europa e nos EUA) têm encarado, em termos de regulação legislativa e atuação do Poder Judiciário, servindo tal descrição no sentido de avaliação das diversas formas apresentadas – e de acordo com as inclinações de proteção social diversas nos países – de criação de aparatos contra a precarização do trabalho realizado através das plataformas.

A partir do panorama apresentado, o terceiro capítulo se debruça especificamente sobre a situação do Brasil. Nesse passo, há demonstração de como variados projetos de lei têm se debruçado sobre o tema, como também o judiciário ainda vacila no sentido de encontrar uma

jurisprudência pacífica e assentada sobre o tema, utilizando vários parâmetros, comparações, analogias e interpretações extensivas.

O quarto capítulo se debruçará sobre a construção do conceito de trabalho decente realizado através das plataformas digitais. Para tanto, inicialmente remonta à exploração e descrição realizada nos capítulos anteriores para o reconhecimento de uma vulnerabilidade específica do trabalhador de plataforma, colocando-o como sujeito de especial proteção jurídica, notadamente pela condição de inferioridade contratual agravada, que pode resultar em lesão patrimonial ou existencial do trabalhador, constituindo-se fundamento e instrumento para alargamento da esfera da incidência do Direito do Trabalho, notadamente o de matiz constitucional com vistas a efetivação do princípio da Dignidade da Pessoa Humana e proteção ao trabalhador plataformizado.

Nossa tese é a de que trabalhos realizados através das plataformas mascaram ou escamoteiam relações típicas de emprego, utilizando-se de uma comunicação deturpada e perversa, própria da modernidade líquida, com objetivos de precarização do trabalho e fuga dos valores jurídicos mínimos de sustentação socio-laboral, criando condições de hipervulneração do trabalhador e constituindo-se ameaça à democracia pela desestabilização coletiva e exercício de poderes invisíveis.

Nesse sentido, para além do reconhecimento da vulnerabilidade do trabalhador plataformizado, a tese se debruça sobre a construção da superação do paradigma da racionalidade econômica, delineada no primeiro capítulo com aporte baumaniano, fundando na racionalidade solidária a base para alcançar o valor social do trabalho, afastando a possibilidade do exercício de poderes invisíveis, incompatível com o Estado Democrático de Direito.

2. LIQUEFAÇÃO DA MODERNIDADE E PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO

“Modernidade líquida” é a expressão cunhada por Zygmunt Bauman (2001), sociólogo polonês, para definir o modo pelo qual as relações sociais se desenvolvem na atualidade, mormente a partir das transformações que se intensificaram, no mundo inteiro, após a Segunda Guerra Mundial e que se estendem até os dias atuais, período marcado por importantes mudanças econômicas, sociais e de produção, largamente potencializadas pelo capitalismo em sua forma globalista.

Ao criar a metáfora basilar de sua teoria sobre a modernidade, representada num processo contínuo de liquefação das instituições, das lealdades tradicionais, dos direitos costumeiros e das obrigações, que atavam pés e mãos, impedindo os movimentos e restringindo as iniciativas, Bauman afirma que a economia seria o catalisador central para que estes sólidos modernos (erigidos até a Segunda Guerra) fossem gradativamente derretidos, a fim de que a área pudesse ser limpa para que novos e aperfeiçoados sólidos tomassem seu lugar, no interesse do próprio capital.

A fluidez é – como explicado pelo autor – uma característica dos líquidos, que se distinguem dos sólidos porque sofrem constantes mudanças de forma quando submetidos a pressões e tensões e – tensionados e deformados – se colocam sempre em fluxo, em movimento, de acordo com as diferentes forças que lhe são aplicadas. Essa capacidade de se deformar e se moldar, portanto, impõe que suas formas se transformem com facilidade, não se fixando no espaço e nem se prendendo à mesma forma no tempo.

Essa notável mobilidade dos fluidos é o que os associa à ideia de “leveza”, e, ao mesmo tempo, de imprevisibilidade. No encontro dos fluidos com sólidos, os fluidos tendem a contornar os obstáculos mais difíceis e mais duros, dissolvendo, por outro lado, sólidos já desgastados e rotos, se adaptando e inundando seu caminho, sendo de difícil contenção por estruturas firmes.

Bauman (2001), portanto, associa o tempo presente com a marca da fluidez, volatilidade e liquidez, de modo que as relações, os afetos, a família, a cultura, o trabalho, o Estado, deixam de ser cultivados ou estruturados para permanecerem no tempo, mas, ao contrário, são cada vez mais marcados em movimentos rápidos, efêmeros e estão em constante mudança, o que tem levado à desorganização de praticamente todas as esferas da vida social.

Assim, valores que antes podiam ser reconhecidos na estruturação sólida das instituições e das relações sociais tais quais a ordem, a regulação, a estabilidade, a tradição, o

regramento, a rigidez e certeza, passam a ser gradativamente substituídos por valores que estão ligados às características dos líquidos, como a imprevisibilidade, insegurança, efemeridade, incerteza, ambiguidade, confusão, fragilidade, fluidez. As próprias identidades e relações sociais se tornam mais fluidas e fragmentadas. A natureza do trabalho se liquefaz em carreiras precárias e contratos flexíveis. As Instituições sociais tradicionais perdem coesão social e mesmo o tempo e o espaço se fluidificam na instantaneidade das conexões e na aceleração da vida – o que, cada vez mais se agudiza com a exponencial das tecnologias que mimetizam o ser humano impondo que seria um próprio processo de artificialização da vida (LEONHARD, 2018).

Os elementos que estão ligados a este contínuo derretimento da modernidade sólida – e consequente transmutação para sua versão líquida – são muitos e complexos, mas normalmente apontados como consequências das instabilidades financeiras nas constantes e mais duras crises econômicas, no desenvolvimento de novas tecnologias e na globalização, movimentos que se acentuam no pós-Segunda Guerra. Assim, o mundo que se conhecia até então foi sendo gradativamente derretido, dando lugar, inclusive, à dissolução de ideários de coletividade, gradativamente substituídos pelo individualismo.

Na expressão do autor, no ato de derretimento dos sólidos para criação de novos, havia também necessidade de livrar-se de entulhos da velha ordem que sobrecarregam os construtores, o que significava:

Antes e acima de tudo, eliminar as obrigações irrelevantes que impediam a via do cálculo racional dos efeitos; como dizia Max Weber, libertar a empresa de negócios dos grilhões dos deveres para com a família e o lar, e da densa trama das obrigações éticas; ou como preferiria Thomas Carlyle, dentre os vários laços subjacentes às responsabilidades humanas mútuas, deixar restar somente o nexo dinheiro (BAUMAN, 2001, p. 10)

Assim, desse gradativo derretimento dos sólidos, a complexa rede de relações sociais acaba ficando no ar – nua, desprotegida, desarmada e exposta, impotente para resistir às regras de ação e aos critérios de racionalidade inspirados pelos negócios, quanto mais para competir efetivamente com eles. O resultado desse processo não é outro senão a progressiva libertação da economia de seus tradicionais embaraços políticos, jurídicos, éticos e culturais.

Essa liquidez traz consigo uma série de desafios e incertezas. As identidades sociais tornam-se mais fragmentadas e voláteis, os laços comunitários enfraquecem e as relações de trabalho se tornam mais flexíveis, mas também mais precárias. A incerteza e a falta de solidez nas estruturas sociais e nas instituições geram um sentimento de ansiedade e insegurança, uma

vez que os indivíduos enfrentam a necessidade de se adaptar constantemente a novas situações e circunstâncias.

Bauman (2001) argumenta que a liquidez da modernidade cria um ambiente no qual os indivíduos se sentem mais livres para moldar suas identidades e escolhas, mas também são confrontados com a responsabilidade e a incerteza associadas a essas escolhas. A busca por segurança e estabilidade torna-se mais difícil em uma sociedade líquida, na qual as estruturas sociais estão em constante transformação.

Nesse passo, no âmbito do trabalho, a desregulamentação e a flexibilização são consequências diretas dessa fluidez crescente. O descontrole dos mercados financeiros, imobiliários e de trabalho são características que também emergem do derretimento dos grilhões e das algemas que de alguma forma limitavam a liberdade individual de escolher e de agir. Gradativamente, ocorre a dissolução das forças que poderiam ter mantido a questão da ordem e do sistema na agenda política, que poderiam impedir que fossem lançados no cadinho os elos que entrelaçam as escolhas individuais com projetos e ações políticas coletivas (BAUMAN, 2001, p. 13).

Mais especificamente, como característica da modernidade líquida, há uma intensa fragmentação normativa, e para permitir que a via do cálculo racional dos efeitos e a liberdade plena do capital possa se livrar das obrigações antiquadas estipuladas na modernidade sólida, os atores da transformação econômica investem intensamente contra normas jurídicas estabelecidas, tudo no intuito de facilitar a implementação de lógicas apenas voltadas não só para a própria fluidez do capital globalista e financista, mas também para impulsionamento de formas cada vez mais flexíveis de trabalho, com o menor nível proteção social possível e com vínculos mais precários.

2.1 FLUIDEZ DAS RELAÇÕES SOCIAIS E SUAS CONSEQUÊNCIAS NO TRABALHO

Na modernidade líquida, testemunha-se uma perda preocupante de valores éticos relacionados às proteções trabalhistas. Esse fenômeno é resultado de mudanças sociais, econômicas e tecnológicas que têm ocorrido ao longo das últimas décadas, afetando profundamente não só a relação entre empregadores e empregados, mas entre as próprias entidades empresariais e o Estado, enquanto regulador do trabalho.

A flexibilização do trabalho e o surgimento de novas formas de emprego cada vez mais precárias e instáveis, como o trabalho temporário, intermitente, trabalho por projetos e o

trabalho realizado através das plataformas digitais, têm desafiado os modelos tradicionais de proteção trabalhista, notadamente num movimento que força os trabalhadores a serem submetidos cada vez mais à processos de degradação da sua condição de trabalho e de ganhos cada vez menores.

Essas transformações têm levado não só a um rebaixamento geral da condição de trabalho, mas também a uma erosão dos valores éticos que antes embasavam as relações trabalhistas – muitos deles cristalizados em princípios constitucionais e recomendações internacionais da OIT. A busca pelo lucro e pela eficiência tem se sobressaído em detrimento dos direitos e bem-estar dos trabalhadores. Empresas e empregadores têm priorizado a redução de custos e a maximização dos lucros, muitas vezes às custas da segurança e da dignidade dos trabalhadores e em franco ataque às bases jurídicas que as sustentam.

A fluidez das relações sociais está intrinsecamente ligada à transformação do trabalho na modernidade líquida. A noção de emprego vitalício, do sentido de carreira dentro das empresas e a estabilidade, características do modelo industrial têm sido substituídas por formas de trabalho mais flexíveis e precárias, no mundo todo.

A liquidez social implica em uma maior mobilidade e flexibilidade no mercado de trabalho, mas também traz consigo a insegurança e a precarização. Os empregadores têm mais liberdade para contratar e demitir – o que é facilitado pelas formas precárias de trabalho –, enquanto os trabalhadores enfrentam incertezas em relação à estabilidade no emprego, benefícios sociais, previdenciários e perspectivas de carreira.

Na visão de Bauman (2014), a modernidade líquida enfraqueceu as estruturas que antes forneciam segurança e proteção aos trabalhadores. Os empregos estáveis e duradouros deram lugar a arranjos mais flexíveis, como contratos temporários, trabalhos autônomos e a proliferação dos chamados "trabalhos precários". Essa fluidez e instabilidade nas relações de trabalho têm impactos significativos na vida dos trabalhadores.

Nesse mesmo quadrante, as agências de ação coletiva de proteção ao trabalho - sindicatos e movimentos operários - também sofrem com esse derretimento, resultando numa ainda maior fragilização das formas de proteção e defesa dos direitos dos trabalhadores. Elas sofrem dificuldades em se adaptar e enfrentar os desafios impostos pela modernidade líquida. Bauman (2000) argumenta que essas agências foram construídas em uma época em que o trabalho era mais estável e as estruturas sociais eram mais sólidas, tornando-se menos efetivas em um contexto de trabalho precário e em constante mudança – atualmente, o processo de

desumanização do trabalho acaba por arrefecer o próprio processo de lutas sociais, o que mais adiante se apresenta como um elemento de corrosão da própria dignidade do trabalhador (ARAÚJO, 2019).

Nesse cenário, os trabalhadores se encontram em uma posição de maior vulnerabilidade e dificuldade para garantir seus direitos e proteções. A precariedade do trabalho e a falta de sólidas estruturas de proteção aumentam ainda mais a insegurança e a ansiedade dos trabalhadores, criando um ambiente propício para a exploração e a desvalorização quase sem limites e centrada, em muitos países, no fato da existência de bolsões de desempregados ou subempregados, dispostas ao trabalho em condições muito aquém das dignas.

Na modernidade líquida, o trabalho tende a ser despersonalizado e fragmentado. Os trabalhadores podem ser facilmente substituídos e descartados, e as relações de poder entre empregadores e empregados se tornam mais desequilibradas. A fluidez das relações sociais no trabalho também está relacionada à crescente individualização da responsabilidade pelo sucesso ou fracasso profissional, colocando maior pressão sobre os indivíduos.

Sennett (2006) afirma, no mesmo sentido, que nessa modernidade, a flexibilidade é sedutora e, por isso mesmo, enganosa. Ela insinua que se possa alcançar alguma liberdade individual, mas o autor a desmistifica e afirma que a repulsa à rotina burocrática na verdade produz novas formas de poder e controle. O autor identifica elementos que se escondem nas modernas formas de flexibilidade das empresas e produzem um sofisticado sistema de poder: a reinvenção descontínua de instituições; a especialização flexível de produção; a concentração de poder sem centralização.

Outrossim, uma das mudanças mais significativas no trabalho na modernidade líquida é a aceleração no ritmo de trabalho e a pressão para que o trabalhador se torne sempre disponível a realizar trabalhos que remuneram por tarefa (normalmente, através das plataformas de trabalho). Nesse ponto, convergem com Bauman os pensamentos de Standing (2019) e Sennett (2006), apontando que as novas tecnologias de trabalho e a economia sob demanda contribuem para a fragmentação e fusão do tempo da vida com o de trabalho.

O precariado (Standing, 2019) enfrenta trabalhos temporários e instáveis, com horários imprevisíveis e falta de controle sobre a própria agenda. Essa falta de estabilidade e a necessidade de estar sempre disponível criam um senso de urgência e intensificação do trabalho, levando a uma pressão constante e à dificuldade de estabelecer um equilíbrio entre trabalho e vida pessoal.

A pressão para alcançar resultados rápidos e a ênfase na eficiência, características da cultura contemporânea, levam a uma perda de sentido no trabalho e a uma falta de compromisso de longo prazo. A fluidez das relações de trabalho na modernidade líquida contribui para uma sensação de instabilidade e impede que os indivíduos se envolvam em projetos de longo prazo, resultando em uma percepção de falta de propósito e conexão com o trabalho.

De ver-se que as mudanças econômicas e tecnológicas têm levado a uma fragmentação e enfraquecimento das relações de trabalho, resultando em maior precariedade e insegurança para os trabalhadores. O novo capitalismo valoriza a flexibilidade e a adaptabilidade em detrimento da estabilidade e da solidariedade, o que também contribui para uma perda de sentido no trabalho, uma vez que as relações se tornaram cada vez mais flexíveis e instáveis, sem compromissos de longo prazo, o que acarreta falta de profundidade e engajamento nas atividades profissionais.

Todas essas estratégias empresariais estão conectadas às necessidades financeiras de retorno imediato, de curtíssimo prazo, e às demandas, também instantâneas dos mercados consumidores. A flexibilização dos trabalhos só aparenta um aspecto de liberdade, mas institui um controle, notadamente por meio das inovações tecnológicas, com versões cada vez mais sofisticadas das técnicas de vigilância, tornando obsoleto a estrutura benthamiana de controle sobre o espaço e o tempo de trabalho.

A fluidez das relações sociais na modernidade líquida tem implicações profundas no trabalho, afetando a natureza dos contratos, a mobilidade ocupacional, as formas de trabalho e os desafios de representação dos trabalhadores. É essencial que as políticas, as regulamentações e os aparatos judiciais trabalhistas acompanhem essas mudanças e protejam os direitos e as condições de trabalho dos indivíduos nesse contexto fluido.

Na modernidade líquida, o trabalho está em todo lugar, difuso, desconhecido, numa constante zona de insegurança (Standing, 2019, p. 199). E ao mesmo tempo em que existem, esses locais podem desaparecer ou nunca se tornarem um meio de ingresso para uma identidade segura ou uma vida de dignidade sustentável a longo prazo. O trabalho na modernidade líquida, que tem sua maior expressão nos que são realizados através das plataformas digitais, é uma combinação nociva que propicia o oportunismo e o cinismo. Ela cria uma sociedade que está sempre contando com a sorte, com riscos de perda com os quais o precariado arca de forma desproporcional.

Como teremos oportunidade de aprofundamento, essas características do trabalho, que fundem tempo de vida com tempo de trabalho, transformam tempo de ócio numa parte comprometida da vida, achatam a vida e o convívio social do trabalhador, celebram a responsabilidade individual irrestrita, com uma antipatia a qualquer estrutura coletiva que possa impedir as forças de mercado.

2.2 SUPERAÇÃO DO PANÓPTICO BENTHAMIANO, ILUSÕES DE EMANCIPAÇÃO NA ANOMIA E CORROSÃO DA CIDADANIA NA MODERNIDADE LÍQUIDA DO TRABALHO

O panóptico de Bentham, em sua concepção original, foi proposto como um modelo arquitetônico e social para o controle e disciplina em várias esferas da vida, incluindo o trabalho. A utilidade do panóptico no contexto do controle do trabalho residia na sua capacidade de estabelecer uma vigilância constante sobre os trabalhadores e, assim, moldar seu comportamento de acordo com as normas estabelecidas pelos empregadores ou pelas autoridades. Nesse sentido, pode-se entender como uma estrutura própria compatível com o trabalho na modernidade sólida.

O projeto do panóptico consistia em uma estrutura circular com celas dispostas em torno de uma torre central de observação. Essa torre permitia que um observador pudesse ver todas as celas simultaneamente, enquanto os indivíduos nas celas não conseguiam saber se estavam sendo observados ou não, criando assim um ambiente de vigilância invisível e constante, em que se colocavam em lados opostos, o trabalhador vigiado e o empregador, vigilante.

O panóptico, assim, propõe resolver o problema de como controlar um número crescente de pessoas empregando um número reduzido de controladores. Preocupação, segundo Foucault, de uma sociedade burguesa em formação que necessita tornar mais sutis seus mecanismos de poder, para gerir um maior número de relações e pessoas. (FOUCAULT, 1979, p. 211-214).

Analisando o panóptico de Bentham, Foucault analisa que o detento é um objeto de informação, pois ele é observado e controlado, mas nunca se torna um sujeito de ação comunicativa. Aqui trata-se de uma observação contínua e que pode não ser efetivamente contínua, leva ao efeito da disciplina, tendo em vista que o recluso é coagido sob a indução de que está sempre sendo observado. A disciplina é obtida por um conjunto das minuciosas invenções técnicas que permitem ordenar a extensão útil das multiplicidades humanas e diminuir os inconvenientes do poder. (FOUCAULT, 2009, p. 206)

No contexto do trabalho, o panóptico é visto como uma forma eficiente de controle e disciplina dos trabalhadores. Ao acreditar que estavam sendo observados a qualquer momento, os trabalhadores se comportavam de maneira a atender às expectativas dos empregadores, evitando comportamentos indisciplinados ou improdutivos.

A utilidade do panóptico no controle do trabalho pode ser entendida sob diferentes perspectivas, sendo a primeira delas sentida na disciplina, materializada na ameaça constante dos trabalhadores ao serem observados (sem saberem exatamente em que momentos), o que influenciava seus comportamentos e os mantinha em conformidade com as normas estabelecidas (FOUCAULT, 2009, p. 206). Essa disciplina poderia aumentar a produtividade e eficiência do trabalho, garantindo que os trabalhadores se mantivessem focados e obedientes.

Outra perspectiva advinda do modelo é a da manutenção constante da hierarquia e da autoridade. O panóptico também reforçava a hierarquia e a autoridade no local de trabalho. Ao criar um ambiente em que a figura do observador estava sempre presente, o poder do empregador ou supervisor era reforçado, estabelecendo uma clara distinção de poder entre os que observam e os que são observados.

Por fim, e também de suma importância para sua estruturação, a perspectiva de controle do tempo e do comportamento. O panóptico permitia um controle efetivo do tempo e do comportamento dos trabalhadores. Ao criar a sensação de vigilância constante, o panóptico incentivava a pontualidade, a obediência às regras e a conformidade com os horários estabelecidos pelos empregadores.

No contexto da modernidade líquida, o panóptico de Bentham, que foi concebido no século XVIII, se mostra inadequado e obsoleto. O panóptico propunha um sistema de vigilância total em que os indivíduos, mesmo sem saber quando ou por quem, acreditavam estar sendo constantemente observados. A ideia era que esse ambiente de vigilância constante levaria à disciplina e, enquadrado em molduras físicas, a ideia do panóptico supria a ânsia do controle social, o que na atualidade global e hiperconectada passa a acontecer de maneira ainda mais sutil e oculta, via algoritmos, no ambiente digital.

O poder, na pós-modernidade, não precisa mais se fixar em um local geográfico específico, pois pode ser exercido à distância, com a velocidade de um sinal eletrônico. A movimentação que o poder exige pode ser feita instantaneamente e ele se torna, por sua vez, extraterritorial. O espaço deixa de ser uma resistência e o Panóptico perde parte de suas consequências irritantes (a presença, a necessidade do engajamento, os custos de vida), e a

modernidade no estágio presente já pode ser definida como pós-Panóptica: é possível (e melhor) que a ordem seja cumprida fora do alcance de sua visibilidade, de forma que os operadores do poder possam se inclinar para a pura inacessibilidade, ainda que o controle seja exercido praticamente em todo o tempo.

Bauman (2001, p.19) argumenta que o panóptico perde sua eficácia na modernidade líquida devido a uma série de fatores. Primeiramente, a fluidez e a volatilidade da modernidade líquida enfraquecem as estruturas sociais e as tornam menos duradouras. Isso significa que as instituições e organizações que poderiam exercer o papel de vigilantes constantes também são efêmeras e não conseguem sustentar a vigilância necessária.

Além disso, a modernidade líquida é marcada pelo individualismo e pelo consumismo, que são incentivados pelo sistema capitalista contemporâneo. Nesse contexto, a ênfase no consumo e a busca por satisfação imediata do vigiado-trabalhador torna o controle social baseado na vigilância menos relevante em ganhos que são realizados pelo cumprimento das tarefas. A ideia de liberdade é frequentemente associada à capacidade de consumir e adaptar-se rapidamente às mudanças do mercado, e não à obediência a normas disciplinares.

Outro ponto importante é a fragmentação social e a erosão da solidariedade na modernidade líquida. Bauman (2001, p. 170) argumenta que os indivíduos se tornam "consumidores atomizados", mais preocupados com suas próprias necessidades imediatas do que com o bem comum. Nesse contexto, a cidadania perde sua força e a capacidade de engajamento político diminui, enfraquecendo ainda mais a eficácia do panóptico como forma de controle social.

De fato, na visão de Zygmunt Bauman (2001), o panóptico de Bentham pode ser considerado obsoleto na modernidade líquida devido a mudanças nas formas de controle e vigilância que ocorreram ao longo da transformação da modernidade. Embora o trabalhador não perceba mais de maneira evidente que está sendo observado e controlado, isso não significa que o controle tenha desaparecido – bem ao contrário – mas sim que se tornou mais sofisticado e sutil.

O controle e a exploração dos trabalhadores são exercidos de maneiras mais complexas e menos visíveis. O gerenciamento algorítmico realiza, em nome do empreendimento, a gestão mais perfeita possível para extrair o máximo de trabalho do indivíduo. Em vez de uma vigilância física, direta e presencial, o controle se manifesta através de mecanismos de poder difuso, através de técnicas de *gameificação* do trabalho, incentivos sub-reptícios, metas que vão

se sobrepondo no cumprimento das atividades, desafios que estabelecem a competição entre os colegas de trabalho, estímulos e bônus à conexão permanente do trabalhador com a empresa (Cf. GAURIAU, 2021).

Ao mesmo tempo, na modernidade líquida, os trabalhadores muitas vezes são submetidos a contratos temporários, empregos instáveis e condições de trabalho precárias. Essa incerteza e falta de segurança no emprego acabam por fortalecer uma sensação de controle invisível, pois os trabalhadores ficam constantemente preocupados em manter seus empregos e garantir sua subsistência, notadamente em ambientes de grandes bolsões de trabalhadores desempregados.

Outro aspecto relevante é a influência dos meios de comunicação e da publicidade. Na sociedade de consumo em que vivemos, somos constantemente bombardeados por mensagens que nos incitam a comprar, consumir e buscar a satisfação pessoal através do consumo. Essas mensagens sutis exercem um poder de influência e controle sobre nossos desejos, comportamentos e escolhas, moldando nossas aspirações e direcionando nossas ações.

Além disso, as novas tecnologias da informação e comunicação desempenham um papel fundamental no controle na modernidade líquida. Através do monitoramento constante de nossas atividades online, das informações que fornecemos em redes sociais e das tecnologias de rastreamento, empresas têm acesso a um volume massivo de dados sobre nossos comportamentos, preferências e interações. Essa coleta de dados possibilita uma forma de controle e manipulação sutis, direcionando nosso comportamento e influenciando nossas escolhas (FELIPE; MULHOLLAND, 2022).

Portanto, na visão de Bauman (ANO), embora o trabalhador possa não perceber diretamente o controle e a vigilância no capitalismo líquido, isso não significa que ele não esteja ocorrendo. Pelo contrário, o controle se tornou mais sofisticado e onipresente, exercido por meio de mecanismos de poder difusos, influência da publicidade e manipulação dos dados pessoais. Essas formas mais sutis de controle se encaixam na dinâmica da modernidade líquida, em que a fluidez, a incerteza e a individualização são características-chave.

Dentro dessa nova estrutura fragmentária do trabalho, mas que se mantém altamente controladora, os trabalhadores são estimulados sistematicamente a pensarem num ambiente de trabalho cada vez mais individualista e privatístico, com regras que são estipuladas gradativamente por “termos de usuário” que ignoram princípios básicos do trabalho e direitos dos trabalhadores, numa investida que há muito vem numa crescente de flexibilização e

desregulação do trabalho, criando um ambiente completamente desprotegido, intenção que é deliberadamente promovida como forma de desenvolver formas mais “livres”, leia-se desprotegidas, de trabalho.

Na análise de Zygmunt Bauman (2001, p. 51) sobre a modernidade líquida, podemos identificar uma ilusão de emancipação na anomia nessas formas livres de trabalho, o que provoca, ao mesmo tempo, uma corrosão da ideia de cidadania. Esses fenômenos estão interligados e são impulsionados pelas características distintivas desse contexto social.

A anomia, que se refere à falta de normas sociais claras e estáveis, é uma consequência direta da fluidez e volatilidade da modernidade líquida. Nesse contexto, como já exposto, as estruturas sociais tradicionais são enfraquecidas, levando a uma sensação de incerteza e falta de direção. Como bem assevera Standing (2013, p. 42),

[...] a anomia é um sentimento de passividade nascido do desespero. Ele é certamente intensificado pela perspectiva de empregos simples e desprovidos de carreira. A anomia surge de uma indiferença associada com a derrota constante, agravada pela condenação arremessada por políticos e analistas da classe média sobre muitos que estão no precariado, castigando-os como preguiçosos, sem rumo, desmerecedores, socialmente irresponsáveis, ou pior.

Os indivíduos se encontram em um estado de liberdade ilusória, onde aparentemente são livres para fazer escolhas e moldar suas vidas de acordo com seus desejos individuais. No âmbito do trabalho, isso se daria pela liberdade plena de que as relações de trabalho possam se dar de forma completamente privada, longe dos grilhões regulamentares do Estado, talvez o último sólido a ser derretido.

Essa ilusão de emancipação ocorre porque a modernidade líquida promove a ideia de que a liberdade individual é alcançada através do consumo e da adaptação rápida às mudanças do mercado e dos tipos de trabalho, o que não poderia ser acompanhado pela lentidão dos institutos jurídicos e regulamentares, afeitos à solidez de uma modernidade superada. O individualismo e o consumismo são incentivados, e a felicidade é frequentemente associada à capacidade de satisfazer os desejos pessoais. Essa narrativa cria a ilusão de que cada indivíduo é o autor de sua própria história, capaz de realizar seus sonhos e objetivos, tornando-se um empreendedor de si mesmo.

Essa ilusão de emancipação esconde a realidade mais profunda da corrosão da cidadania na modernidade líquida. A cidadania tradicionalmente envolvia direitos e responsabilidades, bem como um senso de pertencimento e participação ativa na comunidade. No entanto, na

modernidade líquida, os laços sociais estão cada vez mais frágeis e as pessoas se tornam "consumidores atomizados", mais preocupados com suas próprias necessidades imediatas do que com o bem comum.

Bauman (2001, p. 31) afirma que esse estímulo cada vez maior de que o indivíduo dispense às limitações sociais que lhe são impostas coercitivamente, e possa escolher, por livre disposição, as regras que valerão para si – no caso, as regras que deverão valer para a relação de trabalho – são típicas de uma modernidade que enganosamente estimula a um tipo de liberdade que mais tem a ver com um individualismo contrário à noção de sociedade.

Bauman (2001, p. 49) afirma ainda que o indivíduo que se submete à sociedade está, na verdade, no caminho de sua própria libertação. Explica o sociólogo que o resultado de uma rebelião contra as regras estabelecidas leva a uma agonia perpétua de indecisão ligada a um Estado de incerteza sobre as intenções e movimentos dos outros ao redor, o que faz da vida um inferno. Muitas regras estabelecidas pela sociedade poupam o indivíduo de fazer escolhas em situações sem sinalização de futuro.

A anomia, a ausência ou falta de clareza, explica Bauman (2001), é o pior que pode acontecer às pessoas em sua luta para dar conta dos afazeres da vida. Se as tropas da regulação normativa abandonam o campo de batalha da vida, sobram apenas a dúvida e o medo, fazendo com que cada indivíduo tente sua própria sorte, na busca por soluções individuais, usando suas próprias habilidades.

A ideia de cidadania engajada, que envolve a participação política e a preocupação com questões sociais, é corroída nesse contexto. A solidariedade social é substituída pelo individualismo e pela competição, levando a uma falta de coesão e uma perda do senso de responsabilidade coletiva. Os laços comunitários são enfraquecidos, tornando-se mais difíceis de se estabelecer e manter.

Dessa forma, a ilusão de emancipação na anomia e a corrosão da cidadania na modernidade líquida estão intrinsecamente relacionadas. A liberdade ilusória de escolha individual é promovida como um valor máximo, enquanto a participação cidadã e o senso de responsabilidade coletiva são relegados a segundo plano. Essa dinâmica gera uma sensação de liberdade e autonomia aparentes, mas ao mesmo tempo enfraquece o tecido social e a capacidade de ação coletiva para enfrentar os desafios comuns.

A modernidade líquida cria uma ilusão de emancipação na anomia, onde a liberdade individual e o consumo são exaltados, enquanto, ao mesmo tempo, ocorre uma corrosão da

cidadania, com a perda do senso de responsabilidade coletiva e da participação ativa na comunidade – o que arrefece os movimentos reais de engajamento e solidariedade. A atomização e fragmentação da classe de trabalhadores estabelece uma babel de interesses que fomenta e amplia conflitos, impedindo a luta coletiva por direitos. Essa contradição revela os dilemas e desafios enfrentados pela sociedade contemporânea na busca por um equilíbrio entre liberdade individual e bem-estar coletivo.

2.3 POSIÇÃO DO ESTADO: ENTES REGULADORES E JUDICIAIS NA MANUTENÇÃO DE VALORES MÍNIMOS PARA UM TRABALHO DIGNO NUM AMBIENTE DE MODERNIDADE LÍQUIDA

Na modernidade líquida, as agências estatais, reguladoras e judiciais desempenham um papel crucial na tentativa de manter valores e proteções mínimas ao labor. Embora a fluidez e a volatilidade da modernidade líquida representem desafios para a regulação nesse campo, essas instituições devem procurar estabelecer diretrizes e proteções para garantir condições mínimas de trabalho.

As agências estatais têm a responsabilidade de criar e implementar políticas e regulamentações trabalhistas. Elas são encarregadas de estabelecer e aplicar as normas que garantam a segurança, saúde e bem-estar dos trabalhadores. Essas agências monitoram o cumprimento dessas regulamentações, investigam denúncias de violações e impõem sanções às empresas que não cumprem as leis trabalhistas. Seu objetivo é garantir que os direitos dos trabalhadores sejam protegidos e mantidos padrões mínimos de condições de trabalho.

Nessa missão, desempenham um papel importante na modernidade líquida. Essas entidades têm a responsabilidade de supervisionar setores específicos e, no caso do trabalho, são essenciais para a manter a higidez dos princípios estabelecidos no ordenamento jurídico, ainda que seja necessário reinterpretá-los para garantir que, nessa releitura, possam subsistir. Elas estabelecem diretrizes e regulamentações para promover a transparência, a concorrência justa e a proteção dos direitos dos trabalhadores, ainda que o ambiente seja propício ao descontrole, à fuga da legislação existente, à anomia, como já assinalado.

Especificamente, o sistema judiciário desempenha um papel fundamental na aplicação e interpretação das leis trabalhistas. Os tribunais são responsáveis por julgar disputas e decidir sobre questões relacionadas aos direitos dos trabalhadores, adaptando constantemente novos tipos de trabalho à legislação existente, de modo a não permitir que a liquidez das formas de

trabalho signifique também a liquefação dos direitos trabalhistas estabelecidos. Além disso, é de suma importância a análise dos casos que se lhes apresentam, tendo em vista a condição de interpretar e reinterpretar as leis existentes e estabelecer precedentes legais que podem orientar futuras decisões.

É importante reconhecer que a eficácia dessas instituições e sua capacidade de manter valores mínimos do trabalho na modernidade líquida podem ser afetadas por vários fatores. A influência do poder econômico, a pressão por flexibilização e precarização do trabalho, a desregulamentação e a falta de recursos podem representar desafios para a aplicação adequada das leis e normas trabalhistas. Mas elas devem, fundamentalmente, equilibrar as investidas do capital e manter a dignidade do trabalhador, de modo que aquilo que é líquido e permanecerá seguindo essa tendência, possa ter esse caminho minorado ou, pelo menos, desacelerado e submetido à uma ética centrada na preservação da dignidade da pessoa humana e nos direitos humanos.

No aparente contraste entre a firmeza das instituições estatais e a liquidez da modernidade é que se apresenta um desafio complexo na contemporaneidade do trabalho. O papel central na governança, regulação e manutenção da sociedade não pode ser afastado de maneira descontrolada pelo capital. O Estado é responsável por promover o bem-estar social, a ordem pública e garantir o cumprimento das leis e da Constituição, sendo fundamentais para a estabilidade e o funcionamento das sociedades modernas, estabelecendo e fazendo a manutenção da estrutura legal e política que orienta as relações sociais e econômicas e sem as quais a dinâmica dessas relações pode se corroer em colapso.

A forma como essas instituições reagem às investidas do capital contra o esgarçamento da condição de trabalho revelam o grau de comprometimento que as mesmas possuem com a sociedade e com a manutenção da democracia e os princípios de proteção a todas as formas de trabalho, podendo ser determinantes para apontar qual futuro para o trabalho a sociedade deverá encarar.

Se há necessidade de que as instituições estatais respondam adequadamente e se adaptem aos desafios impostos pela liquidez do capitalismo e do trabalho, que sejam reformuladas suas políticas, reinterpretadas as suas leis e regulamentações para lidar com as transformações socioeconômicas em curso. A capacidade de adaptação e a flexibilidade das instituições estatais devem permitir que elas mantenham sua relevância e eficácia em um contexto de mudança constante, preservando valores que a sociedade escolheu como sendo

fundamentais para manutenção de uma sociedade progressista, humana, lastreada nos direitos fundamentais do homem e no equilíbrio entre as forças do capital e o valor social do trabalho.

Dessa maneira, é imperioso notar que, na modernidade líquida, a forma de se manter a agenda política funcionando muda, estando também claramente ameaçada pelo derretimento, pela liquefação, para que os efeitos do capital possam não sofrer interferências, não terem grilhões nem limites.

A atuação do Estado e do Governo, se democrático, deve estar sempre preocupada com qualquer tipo de limitação à liberdade do cidadão, mas também com a capacitação para que os cidadãos possam traçar coletivamente os próprios limites, no interesse da preservação de direitos. Na modernidade líquida, há risco de que essa segunda característica também derreta, como se qualquer forma de autolimitação fosse considerada automaticamente um caminho que leva a uma prisão que afeta o consumismo e, portanto, rechaçada.

Bauman (2000, p. 10) afirma que a aversão à autolimitação, o conformismo generalizado e a resultante insignificância da atuação do Estado tem um preço muito alto, materializado no sofrimento humano, que tende a se perpetuar sob a rubrica da incerteza, da insegurança e falta de garantias. A gradativa retirada de poder da atuação Estatal e da política para com a comunidade vai esmaecendo a própria noção de sociedade, se esvaindo a capacidade do Estado de trazer o poder de volta ao espaço público politicamente administrado.

Chomsky (2000, p. 10), no mesmo sentido, afirma que no alvorecer da era moderna nos Estados capitalistas, Adam Smith condenou os “mestres da humanidade” de seu tempo, os “mercadores e industriais” da Inglaterra, que eram “de longe os principais arquitetos” da política, e que fizeram questão de garantir que seus interesses fossem “atendidos de forma mais especial”, a despeito dos “atrozes” efeitos sobre outros povos (principalmente vítimas da “selvagem injustiça” no exterior, mas também sobre boa parte da população da Inglaterra).

A era neoliberal da última geração acrescentou seus próprios toques a esse retrato clássico, com os mestres figurando nos mais altos escalões de economias cada vez mais monopolizadas, as gigantescas e muitas vezes predatórias instituições financeiras, as multinacionais protegidas pelo poder estatal e as figuras políticas que representam largamente seus interesses.

Bauman (2001) entende que os governos ainda detêm o poder de frear os avanços que aqui se mencionam. Se a nova ordem depende de um freio solto, os poderes constituídos

também podem se tornar sólidos também a serem derretidos, sobretudo se impuserem limites às formas de trabalho cada vez mais precárias.

Susskind (2020), nessa linha, observa que há um incremento político considerável relativamente às Big Techs no mundo. Para além do notável desempenho econômico (exponenciado pelo cenário da COVID-19), o autor ressalta sua preocupação com o poder político dessas empresas e o impacto que elas podem causar nas questões relativas à liberdade, democracia e justiça social no futuro. Ressalta, sobretudo, a importante discussão acerca da privacidade e segurança de dados, debates que desapareceram em virtude da pandemia, quando inúmeras práticas foram relativizadas, criando uma excepcionalidade perigosa e que pode conceder às Big Techs uma maior capacidade de moldar a forma como todos vivemos juntos na sociedade.

O durável, fixo, eterno, que sempre foi o desejo dos poderosos, é invertido. Os novos poderosos querem algo descartável, que possa ser expurgado sem grandes problemas e que não os responsabilizem pelo despejo. A posição do Estado deve ser, nessa modernidade, de se manter viável como marco de proteção social aos indivíduos que vivem do trabalho.

É sobre essa perspectiva teórica que se estruturam os capítulos que se seguem: na tentativa de, num ambiente de trabalho precário materializado através das plataformas digitais, demonstrar que há espaço para a estruturação mínima e preservação de valores inegociáveis para manutenção das condições dignas de trabalho.

3 TRABALHO ATRAVÉS DAS PLATAFORMAS DIGITAIS: A TECNOLOGIA, A PRECARIZAÇÃO E A RETÓRICA DA DESONESTIDADE

A constatação de que há (mais uma) crise no sistema regulatório das relações de trabalho é tema dos mais atuais no mundo jurídico. O fim do trabalho escravo (ainda que ele persista até hoje em muitos países em formas análogas) se constitui como a primeira grande transformação do trabalho humano. Na segunda grande transformação do trabalho, a nascente burguesia capitalista precisava de um mercado de massa para dar vazão à sua produção, o que seria impossível sem a criação do proletariado, essa massa de trabalhadores de baixa qualificação, que recebia valores indignos pelo seu trabalho, em contratos livremente estipulados com os empregadores.

Tal liberdade jamais existiu. As condições de miserabilidade dos trabalhadores nos países (da Europa, sobretudo, em momento inicial) que se encontravam nesse estágio de transição (nos séculos XVIII e XIX) aliadas a uma igualdade formal aplicada em todas as relações, inclusive as de trabalho, permitiu todo o tipo de exploração desmedida e precipitou convulsões sociais – materializados em movimentos grevistas e criação das primeiras associações sindicais – que ensejaram gradativamente a interferência heterônoma estatal, reconhecendo-se a impossibilidade de se considerar em condições de igualdade os contratantes no âmbito laboral.

Assim, as primeiras limitações relativas ao trabalho e o próprio Direito do Trabalho surgem a partir de aspectos que, segundo Rodrigo Schwarz (2007) se consubstanciam na substituição do feudalismo pelo modelo capitalista e do trabalho livre e subordinado; na superação do absolutismo pelo liberalismo; na migração do campo para as cidades e nos conflitos de trabalhadores, que começavam a se levantar contra os empregadores, dando origem, em momento posterior, à noção de justiça social.

Mas há um paradoxo: aparentemente, o sistema social, o Estado, a ciência, a técnica propugna uma melhoria na qualidade de vida das pessoas. No entanto, gradativamente, e em ciclos, o capitalismo, os interesses de diversas entidades e organizações, a luta pelo poder e pela sua manutenção, acabam fragilizando a ideia de progresso e de não-retrocesso especificamente em relação à criação de regulamentações que gradativamente vão autorizando formas atípicas de trabalho, voltadas, quase na sua totalidade, em autorizações de precarização da condição do trabalhador.

O Direito do trabalho emerge, segundo Godinho (2010), como importante instrumento civilizatório, refreando a sanha liberal, sendo fruto de uma combinação de fatores econômicos, sociais e políticos. Surge em virtude da utilização da força de trabalho livre, mas subordinada como instrumento central da forma de produção pelo novo sistema produtivo emergente e também pelo fato desse novo sistema ter gerado e desenvolvido uma distinta modalidade de organização do processo produtivo, a grande indústria.

Nos países de organização política liberal, o fortalecimento dos direitos sociais (e por conseguinte, os especificamente voltados à proteção do trabalhador) começa, no âmbito constitucional com o México (1917) e com Weimar (1919). Esta última é que inaugura, na Europa, o Constitucionalismo Social, depois de uma sedimentação da opinião no terreno da sociedade civil sobre a necessidade de proteção da malha social, ensejando a constitucionalização, em todo o mundo, de diversas proteções ao trabalhador.

O período que vai do final da Primeira Guerra até meados de 1970 foi o período em que o Direito do Trabalho mais se expandiu no mundo, também pela criação, em 1919, da Organização Internacional do Trabalho – OIT. Nesse período, os grandes temas desse ramo especializado acabaram se espalhando, sendo muitos deles constitucionalizados e incorporados às grandes Declarações Universais de Direitos.

Ainda assim, pode-se afirmar que as contradições e crises oriundas do modelo Liberal não foram completamente superadas pelo modelo do *Welfare State* e, a partir da década de 70, e sobretudo 80, começa uma revolução econômica que trata de questionar a viabilidade do modelo social, fragilizando ideologicamente o conteúdo dos direitos sociais, característicos desse Estado.

O ambiente aparentemente estável em que se encontrava o arcabouço jurídico protetivo do trabalhador começa a sofrer com os novos desafios propostos pelo capitalismo a partir do último quarto de anos do século XX, que coincide com o fenômeno da globalização do capital. As crises que assolaram os Estados europeus (e mesmo os EUA), e modificações profundas na economia, além do desemprego estrutural, trazem, seguidamente, questionamentos acerca do Direito do Trabalho, notadamente na sua amplitude e incidência.

Giddens (1991, p. 69) afirma que o Estado de Bem-Estar Regulador é posto em xeque e está cada vez mais fragilizado, tanto pelas próprias políticas governamentais de (neo)liberalização dos Estados, quanto pelo processo de “intensificação das relações sociais em

escala mundial, que ligam localidades distantes de tal maneira que acontecimentos locais são modelados por eventos ocorrendo a muitas milhas de distância e vice-versa.”

Como muito bem afirma Bauman (2001, p. 183), o Estado era o encarregado de que os capitalistas se mantivessem aptos a comprar trabalho e a poder arcar com seus preços correntes. Dessa forma, explica o autor, o Estado estava além de qualquer tipo de posição ideológica (esquerda ou direita) porque estava dedicado a fazer com que os donos do capital fossem capazes de comprar trabalho e os donos do trabalho ficassem alertas, saudáveis, fortes e atraentes para não afastar os compradores e não os sobrecarregar com os custos total de sua condição. Dessa forma, cada lado tinha interesse em manter o outro lado em forma. Havia assim um consenso geral de que o Estado de bem-estar era um dispositivo destinado a atacar as anomalias, impedir afastamentos da norma e diluir as consequências das rupturas desta, se estas ainda assim acontecessem.

Antunes (2005) afirma que não só o *Welfare State* vem desmoronando no relativamente escasso conjunto de países nos quais ele teve efetiva vigência, como também as desmontagens presenciadas no Estado *Keynesiano* colocaram esse Estado de Bem-estar sob uma forte dimensão privatizante, desintegrando ainda mais a restrita base empírica de sustentação da tese *habermasiana* que propugnava pela pacificação das lutas sociais. Assim, é forçoso se pensar que os países periféricos sofrem ainda mais com um desmoronamento de estruturas que nunca estiveram realmente firmes.

Assis (2002) assevera que os movimentos assimétricos dos ciclos econômico-social (em regressão) e o político (em expansão) caracterizam o que Karl Marx definiu como um momento de convulsão geral da sociedade, causado pela contradição entre as relações de produção e a superestrutura política. Se, na teoria, isso deve levar à revolução social, na experiência histórica concreta a contradição tem sido superada, seja pela mudança na forma das relações de produção (capitalismo regulado), preservando-se as conquistas políticas, seja, ao contrário, pelo recuo dos sistemas políticos para adaptá-los regressivamente a relações de produção incompatíveis com a cidadania ampliada.

Piketty (2013, p. 173) afirma que “o movimento de privatização, liberalização da economia e desregulamentação dos mercados financeiros e dos fluxos de capital, que se espalhou por todo o planeta a partir dos anos 1980, tem origens múltiplas e complexas”. O neoliberalismo faz surgir uma sociedade desagregada e distorcida, com gravíssimas dificuldades de integração social, modificando profundamente a forma de produção

(automatização dos processos), a circulação de bens e riqueza em geral, as comunicações, os contratos de trabalho.

Pode-se perceber, no decurso da história da regulação das relações de trabalho, que a mudança social e dos processos de produção provoca modificações, ajustes necessários na regulação existente. Num primeiro momento, a regulação diz respeito à formação de um patamar mínimo de direitos a partir da revolução industrial. Com o Fordismo/Taylorismo, há uma mudança de processo de produção, com a facilitação do trabalho humano pelo advento do surgimento de máquinas e ferramentas. Posteriormente, no Toyotismo, há uma transformação das máquinas e nas plantas industriais, que se tornam ainda mais tecnológicas, com modelos de fábricas enxutas, descentralização do trabalho, terceirização, produção de partes do bem em processos distintos (ainda que o controle permaneça central), trabalho *just in time*, estoque flexível, e novamente, pela mudança do modo de produção do trabalho, do advento de novas tecnologias, há necessidade de ajuste na regulação do trabalho.

Assim, é inegável que a tecnologia tem mudado o modo como o trabalho é realizado, mudando os processos de trabalho e à medida que isso acontece há na história da regulação do trabalho a necessidade de se ajustar para conseguir regular o trabalho, modificado pela tecnologia.

Num dado momento, a forma capitalista de organização e da propriedade dos meios de produção da classe empregadora impulsionou certo tipo de regulação específica, que gozou de relativa estabilidade até meados da década de 70 e até mesmo 80. Algumas vertentes devem ser consideradas, tendo em vista que a partir desse momento histórico, temos, de um lado, globalização, mercado financeiro e especulativo volátil (que se sobrepõe, muitas vezes, à produção e o lucro pelo trabalho em si), a abertura dos capitais no mundo inteiro, num ambiente que se volta fortemente para a prestação de serviço em detrimento da produção industrial. Por outro lado, a tecnologia e a inovação, a Indústria 4.0, o Capitalismo de Plataforma, a Internet das Coisas, o Big Data, a Inteligência Artificial e o Algoritmo são algumas das mudanças tecnológicas que se tornam essenciais e utilizadas largamente em todos os campos das relações econômicas e de trabalho (alguns criados em razão da própria tecnologia).

Como consequência desse encontro, a mudança social provocada pelas novas relações e modelos de trabalho que tentam seguir a mesma linha da velocidade da tecnologia e tornam gradativamente mais presentes figuras outrora atípicas, como temporários, precários, intermitentes, autônomos, falsos autônomos, avulsos, *freelancers*, diaristas, horistas, empreiteiros, subempreiteiros, trabalhadores a tempo parcial, *job sharing*, pejetização,

intermitentes. Os exemplos são muitos e os modelos diferentes, mas todos reunidos pela característica da precariedade, da efemeridade, da temporariedade, da fluidez e flexibilidade, da tendência a que se aceitem mudanças rápidas, verificando-se uma clara perturbação num sistema posto, e reclamando mudanças, sempre no sentido da flexibilização do trabalho, da criação de figuras menos protegidas legalmente.

Se, como verificaremos a seguir, os modelos de negócios são alterados e provocam, à reboque, forte mudança no modo de produção capitalista (desejando inclusive fugir de regulamentações tributárias, previdenciárias e do trabalho), isso deve reclamar por ajustes na regulação laboral e previdenciária, ou o alargamento e adaptação das regulamentações existentes, ampliando-se o guarda-chuva protetivo, sendo preciso verificar mais a fundo as formas pelas quais essas modificações são levadas à cabo nessa modalidade/espécie de modelo de negócio e forma de trabalho realizado através de plataformas digitais, especificamente o que tem se sedimentado como fenômeno da uberização ou dos contratos uberizados.

Tal caracterização é importante porque deve-se avaliar, adiante, se os elementos centrais do trabalho também são modificados, sobretudo se a adaptação do trabalhador ao sistema de produção proposto (notadamente pelas empresas/plataformas digitais) nesse modelo não ameaça – ou deseja burlar – elementos (ou aspectos) centrais do Direito do Trabalho, que são considerados constantes na história de sua formação, sobretudo no que concerne à necessidade de que aquele que oferece sua força de trabalho possa ter uma vida digna no (e através do) trabalho.

A dignidade do ser-trabalhador deve ser minimamente preservada, as regras de proteção ao trabalhador são valores que continuam (em mecanismos jurídicos nacionais e internacionais) tendo diretrizes humanitárias que devem ser consideradas, e no geral são estipuladas e estabelecidas no sentido de reconhecer que todo aquele que realiza trabalho, em todas as suas formas, deva ser recompensado de maneira digna, trabalhar em condições dignas, ter conhecimento sobre os termos de seu labor, ter representação coletiva garantida, entre outros direitos, sob pena de se colocar em xeque o desenvolvimento humano, que outrora avançou pelo reconhecimento necessário do valor do trabalho e sua consequente proteção em todo mundo ocidental moderno.

3.1 A PRECARIZAÇÃO COMO GÊNERO DE RELAÇÕES DESPROTEGIDAS DE TRABALHO

A globalização e o neoliberalismo produziram a partir da década de 90 uma clara ampliação da precarização das estruturas jurídicas que davam conta da proteção dos trabalhadores. A inevitabilidade das crises econômicas sucessivas cria um discurso que tem como base ser tão natural como inevitável a flexibilização das formas e estruturas jurídicas trabalhistas, um eufemismo usado para mascarar a precarização do trabalho e como consequência direta, dos direitos daqueles que trabalham.

Ao analisar a precarização, Castel (1998, p. 401) aponta o termo como ligado não só a uma associação à sociologia da família e da pobreza, mas liga o termo especificamente ao trabalho sem estatuto, analisando o fenômeno da precariedade laboral na sociedade atual com uma postura pessimista, alertando para os seus aspectos negativos, referindo-se a uma “desestabilização geral da sociedade” e que tem a ver, notadamente, com uma piora gradativa na condição salarial dos trabalhadores, com aumento da insegurança no trabalho, perda de regalias sociais e descontinuidade nos tempos de trabalho.

Ao mesmo tempo há um crescimento vertiginoso de trabalhos no âmbito da prestação de serviços, tendo havido uma diminuição bastante acentuada do trabalho industrial, no mesmo passo que há uma expansão sem precedentes de um proletariado de serviços que tem estado cada vez mais ligado às Tecnologias de Informação e Comunicação (TICs).

Antunes (2018, p. 30), analisando essa mudança afirma que “ao contrário da eliminação completa do trabalho pelo maquinário informacional-digital, estamos presenciando o advento e a expansão monumental do novo proletariado digital, cujos trabalhos, mais ou menos intermitentes, mais ou menos constantes, ganharam novo impulso com as TICs, que conectam, pelos celulares, as mais distintas modalidades de trabalho”. Portanto, em vez do fim do trabalho na era digital, estamos vivenciando o crescimento exponencial do novo proletariado de serviços, uma variante global do que se pode denominar escravidão digital, na visão do citado autor.

Ao mesmo tempo, Antunes (2018), afirma que o capitalismo atual apresenta um processo multiforme no qual, ao contrário de conhecidas previsões – como o fez Gorz (1982) – informalidade, materialidade e imaterialidade se tornaram mecanismos vitais, tanto para preservação quanto para a ampliação da lei do valor. A enorme expansão do setor de serviços e dos denominados trabalhos imateriais que se subordinam à forma-mercadoria confirma essa hipótese, dado seu papel de destaque no capitalismo contemporâneo. O mito de que a sociedade de serviços pós-industrial eliminaria completamente o proletariado se mostrou um equívoco

enorme. Na contrapartida, vem aflorando em escala global uma outra tendência, caracterizada pela expansão significativa de trabalhos assalariados no setor de serviços.

No mesmo sentido são as lições de Bauman (2001, p. 40) quando afirma que a sociedade moderna do séc. XXI tem (como a do sec. XX também teve) a opressiva e inerradicável, insaciável sede de destruição criativa de “limpar o lugar” em nome de um “novo e aperfeiçoado projeto”, de dismantelar, cortar, defasar, reunir ou reduzir, tudo isso em nome da maior capacidade de fazer o mesmo no futuro, em nome da produtividade ou da competitividade. Mas ao mesmo tempo, afirma que há, na forma da modernidade mais atual, duas características que a distinguem:

A primeira seria o gradual e rápido declínio da ilusão moderna de uma crença de que há um fim do caminho em que andamos; que há um Estado de perfeição a ser atingido amanhã, no próximo ano ou no próximo milênio; de um suposto equilíbrio entre oferta e procura e satisfação de todas as necessidades, no atingimento do que chama de uma “sociedade boa”, equilibrada, segura. A segunda diferença é a desregulamentação e a privatização das tarefas e deveres modernizantes. O que costumava ser considerado uma tarefa para a razão humana, vista como dotação e propriedade coletiva da espécie humana, foi fragmentado (individualizado), atribuído às vísceras e energia individuais e deixado à administração dos indivíduos e seus recursos.

Essas duas características são importantes na observação do fenômeno da uberização, tendo em vista que é muito presente na forma uberizada de trabalho essa sensação (trazida pela gamificação) de que não há fim no tipo de trabalho que se faz, assim como não há sentido de evolução (a não ser por uma sensação de competição das pessoas umas contra as outras) nem de uma carreira que possa se estruturar. Além disso, é marca também da uberização a fragmentação da classe trabalhadora, num sentido (enganoso) da autoafirmação do indivíduo, que atua solitário, fazendo das suas forças, dos seus recursos, astúcia e poder, o único modo de sobrevivência, sem nenhum sentido de pertencimento.

Zolo (2010) afirma que desde o advento da globalização, que transmite, para alguns, a ideia de modernização em escala global, o Direito parece ter perdido as rédeas de controle sobre as mudanças sociais, e isso também tem consequências diretas sobre as relações de trabalho, entrementes as novas modalidades de trabalho surgidas no mundo todo, como no advento desse chamado capitalismo de plataforma, um dos modelos precarizantes de trabalho.

Assim, na mesma linha de dogmas doutrinários de que a iniciativa privada é muito mais eficiente do que o Estado (o que deve levar à privatizações), o dogma de que as modalidades e

mesmo as limitações da compra e venda da força de trabalho das pessoas devem ser diminuídas da maneira mais ampla possível grassa nos debates políticos, obtendo apoio à tendências que levam à flexibilização das regulações existentes, precarização geral dos trabalhos, reconhecimento de que certas relações, apesar de haver prestação de trabalho, não devem estar protegidas pela legislação, ao menos não a ordinária.

As consequências da globalização para o âmbito do trabalho e da economia é o desemprego estrutural, desigualdade social, política e cultural, *dumping* social. Ricardo Antunes (2020, p. 18) alerta que a forma de trabalho oferecida pelas plataformas leva a uma expansão do trabalho precário, tendo em vista que persiste a gradativa e contínua substituição do trabalho tradicional por processos tecnológicos-organizacionais-informacionais que poderão eliminar uma quantidade expressiva de força de trabalho humana e, como consequência, teremos pessoas sem emprego formal, sem seguridade social, e assumindo o risco do trabalho nesses novos moldes para sobreviver.

Relatório divulgado pela Organização Internacional do Trabalho (OIT, 2008), traz vários apontamentos, dentre os quais afirmações peremptórias de que a globalização não conseguiu melhorar a produtividade global ou o crescimento do emprego. Além disso, a globalização não fez com que as economias menos desenvolvidas pudessem receber sua parte na poupança global, mas, ao contrário, continua a mesma lógica de que as poupanças fluem continuamente das economias mais frágeis para as mais fortes. Também afirma que as crises financeiras aumentaram em todas as economias (desenvolvidas ou emergentes) e que há evidências empíricas de que a globalização financeira levou a um aumento da desigualdade de renda.

Tratando especificamente do Brasil, o relatório da OIT (2008, p. 115) afirma: “Ao longo dos últimos 15 anos, aproximadamente, a incidência de empregos atípicos tendeu a aumentar na maioria dos países onde as informações puderam ser coletadas”⁵ e conclui:

A incidência de trabalho informal em alguns países da África, Ásia e América Latina para os quais existem dados permanece significativa e está aumentando. Isso inclui países populosos e de alto crescimento como Brasil, China e Índia, onde o emprego informal, já comum, está se tornando ainda mais generalizado. (OIT, 2008, p. 115)⁶

⁵ Tradução do autor. No original: “Over the past 15 years or so, the incidence of non-standard employment has tended to increase in the majority of countries for which information could be collected.”. OIT (2008, p. 115)

⁶ Tradução do autor. No original: “The incidence of informal employment in the few African, Asian and Latin American countries for which data exist remains significant and is on the rise. This includes populous, high-growth countries like Brazil, China and India, where informal employment, already common, is becoming even more widespread.” (OIT, 2008, p. 115)

Aponta que os trabalhos precários são menos remunerados do que os trabalhos ordinários. Na Europa, os precários recebem 20% menos que os regulares, e na América Latina, os trabalhos informais e precários chegam a receber 43% a menos do que trabalhos regulares formais, protegidas pela legislação trabalhista e previdenciária.

Bauman (2001, p. 185) afirma que “flexibilidade” é o slogan do dia, e quando aplicado ao mercado de trabalho augura um fim do “emprego como o conhecemos”, anunciando em seu lugar o advento do trabalho por contratos de curto prazo, ou sem contratos, posições sem cobertura previdenciária, mas com cláusulas “até nova ordem”. Conclui que a vida de trabalho está saturada de incertezas.

Nessa mesma linha, Mendes (2015) afirma que além dos riscos ecológicos, extrai-se da sociedade uma precarização crescente das condições de existência, desigualdade social, incerteza quanto às condições de emprego, concluindo que se o trunfo da modernidade foram os direitos humanos, os da pós-modernidade é a busca pelo progresso econômico, viabilizado pelo processo de globalização, ainda que possamos notar, como observaremos, que a globalização não trouxe um crescimento esperado para as nações, representando, ao contrário, a manutenção do fluxo de riquezas dos países pobres para os ricos.

No caso brasileiro, com o aumento da informalidade na última década, os números da PNAD contínua (IBGE 2021) têm demonstrado a tendência de forte aumento da informalidade (41,1% da população ocupada), trabalho por conta própria (4,3% dos trabalhadores ocupados) e sem carteira assinada (10,1%). Ainda que isso possa significar, em alguma medida, recuo da taxa de desemprego, as pesquisas demonstram sistematicamente que há queda de rendimento real dos trabalhadores (4,3% em relação ao trimestre anterior – março, abril e maio de 2021 e 10,2% em relação a 2020). Inclusive, em 2021, o rendimento real dos trabalhadores sofreu a maior queda já registrada na série histórica, revelando que a precariedade tem incidido negativamente na renda dos trabalhadores. Os desempregados são, no segundo semestre de 2021, 13,5 milhões de pessoas (12,6%), somando-se aos 5,1 milhões de pessoas desalentadas.

Assis indica (2002) que o aspecto-chave que se observa para caracterizar o estágio crítico das relações de produção é o alto desemprego. Afirma que o capitalismo, mesmo em sua forma liberal, tem oferecido aos não proprietários, em alguns países, oportunidades crescentes de realização material, o que atenuou os conflitos de classe no século XX. Assevera, no entanto, que muitos analistas têm se inclinado no sentido de concluir que o desemprego passou a ser condição permanente do capitalismo contemporâneo, determinada tecnologicamente por causa do aumento da produtividade acima do aumento da produção e a avaliação do desemprego deve

ser considerada em termos diversos se analisada em países com níveis de desenvolvimento econômico e social diversos.

Avelã Nunes (2010) afirma que o neoliberalismo é o capitalismo assente na exploração do trabalho assalariado, maximização dos lucros e agravamento das desigualdades, muitas vezes com a pecha de modernização – em todos os setores produtivos. Atualmente as práticas estão voltadas para a hegemonia do capital financeiro sobre o produtivo, construído com base na ação do estado capitalista e que exige um forte estado de classe a serviço dos objetivos do setor e das classes dominantes do capital financeiro, constituindo-se num sistema autoritário-repressivo, que protege os interesses da classe dominante à custa do sacrifício impiedoso dos interesses (e até da dignidade) dos que vivem da sua força de trabalho.

Ainda, para Nunes (2011, p. 433):

O conteúdo dessa “modernização” é o habitual em todas as reformas estruturais modernizadoras: desregulação do mercado de trabalho; dismantelamento da contratação coletiva (substituída por acordos de empresa, forma hábil de dividir e isolar os trabalhadores e de reduzir a capacidade negocial dos sindicatos, sabido como é que a contratação coletiva tem sido o instrumento mais poderoso dos trabalhadores para chamarem a si uma parte dos ganhos de produtividade muito mais eficiente do que as chamadas políticas de redistribuição do rendimento);

Na esteira desse sacrifício impiedoso inexistente conflito moral no que concerne à banalização da injustiça social com a plena disposição do trabalho é que crescem as tendências de precarização, sobretudo no âmbito da prestação de serviços, com mote de que é melhor a existência de postos de trabalho nos quais as condições possam ser livremente pactuadas, do que a inexistência total deles. Na verdade, tal discurso é somente uma reprodução dos discursos neoliberais que sustentam todas as transformações em prol dos agentes econômicos, da grande indústria e do capital.

Cláudia Angnes (2011, p. 60) reflete no sentido de que “a sociedade contemporânea tem assistido e convivido com revoluções tecnológicas, mutações do sistema produtivo, multiplicação de empregos e inflexões de comportamento. Esse modelo tem evidenciado a complexidade, a desordem, a indeterminação e a incerteza de perceber, prever e calcular novos riscos.”. Nesse novo momento econômico a proteção concedida ao trabalhador pela legislação provoca dúvidas, pois questionada de ser exagerada, inadequada, antiquada, inapropriada para o momento presente. As dificuldades de contratação e demissão, os encargos sociais, as estabilidades, a assunção de riscos pelo empregador, a remuneração apenas pelas horas efetivamente trabalhadas (atingindo situações de interrupção do contrato de trabalho), as

garantias salariais, entre tantos outros direitos, são apontadas como causas de entrave ao desenvolvimento econômico dos países (ou dos seus agentes econômicos e grandes conglomerados).

Supervielle e Quiñones (2000), no mesmo sentido, afirmam que as teorias em que se apoiam estes programas neoliberais de ajuste econômico que as administrações e governos dos países têm feito, impulsionados em quase todos os países da América Latina por organismos internacionais – em particular os de crédito – partem do princípio segundo o qual para uma melhor inserção na economia internacional, ou seja, para melhorar a competitividade, é preciso cortar custos do trabalho, dispor de trabalhadores mais disciplinados e flexíveis e redobrar os esforços de todos. Recomenda-se, portanto, o fim de qualquer tipo de negociação sobre o salário porque, segundo essas teorias, isso aumenta os custos do empreendimento. Incentiva-se que as negociações coletivas salariais (quando existentes, porque a tendência é o enfraquecimento) se adaptem às regras impostas pelo mercado de trabalho em matéria de oferta de mão de obra e de fixação dos seus preços.

Bauman (2001, p. 188-189) afirma que, em virtude de o Capital ter adquirido características fluidas e de extraterritorialidade sem precedentes e com mobilidade espacial quase ilimitada, faz com que as agências políticas se sintam, dentro dos países, chantageadas, e façam concessões às demandas apresentadas pelo Capital. A ameaça de cortar laços locais e mudar-se para outro lugar é uma coisa que qualquer governo responsável deve tratar com a maior seriedade, tentando subordinar suas políticas ao propósito supremo de evitar a ameaça do desinvestimento. Isso significa, explica Bauman, criação de melhores condições para a livre empresa pelo ajustamento do jogo político, desregulação, desmantelamento e destruição das leis e estatutos restritivos às empresas, evitando assim qualquer movimento que possa dar a impressão de que o território politicamente administrado pelo governo é pouco hospitaleiro com os usos, expectativas e todas as realizações futuras do capital que pensa e age globalmente, ou menos hospitaleiro que as terras administradas pelos vizinhos mais próximos. Na prática, isso significa baixos impostos, menos regras e, acima de tudo, um mercado de trabalho flexível.

Este é o mesmo pensamento de Supiot (2002, p. LIII), quando afirma que a mobilidade dos capitais e das mercadorias, ligada aos recursos dos meios de transporte das tecnologias da informação permite ao capital pôr em competição econômica os Estados, optando por se instalarem no território daqueles que fazem pesar sobre elas menos constrangimentos, aproveitando os recursos dos que lhes oferecem melhores infraestruturas materiais e intelectuais

e podem mesmo fazer com que os Estados cedam perante os seus apetites e obrigá-los a desmantelar as leis que limitariam as suas perspectivas de lucro.

Denny (2017) afirma que a reestruturação produtiva do capital no mundo globalizado criou e disseminou várias formas de relações de trabalho, como as temporárias e terceirizadas, espacialmente distribuídas em redes pelo mundo todo e que o processo de produção e acumulação com as transformações tecnológicas tem gerado o desmoronamento das proteções laborativas, sendo as responsabilidades sociais vistas como empecilho ao desenvolvimento e à criatividade, impedindo a dinâmica da produção menos hierárquica, autogerida, em tempo real e transfronteiriça.

O exército de desempregados (sobretudo na periferia global) é o elemento da própria estrutura do modelo neoliberal, tendo em vista que a propriedade dos meios de produção e o desenvolvimento tecnológico, além de manter parcela significativa de trabalhadores em estado de desemprego, cria condições necessária para que os salários contratados e pagos continuem em níveis baixíssimos, maximizando acumulação de capital empresarial.

Não se olvide que as práticas agressivas neoliberais têm levado à formação de uma subclasse, verdadeiros bolsões de trabalhadores que sentem, muitas vezes, o desemprego de maneira prolongada, e que estão dispostos a trabalhar sob as mais diversas formas, formas que, muitas vezes, representam retrocessos nos patamares civilizatórios que consistiram a fonte material que se constituiu em base material para estruturação do próprio Direito do Trabalho no mundo ocidental.

Para Standing (2019), essa classe, a que chama de “precariado”, pode ser definida como sendo a de pessoas que possuem relações de confiança mínima tanto com o capital quanto com o Estado, o que as torna completamente diversas do assalariado, daqueles que possuem estatuto social e jurídico razoavelmente definido, relações de contrato social por meio das quais as garantias de trabalho são fornecidas em troca de subordinação e eventual lealdade, o acordo tácito que serve de base para os Estados de bem-estar social.

Graça Druck (2011) afirma que a era da acumulação flexível gerou outro modo de trabalho e de vida pautado na flexibilização e na precarização do trabalho, como exigências do processo de financeirização da economia, que viabilizaram a mundialização do capital em um grau nunca antes alcançado. A esfera financeira subordinou a esfera produtiva e contaminou todas as práticas produtivas e os modos de gestão do trabalho, e o próprio Estado passa a desempenhar um papel cada vez mais de “gestor dos negócios da burguesia”, já que ele age

agora em defesa da desregulamentação dos mercados, especialmente o financeiro e o de trabalho e disso trataremos ao verificar com o afrouxamento das leis e da interpretação judicial sobre reconhecimento de certos direitos aos trabalhadores. A lógica de irracionalidade do mercado torna-se a consequente lógica da precarização total dos trabalhos, inclusive por dentro de instituições que deveriam proteger os trabalhadores, criando aparatos contra a sanha de maximização dos lucros das empresas.

Rifkin (2003) afirma que, por ser um princípio coercitivo social, não são poupados esforços para que seja prorrogada a vida do deus-trabalho. O grito paranoico por emprego justifica até mesmo acelerar sua destruição, há muito tempo reconhecida. Diz, ainda, o autor que os “últimos empecilhos para a comercialização generalizada de todas as relações sociais podem ser eliminados sem crítica quando é colocada em perspectiva a criação de alguns poucos e miseráveis ‘postos de trabalho’”. E a frase ‘seria melhor ter qualquer trabalho do que nenhum’ tornou-se a profissão de fé exigida a todos”.

Nesse quadrante, de perspectivas precarizantes do trabalho, a tecnologia (também mola propulsora da globalização) tem propiciado mudanças substanciais em relação ao trabalho, isso porque a velocidade com que passam a ser processadas as informações, o aumento do fluxo de valores financeiros em todo o mundo, a volatilidade em todos os aspectos contratuais também atinge em cheio o próprio trabalho. A tecnologia age tornando homens obsoletos e descartáveis, mas não imprescindíveis. O capital serve majoritariamente à especulação e deseja a efemeridade como marca registrada para os contratos, na velocidade compatível com que a troca de dados é realizada.

A tecnologia, a serviço do capital, tem se tornado um instrumento que possibilita novas formas de exploração de trabalhos que já existem, mas de forma muito mais intensa e tem demandado, através de suas propagandas e lobbies governamentais, serem inauguradoras de novos tempos em que, exatamente por causa da tecnologia, disciplinamentos estabelecidos não devam alcançar tais atividades, consideradas disruptivas, inteiramente novas e, portanto, localizadas num limbo regulamentar.

As transformações engendradas pelos grandes agentes econômicos acontecem de maneira ainda mais contundentes em países periféricos, como o Brasil, em que a pressão para que aconteçam mudanças no âmbito do trabalho são ditas tão importantes quanto inevitáveis, tendo em vista a necessidade premente de retirar o país da condição de subdesenvolvimento e da crise econômica, através da possibilidade de criação de empregos a partir da precarização do

trabalho. Tal transição, portanto, seria completamente inafastável, eis que os movimentos econômicos atuais também o são.

Nas palavras de Bourdieu (1998, p. 124), essa transição apoia-se na flexibilidade como “estratégia de precarização”, inspirada por razões econômicas e políticas, produto de uma “vontade política” e não de uma “fatalidade econômica”, que seria dada, supostamente, pela mundialização. Nela, considera-se a precarização como um regime político [...] inscrita num modo de dominação de tipo novo, fundado na instituição de uma situação generalizada e permanente de insegurança, visando a obrigar os trabalhadores à submissão, à aceitação da exploração.

Qualquer exercício especulativo pode ser considerado frágil, mas, aparentemente, o futuro do trabalho (ou o trabalho do futuro) apresenta-se bastante diverso daquele trabalho estável, protegido por uma série de leis, abarcando características diversas daquelas em que se reconhecia os elementos do contrato de trabalho, nas chamadas relações de trabalho tradicionais (CAPELLI, 1998).

Esse modelo de contrato é chamado comumente de trabalho convencional ou padrão, utilizado em muitas nações industrializadas e que, aqui no Brasil, de maneira semelhante, veio a se assentar com a CLT em 1943. Nesse sistema de emprego o trabalhador estava, em geral, dentro de contratos padrões, normalmente em uma única organização empresarial, em sistemas de empresa com estrutura hierárquica.

A morfologia do trabalho já está há décadas em transformação, tanto em razão das inúmeras tecnologias aplicadas à produção de bens, mas também à prestação de serviços, constituindo novas formas de cultura operária e mesmo corporativa. Teletrabalho, trabalho intermitente, tempo-parcial, temporário, *home-office*, *job-sharing*, *kapovaz* são apenas algumas das muitas modalidades de trabalho precárias, denominados como “contratos flexíveis de trabalho”, como afirma Nascimento (2009).

O número dos contratos precários ou mesmo desregulamentados de trabalho tem aumentado vertiginosamente, tanto nos Estados Unidos, na Europa e também nos países periféricos. De acordo com Houseman (2001) houve, nos EUA, um aumento de 12 milhões em 1970 para 20 milhões em 1993. Em 1996, ao menos 78% das corporações utilizavam algum tipo de contrato flexível. Atualmente, os EUA se destacam como o país rico que não oferece proteções realmente básicas, como direito à licença médica remunerada, direito a férias básicas,

a não ser demitido de forma injusta e arbitrária sem aviso prévio. O país tem mercado de trabalho totalmente desregulamentado.

Na Europa, dados apontam que houve um aumento de 25% já na década de 1990. Oliveira e Carvalho (2008) analisam a evolução do trabalho precário europeu e atestam a tendência, afirmando que o emprego precário se tem instalado persistentemente em todas as gerações e que “a tese da generalização do trabalho precário na União Europeia atinge os países de forma diferenciada, mas se afirma como um traço estrutural na reconfiguração dos mercados de trabalho”.

Tavares, Cândido e Carmo (2021, p. 29 e 30), em pesquisa realizada pelo Observatório das Desigualdades na Europa, demonstram que a taxa de trabalhos precários na Europa entre 2006 e 2020 está em 46% entre os jovens de 15 aos 24 anos (os mais afetados por esse tipo de trabalho), mas as taxas, por país, podem variar de maneira bastante ampla, notadamente em relação aos que estão em situação de contratação precária involuntária, Portugal e Espanha se colocando com índices que superam os 65% dos jovens, até a Alemanha, Áustria e Suíça, que não registram mais do que 3% dos jovens em trabalhos precários involuntários.

No Brasil, a precarização das condições de trabalho advinda com a flexibilização tem, entre outras coisas, objetivando desconstruir a legitimidade de direitos assegurados em contratos formais e estabelecidos ao longo do século XX. Os trabalhadores menos qualificados, nessa realidade social, formam o grupo que mais sente os efeitos dessa flexibilização. Segundo Piccinini (2006), durante o primeiro governo Lula e até o final do primeiro mandato do governo Dilma houve crescimento econômico, aumento da formalização do emprego e diminuição da taxa de desemprego. Mesmo assim, em 2012 os trabalhadores informais (segundo dados do IBGE-FGV) ainda formavam um percentual de 22,5% do total, que hoje está na casa dos 40% (IBGE, 2021), boa parte em contratos flexíveis, precários, sem carteira assinada e por conta própria que, apesar de auferirem certos benefícios, em geral acarretam perdas aos trabalhadores, reduzindo níveis de estabilidade, aumentando carga de trabalho e diminuindo a qualidade de vida, além do preço pela força de trabalho.

Assevera o referido autor que mesmo entre os trabalhadores qualificados, a utilização de contratos flexíveis tem servido como forma de burlar a legislação típica previdenciária e trabalhista, fazendo com que eles fiquem fora do sistema de proteção social garantido pela legislação brasileira, constituindo-se, portanto, numa forma das empresas contratarem trabalhadores sem os encargos da legislação de proteção social, e servem para que trabalhadores qualificados exerçam com maior remuneração as suas funções na forma de prestação de serviço.

Interessante notar que em 2019 a taxa de desocupação caiu novamente (11,8% no trimestre encerrado em agosto), após ficar em 12,3% no trimestre finalizado em maio. Mesmo assim, o país tem 12,6 milhões de pessoas em busca de trabalho. A queda no desemprego, segundo os dados, foi puxada para baixo pela entrada de 684 mil trabalhadores no mercado, totalizando 93,6 milhões de ocupados, o maior número desde 2012.

No entanto, esse aumento de pessoas ocupadas é acompanhado por recordes nos níveis de informalidade, mostrando que 41,4% da população ocupada se encontra nessa condição, a maior proporção desde 2016, quando esse indicador começou a ser medido. Desses 684 mil novos trabalhadores, 87,1% entraram no mercado de trabalho pela informalidade.

Segundo o diretor adjunto de Pesquisa do IBGE (IBGE, 2021), Cimar Azeredo: “Esse aumento na ocupação não foi suficiente para aumentar a massa de rendimento, porque o emprego gerado foi voltado para postos de trabalho na área informal. E é essa massa de rendimento que movimenta o mercado de trabalho de forma virtuosa”. Assim, temos, na precarização e em todas as formas de trabalho informal, a possibilidade de que o trabalho exista apenas como forma de sobrevivência, mas não exista como meio de transformação da realidade das pessoas, com ganhos dignos, vinculação à previdência social, possibilidade real de sustentar sua família e de alcançar, pelo trabalho, bem-estar social.

Forçoso reconhecer que o Direito do Trabalho, como o faz Ramos Filho (2012), é um ramo instável do saber jurídico, tendo em vista que as normas trabalhistas se inscrevem em contextos econômicos, políticos, ideológicos, cujas variações ulteriores repercutem com curtos intervalos em um Direito como este, elaborado em função de diferentes dados. Na mesma esteira, o autor assevera que a tutela será mais protetiva dos trabalhadores naqueles países e durante os períodos históricos em que a classe trabalhadora acumular mais poder, em relação ao poder das classes empresariais. O contrário também ocorre: nos países em que as classes empresariais dominam (em períodos ditatoriais ou de baixa capacidade de mobilização dos trabalhadores), o Direito Capitalista do Trabalho protegerá mais os interesses dos empresários. E isso acontece sob o mantra da eficiência econômica, o que obrigaria as empresas e os Estados a precarizar direitos no âmbito das relações de emprego, sob o argumento da inexistência de alternativas.

Como consequência do fenômeno agora descrito, ou seja, quando o Direito Capitalista do Trabalho deixa de proteger com mais ênfase os direitos dos trabalhadores e passa a defender os direitos dos empregadores, ocorre o fenômeno da precarização, que defende como:

[...] movimento pelo qual, em sua ambivalência característica, o Direito Capitalista do Trabalho diminui a proteção, em algum aspecto, dos direitos dos trabalhadores e passa a proteger de modo mais decidido os interesses dos empregadores como um todo ou de setores determinados das classes dominantes (RAMOS FILHO, 2012, p.309)

Antunes (2005) assevera que o sistema de metabolismo social do capital necessita cada vez menos de trabalho estável e cada vez mais de trabalho parcial, terceirizado, precarizado, e que esse tipo de trabalhador está em explosiva expansão em todo o mundo produtivo e de serviços. Explica o autor que, como o capital pode reduzir, mas não eliminar o trabalho do processo de criação de mercadorias ou da prestação dos serviços, ele deve aumentar a produtividade do trabalho de modo a intensificar as formas de extração do sobretrabalho (da mais-valia) em tempo cada vez mais reduzido.

A questão do tempo na modernidade é muito bem apresentada por Bauman (2001, p. 117 e ss.) quando observa que a modernidade teve um período ‘pesado’, ou era do *hardware*, obcecada pela expansão do volume, do tamanho, do território, e que tudo isso materializava o progresso juntamente com a rotinização do tempo, que se estruturava com o espaço de maneira racional e planejada, prendendo o trabalho ao solo, enquanto a massa dos prédios da fábrica, o poso do maquinário e o trabalho permanentemente atado acorrentavam o capital.

Tudo isso mudou, segundo o autor, com o advento do capitalismo de *software* e da modernidade “leve”. Para Bauman (2001, p. 148) “a mudança em questão é a nova irrelevância do espaço, disfarçada de aniquilação do tempo”, de modo que o espaço não impõe mais limites à ação e seus efeitos, perdendo seu valor estratégico. De fato, a tecnologia, bem como a mudança da perspectiva de um capital industrial para um capital também de serviços, o proletário não está mais “preso” ao chão da fábrica e nem o capital ao espaço.

Ao mesmo tempo, se na era do *software* da modernidade leve, como explica o autor, a eficácia do tempo como meio de alcançar valor tende aproximar-se do infinito, com o efeito paradoxal de nivelar por cima (ou, antes por baixo) o valor de todas as unidades dos objetivos potenciais, é considerar: se todas as partes do espaço podem ser atingidas ao mesmo tempo, não há parte do espaço privilegiada ou com valor especial. Desse modo, o capital adquire o poder de estar nos lugares que deseja, de acordo com as vantagens que esse local apresenta, também podendo abandoná-lo se gastos forem maiores do que os que espera para manutenção de sua atividade.

Dessa forma, se registra que nas últimas três décadas, um sistema de mercado global vem surgindo, lastreado por uma política de liberalização econômica quase total, uma revolução tecnológica sem precedentes baseada na inteligência artificial que facilitou (e também criou) mudanças nas organizações e um dismantelamento das empresas tal qual concebidas até então.

No mesmo passo, o poder de barganha dos trabalhadores está cada vez menor, com redução de representação coletiva. Standing (2016) afirma que uma nova estrutura global de classes tomou forma, como um grupo de massa, que denomina de precariado, em seu núcleo. Tal nova classe consiste em milhões de pessoas sendo forçadas a aceitar uma vida de trabalho instável, em uma gama quase desconcertante de status que zombam das estatísticas convencionais de trabalho. Afirma também que o tipo de trabalho de maior crescimento está sob o termo confuso de trabalho em nuvem (*cloud*) ou trabalho em multidão (*crowd*), uma das bases constitutivas da chamada uberização dos contratos de trabalho.

O capital tem tornado “supérflua” a força de trabalho no mundo inteiro. Segundo dados da OIT, 1 bilhão e 200 milhões de pessoas encontram-se precarizadas ou subempregadas. De acordo com os dados, mais de 3,3 bilhões de pessoas empregadas no mundo em 2018 não tinham níveis adequados de segurança econômica, bem-estar material ou oportunidades para avançar. Dados de 2019 dão conta de que a taxa de desemprego atual voltou aos níveis de 2008-2009 e alerta que “ser um empregado assalariado nem sempre garante padrões de vida decentes”, segundo Damian Grimshaw, diretor de pesquisas da OIT. Afirma ele que “mais de 700 milhões de pessoas estão vivendo na extrema ou moderada pobreza apesar de terem emprego”.

Standing (2016), nessa linha, para chegar a uma conclusão parcial de que estamos vivendo uma revolução na forma como o trabalho e emprego são feitos, afirma que essa classe precária não tem uma identidade ocupacional segura ou narrativa para dar às suas vidas, que não possuem narrativa corporativa e que seus empregadores vêm e vão, ou espera-se que o façam. Além disso, é cada vez mais comum que exista muita atividade para que se possa chegar a algum tipo de trabalho pelo qual se receba remuneração. Isso inclui muito tempo se inscrevendo em sites de trabalho, aplicativos, horas de espera por um chamado para algum trabalho efetivo remunerado acontecer.

Essa classe precária tem também por característica a dependência quase exclusiva dos rendimentos relativos às horas trabalhadas. Ao contrário dos assalariados protegidos ordinariamente pela legislação, que tem algum nível de segurança na ocupação que possuem, melhores níveis salariais e toda uma gama de benefícios não salariais, como férias pagas,

pensões, auxílios em razão de doença e invalidez, essa massa precária de trabalhadores não tem nenhum, razão também pela qual devemos considerar que estatísticas que levam em consideração apenas a renda pura subestimam a desigualdade existente entre essa classe precária e os trabalhadores ordinários, com vínculos de trabalho reconhecidos legalmente.

A OIT (2019) aponta que 2 bilhões de trabalhadores, ou 61% da força de trabalho global está no setor informal da economia, sendo esta a realidade para a maioria dos trabalhadores do mundo. Diz também a Organização que o nível de desenvolvimento de um país está ligado à disponibilidade de trabalho razoavelmente bem pago ou proteções sociais adequadas para aqueles que precisam, e que estas conquistas estão longe do alcance de muitos, acrescentando que garantir esses ganhos é um importante desafio que os formuladores de políticas públicas precisam enfrentar, notando que as novas tecnologias ameaçam minar essas conquistas trabalhistas e outras, como o seguro-desemprego, negociação coletiva e adequada aos padrões e direitos do trabalho.

Novamente, Ramos Filho (2012, p. 311) explica que:

Essa diminuição da tutela (dos trabalhadores) se dá de duas formas: por alterações legislativas e pela alteração da interpretação judicial que se empresta às leis preexistentes (o que explica, sem justificá-la, a inflexão patronal vislumbrável em muitos julgamentos do Tribunal Superior do Trabalho – TST e em muitos de seus Enunciados de súmula, no Brasil). Segundo essa doutrina pós-fordista informada pelo neoliberalismo, portanto, a busca da eficiência e a redução dos custos com o trabalho subordinado seriam inevitáveis por imposição de uma entidade abstrata: o mercado.

Standing (2019), para demonstrar a mudança que representa a precarização do trabalho em relação ao que denomina de cidadania industrial, enxerga características basilares dessa nova massa amorfa de trabalhadores.

Aponta que nas discussões da atual insegurança de trabalho, é dada mais atenção à insegurança de vínculo empregatício – falta de contratos de longo prazo e ausência de proteção contra a perda do vínculo. Mas a insegurança no emprego também é uma característica marcante, tendo em vista que a capacidade e oportunidade para manter um nicho no emprego, chances de mobilidade ascendente em termos de status e renda não existem.

Também não há para os precarizados nenhuma garantia de mercado de trabalho, pois não há oportunidades adequadas de renda-salário. No mesmo passo, não há garantia, para esse público, de segurança do trabalho, inexistindo proteção contra acidentes e doenças no trabalho

através de normas de segurança e saúde, limites de tempo de trabalho, horas insociáveis, regulação de trabalho noturno, compensação de contratemplos.

Outra característica bastante marcante nesse público de trabalhadores precários é o fato de que não há, no geral, oportunidade de adquirir habilidades, através de estágios, treinamento de trabalho, bem como oportunidade de fazer uso de conhecimentos. Regra geral, a massa de trabalhadores precarizados realizam tarefas para as quais nunca foram treinados, de maneira amadora, e vão aprendendo, por si só a realizar a tarefa, ou, em outros casos, usam os conhecimentos que já possuem em trabalhos temporários, esporádicos, em bicos, cada vez mais possivelmente solicitados via algum aplicativo em seus smartphones.

Essas características se coadunam com o que Bauman (2001, p. 52) identifica como sendo a marca da modernidade: a individualização. E aponta que:

A individualização chegou para ficar; toda elaboração sobre os meios de enfrentar seu impacto sobre o modo como levamos nossas vidas deve partir do reconhecimento desse fato. A individualização traz para um número sempre crescente de pessoas uma liberdade sem precedentes de experimentar – mas traz junto a tarefa também sem precedentes de enfrentar as consequências. O abismo que se abre entre o direito à autoafirmação e a capacidade de controlar as situações sociais que podem tornar essa autoafirmação algo factível ou irrealista parece ser a principal contradição da modernidade fluida.

Duas outras características muito marcantes nas formas precarizadas de trabalho consistem na inexistência completa de garantia de renda adequada e estável, protegida por meio de mecanismos de salário mínimo, indexação dos salários, previdência social abrangente e mecanismos similares e a outra é a inexistência de garantias de representação coletiva, tendo em vista que a precariedade das relações de trabalho, sua temporariedade e mesmo a falta de identificação dos trabalhadores com os trabalhos que estão exercendo retira a noção de pertencimento de categoria, de memória social, elementos de extrema importância para o engajamento nas entidades coletivas, intensificando também, por esta característica, um sentimento de alienação e instrumentalidade no que ele tem que fazer – a isto também deve ser somado o fato do desmantelamento sistemático dos próprios sindicatos, como tem acontecido no Brasil, inclusive via legislativa.

Manter o equilíbrio entre as necessidades empresariais de flexibilização das relações de trabalho e a proteção dos direitos dos trabalhadores é um assunto sempre complexo, especialmente durante períodos de incerteza macroeconômica, tal qual os que presenciamos no contexto da pandemia da COVID-19. Todas as demonstrações de que aqueles que mantêm trabalhos precários sofrem mais acabaram se escancarando, pois, a massa de trabalhadores que

vive no limite, sem auferir ganhos que lhe permitam o desenvolvimento, lotou os bancos oficiais para recebimento de auxílios que lhe possibilitasse, ao menos, alimentar-se, demonstrando o quanto é importante a criação de mecanismos que lhe garantam o mínimo de segurança para suportar momentos de não-trabalho.

O fato é que há, em todo o mundo, uma massa de trabalhadores precarizados, sem qualificação, que atualmente está vivendo as formas mais flexíveis e precárias de trabalho (muitas vezes num movimento pendular entre vários trabalhos precários), ou mesmo vivenciando o desemprego estrutural. Esse é um dos debates essenciais a ser feito – a crise da sociedade do trabalho –, divorciando-se de teorias que anunciam o fim do trabalho ou que determinam o fim da centralidade do trabalho.

Nessa esteira, e concomitante a todos os movimentos econômico-políticos atuais e que tendem a desafiar toda a rede juslaboral, a plataformização do trabalho ou “uberização” dos contratos de trabalho ou a implementação de relações de trabalho “uberizadas”, que seria um novo modelo de negócios e, conseqüentemente, de trabalho, ainda mais flexível, que consistiria na venda de um serviço para alguém ou alguma empresa de forma independente e sem um empregador, através de uma plataforma.

Nessa modalidade de empreendimento, o profissional (das mais diversas áreas) presta serviços conforme a demanda, contatado sempre por um aplicativo embarcado num aparelho celular e sem que exista vínculo empregatício. O argumento, *ab initio*, utilizado pelas empresas de tecnologia é que, sendo cadastrado nas plataformas, os trabalhadores (todos autônomos ou parceiros) teriam a facilidade de serem contatados pelos clientes, sendo o trabalhador responsável pela prestação do serviço nos moldes determinados pela plataforma, recebendo, normalmente, uma nota de avaliação posteriormente à realização do serviço. Pelo serviço, o consumidor paga às plataformas (valores sempre atrativos, tendo em vista a não incidência de verbas trabalhistas e tributárias típicas, além dos custos da atividade que são repassados aos trabalhadores) que repassam um valor ao trabalhador e retém para si a maior parte da remuneração, detalhamentos que aprofundaremos a seguir.

3.2 AS PLATAFORMAS TECNOLÓGICAS E OS DENOMINADOS MODELOS DISRUPTIVOS DE NEGÓCIO

A tecnologia tem mudado, nas últimas décadas, nossa maneira de viver. Em todos os aspectos da nossa vida ela tem provocado mudanças muito rápidas – numa velocidade diretamente proporcional ao aumento de sua própria potência, e muitos dos processos que foram assentados durante centenas de anos na sociedade acabam se transformando, muitas vezes, se fragmentando.

Castells (1999, p. 68) afirma que a transformação que estamos vivendo, diferentemente de qualquer outra que a sociedade mundial experienciou, é uma revolução das Tecnologias da Informação, Processamento e Comunicação (TIC). Afirma que a tecnologia da informação é, para esta revolução, tal qual as novas fontes de energia foram para a Revoluções Industriais sucessivas. Esse sistema tecnológico tem sua própria lógica embutida, caracterizada pela capacidade de transformar todas as informações em um sistema comum de informação, processando-as em velocidade e capacidade cada vez maiores e com custo cada vez mais reduzido em uma rede de recuperação e distribuição potencialmente ubíqua, mudando, como já se afirmou, a relação tempo-espço.

Aprofundando, o mesmo autor espanhol explica que uma nova economia, a que chama de informacional, global e em rede surge no último quarto do século XX:

É informacional porque a produtividade e a competitividade de unidades ou agentes nessa economia dependem basicamente de sua capacidade de gerar, processar e aplicar de forma eficiente a informação baseada em conhecimentos. É global porque as principais atividades produtivas, o consumo e a circulação, assim como seus componentes (capital, trabalho, matéria-prima, administração, informação, tecnologia e mercados) estão organizados em escala global, diretamente ou mediante uma rede de conexões entre agentes econômicos. É rede porque, nas novas condições históricas, a produtividade é gerada, e a concorrência é feita em uma rede global de interação entre redes empresariais. É a conexão histórica entre a base de informações/conhecimentos da economia, seu alcance global, sua forma de organização em rede e a revolução da tecnologia da informação que cria um novo sistema econômico distinto. (CASTELLS, 1999, p. 120)

A mediação computacional, expressão utilizada por Zuboff (2015, p. 76) “está espalhada por toda a atividade humana, do processo produtivo, e respectivas relações de trabalho, às relações sociais e familiares”. No nosso dia a dia, não há como escapar das interações com as estruturas computacionais.

O uso das mídias sociais como o Facebook, Instagram, WhatsApp, Telegram, o Twitter, o Tinder, Tiktok etc. tem mudado nossa forma de nos relacionar e possuem, todas elas, a característica de promoverem relações rápidas, efêmeras, quase instantâneas, com informações

pinçadas, movidas e passadas na velocidade de um clique ou de um toque dos dedos, podendo todos serem consideradas formas de mediação computacional presentes no cotidiano das pessoas.

Em alguns aspectos, como explica Carr (2010) estamos diante de uma doença cultural e que tem marcado um ponto de viragem civilizacional semelhante à ocorrida em virtude da invenção da imprensa, só que ao contrário. Se a imprensa deu oportunidade de consolidação de memória a longo prazo pela materialização dos impressos, a vida digital está danificando tal processo, mudando, inclusive, o que seres humanos vieram a considerar como inteligência, a capacidade de raciocinar mediante processos complexos e criar novas ideias e modos de imaginação.

No mesmo sentido, Standing (2019) diz que o cenário tecnológico cria mentes precarizadas, e que mudou a maneira como pensamos e nos comportamos. A parafernália eletrônica que permeia cada aspecto de nossas vidas vem exercendo um impacto profundo no cérebro humano, proporcionando (e exigindo) estimulação e gratificação instantâneas, forçando o cérebro a dar mais atenção às decisões e reações de curto prazo.

Ev Williams, cofundador do Twitter, afirma que “A internet torna os desejos humanos mais facilmente alcançáveis. Em outras palavras, oferece conveniência. A conveniência na Internet é basicamente alcançada por duas coisas: velocidade e facilidade cognitiva. Se você estudar o que são as coisas realmente grandes na Internet, perceberá que eles são mestres em fazer as coisas rápido e em não fazer as pessoas pensarem.” (Jaconi, 2014, p.3)

Aos estímulos que nos são apresentados pela tecnologia, há necessidade da resposta rápida, quase instintiva, sem que tenhamos, propositalmente, muito tempo para processar informações de maneira mais concentrada ou contemplativa. E essa rapidez, dentro dessa conectividade da internet é característica também definidora do trabalho precário realizado através das plataformas. Inegavelmente, a parcela mais jovem da população mundial é extremamente conectada, como nunca na história, e esse movimento de plataformização ou uberização (entre outros processos) conta com isso.

Ao mesmo tempo, essa economia baseada nos dados informacionais, as tecnologias cibernéticas conseguem gerar comunicação e controle, sem os quais as atividades levadas a cabo através dela mesma não teriam o mesmo sucesso, pois que se baseiam em dados amplamente coletados por meio dos aparelhos eletrônicos (sobretudo os celulares) e servem, sistematicamente, para um novo ciclo de reprodução do capital. O interesse da captura desses

dados é tático e eles são ostensivamente utilizados pelo chamada Economia do Compartilhamento, como veremos.

Srnicek (2016) aponta que a economia digital se tornou o setor mais dinâmico da economia capitalista, adquirindo importância semelhante à do setor financeiro. A partir de seu grande dinamismo, a economia digital é apresentada como legitimadora de soluções neoliberais, da desregulamentação de mercados e da precarização do trabalho. Nesse sentido vaticina que:

No século XXI, com base nas mudanças nas tecnologias digitais, os dados se tornam cada vez mais centrais para as empresas e suas relações com trabalhadores, clientes e outros elementos do capital. A plataforma surge como um novo modelo de negócios, capaz de extrair e controlar imensas quantidades de dados, e com essa mudança vimos o surgimento de grandes empresas monopolistas. Hoje, o capitalismo das economias de alta e média renda é cada vez mais dominado por essas empresas. (SRNICEK, 2016, p.12)⁷

Para chegarmos adequadamente à definição do que consiste o trabalho através das plataformas, amplamente ligado ao uso de dados e do controle (de trabalhadores e consumidores) precisamos recuar um pouco para observarmos um fenômeno que está na base inicial desse modelo de negócio ou de contrato e, conseqüentemente, do tipo de trabalho autônomo que as empresas de tecnologia, detentoras das plataformas, desejam que se aperfeiçoem nessas relações. Tal fenômeno é a chamado Economia do Compartilhamento.

Pode-se caracterizar esse movimento como sendo uma tendência de novas formas de negócios que utilizam a internet como meio de conectar pessoas que, através de plataformas digitais organizadas com esse intuito de formação de rede, têm interesse em realizar (como prestador) ou requisitar (tal qual consumidor) algum tipo de trabalho, prestação de serviço, aluguel de bens que possuam, aluguel de cômodos em imóveis (ou imóveis inteiros), viagens compartilhadas (ou mesmo caronas), tarefas domésticas, serviços gerais comuns ou especializados, fazendo-o com preços modestos, utilizando bens ou habilidades que aqueles que oferecem o produto ou serviço já possuem, num espírito amador e altruísta de diminuição

⁷ Tradução do autor. No original: “In the twenty-first century, on the basis of changes in digital technologies, data have become increasingly central to firms and their relations with workers, customers, and other capitalists. The platform has emerged as a new business model, capable of extracting and controlling immense amounts of data, and with this shift we have seen the rise of large monopolistic firms. Today the capitalism of the high – and middleincome economies is increasingly dominated by these firms.”

de consumo, preservação do meio ambiente, pulverização da economia com potencial para melhorar a vida de qualquer pessoa e também da sociedade como um todo, beneficiando os que oferecem os bens ou serviços (que podem fazer alguma renda extra) e os consumidores – que se beneficiam pelos preços, quase sempre mais em conta do que os serviços prestados por empresas já plenamente estabelecidas no mercado.

Na base, ou na concepção inicial, quando se pensa em um modelo em que pessoas comuns podem, através de trocas informais, sem burocracia, sem pagamento de impostos, cobrando pequenos valores, ganhar tempo, algum dinheiro e evitar que grandes corporações continuem a crescer, parece inevitável pensar na positividade (ou na virtude) desse movimento. Pode-se pensar que isso ajuda a criar novas formas de consumir, de se locomover, de trabalhar, de compartilhar (*sharing*). As promessas da economia do compartilhamento são carregadas de apelos sobre sustentabilidade para economia e meio ambiente, melhoramento da circulação local de riquezas, respeito mútuo, confiança e liberdade para todos, modelo no qual todos podem ser potencialmente pequenos empresários de si mesmo nas prestações de serviço, com habilidades ou bens que já possuem, e os consumidores satisfeitos com preços abaixo do praticado hodiernamente no mercado. Seria algo muito altruísta como vizinhos ajudando vizinhos, num espírito quase cooperativista.

Esses movimentos, portanto, constituem-se nos movimentos de economia colaborativa (compartilhada ou em rede), que é uma percepção que visa criar um movimento contra o hiperconsumismo e do sucesso financeiro, com preocupações sociais e ambientais com vistas a substituição do acúmulo de bens por serviços prestados a partir de redes de compartilhamento.

A economia colaborativa, portanto, se baseia no uso da tecnologia, normalmente disponível em plataformas na internet embarcadas, atualmente, amplamente nos celulares das pessoas, de modo a criação de uma rede. A partir da criação dessa rede, as plataformas podem criar perfis dos usuários (que oferecem e requisitam certos tipos de serviço, a depender da plataforma) que, prestando serviços a preços módicos são classificados pelos ‘clientes’. Os serviços, no geral, são prestados com o uso de ferramentas ou ativos de propriedade dos próprios trabalhadores – carros, casas, ferramentas de reparo etc.

No entanto, a predominância das leis do mercado na sociedade, inclusive se espalhando sobre o próprio Estado, e a crescente identificação das pessoas como consumidores e até mercadorias, atua de modo a uma captação do intuito inicial da economia colaborativa. Desta feita, se, na sua estruturação inicial, a economia colaborativa visa romper os modos hierarquizados e verticalizados de comunicação e consumo, formando redes colaborativas de

consumo racional, alterando a lógica capitalista hiperconsumista, ao mesmo tempo, a própria economia colaborativa é moldada, gradativamente pelo capitalismo, se transformando na base de empreendimentos com intuito completamente diverso, podendo potencializar ainda mais as forças capitalistas na criação de mercados desregulamentados.

As atividades realizadas através das plataformas digitais representam um passo a mais no processo de transformação de responsabilidade de produção passada a terceiro (*outsourcing*). Agora, temos a perspectiva do *crowdsourcing*, que segundo Abílio (2017) é uma possibilidade de recrutamento quase infinita numa multidão indefinida, amadora, que realiza trabalho que pode estar no âmbito do complemento de renda, do ‘bico’ ou mesmo do lazer, sem local definido de trabalho, sem vínculo, sem seleção e sem dedicação, sem contrato e nem mesmo demissão. Mas nem sempre o recrutado está em uma dessas condições, sobretudo em países com taxas de desemprego significativas, como o Brasil, onde o capitalismo de plataforma, pode se tornar a única fonte de renda para muitas pessoas, o que pode recrudesce ainda mais em momentos de fragilidade econômica, como a que vimos provocar a pandemia da COVID-19.

Na esteira de todas as promessas feitas pelas empresas-aplicativo para anunciar esse novo e alvissareiro futuro, em muito pouco tempo ficou claro que as consequências, em todo o mundo, parecem bem diferentes dessa nova era de abertura, onde todos podem encontrar modos de trabalho disruptivos e desfrutar de prestação de serviço de todos os tipos, tudo ao alcance de um *app* instalado num *smartphone*.

As atividades de plataforma tem crescido a partir da virada do sec. XX para o XXI, constituindo-se como uma manifestação de todas as mudanças provocadas pelo capitalismo denominado de 4.0. O neologismo uberização tem origem na designação de serviço de transporte de passageiros criado em 2009 (UBER) e que se tornou um grande modelo de empreendimento plataformizado, e, de uma maneira geral consiste na possibilidade de que uma empresa crie infraestrutura para que trabalhadores, (seus “parceiros” ou “colaboradores” como normalmente são designados) executem tarefas (*tasks*) como se autônomos fossem, utilizando, para alcançar os consumidores, um aplicativo onde se cadastram e pelo qual os referidos consumidores podem requisitar, dentro de uma multidão de profissionais encontrados por uma série de combinações algorítmicas (distância, descrição do serviço a ser prestado, preço, qualificação, grau de satisfação registrado na plataforma por outros serviços prestados etc.) os serviços do trabalhador (fornecedor do serviço).

A Academia Brasileira de Letras também produz uma definição do termo Uberização. (UBERIZE, 2021)

Termo usado para indicar a transição para o modelo de negócio sob demanda caracterizado pela relação informal de trabalho, que funciona por meio de um aplicativo (plataforma de economia colaborativa), criado e gerenciado por uma empresa de tecnologia que conecta os fornecedores de serviços diretamente aos clientes, a custos baixos e alta eficiência; por extensão, designa a adoção deste tipo de relação (na esfera econômica, política, etc.), com as implicações suscitadas por este novo formato. (Também usado com sentido metafórico.) [O termo é derivado do nome da empresa Uber Technologies Inc., uma multinacional americana que introduziu este novo tipo de negócio em vários setores e serviços.] (UBERIZAÇÃO, 2021)

Pode ser definida o trabalho através das plataformas, ou a designada uberização como um neo-eufemismo para o estabelecimento de relações contratuais nas quais, de um lado existe uma empresa altamente conectada ao público (usuários-trabalhadores ou prestadores de serviço – de um lado – e usuários-clientes ou consumidores – de outro) por meio de *smartphones* (ou qualquer outro tipo de acesso virtual, como computadores, notebooks, tablets), possibilitando que esses dois tipos de usuários se conectem a partir do momento em que o consumidor lança uma solicitação para que lhe seja prestado um serviço (no mundo real, mas também podendo a tarefa ser virtual) através da empresa-aplicativo que encaminha tal solicitação a um – ou alguns, ou vários, dependendo do modelo do negócio – dos usuários trabalhadores que prestam o serviço contratado.

O trabalho realizado através das plataformas possibilita a transferência de custos e riscos para uma multidão (*crowd*) recrutada de trabalhadores sempre engajados e disponíveis. Tal multidão está conectada às plataformas digitais das empresas, que promovem o contato, como apontado, entre usuários trabalhadores e usuários consumidores. A tecnologia permite a quase automatização do contrato de trabalho, possibilita que o trabalhador encontre “diretamente” (através da empresa) aqueles que necessitam da sua prestação de serviço, de modo que a empresa recebe o valor pela prestação do serviço e repassa parte do pagamento para o trabalhador.

Assim, as empresas, nesse modelo de negócio, se apresentam (sistemática e estrategicamente) apenas como facilitadoras de um contato direto do prestador com os clientes. Mas note-se que as plataformas recebem os valores pagos pelos serviços, repassando parte daquilo que é recebido aos trabalhadores/prestadores de serviço, remunerando-os, dessa forma.

Não obstante, esse modelo ou relação contratual de trabalho, no qual o trabalhador é convertido (por força de um discurso sedutor sempre muito bem articulado pela empresa) em

microempresário (ou *nanoempresário*) de si mesmo, ou em trabalhador-amador produtivo, representa transformações significativas do modo de recrutamento, de contratação, de execução do trabalho, de controle e penalização do trabalhador, do risco do empreendimento, de segurança e saúde do trabalho, de segurança previdenciária do trabalhador tal qual conhecemos até hoje, provocando entraves no que concerne à proteção dos trabalhadores nessa nova sociedade de serviços, completamente diferente da perspectiva da sociedade urbana-industrial que vivenciávamos de maneira razoavelmente estável até pouco depois de meados do século XXI, no que Bauman (2001) denominou de “capitalismo pesado”.

Esses trabalhos realizados através das plataformas digitais constituem uma tendência em larga escala de crescimento de novos negócios habilitados pela existência e superdesenvolvimento da tecnologia e da internet, pela conexão quase imediata entre consumidores e prestadores de serviço, mas também uma nova forma de aumento da lucratividade das empresas.

O contato no meio virtual, através de plataformas de aplicativo, possibilita a prestação do serviço no mundo real. Essas empresas têm apresentado um crescimento vertiginoso, sustentadas pela alegação, inclusive, de que tais modelos de negócio e de trabalho estão (ou estariam) desbancando – ou abalando – grandes indústrias tradicionais, nas mais diversas áreas, tudo em nome de uma repetida “disrupção” no modelo de empreendimento realizado através das plataformas, uma mudança radical no modo de prestar os serviços que, de tão diversa do que existe no mercado, exigiria também um tratamento diferenciado, notadamente a partir da não aplicação das legislações trabalhistas e previdenciárias existentes.

Podemos observar, como faz M. Lazo (2016) que os trabalhos realizados através das plataformas digitais se tornaram possíveis em virtude do desenvolvimento da tecnologia desenvolvida nos séculos XX e XXI. Esse novo modelo de negócio permite que potenciais clientes sejam colocados diretamente em contato com os fornecedores de serviço, eliminando (ou desejando eliminar) nessa estrutura, quaisquer intermediários (mesmo o Estado) e tentando afastar da maneira mais ampla possível, as legislações protetivas aos trabalhadores.

As narrativas amplamente utilizadas no meio empresarial e da tecnologia, e que se tornam onipresentes nas campanhas de marketing, e mesmo no meio acadêmico, dão conta de que as TIC's (Tecnologias de Informação e Comunicação) avançadas reduzem os custos de transações mercadológicas e isso faz com que os prestadores de serviço (vendedores) e os consumidores possam fazer negócios de maneira mais eficiente e barata (ainda que o barateamento possa sair da diminuição ostensiva dos valores recebidos pelo trabalhador), sem

que esse prestador esteja integrado a nenhuma empresa. Fazendo uso largo de algoritmos, as empresas-aplicativo facilitam as combinações de oferta e de demanda, retendo valores do prestador que, perante a empresa aplicativo, também se coloca como um cliente.

A formação dos bancos de dados desses trabalhadores é, na esteira de tantos outros bancos de dados, elemento crucial para o desenvolvimento das atividades levadas à cabo pelas empresas de plataforma uberizadas. Sua lógica de funcionamento tem com base o controle e informações dos trabalhadores, suas localizações, o tempo que levam para realizar o serviço, a avaliação feita pelos usuários, a velocidade dos carros e motos, catalogando esses dados, observando diuturnamente o comportamento de seus clientes e seus “parceiros”, efetivando o que Zuboff (2015) denomina de *surveillance capitalism* – capitalismo de vigilância (o que remonta e atualiza, levando ao extremo, a vigilância panóptica descrita por Foucault, acima referida).

Os elementos, portanto, podem ser organizados da seguinte forma: a) são negócios viabilizados pelo uso de plataformas digitais que aparentam possibilitar transações *peer-to-peer*⁸; b) podem tanto se manifestar pela existência de uma multidão potencial prestadora de serviço (*crowdsourcing*) como pelo chamado trabalho ou tarefa *on demand*, situação em que o trabalhador está sempre conectado à espera do contato feito pelo aplicativo, acionado por um consumidor e viabilizado e precificado pelo algoritmo; c) diminuição (ou quase eliminação) da distância entre o prestador e consumidor do serviço pelo “desaparecimento” do empregador; d) o uso de um sistema de avaliação da qualidade do serviço do usuário fornecedor pelo usuário consumidor, utilizado como controle de qualidade do serviço prestado, formando *ratings* entre os usuários trabalhadores.

Assim, de acordo com Mateescu e Nguyen (2013, p. 3) as principais características desse tipo de relação são as seguintes: (1) exaustiva coleta e mineração de dados; (2) rastreamento das atividades dos trabalhadores por meio de tecnologias digitais para (3) tomar boas decisões de gestão, (4) das quais grande parte já são automatizadas ou semiautomatizadas. Também é importante que (5) as avaliações de performance e os sistemas de incentivo também sejam baseados no monitoramento contínuo dos trabalhadores.

De Estefano (2016, p. 473) afirma que as características entre as formas de trabalho realizados em plataforma permitem que sejam elas tratadas – no que concordamos – conjuntamente. São viabilizadas pelo uso da tecnologia da informação e comunicação e

⁸ Numa tradução livre: “ponta-a-ponta” ou “usuário-usuário”.

utilizam a internet para combinar oferta e demanda de trabalho rapidamente. Há minimização dos custos de transação e redução da fricção dos mercados. A velocidade da combinação da oferta e demanda da força de trabalho e a disseminação de plataformas e aplicativos entre os trabalhadores permite que os contratantes tenham à disposição numerosos grupos de pessoas para executar atividades instantaneamente.

As empresas que adotam essas formas de trabalho compartilham as premissas de um modelo de negócio. O acesso em escala à mão de obra indica que essas plataformas abrem espaço para rediscussão das fronteiras das empresas, redefinição do conceito de empregador e reanálise da noção de hierarquia, em um contexto de potencialização e maximização da terceirização e da fragmentação do trabalho propiciadas pelas inovações tecnológicas.

Antunes (2005) analisa que nessa nova fase do capital, parte do saber intelectual é transferido para as máquinas informatizadas, que se tornam mais inteligentes, reproduzindo parte das atividades a elas transferidas pelo saber intelectual do trabalho. Como a máquina não pode suprimir – ao menos não por completo – o trabalho humano, ela necessita de uma maior interação entre a subjetividade que trabalha e a nova máquina inteligente. E nesse processo, explica ainda que:

O envolvimento interativo aumenta ainda mais o estranhamento e a alienação do trabalho, ampliando as formas moderna da reificação, distanciando-se ainda mais a subjetividade do exercício daquilo que Nicolas Tertulian, na esteira do Lukács da maturidade, sugestivamente denominou como exercício de uma subjetividade autêntica e autodeterminada. O mundo produtivo do capital quer a plenitude de uma subjetividade inautêntica e heterodeterminada. (ANTUNES, 2005).

Nesse novo tipo de relação, possibilitada pelo advento tecnológico, as instituições ditas tradicionais (e conseqüentemente as legislações ditas tradicionais) estariam fadadas a desaparecer ou, para que isso não aconteça, devem se adaptar rapidamente às mudanças trazidas à cabo da tecnologia, ao menos esse é o discurso fortemente encabeçado pelas empresas-plataforma

No mesmo passo, Antunes (2020) afirma que a uberização é um processo no qual as relações de trabalho são crescentemente individualizadas e invisibilizadas, assumindo, assim, a aparência de “prestação de serviços” e obliterando as relações de assalariamento e de exploração do trabalho.

Dentro da precarização das relações de trabalho, a plataformização do trabalho pode representar uma mudança estrutural que rompe com os modos de produção fordista e taylorista,

possibilitando uma tentativa de autonomização dos contratos de trabalho e utilizando de inovações ditas disruptivas nas formas de produção.

Assim, depreende-se que no contexto social e econômico em que vivemos, a discussão que se leva a cabo envolve questões de proteção ao trabalho com força indiscutível. Através do trabalho é que o homem, modernamente, tem dignificado a sua vida, conseguido seu sustento. Ao mesmo tempo, processos de precarização e flexibilização desacompanhada de freios heterônomos adequados, podem levar a retrocessos sociais e a que se diminuam (ou eliminem) as linhas de proteção do mínimo existencial que tanto custaram para serem construídas ao longo da história do próprio Direito do Trabalho, e isso também já pode ser observado pelos dados trazidos por fontes internacionais e nacionais.

Essa massa de trabalhadores precários que se submete cada vez mais a trabalhos por meio de aplicativos, não possui segurança (econômica, social e jurídica), tem renda volátil e decrescente e está perdendo – gradativa e rapidamente – direitos. O impacto que o trabalho de plataforma está produzindo na sociedade passa pelo reconhecimento do seu modelo de negócio e do discurso de cooptação dos trabalhadores, que se tornam precarizados, acreditando num “canto da sereia” que suaviza o fato de estarem, cada vez mais, se tornando apenas um custo, como outro qualquer, na produção.

É compreensivo que tais transformações tecnológicas provoquem mudanças nos sistemas políticos e econômicos, necessário que estes busquem se ajustar à novas realidades. Toda mudança advinda desse grande sistema de empreendedorismo, baseado no capitalismo de plataformas tecnológicas, com uso de sistema de inteligência artificial, acumulação de dados de usuários (consumidores e prestadores de serviço) tem ensejado discussões sobre o alcance do sistema jurídico posto sobre tais modelos de negócio e prestação de serviços.

As tecnologias utilizadas para a formatação desses novos modelos ditos disruptivos de negócios são estruturadas para viabilizar da maneira mais veloz possível espécie de automatização dos contratos, constitui-se, enquanto fenômeno, um elemento do sistema econômico, possibilitado pela tecnologia. Ao mesmo tempo, consiste numa irritação no sistema jurídico, que deve buscar soluções, acomodando esse (e qualquer outro) modelo de negócio que se utiliza de mão-de-obra, no sistema regulamentar e legislativo vigente ou – se for o caso – criando novas figuras jurídicas com proteções adequadas, orientadas pelos valores constitucionais que são esteira de qualquer trabalho, independentemente de sua natureza, tendo em vista a inevitabilidade do avanço desses modelos em curso há pelo menos duas décadas.

No mesmo passo, quando há uma tendência à precarização do trabalho (nesse caso propiciada – ou facilitada – pelo uso da tecnologia) os sistemas jurídicos e políticos podem ter, como reações, reorganizações que podem seguir dois sentidos básicos e diametralmente opostos: a de fazer com que tais modelos de negócio se enquadrem no arcabouço jurídico protetivo já existente, reconhecendo que tais pessoas são trabalhadores ordinários e reconhecendo a eles os direitos clássicos já postos ou; os sistemas jurídicos e políticos começam a adaptar-se para, dada a irritação provocada por tais mudanças, acomodar tais modificações através da mitigação dos direitos dos trabalhadores, deixando de reconhecer que os mesmos possuem direitos (alguns, muitos, todos), tendo em vista o entendimento de que tais relações se dão sob outra forma, não alcançável pelo arcabouço jurídico existente.

Carelli (2018, p. 3) afirma que

O avanço tecnológico da Revolução Digital pode levar esse movimento às últimas consequências: o capitalista não necessita ter nenhum trabalhador diretamente vinculado na forma clássica para realizar sua produção. Essa se dá por meio de produção à distância, em que é deslocada para as mãos de intermediários em qualquer lugar do planeta. No setor de serviços, que é o que mais cresce nas sociedades desindustrializadas, observa-se o ápice do movimento: empresas realizam sua atividade econômica aparentemente sem empregar ninguém, o que só é possibilitado pela Internet e poderosos processadores de algoritmos.

Observando o que tem ocorrido no mundo do trabalho, devemos avaliar a eventual reconstrução (reestruturação) do modelo de relações de trabalho *lato sensu*, nos sistemas jurídico e político, mormente por mitigações de princípios basilares (constitucionais, internacionais) do próprio Direito Laboral, via legislativa e jurisprudencial, permitindo a existência de figuras precárias tais quais o trabalho realizado através das plataformas, ou uberização.

Alguns defendem a necessidade de novações legislativas e regulamentares, reconhecendo verdadeira disrupção a partir das novas formas de trabalho propiciadas pelo uso da tecnologia. Isso permitiria que o sistema jurídico retome seu sentido, ainda que signifique a mitigação da proteção dos trabalhadores, sob um discurso falacioso de que tais mudanças (afastando a incidência de normas protetivas postas) proporcionarão um melhor funcionamento desse mesmo sistema, ainda que precarizando ainda mais os trabalhadores

Na elaboração do conceito de sistema em Luhmann (1997), economia e direito trocam entre si recíprocas observações sistema/ambiente. O sentido do acoplamento estrutural entre economia e direito é incrementar a capacidade evolutiva de ambos os sistemas, orientados pelo desenvolvimento da própria sociedade.

No mundo do trabalho, a despeito de sua formação – com substrato material nas lutas operárias em todo mundo – o fenômeno do capitalismo de plataforma provoca relevante irritação no sistema jurídico e político, irritação que motiva a acomodação de modalidades que se reconhecem não alcançáveis pelo próprio sistema do Direito do Trabalho, tendendo a minoração da complexidade pela exclusão das relações precárias (como as da uberização) de seu espectro de proteção.

Outro dos argumentos mais repisados pelas empresas-plataforma, no sentido do reconhecimento de que estão operando em um espaço inédito de não incidência do ordenamento trabalhista e tributário estabelecidos, seria o fato de que as elas criam oportunidades das pessoas se tornarem empreendedoras, tendo em vista que – como alegam – ao se tornarem “parceiras” das plataformas, lhes seria concedida a estrutura tecnológica necessária para que, autonomamente, lancem-se no mercado de trabalho.

Argumentam ainda, que lhes seria possibilitado oferecer seus serviços a uma multidão de clientes, numa narrativa muito organizada e difundida pelas amplas campanhas de marketing das próprias empresas, por lobbies políticos ostensivos, que gradativamente procura permear os discursos dos trabalhadores e mesmo da classe política, até mesmo do judiciário. Este é o movimento que passaremos a analisar a seguir.

3.2.1 O “desaparecimento” do empregador e os “nanoempresários”

Uma das características mais marcantes na estrutura incentivada no modelo plataformizado do trabalho é a comunicação ostensiva e estimulada ao extremo para que as pessoas (trabalhadores) se lancem no mercado como empreendedores (sobretudo de prestação de serviços) utilizando suas próprias ferramentas/habilidades, se tornem *nanoempresárias* de si próprias. É o apelo para que, cada vez mais, se inculta nas mentes dos trabalhadores que eles, além de estarem sozinhos, devem concorrer contra aqueles que estão no mesmo tipo – ou em tipos similares – de trabalho. É o controle individual sobre o trabalhador aliado à desestruturação coletiva dos trabalhadores.

Desse modo, tem-se observado, cada vez mais, que:

A figura social do cidadão-trabalhador com relativo bem-estar social tende a desaparecer. Ela é substituída pela figura do “empreendedor de si mesmo” que deve se medir sozinho com insegurança quanto ao seu futuro. Desse modo, a globalização modifica profundamente o tecido social das sociedades ocidentais e tende a amplificar o fenômeno da e-marginalização social (ZOLO, 2010, p. 20).

Nesse sentido, conforme pontua Lira (2008, p. 134), diante do enxugamento de postos de trabalho no setor da indústria em geral e com a gradual renovação de trabalhos no setor terciário da economia, os trabalhadores veem-se obrigados a adentrar na informalidade, muitas vezes inspirados por uma falácia de empreendedorismo de si mesmo, de maior autonomia e liberdade. Além disso, continua a autora, o número acentuado de trabalhadores informais pode ocasionar um custo social sem precedentes, em virtude de que essas ocupações “se caracterizam pela negação de direitos trabalhistas e elevado grau de exposição a situações de vulnerabilidade” (LIRA, 2008, p. 146).

Essa é uma das marcas do momento em que vivemos. O incremento do modelo capitalista na forma de serviço tem estimulado a um sem-número de pessoas a se lançarem nos empreendimentos de maneira geral e o fenômeno da plataformização do trabalho tem acentuado esse movimento, permitindo, ao menos em tese, uma facilitação para que as pessoas, mesmo sem maiores qualificações técnicas (tendo em vista que muitas das atividades acontecem de maneira amadora, ou sem muitos requisitos específicos), possam começar um negócio, usando das ferramentas ou da propriedade que já possuem, se colocando no mercado como um *nanoempresário* de si mesmo.

Antunes (2018) afirma, ao reconhecer que adentramos numa era de precarização estrutural do trabalho, que tal precarização provoca erosão dos direitos relacionados ao trabalho contratado e regulamentado e substituição por formas precárias; a criação de falsas cooperativas; a degradação ainda mais intensa do trabalho migrante em escala global e o “empreendedorismo” que cada vez mais se configura como forma oculta de trabalho assalariado, fazendo proliferar as distintas formas de flexibilização salarial, de horário, funcional ou organizativa.

Resta perceber que há no discurso, uma espécie de busca pelo próprio esfacelamento do conceito do trabalho subordinado, tendo em vista que a imprecisão do tempo e do lugar em que se realiza trabalho se transformaram, no discurso do trabalho flexível, administrável pelo próprio trabalhador e se impõe como uma realidade – apresentada de maneira sedutora pelas empresas-aplicativo.

Standing (2019, p. 198) afirma que “trabalhar e executar tarefas fora de um local de trabalho não são indicativos de autonomia ou de estar no controle de si mesmo. E as estatísticas mentem. ‘Horas no trabalho’ não são a mesma coisa que ‘horas de trabalho’. É enganoso pensar que, por causa da imprecisão de tempo e lugar, há tarefa livre.”, como veremos adiante.

Também é imperioso notar que, contraditoriamente (porque o uso de tecnologia facilita o rastreamento detalhado das atividades), as empresas resistem em aceitar que exercem qualquer tipo de controle sobre os usuários trabalhadores de plataforma. O uso da tecnologia avançada nessas relações, como uma das manifestações do chamado capitalismo 4.0 defende o frágil pressuposto de que, por definição, os trabalhadores (parceiros) estão livres para definir seus horários e locais de trabalho, e que a ferramenta do aplicativo é só o meio de facilitar que os usuários-clientes sejam alcançados.

Vemos uma estratégia que se repete para justificar, como seguiremos demonstrando, uma distorção na comunicação, tendo em vista que os trabalhadores são altamente estimulados a fazer parte dessa estrutura de precarização do trabalho promovida pela uberização, mas há clara negação e profunda obscuridade naquilo que os trabalhadores precisarão fazer para obterem algum tipo de renda efetiva: trabalhar muito mais horas, estar sempre conectado, agir sempre de acordo com os paradigmas estipulados pelas empresas aplicativo, ser bem avaliado pelos consumidores-usuários, tudo sob pena de serem sumariamente desconectados são algumas das características nesse tipo de trabalho.

Dejours (2001, p. 38) afirma que “a estratégia da distorção comunicacional parte do alto da hierarquia e arregimenta, por camadas sucessivas, os níveis inferiores. Pode-se caracterizá-la como a adoção de um sistema de produção e de controle de práticas discursivas referentes ao trabalho, gestão e ao funcionamento da organização. Tal controle se exerce sobre todos os atores da empresa”.

No caso dos trabalhos realizados através das plataformas, tal distorção se desvela na ocultação do poder e da autoridade que a empresa-aplicativo exerce sobre os trabalhadores. Ocultados tais elementos, a responsabilidade também se exclui, tendo em vista que o trabalhador tem, de fato, a impressão de que trabalho só é para si próprio. As empresas-aplicativo realizam propagandas e mantém o discurso (para a comunidade exterior – mercado, clientes, políticos, justiça, trabalhadores) de que nesse modelo de negócios, todos estão satisfeitos, os trabalhadores estão felizes com o que fazem, têm renda satisfatória e cada vez um número crescente de outros trabalhadores são estimulados a fazer parte dessa estrutura, basta terem disposição e estarem sempre a postos para trabalhar algumas horas – ou dias – a mais do que o normal (ou aceitável), se adequarem às regras unilateralmente propostas pelo aplicativo, fundirem cada vez mais seu tempo de vida com o do trabalho e, com isso farão sucesso na sua jornada empreendedora.

Apesar das efetivas reconfigurações nas práticas de comunicação e consumo que a tecnologia e as atividades trazidas pelo trabalho realizado através das plataformas podem propiciar, Oliveira e Baldi (2014, p.8) afirmam que, no conjunto das expectativas em torno dessa estrutura interconectada de comunicação, tecnologia e consumo há “um jogo de luzes e sombras, de promessas cumpridas e desiludidas, de utopias e distopias”, ou seja, há toda uma perspectiva de desejos de um mundo melhor – algumas que se realizam, outras que não se realizam.

Assim, não se desconsidera os movimentos que estão acontecendo pelas ações de pessoas que efetivamente estão encarando o empreendedorismo como modo de vida, habilitadas pela internet e novas tecnologias, fazendo circular um número crescente de produtos e serviços dos quais os próprios usuários são, muitas vezes, desenvolvedores. O fazem de forma realmente voluntária, sem contrato ou salário, livres para decidir o momento correto de empreender e que movimentos devem realizar para atingir os objetivos que traçou para os empreendimentos, até se coordenando com outros empreendedores com vistas a potencializar seu alcance numa rede efetivamente mais homogênea e horizontalizada.

Mas, no caso das empresas de plataforma na forma do modelo Uber, que tem sido copiado, numa perspectiva otimista, como modelo de “negócio inclusivo”, deve ser vislumbrado sob muita ponderação, tendo em vista que há busca por monopólios de atividades, controle centralizado de informação, numa rede que se fortalece no seu polo central (a própria plataforma) e que não permite forma alguma autonomia dos outros participantes (os trabalhadores que prestam serviços).

Na realidade não se permite ampliar a influência do prestador de serviço no sentido da expansão de ganhos nessa rede, que é formada pela empresa, a qual mantém todos os controles, numa relação centro-periferia e, cujo discurso das possibilidades empreendedoras viabilizadas pela tecnologia é proveniente da retórica da eficácia, anunciada de forma estratégica para atender o consumidor final – garantindo lucros altíssimos para a plataforma. Como bem acentuam Oliveira e Baldi (2014) sobre tal perspectiva hegemônica:

Através do encantamento pelas novidades tecnológicas e pelas suas potencialidades, apresentadas como mágicas, proporciona-se a ideia de termos finalmente chegado à época da leveza, da criatividade, da liberdade, da multidão inteligente, das competências difusas, da transparência administrativa e política, do mundo sustentável e ao nosso alcance. Na verdade, através desta retórica proporciona-se um uso acrítico dos dispositivos digitais e conforme aos automatismos para capturar e transformar o capital cognitivo/afetivo largamente engajado em meios geradores de hegemonia política e empresarial. (OLIVEIRA; BALDI, 2014, p. 19).

Importante notar, como o faz Bauman (2001, p. 19) que o poder pode se mover com a velocidade do sinal eletrônico. Identificando o celular como o “golpe de misericórdia na dependência em relação ao espaço”, o autor afirma que não importa mais onde está quem dá a ordem, o que dá o detentores do poder uma oportunidade verdadeiramente sem precedentes de poder se livrar dos aspectos irritantes e atrasados da técnica do poder do Panóptico que, aplicado ao trabalho, significava a necessidade dos dirigentes, supervisores, chefes, precisarem estar presentes, fiscalizando a prestação do serviço, como no capitalismo pesado.

Arremata o autor afirmando que “o que importa, nas relações de poder pós-panópticas é que as pessoas que operam as alavancas do poder de que depende o destino dos parceiros menos voláteis na relação podem fugir do alcance a qualquer momento – para a pura inacessibilidade” (BAUMAN, 2001, p. 19).

É imprescindível entender, na linha proposta por Grohmann (2020) a plataformização do trabalho como um modelo de imbricação da financeirização da atividade econômica com a racionalidade neoliberal do sujeito como empreendedor de si. A métrica de performance e resultado da gestão algorítmica – vide o exemplo da nota individual, os *ratings* – funcionam como mecanismo de autocobrança e internalização dos riscos do negócio como riscos apenas e exclusivamente individuais do trabalhador. Nessa retórica da disrupção, o capital consegue transformar o trabalhador em bem de consumo da sociedade, colocando-o, inclusive, em situação de vulnerabilidade em múltiplas dimensões, como veremos adiante

O “desaparecimento” da estrutura física da empresa, presente no capitalismo calcado nos modelos anteriores, faz com que, em alguma medida, o sujeito-trabalhador se sinta numa falsa noção de liberdade, como se o domínio deixasse de existir em virtude de não existir mais uma instância ostensiva, física, na figura do empregador, do diretor da empresa ou do chefe imediato, fiscalizando seu trabalho. Aparentemente (e não por acaso isso é estimulado no capitalismo de plataforma) há uma liberdade, como se o trabalhador pudesse ser, agora, autônomo nas suas decisões, livre de submissão.

Segundo Han (2019, p 18):

A queda da instância dominadora não leva à liberdade. Ao contrário, faz com que liberdade e coação coincidam. Assim, o sujeito de desempenho se entrega à liberdade coercitiva ou à livre coerção de maximizar o desempenho. O excesso de trabalho e desempenho agudiza-se numa autoexploração. Essa é mais eficiente que uma exploração do outro, pois caminha de mãos dadas com o sentimento de liberdade. O explorador é, ao mesmo tempo, o explorado. Agressor e vítima não podem mais ser distinguidos. Essa autorreferencialidade gera uma liberdade paradoxal que, em virtude das estruturas coercitivas que lhe são inerentes, se transforma em violência. Os

adoecimentos psíquicos da sociedade de desempenho são precisamente as manifestações patológicas dessa liberdade paradoxal.

Como afirma Bauman (2001, p. 19), “as principais técnicas do poder são agora a fuga, a astúcia, o desvio e a evitação, a efetiva rejeição de qualquer confinamento territorial, com os complicados corolários de construção e manutenção da ordem, e com a responsabilidade pelas consequências de tudo, bem como com a necessidade de arcar com os custos. Cria-se uma falsa impressão de liberdade, facilitando e estimulando uma individualidade pelo empreendedorismo, pela autoexploração do indivíduo, levando-o a situações de uma precariedade ainda maior. Denota-se, pois, situações ainda mais graves de vulnerabilidade do trabalhador, que tende a restar numa situação contratual de desvantagem agravada pela modalidade de trabalho plataformizado, empurrando-o para baixo da linha da dignidade humana.

Portanto, podemos entender que a sociedade disciplinar é transmutada em uma sociedade de desempenho, onde os sujeitos de obediência, trabalhadores, são gradativamente transformados em sujeitos de desempenho ou de produção, são empresários (nanoempresários) de si mesmos. Há sempre, nessa sociedade, uma necessidade que vai se consolidando no inconsciente social da coletividade, provocada por uma ilusão de marketing, de que no trabalho há sempre que se buscar maximizar a produção, ainda que, para tanto, sacrifícios sejam necessários, mais horas trabalhadas, mais tempo de conexão, mais desempenho, mais tempo de trabalho, muito (ou nenhum) tempo de descanso.

Dessa forma, toda a projeção anunciada pelas possibilidades criadas pelas Tecnologias da Informação e Comunicação no sentido de implantação de uma cultura na qual as pessoas poderiam se tornar autônomas e participantes de uma rede homogênea, a quem se permitiria acesso igualitário na rede, livre de ordens de um patrão, de forma altruística, na realidade se percebe falaciosa. Todo esse argumento de inclusão livre e igualitária nas plataformas deve analisado de maneira crítica, notadamente pelo escamoteamento intencional de relações que se travam no campo do Direito do Trabalho; não se pode negar que sob a égide das relações plataformizadas, os trabalhadores estão sendo gradativamente empurrados para o âmbito da prestação de serviço fragmentada, “autônoma” e civilista.

A constatação das interferências da inarredável lógica neoliberal, alicerçada na concentração de riquezas, favorece continuamente às gigantes plataformas de serviço. O que se percebe é que o marketing e a publicidade utilizadas largamente para o estímulo das pessoas em participarem desses empreendimentos, prestando serviços os mais variados, são

características de um capitalismo corporativo contemporâneo, que impacta diretamente qualquer uso que se queira fazer da internet, de novos modelos de negócio ditos disruptivos, transmutando, inclusive, movimentos de potencialização da democracia – outrora associados à própria expansão da internet – em processos de acumulação de capital e exercício de poderes invisíveis e assimétricos, como passaremos a expor.

3.3 A ECONOMIA DO COMPARTILHAMENTO COMO GÊNESE E A COOPTAÇÃO DO DISCURSO PARA SUAVIZAR NOVA MODALIDADE DE PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO ATRAVÉS DAS PLATAFORMAS – AS ASSIMETRIAS DE PODER, PODERES INVISÍVEIS E INFORMAÇÃO

Há, no modelo de empreendimentos através das plataformas o apelo a um discurso de suavização da condição de precarização do trabalho, uma espécie de romantização ou glamourização sobre a disrupção no modelo de negócio e as consequências advindas dessa mudança, tudo planejado e muito bem executado e se materializa em campanhas muito bem estruturadas de comunicação e marketing.

Tal discurso foi cooptado daquilo que se apontava como revolucionário – política, econômica e socialmente – na chamada economia do compartilhamento, como já observado: de que tal economia – encabeçada por trocas que teriam origem em contatos feitos por aparelhos eletrônicos – seria benéfica em vários aspectos, permitindo uma microcirculação em rede da economia através de pequenos negócios na base da confiança, feitos entre as pessoas que estavam, normalmente, perto umas das outras, além de ter um apelo ambiental, desestimulando o consumo desenfreado, e mesmo de que, ainda que em pequena escala, combateria o crescimento das grandes corporações, na medida que pessoas comuns poderiam trocar bens e serviços de que dispõem por preços módicos.

Nessa linha, e num pensamento mais amplo, mas que revela a captura do direito do trabalho pela globalização – muito potencializada pelas tecnologias de informação e comunicação, Supiot (2002, p. XIX) afirma que “o surto das novas tecnologias da informação foi acompanhado pela diluição do Direito numa teoria da comunicação, diluição que se observa não só no campo da sociologia [...], mas também no da economia.” Dessa forma, o Direito deveria ser reduzido a simples técnica, que não estabeleceria valores e deveria ser julgado à luz de sua eficiência e coloca o conhecimento científico do Homem e da natureza no coração do

seu sistema de valores, reduzindo-se assim o Homem como uma coisa, permitindo gradativamente que a harmonia pelo cálculo possa substituir progressivamente o arbítrio das leis.

Como movimento inicial, Slee (2019) aponta que nessa diversidade de pequenas organizações que estimularam (e estimulam, pois muitas continuam a existir) a confiança e o contato entre as pessoas, normalmente próximas fisicamente, através quase de um tipo de escambo, com base em trocas (de produtos, de serviços, de ‘favores’) organizadas via internet, com apelo ecológico, é que se lastreia o espírito dos precursores dessa inicial economia do compartilhamento, no qual pessoas realizam conexões de engajamento social e negócios com intuito altruísta. É a chamada *sharing economy* – economia do compartilhamento.

Apesar do conceito de compartilhamento econômico estar presente na sociedade há séculos, a noção dessa específica economia de compartilhamento e de consumo digital (ou realizado através do contato por meios eletrônicos) é bem mais recente e fundada em tecnologias das redes sociais e por comportamentos próprios que foram emergindo com as próprias redes cibernéticas, muitas delas com auspícios de potencialização democrática, na esteira da própria criação da internet

A ideia é de que o compartilhamento de ativos que as pessoas possuem possam complementar suas rendas, também podendo ser incluída a ideia de que há fortalecimento das próprias conexões enquanto o compartilhamento acontece, o que poderia contribuir para a construção de uma nova comunidade em rede, sustentável em pequenos nós, com vários tipos de prestação de serviços por pessoas com espírito altruísta, que visam participar de uma comunidade com mais circulação de renda local, pela prestação de serviços de maneira quase amadora ou cooperativa, diminuindo a aquisição de bens de grandes cadeias e conglomerados econômicos, num ciclo de confiança e virtuosismo.

Ao verificar que o modelo de negócio calcado na economia de plataforma poderia incorporar o discurso cativante da economia de compartilhamento mas ser, na verdade, coisa distinta, as grandes corporações usam de suavização da submissão do trabalhador a condições mais precárias, fazendo o próprio trabalhador acreditar – novamente, numa distorção comunicacional – que o caminho de ser um trabalhador de plataforma é uma porta aberta para se tornar empresário de si mesmo, ainda que os controles sobre a forma de prestação de serviço, da remuneração, da fiscalização ostensiva da atividade, estejam todos presentes e verificáveis (ainda mais pelo uso dos meios eletrônicos, que deixam registros).

Dirigir *com* a Uber, e não *para* a Uber, trabalhar *com* a Amazon Turk e não *para* a Amazon Turk, ser um *ninja* na GetNinjas. Ser parceiro, nunca empregado, receber contribuições, nunca salários. Organizar seu horário e não ser forçado a trabalhar por mais horas para ter retorno minimamente viável. Essa é a base da filosofia que engana, que ludibria, faz acreditar que os trabalhadores não estão vinculados como empregados, mas estão usando um serviço tecnológico que lhes permite alcançar o consumidor, um processo de imersão desses trabalhadores que desestimula, cada vez mais, até a pensar que podem realmente estar sendo enganados por estas companhias, engordando os bolsos de programadores, marqueteiros, empresários e acionistas, que ficam com fatia do resultado do uso dos aplicativos pelos trabalhadores quando os serviços são prestados no mundo real, muitas vezes de maneira degradante.

A promessa da economia do compartilhamento de ajudar indivíduos vulneráveis a tomar controle de suas próprias vidas, tornando-os microempresários, se autogerenciando, entrando e saindo desse modelo flexível e amador de trabalho, montando seus horários e negócios de maneira individual e se tornando um uberizado, parece criar expectativas alvissareiras em relação a estruturação de redes igualitárias, horizontais, com trocas entre pessoas, sendo até mesmo sustentável do ponto de vista comercial e ambiental.

Slee (2019) afirma, de maneira geral, que essas foram as promessas. E aponta:

A economia do compartilhamento está propagando um livre mercado inóspito e desregulado em áreas de nossas vidas que antes estavam protegidas. As companhias dominantes do setor se tornaram forças grandes e esmagadoras, e, para ganhar dinheiro e para manter suas marcas, estão desempenhando um papel mais e mais invasivo nas trocas que intermedeiam. À medida que a Economia do Compartilhamento cresce, está remodelando cidades sem considerar aquilo que as tornava habitáveis. Em vez de trazer uma nova fase de abertura e confiança pessoal a nossas interações, está criando uma nova forma de fiscalização, em que os prestadores de serviço devem viver com medo de ser delatados pelos clientes. Enquanto o CEO da companhia se refere de maneira benevolente a suas comunidades de usuários, a realidade tem uma face mais sombria, definida pelo controle centralizado. Os mercados da Economia do Compartilhamento estão criando novas e nunca antes nomeadas formas de consumo. A ideia de uma ‘graninha extra’ retoma os mesmos argumentos de quarenta anos atrás a respeito do trabalho feminino, que não era visto como um trabalho ‘de verdade’, que demanda um salário mínimo, e, portanto, não tinha de ser tratado da mesma forma – ou valer o mesmo – que os trabalhos masculinos. Em vez de libertar indivíduos para que tomem controle direto sobre as próprias vidas, muitas companhias da Economia do Compartilhamento estão dando fortuna a seus investidores e executivos e criando bons empregos para seus engenheiros de programação e marqueteiros, graças à remoção de proteções e garantias conquistadas após décadas de luta social, e graças à criação de formas de subemprego mais arriscada e precária para aqueles que de fato suam a camisa.

O negócio um tanto comunitário, como uma interação social, igualitária, sem caráter comercial, motivado por generosidade, altruísmo, posturas ecologicamente engajadas, foi gradativamente sendo utilizado como discurso para a cooptação de pessoas que colocam sua força de trabalho à disposição de ambição disruptiva e global de companhias que já nascem gigantescas (desafiando a lógica original da disrupção, portanto), que criam, muitas vezes, seu próprio nicho de atividades e que, na força do capital, gastam, em toda comunidade global, com intuito de desafiar leis pelo uso da tecnologia.

A economia do compartilhamento se tornou uma economia de serviços sob demanda que foi criada para monetizar serviços que eram muitas vezes realizados de maneira ordinária, e tal economia trouxe a possibilidade de transformá-los em negócios altamente lucrativos.

De fato, o discurso informacional e digital, estabelecidos por toda uma estrutura preparada para imprimir uma lógica (nada nova ou atual, mas muito transmutada por toda uma possibilidade criada pela tecnologia) de um novo mercado alvissareiro que permite a todas as pessoas – potencialmente – se transformarem em empreendedores bem sucedidos, donos dos próprios negócios e destinos, e através da tecnologia terem possibilidade de ascensão da própria vida, através de um negócio que o trabalhador pode fazer uso nos horários que quiser - ou puder.

A lógica de mercado torna completamente sem limite a exploração em todas as suas formas, o discurso informacional, portanto, está montado pelas grandes empresas de aplicativo para, numa racionalidade puramente econômica, usando instrumentos muito próprios de sedução mercadológica, possibilitar uma precarização e um aumento do consumo quase que com assentimento coletivo (das entidades políticas, dos governos, dos trabalhadores) de que o empreendimento, mesmo rebaixando a condição geral de trabalho - diminuindo ganhos auferidos, aumentando horas trabalhadas, retirando garantias de descanso, suprimindo garantias previdenciárias - constitui-se em um novo horizonte inexplorado e cheio de possibilidades promissoras de bons negócios para todos.

Toda a estrutura está lastreada largamente em campanhas de marketing e lobbies milionários das empresas, além de estratégias de realização de acordos (muitas vezes às vésperas de julgamentos) que impedem a formação de jurisprudência acerca dos trabalhos uberizados e de como neles também podem ser identificados todos os elementos do contrato de trabalho (notadamente as questionadas subordinação e não eventualidade).

Todo o funcionamento das atividades uberizadas funciona com base em tentativas sucessivas de manutenção de um poder que externamente tenta se mostrar como uma alternativa

viável e rentável para uma multidão de pessoas (que muitas vezes fazem parte de uma massa sobrando de trabalho), mas que é controlado por poderes que operam de maneira invisível.

As plataformas digitais, donas da tecnologia, são fortalecidas nessa invisibilidade e acabam convencendo trabalhadores a encararem como uma grande aventura de parceria empreendedora um trabalho que, apesar de controlado remotamente e gerenciado algoritmicamente, empurra esse trabalhador para obtenção de ganhos abaixo do mercado e com horas de trabalho cada vez maiores (e acima dos níveis aceitáveis pela modernidade do trabalho), propiciando na coletividade, uma gradativa depreciação dos direitos mínimos desses trabalhadores.

Nessa “parceria”, proposta nesse modelo de negócio, os trabalhadores acabam sendo jogados, na expressão de Silva e Cecato (2020, p. 22) do “lado externo do mercado de trabalho”, um lado onde reina a precarização. Vão se tornando apenas uma engrenagem de funcionamento do sistema das plataformas, e colocando-se em situação de vulnerabilidade perante tais empreendimentos.

Silva e Cecato (2020) explicam ainda que no Brasil, o sistema primário de regulação da aquisição da força de trabalho se dá através de um contrato quase-público, contendo praticamente todas as cláusulas reguladas por lei, relação jurídica que, na maioria das vezes, forma-se a partir da constatação de elementos fáticos por demais repisados na legislação. Dessa forma, afirmam que aqui há constatação clara de que, por definição, os atores envolvidos (empregados e empregadores) estão em condições de desigualdade e, por isso, a legislação trabalhista trata de mitigar essa desigualdade, obrigando o pagamento de mínimos salariais e garantias trabalhistas conhecidas.

Arrematam afirmando que no segmento secundário, nesse lado externo do mercado de trabalho, a igualdade de posições é estimulada, as regras civis dominam o espaço, trabalhadores e tomadores de serviço estão em pé de igualdade, oferta e demanda de labor atuam sem qualquer equalização.

Dessa forma, a perversidade instrumental engendrada pelas grandes empresas de negócios que se desenvolvem pelas plataformas age em duas direções, que se misturam e se interpenetram e que dizem respeito a tentativas de moldar as estruturas sociais e política ao modo de operar das empresas, desejando o não alcance da legislação e, se atingidas, que nova legislação possa autorizar as formas que as empresas aplicativo desejam operar: a sedução do público trabalhador, consumidores e dos atores políticos. Com isso, a falsa propaganda de que

o mercado graciosamente tratará de balancear a oferta e procura, os empregos aumentarão, a presença do Estado atrapalha os negócios e prejudica o desenvolvimento empresarial (seja no Brasil ou em qualquer outro país) vai ganhando espaço.

Scholz (2016, p.22) afirma que “muitas pessoas bem-intencionadas sofrem de uma fé equivocada nas habilidades intrínsecas da internet de promover comunidades igualitárias e confiáveis e, assim, inadvertidamente ajudaram e incitaram essa acumulação de fortuna privada e a construção de novas formas exploradoras de emprego”. O autor explica que a economia do compartilhamento pode ser considerada como um prenúncio para a sociedade pós-trabalho de grandes plataformas que organizam nossas necessidades.

Para Silveira et al (2018, p. 11) a economia do compartilhamento baseada em plataformas traria de volta formas jurássicas de trabalho, além de desencadear uma máquina de destruição de direitos dos trabalhadores, em especial, dos mais velhos, espalhando a precarização das condições de vida e de trabalho. Estaríamos, segundo o autor, apenas colocando a sociedade industrial em esteroides, gerando formas mais extremas de exploração e vulneração do trabalhador.

Nesse campo, das redes digitais, com as características atuais, de avanço incomensurável das relações travadas a partir delas, expressões como “participação”, “parceria”, “colaboração”, “compartilhamento”, “cooperação”, são largamente utilizadas pelo marketing e pelas grandes corporações porque possuem um significado que atenuam as verdadeiras intenções não confessadas, despertando um sentimento altruísta nos trabalhadores, que se sentem como partícipes de um movimento positivo, que os transforma e estimula a quererem ser e acreditarem ser empresários de si próprios através de processos colaborativos voltados ao coletivo e à construção de movimentos revolucionários e positivos.

Esse é um movimento que acaba acarretando a possibilidade de que, através da desonestidade do discurso, os bens dos trabalhadores possam ser apropriados pelos empreendimentos, que em escala muito maior e se aproveitando do discurso de autonomia dos trabalhadores, apropriam-se de tais bens. Laval e Dardot (2015) afirmam, como acontece atualmente nos trabalhos realizados através das plataformas, que empreendimentos capitalistas conseguem se apropriar de bens comuns.

Para las empresas, la situación sería la siguiente: “explorar el nuevo modo de claboración o morir”, y esto las obligaría a modificar radicalmente su organización. Esta extensión del campo de la organización cooperativa por parte del capital tiene como objetivo el uso productivo del tiempo y de las motivaciones que van más allá del tiempo de uso de la fuerza de trabajo asalariada. El tiempo libre de los asalariados, de los jubilados o de los estudiantes se convierte em tiempo de productivo voluntario.

El consumo y el ocio se integran al tiempo de producción de las mercancías. Yan Moulier-Boutang se equivoca cuando se arriesga a decir ‘la inteligencia-empresarial’ consiste ahora en convertir la riqueza ya presente en el espacio virtual de lo digital en valor económico’. Todo indica que la ‘inteligencia empresarial’ consiste más bien en construir la cooperación gratuita de los clientes, en producir conocimiento colectivo que será directamente incorporado al ciclo productivo y a un costo muy reducido. Lo común es ya una categoría empresarial que sirve para añadir a la explotación clásica de los asalariados la explotación inédita de los consumidores-usuarios (LAVAL, DARDOT, 2015, pp. 208-209)

Isto posto, a cultura do “o que é meu é seu”, original para estimular os micronegócios típicos da *sharing economy* (economia do compartilhamento), de caráter local, se transforma gradativamente em “o que é seu é meu”, título original da obra de Tom Slee (2019). De fato, muito se anunciava com relação ao que seria a vanguarda de um capitalismo repensado na economia de compartilhamento. Uber, Lyft, 99taxi, Airbnb, Taskrabbit, Amazon Turk, Getninjas entre tantos outros mantêm um apelo discursivo dito disruptivo que trazia, em tese, a intenção de criar um embate e desmontar, ou criar ruídos positivos no capitalismo desenfreado, conseguindo mudar a força de trabalho (e as regras sobre ela), a circulação de mercadorias, implantar maior liberdade de trabalho, de circulação de riquezas, de proteção à natureza.

Mas a realidade que se impõe é que essa nova onda de negócios – e de trabalho precarizado – tem sido financiada e dirigida por capitalistas e financistas bastante conhecidos, além das empresas de tecnologia no Vale do Silício. Na prática, o que tem acontecido é a extensão de práticas predatórias de livre mercado em áreas protegidas por legislação, a possibilidade de uns poucos fazerem fortuna com tais negócios que já nascem gigantescos e prejudicando comunidades inteiras, levando indivíduos vulneráveis (pelo discurso romantizado) a assumirem riscos insustentáveis e degradando a condição de trabalho, vida e de desenvolvimento dessas pessoas.

Tapscott (2016, p. 175) afirma que grande parte das corporações que se autodenominam ou são enquadradas como economia do compartilhamento são, em verdade, agregadoras de prestadores de serviço. Afirma ele que “a Uber usou a disponibilidade de tecnologia móvel para criar um negócio que reduz o custo do transporte para os consumidores. Isso é tudo o que ela faz”.

Silveira et al (2018, p. 12), explicando exatamente essa linha de mudança comunicativa no mundo corporativo das empresas aplicativo, expõe que:

No cenário de expansão das redes digitais, de avanço das tecnologias móveis, de comunicação pervasiva, expressões como participação, colaboração, compartilhamento foram assumidas pelo marketing e pelas empresas por terem força intersubjetiva e despertarem um encantamento positivo das pessoas. Todavia, apesar do grande apelo ao senso comum é preciso discernir os processos colaborativos voltados ao coletivo e à construção de espaços comuns e de compartilhamento não mercantil de conteúdos e dinâmicas dos antigos processos de capitalização e mercantilização, porém agora em rede. (SILVEIRA et al, 2018, p. 12)

Zanatta (2016, p. 2), neste mesmo passo, afirma que a narrativa contemporânea, endossada pelas empresas de consultoria e pelos fundos de investimento, nos faz pensar que a “economia do compartilhamento” é a próxima grande aposta.

Por trás desse discurso, há poderosos investidores e acionistas que apostam em modelos de negócio com capacidade global de atuação. Não é por acaso que a Microsoft e Goldman Sachs investiram no Facebook e Uber, enquanto que fundos de capital de risco como Founders Fund e Greylock Partners aportaram capital tanto na rede social de Mark Zuckerberg quanto no AirBnb.

Antunes (2018, p. 37) afirma que a lógica da terceirização, informalidade e flexibilidade se tornaram partes inseparáveis do léxico da empresa corporativa e – movida por essa lógica que se expende em escala global – estamos presenciando a expansão do que podemos denominar de uberização do trabalho, que se tornou um *leitmotiv* do mundo empresarial, e nessa modalidade de negócio floresce uma nova modalidade laborativa que combina mundo digital com sujeição completa ao ideário e à pragmática das corporações e o resultado mais grave dessa processualidade é o advento de uma nova era de escravidão digital, que se combina com a expansão explosiva dos intermitentes globais.

Nesse modelo de negócios é ostensiva e claramente perceptível nas propagandas encontradas nos sites e aplicativos, que, intencionalmente, há – para incentivar a que as pessoas se tornem empreendedoras de si mesmo – uma *glamourização* da atividade que passarão a desempenhar, mediadas pelos aplicativos, o que, no geral, representa uma precarização e rebaixamento na condição de trabalho, que passa a ser cada vez mais aceitável, tendo em vista a combinação perversa de inexistência de postos melhores de trabalho e um ideário falacioso da facilidade de que as pessoas podem se tornar empreendedores de sucesso por suas próprias mãos.

Nessa combinação, temos o que Dejours (2001) refere como banalização da injustiça social, pois mesmo que os números em pesquisas mostrem que tais trabalhadores estão em condições de trabalho e renda cada vez menores, há uma normalização dessa condição. A

distorção comunicacional estrategicamente preparada pelas empresas-aplicativo cria na comunidade uma espécie de consentimento geral que permite sofrimento e aceitação sem protesto da ameaça de exclusão social. Tais distorções comunicacionais sofrem, como é cediço, os efeitos de métodos de gestão especificamente associados ao neoliberalismo econômico.

Para Dejours (2001, p. 27), o grande palco do sofrimento psíquico é configurado no trabalho, composto de um complexo sistema de relações e motivações intersubjetivas, tensionadas pelo maniqueísmo das categorias do bem e do mal. Por detrás das vitrines da contemporaneidade, do progresso tecnológico, da melhoria da qualidade de vida, surgem as imposições da organização do trabalho; imposições de horário, ritmo, formação, informação, rapidez, produção e adaptação à ideologia dos modelos de gestão empresarial.

Do lado dos trabalhadores, a vivência de situações relacionadas às exigências permanentes de mercado, à ameaça de exclusão, ao desemprego primário e crônico sinaliza a dimensão social e individual mais evidente do sofrimento no trabalho. O cenário social é de enfraquecimento das políticas de bem-estar social. O "clima de ameaça de desemprego" e as práticas de "enxugamento da máquina produtiva" utilizados, tanto no Estado quanto na iniciativa privada, intensificam o processo de precarização do trabalho, as relações de troca descompensatórias e a atitude sacrificial do trabalhador.

Esse é exatamente o cenário que tem se apresentado e recrudescido com a plataformização do trabalho. O rebaixamento gradativo na condição dos trabalhos precários ganha contornos eufemísticos trazidos pela utilização de tecnologia da informação, com apelos de uma economia que propugna a autoafirmação das pessoas de maneira individualista, sem nenhum sentimento de pertencimento de classe que lhe permitam uma luta coletiva mais estruturada. Estão realizando de maneira solitária atividades que são controladas, reguladas e fiscalizadas por uma multidão de pessoas, seus clientes, que legitimam suas atividades (ou as reprovam) com *ratings* e comentários de serviços prestados e satisfeitos com preços que, muitas vezes, não pagam o serviço prestado, mas fidelizam o cliente para outras transações em serviços futuros.

Na mesma esteira da cooptação do discurso da economia do compartilhamento como forma de suavização dos reais intentos de precarização do trabalho e de uma aceitação dessas formas desprotegidas de seu desenvolvimento – a estruturando formas assimétricas de poder, obtenção de informação, controle muito sutil (ao mesmo tempo que profundo) sobre o trabalhador –, as plataformas também incorporam no seus discursos teses de abertura econômica contra empreendimento e áreas econômicas já estabelecidas, prometendo a criação

de mercados mais igualitários e oferecimento de oportunidades a todos, ainda que, no caminho, se transformem em outra coisa.

3.3.1 As plataformas digitais, negócios *peer-to-peer* e as teses de abertura

A economia do compartilhamento e as plataformas digitais surgem como tendências da tecnologia encabeçada pela Tecnologias de Informação e Comunicação (TICs) que têm inspiração inicial na ideia de abertura, calcada em discursos de empoderamento de indivíduos ou pequenos grupos contra gigantes corporativos ou mesmo contra os governos, no sentido de “escapar” às garras da tributação ou de custos trabalhistas.

Castells (1999, p. 57) afirma que “as novas tecnologias da informação estão integrando o mundo em redes globais de instrumentalidade. A comunicação mediada por computadores gera uma gama enorme de comunidades virtuais.

São ideias que também podem ser verificadas nas tendências de criação de códigos abertos (como o Linux), descentralização para compartilhamento de conteúdo, redes *peer-to-peer* (como o Napster), empresas de streaming que desafiaram o iTunes (Spotify). Todos eles são movimentos que reivindicaram, ao menos no começo de suas atividades, como característica, algum tipo de contracultura, ou mesmo subversividade, no sentido de buscarem tentar se contrapor aos monopólios e oligopólios em vários nichos do mercado.

Na mesma esteira da promessa do empoderamento dos indivíduos, como já analisado, a economia do compartilhamento e as plataformas digitais também reivindicam seu lugar ao lado de movimentos de abertura, no sentido de que os *apps* que oferecem acomodações poderiam, nessa relação “sem intermediários” ser uma alternativa às grandes redes hoteleiras, o 99taxi, Cabify, InDriver ou o Uber serem também alternativas às grandes praças de táxis (que muitas vezes custam pequenas fortunas) ou que o profissional de *design* possa seguidamente ser contatado através do Getninja ou Amazon Turk para prestar serviços para a mesma empresa, sem estar subordinado a ela nem ao aplicativo.

O que se pode perceber, observando o que ocorreu do início dos anos 2000 até aqui, é que gradativamente os movimentos de abertura acabaram quebrando suas promessas, se instituindo em organizações (algumas vezes) maiores do que as que já estavam estabelecidas, recebendo aportes milionários (e bilionários, muitas vezes) e se tornando grandes negócios apropriados pelo capital de grandes corporações e mesmo do capital especulativo e financeiro.

A estrutura dos negócios *peer-to-peer* (pessoa-a-pessoa) dá conta de ligações que podem acontecer sem a centralização de um provedor. Assim, o contato acontece entre os integrantes de uma rede, que podem, sem interferência nem intermediação, entrar em contato com outros integrantes e com eles realizar todo tipo de conexão que ficaria (em tese) livre de controle e de mediação, de nenhuma natureza, como se fosse uma forma de escambo, livremente organizado pelos seus integrantes.

Essa estrutura é uma daquelas apresentadas como contracultura relativamente ao direito de cópia e distribuição de músicas, como o Napster, desenvolvido por Shawn Fanning e por Sean Parker, em 1999. O programa era baseado na possibilidade de que usuários pudessem compartilhar arquivos MP3, de modo que cada pessoa que estivesse na rede, poderia baixar ou fornecer o arquivo, sem existir uma centralização e cada “cabeça” (*peer*) funcionava tanto como servidor como cliente.

Meyer (2015) explica que o mecanismo em rede montado *peer to peer* permite que seja criada uma rede virtual entre as máquinas conectadas no momento e que se vasculhe o HD de todas elas na busca de músicas, vídeos, ou quaisquer outros documentos que a pessoa esteja baixando. Mesmo que uma fonte desligue seu computador, o programa é capaz de buscar outras fontes e o download não se perderá, até ser completado, e a parte baixada pelo usuário, já pode ser também utilizada por outros usuários para completar os seus downloads.

Mesmo não sendo objeto do nosso estudo, é de se reconhecer que, ao menos no que concerne ao universo jurídico do copyright, direito de autor, entre tantos outros, a tecnologia *peer to peer* provocou uma grande conturbação na história, e talvez a mais saliente seja a do conhecido site *Pirate bay*, que enfrenta problemas jurídicos até hoje, tendo em vista que a maioria dos países desaprova a distribuição ilegal de material na internet. Ao mesmo tempo, é inegável que outros negócios foram possibilitados com a queda da importância gradativa dos meios físicos (VHS, DVDs, discos, CDs etc.) nos quais circulavam boa parte das obras artísticas. Basta verificar todas as plataformas de áudio e vídeo que existem atualmente, ou mesmo a possibilidade de fazer ligações (via plataformas como Skype ou Zoom) entre países de todo o mundo, utilizando a tecnologia *peer to peer*; ou mesmo a criação da Netflix, empreendimento classificado como efetivamente disruptivo.

Hoje, é inegável que a estrutura *peer to peer* provocou uma mudança estrutural enorme no estado da arte no início dos anos 2000, e são muitas as estruturas que utilizam (legalmente) tal tecnologia, ou tecnologias similares às nascidas em movimentos parecidos.

Novamente, vemos as tecnologias surgirem para uma coisa e serem, ao longo do tempo, direcionadas para outra, muito diferente do uso (ou inspiração) original. O movimento da economia do compartilhamento, em muitas áreas, nasceu com intenção de desafiar gigantes corporativos e, depois, a grande maioria dos empreendimentos se tornaram os próprios gigantes. Não se pode olvidar que a abertura foi muito importante para o início da internet, naturalmente, descentralizada. E tudo isso favorece um apelo para quem busca alternativas ao livre mercado e vislumbram, na abertura, um caminho para desafiar as empresas estabelecidas e criar desequilíbrios.

Os exemplos, na verdade, mostram que a abertura digital serviu para criar mercados outros, gêmeos dos existentes, muito mais do que para nivelar o jogo entre indivíduos e instituições, provocando uma circulação livre de material por via da internet.

Nas teses de abertura muitos se referem ao Linux, programa criado em 1991 pelo então estudante finlandês Linus Torvalds, que tinha a ideia de criar um sistema operacional de código aberto, que se tornou, rapidamente, um fenômeno. O programa foi alçado como um triunfo de esforços pela criação de um software não comercial, que era organizado e mantido pela atuação de hackers, que o mantinham por diversão ou desafio pessoal.

Havia uma grande esperança de que o Linux de fato pudesse significar uma mudança na *establishment* da internet, criando a possibilidade de competição, mantida por qualquer pessoa, contra empresas de tecnologia já estabelecidas, tal qual IBM e Microsoft, ou mesmo a Apple. Mas o Linux, apesar de seu apelo original, foi mudando gradativamente, e hoje está longe daquela ideia criada por Linus.

Corbet apud Slee (2019) aponta que “bem mais de 80% do desenvolvimento do núcleo é inegavelmente feito por programadores que estão sendo pagos pelo trabalho. O volume de contribuições de programadores voluntários agora é 11,80%”, assim, o Linux já não é mais o projeto de hackers em tempo parcial, pois a grande parte dos programadores estão empregados, e são muito similares aos que ganham para trabalhar em softwares privados.

O que se pode perceber é que as corporações perceberam as vantagens de mesclar código aberto e fechado, de forma pragmática, mantendo o trabalho com valor agregado no âmbito interno, pagando programadores (ainda que eles trabalhem desenvolvendo tecnologias para o código aberto) e mantendo projetos colaborativos no âmbito do que não seja uma grande vantagem competitiva econômica. Assim mantém a filosofia, ainda que na realidade, ela faça parte mais do imaginário – mas continua servindo para o marketing.

Todos esses exemplos na tecnologia, pugnando por abertura servem, ainda mais, para apoiar os discursos de estruturação de trabalhos realizado através das plataformas digitais. Essa visão de que o código aberto, o *peer to peer*, passaram a existir ao lado de códigos fechados, encontra eco na economia do compartilhamento, na qual se advoga que as pessoas fazem apenas um bico, talvez nem devendo ser enquadrado como trabalho, o que historicamente também já aconteceu com as mulheres (por exemplo), em formas de trabalho que eram disfarçadas de formas consideradas ‘diversas’ do trabalho protegido por lei, como no caso da multidão de mulheres representantes de produtos de beleza.

Slee (2019, p. 231) alerta que, do mesmo modo que, para muitos, é tempo de abandonar o copyright porque estamos numa era tecnológica completamente diferente, também os defensores da Economia do Compartilhamento alegam que as leis sobre táxis, alugueis e prestação de serviços de todo gênero estão mortas, tornadas obsoletas pelas novas tecnologias.

Ao mesmo tempo, é de se reconhecer que, quando movimentos de abertura crescem e são bem sucedidos, apelando a ideais igualitárias e se apoiando na exortação de que a abertura pode melhorar o equilíbrio de forças com organizações poderosas ou mesmo com o Estado, o capital logo aprende como trabalhar com eles. A crença na compatibilidade entre livre mercado e relações comunitárias significa que o sucesso comercial e a ambição para crescer engolem as muitas características do apelo inicial que dá início a movimentos virtuosos como o da abertura ou da economia do compartilhamento.

Nessa sistematização arquitetada pelas grandes empresas-plataformas, a flexibilidade de sua configuração e reconfiguração (quando necessário), possibilita uma escalabilidade de seus negócios, ou seja, a rede em que se lastreia o modelo de negócios consegue se expandir ou retrair de tamanho, conforme sente que consegue ter maior penetração em determinado ambiente, de acordo com as resistências sociais, políticas, regulamentares e econômicas. Com isso, a sobrevivência e ampliação das plataformas de serviço uberizadas vai acontecendo, de maneira descentralizada, operando em várias configurações, se amoldando às exigências de alguns países, ou invadindo agressivamente as estruturas pouco protegidas e socialmente organizadas de outros tantos, como observaremos mais à frente.

3.3.2 O controle do trabalho repassado aos usuários e subordinação algorítmica

Na esteira das características já estabelecidas para relações estruturadas pelo trabalho realizado através das plataformas digitais, identifica-se outra, que tem relação direta com o tipo de narrativa usada pelas empresas que estão nesse modelo de negócio: a de que não há subordinação (e conseqüentemente, controle) do trabalhador em relação a empresa aplicativo (que também tratamos no ponto do desaparecimento do empregador). Aqui nos aprofundaremos acerca da fiscalização sobre o trabalhador, agora realizado tanto por uma multidão a que este presta serviços, como também pelo controle direto, realizado pelos algoritmos das plataformas.

Como já verificado, a narrativa das empresas-aplicativo é de que elas não são empregadoras, mas simples facilitadoras e gestoras digitais que permitem que aconteça o contato, através dos aplicativos, entre consumidores que procuram determinado serviço (transporte, hospedagem, limpeza, serviços especializados de profissionais autônomos, serviços de reparos domésticos, etc.) e aqueles que, cadastrados nessas plataformas como ‘parceiros’ ou ‘colaboradores’, irão prestar tais serviços, não assumindo a empresa qualquer responsabilidade pelas condições de trabalho ou pela proteção social e previdenciária dos trabalhadores.

Estamos aqui diante de manifestação do capitalismo de vigilância, tendo em vista que, mesmo com a massiva ideia inculcada (como já analisado) nos trabalhadores e no público consumidor em geral no sentido de que não há controle e que os trabalhadores são autônomos, há, de forma direta, o controle do trabalhador pelo próprio aplicativo. Primeiramente porque, pelo cadastramento do trabalhador no app, este já exerce a possibilidade de manipulação de vários dados, além do controle do tempo de conexão, as preferências de consumo do trabalhador, pagamentos, localização, dias em que mais trabalha, velocidade em que cumpre suas tarefas. Por outro lado, através dos *ratings*, que são avaliações feitas pelos clientes logo após a conclusão de um serviço realizado por um profissional uberizado, as plataformas exercem um controle direto sobre a qualidade do serviço prestado e, conseqüentemente, sobre o próprio trabalhador, tendo condições de fiscalizá-lo pelo olho do consumidor.

Carelli (2018, p. 4), analisando especificamente essa questão, afirma que “apesar de trazer consigo forma aparente de liberdade nessa nova modalidade de organização da atividade econômica, os trabalhadores da multidão são controlados pela tecnologia e dependentes da estrutura empresarial para obtenção de trabalho. Estão presentes justamente os dois requisitos necessários, utilizados em todo o mundo, para a consideração da relação entre empregado e empregador: controle e dependência”.

Ainda assim, grassam em decisões judiciais e mesmo em fundamentações para elaboração de legislação, argumentos no sentido de que a pretensa liberdade que tem o

trabalhador uberizado para fazer seus horários de trabalho reforça argumentos que buscam atestar que não existe qualquer tipo de controle ou dependência. É contraditório pensar, como já observado, mas aqui repisado, de que a tecnologia, que permite tanto controle e fiscalização, nesse aspecto, nega que possa fazê-lo.

No momento em que estamos da revolução tecnológica e informacionismo, amplamente utilizadas para dar movimento a uma economia de serviços em todos os âmbitos, a tecnologia também tem usado de expedientes disruptivos para controlar o trabalhador sem que isso seja feito de maneira centralizada, sob os auspícios de pretensão poder fiscalizatório e diretivo de um empregador nos modelos que duraram até o séc. XX e que ainda existe até hoje.

A tecnologia é também estruturada como meio de organização da própria empresa aplicativo, que é onipresente em relação aos fatos que acontecem quando a prestação de serviço é realizada pelo trabalhador (colaborador, usuário-profissional), não só pela própria inteligência artificial embarcada no app (que pode verificar o tempo da prestação do serviço, lugar, pagamento, tempo conectado etc.) como também, um dos aspectos que são mais enfatizados pelos entusiastas da economia do compartilhamento, se constituindo num dos principais controles: a qualidade do serviço, através dos *ratings* (sistema de avaliação) e comentários que podem ser feitos nos próprios aplicativos.

Obviamente que todas essas informações possibilitam mais programações, realizadas, novamente, pelos algoritmos, que processam tais dados, expõem as avaliações já realizadas para outros clientes futuros e, no próximo chamamento de usuários/clientes poderá dar preferência a determinado trabalhador – ou repassar o serviço a outro profissional melhor ranqueado/avaliado. E a forma como estas avaliações são processadas são sempre objeto de questionamento quanto à sua transparência.

Como expõe Slee (2017, p. 180), a classificação de consumidores, trabalhadores e clientes não foi criada pelas empresas de economia do compartilhamento, pois já existiam em outras atividades, como na Amazon (site de compras), Trip Advisor (site que encontra viagens e acomodações), Netflix (site de filmes) e outras. Mas essas classificações não podem substituir o sistema de regulação (poder de polícia da Administração Pública) sobre essas atividades, pois as reputações e avaliações podem, inclusive por causa do próprio algoritmo, serem ocultadas, promovidas ou alteradas, mediante pagamento.

No mesmo passo, para explicar que a ideia de que uma sociedade na qual os prestadores do serviço de transporte de coisas, de pessoas – ou aquele que coloca seu quarto ou casa para

ser alugada – e os consumidores confiam entre si na regulação algorítmica e propõe que ela se sobreponha a quaisquer outras (como regulação administrativa do Estado ou mesmo a consumerista), é mais uma figura da desonestidade narrativa típica nesse modelo de negócio, Slee (2017, p. 181) afirma que “a maior parte das regulações existe para rastrear aquelas coisas que os consumidores não podem enxergar sozinhos”. De fato, a maioria dos turistas não tem como avaliar se os quartos estão devidamente protegidos em caso de incêndio ou se os freios do 99 taxi ou do Uber estão em boas condições, ou se a ferramenta a ser utilizada pelo eletricista buscado no GetNinjas ou no MTurk está adequada para ser usada em determinada atividade que envolva eletricidade.

Sundararajan (2016, p. 151), ao falar desse tipo de controle que os algoritmos das plataformas exercem sobre os trabalhadores, expõe o que chama de “Darwinismo de Dados”. Ele expõe, para dar concretude ao seu conceito, o que pode acontecer quando trabalhadores vinculados aos aplicativos são desligados (desconectados) compulsoriamente depois de receberem avaliações abaixo de certo grau mínimo predeterminado pela plataforma, refletindo no sentido de que “a ideia-chave está relacionada a como avaliamos nossos fornecedores, a força de trabalho da economia compartilhada, e como essas avaliações, codificadas em dados, podem moldar as oportunidades de acesso dessa força de trabalho.”⁹

Na concepção de Figueiredo (2019, p.10):

O algoritmo é, em primeiro lugar, fruto de trabalho vivo de profissionais de Tecnologia da Informação para a construção de softwares que ampliam a subsunção e a precarização do trabalho e/ou aprofundam a colonização do cotidiano. Logo, à primeira vista, possuem a função de expelir trabalho vivo em maior ou menor quantidade da esfera produtiva, aumentando a lucratividade das corporações que compram os direitos de uso para aplicá-los nas mais diversas atividades.

Assim, a utilização de algoritmos é estrutural e estruturante no funcionamento básico das plataformas digitais. Os algoritmos são usados como modo operante para obter controle, direção e governo do trabalhador, o que é contrário ao discurso de liberdade e autonomia do trabalhador propagado pelas plataformas. Nesse sentido, a autonomia esbarra no controle do algoritmo, que controla o trabalhador de forma inconsciente.

Esses sistemas de controle, repassados para uma multidão indefinida tem vários problemas, o mais significativo deles é que tais informações podem ser utilizadas para moldar

⁹ Tradução do autor. No original: “[...] the key idea relates to how we evaluate our providers, the workforce of the sharing economy, and how these evaluations, codified in data, could shape access opportunities form this workforce.”

o futuro acesso à outras oportunidades, e isso é o que Sundararajan (2016) chama de aspecto darwinista dos sistemas de classificação baseados em dados gerados pelos usuários: o forte fica mais forte. Os mais aptos, sobrevivem. Ainda que as avaliações possam ser variadas, há uma forte tendência de que aqueles que já construíram boas “reputações”, atraiam uma porcentagem maior de pedidos.

Para Adam D’Angelo (2013), ex-diretor de tecnologia do Facebook, a reputação, capturada em cada atividade prestada através dos aplicativos, será a principal métrica do futuro, pois através dessas classificações dos serviços mais variados, acabaremos classificando as pessoas, os trabalhadores, como já está largamente a acontecer. E claro, se há problemas na sociedade, narcisista e egocêntrica, em tantos aspectos, isso também poderá aparecer no âmbito online, onde tais avaliações ocorrem, o que pode gerar diversos problemas.

Novamente, estamos diante de manifestações do chamado capitalismo de vigilância, conceito já exposto e desenvolvido em Zuboff (2015, p. 82), quando afirma: “o capitalismo de vigilância estabelece uma nova forma de poder em que o contrato e o Estado de Direito são suplantados pelas recompensas e punições de um novo tipo de mão invisível.”¹⁰. É como se a vigilância e a necessidade de obter uma avaliação positiva que garante novas atividades futuras fosse muito mais importante do que seguir regras estabelecidas pela lei ou, de maneira geral, pelo Estado, isso porque ela pode garantir a continuidade do trabalho através da plataforma.

Slee (2017, p. 185) explica que a reputação (*ratings*) é um sistema de avaliação típico dos serviços prestados pessoa-a-pessoa (*peer-to-peer*) que serve, como outros, para tentar resolver o problema da confiança no mundo comercial. Afirma que, sendo um sistema informal, descentralizado e dirigido de maneira coletiva, são exatamente as qualidades buscadas pelos defensores da economia do compartilhamento.

Na esteira de alertar sobre o quão perigoso pode ser a potencialização desse controle realizado pelas avaliações de uma multidão de pessoas, Slee arremata:

Em muitas culturas, a autopromoção não é bem recebida pois é interpretada como estúpida e egocêntrica; mas, no mundo comercial, é vastamente aceita, em forma de marketing e investimento na marca. O investimento em autopromoção transformou-se em uma grande onda no Vale do Silício, em parte da crença que as empresas instaladas na região depositam no valor do empreendedorismo, de modo que agora as iniciativas da Economia do Compartilhamento cunharam uma palavra para ‘pessoas como empresas’: anfitriões do Airbnb, motoristas do Lyft e tarefeiros do TaskRabbit

¹⁰ Tradução do autor. No original “surveillance capitalism establishes a new form of power in which contract and the rule of law are supplanted by the rewards and punishments of a new kind of invisible hand.”

são todos ‘microempreendedores’. É a era do eu como corporação e da reputação como marca pessoal. Se a ideia de ‘reputação como ativo’ ganhar terreno, a reputação se tornará uma medida de quão bem nos conformamos aos preceitos e às expectativas da cultura do Vale do Silício. (SLEE, 2017, p. 187)

Os sistemas de reputação nas atividades realizadas através das plataformas digitais servem como forma de fiscalização sobre o prestador de serviços. No geral, a maior parte das notas dos usuários em serviços prestados de transporte, como a Uber, 99 Táxi ou Lyft será uma nota boa, assim como depois de uma hospedagem no Airbnb (sobretudo quando a experiência já não é mais de aluguel de um quarto, mas de casas ou apartamentos inteiros) ou mesmo depois de um serviço prestado de um profissional que fez um reparo na sua residência pelo GetNinjas, ou de um professor contratado pelo Superprof.

Somente em casos de uma prestação de serviço muito ruim é que as notas costumam não ser as maiores e geram comentários negativos nas plataformas, e isso serve puramente como uma denúncia para a empresa pela qual o serviço foi intermediado. No geral, pode não afetar a percepção que o usuário tem sobre o prestador de serviço, mas servirá de alerta para eventuais penalidades que possam ser aplicadas ao prestador, tudo com vistas a manter o padrão de excelência e qualidade e proteger a marca. Assim, um comentário negativo poderá abrir uma porta por onde entrará a análise dos algoritmos, podendo resultar em penalidades – suspensão temporária de usar o *app* pelo trabalhador ou mesmo o desligamento da plataforma, sem maiores explicações.

Slee (2019, p. 204) afirma que esses sistemas se tornaram fachadas para estruturas disciplinares hierárquicas e centralizadas que nada têm a ver com as noções de reputação pessoa-para-pessoa, ‘regulação algorítmica’ ou uma regulação mais suave por meio das classificações. Confiamos em estranhos nas plataformas da Economia do Compartilhamento pela mesma razão que confiamos em funcionários de um hotel ou em garçons no restaurante: porque eles estão em trabalhos precários nos quais uma queixa do consumidor pode resultar em punição. O sistema de reputação é um caminho para forjar um ‘trabalho emocional’: os fornecedores de serviços são compelidos a administrar seus sentimentos e a se apresentarem com a cara que a empresa exige, tornando-se aquele ‘amigo que tem um carro’ ou aquele ‘vizinho ajudando vizinhos’. É o ‘tenha um bom dia’ dos trabalhadores mal remunerados das redes de *fast-food* elevado a outro nível.

Porto (2009, p.48) explica que no processo de ampliação da subordinação como elemento do contrato de emprego, destaca-se a abrangência de determinadas categorias de

obreiros que antes eram excluídos do âmbito do Direito do Trabalho ou cuja inclusão era controvertida (como os trabalhadores em domicílio, altos empregados e trabalhadores intelectuais). Nesse contexto, assumiu grande importância a formulação de novos conceitos e fortalecimento de conceitos já vigentes, que têm em comum o objetivo de ampliar o campo de abrangências das normas justralhistas. A autora refere-se, especificamente à subordinação objetiva, à dependência econômica, à potencialidade do poder empregatício, à assunção dos riscos do empreendimento, ao fortalecimento do princípio da primazia da realidade, entre outros.

Assim, ao conceito clássico de subordinação agrega-se dimensões da subordinação objetiva e estrutural, pela inserção do trabalhador no ambiente, estrutura, cultura empresariais, cumprindo o trabalhador um papel na empresa e partindo-se da ideia de que é estrutural ao capitalismo da organização da empresa, na medida em que o trabalhador está integrado à organização produtiva alheia por não possuir uma organização produtiva própria, o que, no caso das empresas por aplicativo, de fato, não acontece, mesmo se considerado que, em algumas situações (caso dos apps de transporte ou motofretistas) o trabalhador possua o transporte, mas essencial e fundamental para o trabalho acontecer é a presença da tecnologia do aplicativo.

Dessa forma, aqui se estrutura, no controle da qualidade do serviço passado ao usuário e nessa subordinação algorítmica, duas outras formas de exercício de poder invisível por parte das plataformas. O sentimento da inexistência de um patrão ou superior hierárquico numa estrutura empresarial, ao mesmo tempo em que pressiona o trabalhador (que realiza seu trabalho sabendo que, ao final, será avaliado pela prestação de seu serviço), retira da empresa aplicativo uma necessária fiscalização e a repassa ao consumidor que, se estiver insatisfeito com o serviço prestado, reclamará à empresa (a mesma que alega que não presta nenhum tipo de serviço de transporte (se o trabalhador for motorista) ou de prestação de serviços domésticos (se o trabalhador for um trabalhador doméstico prestando serviço via *app*), que punirá o prestador do serviço, com suspensões ou até desconexão da plataforma.

Nessa estrutura está forjado o controle algorítmico sobre o trabalhador: a conexão dele com a plataforma já fornece vários dados diários de suas atividades, seus hábitos, onde ele circulou e as avaliações realizadas após as prestações do serviço se constituem em verdadeiro controle da atividade realizada, que é repassada a terceiros, o consumidor, que se não tem verdadeiramente a intenção, pode, numa avaliação que faz, provocar o controle algorítmico e este acionar seu poder de fiscalização e penalização sobre o trabalhador prestador do serviço.

Standing (2019, p. 202) afirma que a sociedade panóptica de Bentham, estruturada em seus trabalhos e usada por Foucault para produção da ideia de corpos dóceis, tem sido adotada em todo o mundo pelas chamadas cidades-empresa do século XXI. O pior caso é o de Shenzhen, onde seis milhões de trabalhadores são vigiados por Circuito fechado de televisão (CCTV) onde quer que estejam e onde um banco de dados abrangente monitora seu comportamento e seu caráter, inspirado na tecnologia desenvolvida pelos militares dos Estados Unidos, combinando vigilância de dados das atividades da pessoa e os incentivos comportamentais e penalidades para peneirar os trabalhadores indesejáveis, identificar os adequadamente conformistas e induzir os trabalhadores a pensar e a se comportar da maneira que as autoridades desejam.

Essa é a lógica inescapável estabelecida pelas empresas-aplicativo de trabalho sob demanda, a qual caracterizada por todas as outras características aqui apresentadas, acabam por definir o trabalho através das plataformas. O trabalho plataformizado, como se vê, com a evidente utilização em massa da tecnologia, tem se imbricado com o trabalho e o capital, merecendo uma análise que se apresenta numa conclusão parcial sobre o que representa e como, no nosso entendimento, deve ser interpretada a ampla utilização das plataformas para a conexão e relação entre trabalhadores (notadamente no âmbito da prestação de serviços), e empresas.

3.4 DESVELANDO A DISRUPÇÃO DAS PLATAFORMAS DIGITAIS: TECNOLOGIA IMPLEMENTADA COMO MEIO DE INCREMENTO DA MAIS-VALIA E ESCAMOTEAMENTO DE RELAÇÕES DE TRABALHO

Inovações tecnológicas fazem parte, intrinsecamente, da própria história do trabalho. Não há como se desvincular um do outro. As avaliações simplistas tendem para conclusões que levam a análises de que a tecnologia pode ser usada de maneira ética ou não ética. Mais acertadamente, e numa visão menos fatalista sobre o incremento da tecnologia e suas consequências sobre o trabalho, devemos reconhecer que no contexto dessa relação com capital e mão de obra, os implementos tecnológicos provocam, ao longo do tempo, fluxos, refluxos, vitórias, derrotas e concessões, de modo que o relevante é considerar que sempre há transformações.

Não há que desconsiderar, no entanto – e partindo-se do pressuposto que há normal e típica divergência entre os objetivos dos patrões (detentores do capital) e trabalhadores – que, quando os termos desse debate acontecem, no âmbito de uma tecnologia reificada, estará

sempre com objetivo de criação de vantagens para os detentores do capital, como forma de incremento da mais-valia. Tecnologias podem ser extremamente úteis no sentido de promover melhorias não só no trabalho, mas na vida das pessoas, mas se estas tecnologias ficam aprisionadas num invólucro capitalista, devem ser analisadas como internas às relações sociais, reconhecendo-se que elas são otimizadas com vistas à maximização do lucro privado em detrimento da riqueza social e do desenvolvimento.

Marx (2013, p. 408) afirma que “a tecnologia não cria valor por si só: por se investir genericamente nesta, ela realmente permite que o trabalho humano, única fonte de criação de valor, possa ser melhor adequado à extração de maior quantidade de mais-valia”. Assim, não se pode considerar a tecnologia como um evento exógeno ao capitalismo. Ela está, em regra ditando os rumos para as modificações no modo de produção, de prestação de serviço, a disposição do capital com vistas ao aumento de sua vantagem em relação aos detentores da mão de obra.

Não faltam exemplos de inovações tecnológicas que contribuem para a produção da mais-valia (sobretudo a relativa) em todos os campos de atividade. Embora não se ignore que muitas dessas inovações são exaltadas (notadamente na mídia) como positivas – ao ampliar a possibilidade de criação de novos postos de trabalho ligados à própria tecnologia –, a possibilidade de degradação das condições de existência da classe trabalhadora deve ser considerada como uma constante.

Em praticamente todos os campos de trabalho, as inovações provenientes da Tecnologia da Comunicação e Informação tem provocado, nas últimas duas décadas mais fortemente, mudanças consideráveis. E a introdução de inovações tecnológicas podem provocar mudanças organizacionais cruciais para o aumento da eficiência do trabalho, tanto quanto a inovação tecnológica propriamente dita e assim essas inovações tecnológicas tendem a ser usadas em larga escala no sentido de se tornarem instrumentos mais eficazes e rentáveis para o detentor do capital.

Lima Júnior et al. (2013, p. 18) afirmam que, por suas implicações, o conceito de mais-valia relativa é instrumental para analisar relações entre Ciência e Tecnologia e sociedade, do ponto de vista da economia política, afirmando que inovações tecnológicas contribuem para o aumento da produtividade (ou aumento no acesso à serviços oferecidos) consumidas pela classe trabalhadora, tornando possível produção de mais-valia relativa. Afirmam também, nessa mesma linha, que a contribuição para o bem-estar social que eventualmente emerge da introdução de Ciência e Tecnologia nos meios de produção não é mais que um efeito colateral

da necessidade de acumulação capitalista, passando a ser reguladas pela ganância de se produzir dinheiro com mais dinheiro, não podendo a tecnologia ser considerada autônoma de fatores externos – sobretudo o interesse do capital.

Marx (2013, p. 431) também faz referência a outras importantes consequências que o desenvolvimento da tecnologia provoca, como o aumento da intensidade do trabalho, no sentido de que os trabalhadores passam a produzir muito mais em menor tempo do que antes, integrados como peças de uma máquina, nada diverso do que tem sido afirmado por autores que analisam os impactos da tecnologia de plataforma. Antunes (2020), afirma, inclusive, que as semelhanças entre o capitalismo de plataforma e a protoforma do capitalismo estão na “desantropoformização” do trabalho no contexto das plataformas de trabalho. Para ele, vivemos um novo patamar de subsunção real do trabalho ao capital sob a regência algorítmica, com a classe trabalhadora vivendo entre o nefasto e o imprevisível. Afirma o autor que a tecnologia presente nas plataformas é estruturada para controlar e intensificar os tempos, ritmos e movimentos da força de trabalho.

Uma outra consequência apontada por Marx (2013, p.657) com o desenvolvimento tecnológico é a criação e ampliação de um exército de reserva, recrudescente o desemprego. No momento da observação de Marx isso se dava no contexto de que as novas tecnologias permitiam que se empregassem menos trabalhadores (comparado ao auge do período manufatureiro anterior à Revolução Industrial). As plataformas de prestação de serviço também se valem de um exército de pessoas que também sofrem de grande dificuldade de produzir sua própria subsistência e que se veem na situação de se sujeitarem a piores condições de trabalho para se manterem no mercado.

O recrutamento dos trabalhadores é, no geral, muito simples, não tendo o trabalhador que se deslocar para a sede da empresa, bastando ter, em suas mãos, um smartfone, documentos mínimos exigidos e – quando o serviço requer – ferramentas (frequentemente carro, motocicleta, mas também ferramentas outras, nas prestações de serviços gerais, limpeza, conservação etc.). A multidão de trabalhadores dispostos a entrar nesse mercado é estrutural para o funcionamento dessas plataformas, sobretudo em países em desenvolvimento, onde, inclusive, as pressões por uma agenda de austeridade e afrouxamento das condições típicas de trabalho, costumam obter sucesso sob o invólucro do discurso repetitivo e, por razões óbvias, convincente de que é melhor trabalho com menos (ou nenhum) direitos do que trabalho nenhum.

Apesar de diferenças conceituais, Schumpeter concorda também com Marx sobre considerar o capitalismo como um processo evolucionário metaforicamente biológico, no sentido de que ele próprio tem método de mudança econômica constante, jamais sendo estacionário. Afirmar o autor que:

O ponto essencial a ser compreendido é que, ao lidar com o capitalismo, estamos lidando com um processo evolucionário. Pode parecer estranho que alguém falhe em enxergar um fato tão óbvio que, aliás, foi há muito tempo enfatizado por Karl Marx. Ainda que a análise fragmentária que produz a maior parte de nossas proposições sobre o funcionamento do capitalismo moderno o negligencie persistentemente. (SCHUMPETER, 2003, p.82).¹¹

Assim, devemos observar que, mesmo no século XX (e posteriormente o XXI, por cediço), as inovações que atingem os processos, modos de produção, com introduções de novas tecnologias nos produtos, nos serviços, emergem como novas estruturas desse sistema capitalista. No sistema fordista e taylorista, as inovações permitiram uma produção homogênea em massa, formação de estoques, a individualização do trabalhador (operando por máquinas, cada vez mais tecnológicas) em harmonia com um desprezo às habilidades do próprio trabalhador. Os traços mais importantes desse período de produção em massa se desdobram num racionalismo moderno, de reprodução de força de trabalho, novas políticas de controle e gerência do mesmo, sobretudo no Fordismo.

Com as crises do petróleo e o fim da energia barata, o Fordismo entra em declínio e é a partir da criação de novo modelo de produção denominado de Toyotismo que, entre outras medidas, a crise vai se debelando. Objetivando o fim dos desperdícios e uma produção com qualidade, o Toyotismo foi um modelo que buscou organizar a força de trabalho, reunindo trabalhadores em grupos e os coordenando por líderes, buscando minorar o tempo de fabricação e diminuindo os estoques, propiciando a fabricação *on demand*, inaugurando a produção flexível, acompanhada também da flexibilização nas contratações (ou subcontratações – terceirizações) e também na flexibilização dos mercados, com amplo incremento do setor de serviços, desenvolvido a partir da descentralização produtiva.

A gestão de trabalho flexível expressa então uma nova forma de racionalizar o trabalho, associada a um controle intenso na disciplina do trabalhador, impondo controles de qualidade e produção, efetividade máxima, qualidade total, e a tecnologia (informática), já nesse estágio,

¹¹ Tradução do autor. No original: The essential point to grasp is that in dealing with capitalism we are dealing with an evolutionary process. It may seem strange that anyone can fail to see so obvious a fact which moreover was long ago emphasized by Karl Marx. Yet that fragmentary analysis which yields the bulk of our propositions about the functioning of modern capitalism persistently neglects it (SCHUMPETER, 2003, p.82)

desempenha um papel que não é mais do que permitir que sejam recolhidas continuamente informações sobre o desempenho dos trabalhadores. Lima e Souza (2018, p. 13) afirmam que a microeletrônica e a informática passam a capturar informações que passam a ser propriedade do capital pela transferência do conhecimento do trabalhador para os bancos de dados das empresas e para o software das máquinas e, com isso, a apropriação do trabalho intelectual configurou o ponto nodal para a retomada do ciclo de acumulação de capital.

Assim, no momento relatado, o elemento principal do desenvolvimento da tecnologia da informação repousa no sistema de gestão e controle das empresas sobre o trabalho, que redirecionou o controle do capital sobre a força de trabalho por meio de um consenso manipulado de seus aspectos individuais, com promessas de altos salários, treinamento e qualificação profissional de uma parcela do operariado, oferecimento de participação nos lucros, qualificação permanente de pessoal para os trabalhadores que internalizaram as novas estruturas organizacionais das empresas, precarizando as relações de trabalho e as condições de sua reprodução social para uma grande parcela dos trabalhadores, notadamente menos qualificados, com vistas ao incremento da mais-valia.

Portanto, assiste razão à Mészáros (2002, p. 710) que reafirma que “a condição crucial para a existência e o funcionamento do capital é que ele seja capaz de exercer comando sobre o trabalho”. Nessa breve digressão, não só as análises Marxistas demonstram isso, mas mesmo ao observarmos as transformações econômicas que decorrem no final do século XX, o processo de valorização do capital foi para além dos ramos de produção com grande crescimento dos serviços, que se desenvolvem amplamente com a tecnologia, transmutando a força social do trabalho em força produtiva do capital.

Na relação dessa força produtiva com o trabalho assalariado, o capital tem conseguido dispor do tempo livre do trabalhador, fundindo tempo de vida com tempo de trabalho, convertendo sempre esse processo em mais-trabalho ou mais-valia. Não muito diferente do que acontece atualmente, com uma implementação ainda mais complexa da tecnologia da comunicação e informação embarcada nos aplicativos que funcionam nos smartphones, as fórmulas de flexibilidade dos horários de expediente, horas extras não remuneradas, trabalho *on demand*, restrição cada vez maior de horários não trabalhados remunerados, mediante a manipulação e convencimento da participação do trabalhador na lucratividade da empresa – ou, especificamente no caso do trabalho realizado através das plataformas, na autonomia do trabalhador que se transmuta em microempresário de si mesmo – continuam se constituindo como instrumentos de elevação dos níveis de exploração do trabalhador.

A retórica da disrupção amplamente divulgadas em meios de marketing das empresas de plataforma continuam, na atualidade, como mais um processo de obtenção de incremento da mais-valia, escamoteando, muitas das vezes, relações empresariais (e também empregatícias, por cediço) que já existiam e que, de alguma forma, são potencializadas pela ampla utilização de meios tecnológicos que, para além de permitirem uma facilitação da execução de contratações precárias, visa também divorciar a atividade realizada pelo trabalhador dos estatutos protetivos, empurrando a relação para o campo da prestação de serviço autônoma.

Christensen (1995), reconhecido por seus estudos na área da inovação tecnológica na Escola de Tecnologia de Harvard, foi o primeiro a cunhar o termo “inovação disruptiva”, tema que vem amadurecendo desde então e amplamente utilizado em temas do trabalho de plataforma para justificar a obsolescência da legislação trabalhista. Basicamente, deve ser considerada verdadeiramente uma inovação disruptiva aquela que é capaz de criar um novo produto ou solução, que consegue abrir (ou romper) um paradigma já estabelecido no mercado, gerando novos modelos de negócio e hábitos de consumo, principalmente pensando do pondo de vista da ampliação da acessibilidade e custo-benefício.

Christensen (2015, p. 2) usa, como grande exemplo de inovação disruptiva, o computador pessoal, que ao ser criado, rapidamente superou os grandes computadores com *mainframes*, que custavam milhões de dólares. Muito rapidamente, as empresas melhoraram muito o processamento dos computadores de uso pessoal, tornando os grandes computadores obsoletos, desembocando nas tecnologias embarcadas nos smartphones, atualmente. Outro caso de verdadeira disrupção citada por Christensen é a Netflix, que iniciou suas atividades em 1997, oferecendo filmes fora do *mainstream*, para não bater de frente com a Blockbuster. Somente depois de um processo de fortalecimento é que chamou a atenção das grandes locadoras – mas aí já era tarde, e as novas tecnologias via streaming de vídeo pela Internet, com boa qualidade e abordagem convincente, superaram a concorrência e provocaram a derrocada da Blockbuster.

No entanto, vinte anos depois do artigo primitivo, em que expõe as bases da inovação disruptiva, o próprio Christensen (2015, p. 2) aponta que “os conceitos centrais da teoria têm sido amplamente mal compreendidos e seus princípios básicos frequentemente mal aplicados.” Ainda que em algumas áreas a tecnologia realmente possa mudar os modos de trabalho, da prestação do serviço, da indústria, transformando completamente algumas áreas, elas acabam por afetar de maneira profunda a produção quando embarcadas em algumas atividades. As novas tecnologias acabam enfraquecendo ou substituindo indústrias em certas áreas, ou

incomodando prestadores de serviços já estabelecidos num mercado, criando perturbações na dinâmica dos negócios estabelecidos.

A busca desses novos *players* que anunciam inovações tecnológicas desenvolvidas em lacunas regulamentares (notadamente do trabalho e tributária) dessas ditas ‘novas’ atividades, precisam realmente se provarem como disruptivas, completamente novas, o que poderia ensejar que se considere que tais atividades estariam, de fato, num limbo regulamentar, implicando a necessidade de reação da legislação e regulamentação para alcançá-la juridicamente.

Os novos empreendimentos das últimas duas décadas, notadamente os que se utilizam largamente de plataformas, algumas vezes encontram um nicho específico de mercado e acabam por se transformarem em ‘unicórnios’ (expressão que tem designado *startups* que são avaliadas em mais de 1 bilhão de dólares). No entanto há, muitas das vezes, uma interpretação equivocada na diferenciação daquilo que é realmente uma disrupção – e que reclamaria novação no ordenamento jurídico, que evitaria o limbo – daquilo que tem uma roupagem tecnológica, mas não implica em nenhuma inovação jurídica.

Tal distinção é extremamente importante para que não se caia na falácia de se denominar de disrupção um agigantamento econômico dessas novas empresas, mas que – muitas vezes – se constituem em um aperfeiçoamento de atividades que já existem, que passam a contar com as facilidades de um mundo de serviços embarcados nos smartphones, o que vale tanto para os trabalhadores, quanto para os clientes. Desse modo, não haveria razão para um tratamento diferenciado, se constituindo, se assim fosse, não só um desrespeito à igualdade entre os mesmos tipos de trabalho, mas também um sinal verde para concorrência desleal entre empresas do mesmo ramo de atividade.

Olhando um pouco mais de perto, em todo embate que envolve as atividades mais realizadas no modelo de negócios platformizados, as discussões se concentram majoritariamente – em todo o mundo – no modelo da empresa Uber e de como esse modelo pode ser replicado em todos os tipos de trabalho, praticamente. É importante ainda que se afirme, essas empresas, a pretexto de ampliar as bases para os seus lucros, utilizando-se de meios tecnológicos amplamente difundidos, alteram a compreensão básica da disrupção sob a falaciosa construção argumentativa da parceria entre a empresa e o trabalhador, no qual este torna-se também “empresário (de si mesmo)”.

É importante que se diga, a partir da recapitulação das bases iniciais de Christensen que na disrupção atores com menos recursos são capazes de desafiar com sucesso negócios

estabelecidos, o que evidentemente não se consegue visualizar nas relações uberizadas, pautadas na precarização. Na realidade, os empreendimentos disruptivos devem abarcar um público que normalmente é negligenciado pelos empreendimentos já estabelecidos, que tendem a melhorar seus produtos para clientes mais exigentes (e mais lucrativos). Os empreendedores inéditos se projetam no mercado oferecendo o desempenho que os principais clientes dos já estabelecidos oferecem, ao tempo que preservam as vantagens que impulsionaram o seu sucesso inicial. Quando clientes tradicionais começam a adotar as ofertas dos empreendimentos novos, ocorre a disrupção.

Christensen (2015, p. 4), a partir de sua própria base teórico-conceitual faz uma avaliação da atividade levada a cabo pela Uber, a qual, como se sabe, estabeleceu-se como modelo de empresa de plataforma na área de transporte individual de passageiros. Afirma peremptoriamente o autor que “as conquistas financeiras e estratégicas da Uber não qualificam a empresa como genuinamente disruptiva – embora a empresa seja quase sempre descrita dessa forma.”

Apontando razões para não reconhecer o modelo de negócio de plataforma existente na Uber como disruptivo, o autor faz digressões no sentido de assinalar que as inovações disruptivas devem começar em “pontos de apoio de baixo custo” ou “novos mercados”. Ou seja, o empreendimento verdadeiramente disruptivo deve focar, notadamente, em um público que não tinha acesso ao tipo de serviço já oferecido no mercado (em virtude dos altos preços) ou na criação de um novo mercado, transformando não-consumidores em novos consumidores. A Uber não se iniciou nem em nenhum dos dois pontos.

A Uber, quase sempre é descrita como *melhor* que alguns taxis. A Uber trouxe uma conveniência de chamar um motorista de sua empresa pelo smartfone, com pagamento feito sem dinheiro, direto no cartão de crédito e os passageiros ajudam a controlar a qualidade e o atendimento dos motoristas com avaliações posteriores, devidamente registradas e processadas pelos algoritmos da empresa. Os consumidores da Uber, no geral, já eram usuários de taxis.

Não há dúvida, como aponta o autor, que a Uber aumentou a demanda total, mas isso se deu em virtude de oferecimento de uma solução mais barata para um serviço que já existe (de transporte de passageiro) e, claro, que as possibilidade de isso acontecer passa, notadamente, pelo apelo a uma forma de trabalho totalmente autônoma, em que a empresa não reconhece ao motorista, nenhum tipo de direito trabalhista, apesar de estar oferecendo, nada mais, nada menos, do que a atividade de transporte de passageiros – anteriormente fornecido pelos táxis, o

que inclusive, já se reconheceu, em jurisprudências inglesas, como apresentaremos à frente, e mesmo no Brasil, em recentes decisões.

Mas o modelo de negócios da Uber não se iniciou pela periferia dos usuários, seguindo um caminho que, pouco a pouco, foi tomando um mercado, ou criando um. Ela buscou, logo de início, se voltar para a concorrência com os táxis, oferecendo ao público, basicamente, o mesmo serviço, ainda que com facilidades trazidas pela tecnologia, e menor custo – possibilitado pela “autonomia” dos motoristas e não incidência de tributos que incidem sobre a atividade dos taxistas. Nesse mesmo passo, podemos dizer que, ao desvelarmos o verdadeiro objetivo da existência da Uber – e de todas as empresas que prestam serviços sob demanda através das plataformas – não vemos (nem devemos ver) outra coisa, senão um modelo de negócio muito parecido com o que já existe.

Como bem reflete Christensen (2015, p.4), o fato de empresas que entram no mercado terem sucesso no seu empreendimento não define a disrupção, apesar de a palavra ter servido muitas vezes a esse propósito, como sinônimo de um empreendimento de sucesso. Aduz também que nem todo caminho disruptivo leva a um triunfo. Há empresas que chegam ao topo de maneiras que não são disruptivas, mas usando estratégias comuns de sucesso. Nesse caso, reconhece, que a Uber foi e é fiel à sua natureza de inovação sustentável (e não de disrupção), concentrando-se em expandir sua rede e funcionalidade de maneira a torna-la melhor que os táxis tradicionais, ao contrário de disrupções que começam pelas periferias dos mercados ou que criam novos mercados.

Nesse mesmo sentido, verifica-se que a própria expressão “disruptivo” ou “disrupção” tem sido utilizada de maneira indistinta, quase sempre de forma subjetiva, como sendo um sinônimo de uma inovação, um incremento, como forma de fortalecer pelo marketing, ou para chamar maior atenção a um novo empreendimento, que pode ser gigantesco do ponto de vista econômico, mas em nenhum aspecto, disruptivo.

Dan e Chieh (2008) afirmam que o conceito de inovação disruptiva tem sido frequentemente interpretado e julgado subjetivamente e nem sempre resta claro o que exatamente significa inovação disruptiva, qual empreendimento está sendo interrompido e por quem. Tem havido, segundo os autores, muitos artigos citando a inovação disruptiva como referências proforma, ou seja, a disrupção é citada apenas numa seção de apresentação, mas não é desenvolvida para provar a hipótese da disrupção.

Assim, verifica-se que, no geral, o conceito central e as conotações básicas da teoria da disrupção foram amplamente mal entendidas e em outras vezes foi mal aplicada. Se não há identificação clara daquilo que efetivamente é uma disrupção, tal negligência pode levar a interpretações superficiais que levam seu uso indiscriminado à uma utilização superficial e equivocada, depreciando gradativamente a validade da própria teoria e de atores efetivamente disruptivos.

Não sendo a Uber, nesse desvelar, uma atividade realmente inovadora no que oferece, a reprodução do modelo de prestação de serviços através de plataformas (que também tem se chamado de uberização) também, no geral, não deve ser, sob pena de se permitir atividades de mesmo ramo com responsabilidades legais diversas. Importa, portanto, verificar efetivamente qual é o serviço que está sendo oferecido ao consumidor, pela plataforma.

A partir dessa identificação e verificadas as condições efetivas de trabalho realizadas, as facilidades de contatar o trabalhador/prestador do serviço devem tão somente ser consideradas atrativos para se buscar aquele serviço, podendo estar o trabalhador numa relação trabalhista como outra qualquer. Assim, reconhece-se de maneira evidente que a relação de trabalho estabelecida se pauta numa prestação de serviço estruturalmente subordinado ao seu empregador, numa relação que é dirigida e organizada pelo uso da tecnologia da plataforma, equivalente aos controles por meios telemáticos, amplamente utilizadas no mundo inteiro há décadas e que encontra guarita nas leis pátrias que protegem os teletrabalhadores, mesmo os trabalhadores externos.

Munn (2022), por sua vez, reconhece que os sistemas tecnológicos ou ditos automatizados fornecem nada mais do que um verniz para filtrar as condições de trabalho realmente existentes. E que tais ditos sistemas são menos sobre o trabalho em si e mais sobre a embalagem do trabalho – como ele pode ser fatiado e transferido para o licitante mais baixo, que está legal e operacionalmente distanciado o suficiente da empresa original para evitar qualquer responsabilidade. Afirmo o autor que essa é a forma como esse tipo de tecnologia “remove” o ser humano do trabalho: “ele remove o trabalho pleno, com pagamento integral, com plenos direitos (seguros, benefícios e assim por diante)”, exigindo a atenção porque provocam impactos patológicos ao sistema de trabalho existente.

Katz (2015, p. 1072), no mesmo sentido, afirma que as empresas de plataforma desejam (e as propagandas que fazem vão nesse sentido) se aproximar muito mais dos painéis de mensagens passivas (espécie de ‘fóruns’ de mensagens na internet), que se reservam o direito de remover listagens de pessoas que anunciam serviços, mas fornecem orientações mínimas

sobre o trabalho a ser realizado, mas são plataformas que não constituem nenhum tipo de relacionamento empregatício com os trabalhadores, nem recebem nenhuma participação financeira pelo trabalho prestado, funcionando como espécie de “páginas amarelas”, onde clientes podem procurar um prestador de serviço de qualquer natureza e contata-los diretamente.

Explica a autora que as plataformas de prestação de serviço, que cadastram trabalhadores e oferecem serviços exercem controle total sobre a forma e o conteúdo das operações e se beneficiam de cada prestação de serviço realizada. Ainda assim, essas empresas desejam minimizar sua própria responsabilidade, caracterizando seus serviços como equivalentes próximos aos mencionados painéis ou quadros de mensagens passivas, com o intuito de fugir da regulamentação.

Especificamente sobre o trabalho de plataforma, Munn (2022) afirma que “o objetivo do trabalho por plataformas não é usar mão de obra, mas extraí-la de forma parasita”. Explica que usar mão de obra é convencional e significa reconhecer que uma empresa é a empregadora e tem, por cedição, empregados. Significa um compromisso de pagar um salário digno durante um período de tempo mais longo, pagar seguros de saúde ser responsável, de alguma forma, pelo trabalho que realizam em seu nome.

O autor arremata analisando que “o capitalismo contemporâneo não quer nada disso”, desejando tão somente a extração e exaustão, que significa obter a produtividade do trabalho, mantendo-se estrategicamente distanciado do trabalhador e de seu mundo da vida, com todos os seus riscos e necessidades, de modo que “a empresa fica com o trabalho sem o trabalhador” (MUNN, 2022).

Assim, é de ser registrar que a retórica da desonestidade, calcada em um discurso que se baseia na disrupção das atividades apresentadas por várias empresas prestadoras de serviços (de transporte de bens, de passageiros, de prestação de serviços ordinários os mais variados), está a serviço de objetivos inconfessados da plataformização do trabalho, as quais constituem-se no incremento da mais-valia – apelando para que as leis trabalhistas e tributárias não alcancem suas atividades, e assim permitindo que se ofereça preços atrativos às expensas do esgarçamento das condições salariais do trabalhador, num escamoteamento de relações jurídicas que, num olhar mais acurado violam a legislação existente e a própria esfera protetiva dos direitos humanos.

A análise desses contratos de adesão, cujas cláusulas são definidas unilateralmente e apresentadas quando da criação de uma conta em qualquer das plataformas, deve ser realizada partir da verificação do contrato-real que esses trabalhadores mantêm com essas empresas, assim, não devem resistir ao reconhecimento de relações já consolidadas no ordenamento jurídico, afastando-se inclusive, o rótulo tão servível ao marketing dessas plataformas, de serem empreendimentos “disruptivos”.

4. PLATAFORMAS DE TRABALHO DIGITAIS E TRABALHO MINIMAMENTE PROTEGIDO: UM PANORAMA MUNDIAL PARCIAL DA PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO

O processo de ampliação do trabalho através das plataformas digitais tem enfrentado, com diferentes estratégias, as instituições (sobretudo legislativo e judiciário), se adaptando com a flexibilidade e liquidez que são inerentes, se reconfigurando, expandindo ou se retraindo de acordo com as regulamentações apresentadas pelos governos e as decisões tomadas pelos Tribunais. A forma organizacional pela qual se apresenta busca, em última medida, sua sobrevivência, o ganho de terreno (usuários, trabalhadores e consumidores) nos mercados, a consolidação de seu modelo e escapar das legislações trabalhistas e previdenciárias.

Supiot (2002, p. XVIII) afirma que

Na Europa, como nos Estados Unidos, a ‘globalização’ da economia conduziu a relativizar o lugar do Direito no domínio das transformações do trabalho e do emprego. Nos Estado Unidos, é a noção de *governance* que se utiliza mais frequentemente para este efeito (por oposição a *government*), ao passo que, na Europa continental, se fala mais de regulação, para se demarcar da simples regulamentação. Mas, para além dessas diferenças semânticas, trata-se de um fenômeno semelhante que se traduz pelo desenvolvimento de novos modos de elaboração e de aplicação das normas que regem o trabalho e o emprego.

Sendo uma faceta da precarização que visa, em geral, o afastamento de regras jurídicas de proteção do trabalho em favor da implementação de regras que objetivam o bom funcionamento do mercado ao menor custo possível, a precarização na forma de plataformização do trabalho provoca reações nos poderes instituídos, de modo que essas formas ditas disruptivas vão se imbricando com as estruturas já estabelecidas, num embate que vai resultando nas formas pelas quais os países permitem (ou proíbem) o funcionamento das empresas-plataformas em seus territórios.

Isso significa que, apesar da maioria das plataformas oferecerem seus serviços de maneira global, elas são obrigadas a se mimetizar nos países, tentando subjugar o campo social, a política e a economia com estratégias muito sofisticadas, com discursos com apelos do empreendedorismo ao alcance de todos, de marketing com consumidores e prestadores de serviços e lobbies com a classe política.

Além disso, as plataformas têm feito uso de jurimetria nos Tribunais, como mecanismo de burla para impedir a formação de jurisprudência favorável ao trabalhador e também com o pagamento de acordos (milionários em ações de classe ou pífios nas ações trabalhistas individuais) que excluem qualquer reconhecimento de vínculo empregatício e exigem segredo

de justiça. A força do capital, como se vê, se espraia e acaba por inviabilizar uma recuperação do status social protetivo do direito do trabalho.

São muitos níveis de estratégias com o objetivo de se legitimar a exploração do trabalho, mas é também importante notar que essa adaptação que o capitalismo de plataforma busca está diretamente ligada não só ao modo pelo qual o país estrutura seus aparatos protetivos aos trabalhadores, mas também à organização de alguns setores (táxis em relação às plataformas de transporte de passageiros, hotéis em relação à plataformas que oferecem acomodações etc.), também o modo como os poderes constituídos enfrentam as questões levantadas acerca da proteção ao trabalhador (notadamente na interpretações dos Tribunais) e, por fim, também do próprio mercado consumidor.

Nos países em que as legislações estão ficando cada vez mais frouxas em relação à proteção do trabalhador, que permitem (ou criam) figuras cada vez mais precárias de trabalho, que apelam cada vez mais a uma austeridade sem precedentes (sobretudo após a crise econômica de 2008), e que não prezam pela transparência no exercício dos poderes exercidos por esses atores, serão nestas em que a estrutura do trabalho através das plataformas (mais uma faceta da precarização) se instalará com maior facilidade.

A plataformização do trabalho, nesses casos em que há muita facilidade de seu desenvolvimento sem resistência das instituições reguladoras e judiciais, se apresenta mais como um sintoma do que como causa da precarização do trabalho, tudo a depender da estrutura que as empresas encontram para operar seus negócios.

Se o surgimento dessas plataformas criou expectativas alvissareiras de reorganização de mercados com a entrada de novos atores, com aumento das pessoas ocupadas em seus próprios empreendimentos, maior concorrência, menor preço, crescimento (e dinamização) do mercado de trabalho, atualmente já há grande preocupação com efeitos deletérios que podem ser observados e que causam preocupação com o futuro econômico e social global, notadamente com questões relacionadas ao desenvolvimento das comunidades no mundo todo.

Antunes (2018, p. 59) afirma que nos países capitalistas avançados, os trabalhadores mais informais, a maioria jovens, que compõem o chamado precariado, nascem sob o signo da corrosão dos direitos e lutam de todos os modos para conquistá-los.

De outra ponta, os setores tradicionais da classe trabalhadora, herdeira do *Welfare State* e do taylorismo-fordismo europeu, mais organizados, que conquistaram e solidificaram direitos ao longo de muitas e seculares lutas, debatem-se no presente para impedir um desmoronamento

e uma corrosão ainda maior de suas condições de trabalho. Lutam para não se precarizar ainda mais, não terem valores pagos pelo seu tempo de trabalho diminuídos, não serem substituídos por máquinas.

Especificamente, nosso estudo se debruça sobre como os países têm enfrentado, dentro de seus territórios, os efeitos da plataformização do trabalho. No geral, apesar da existência e apontamento eventual de outras atividades (potencialmente, qualquer trabalho pode ser uberizado), o capítulo aborda mais detidamente as questões que permeiam o trabalho de plataformas de transporte de passageiros e de bens, tendo em vista que são, no momento, as mais proeminentes das atividades no capitalismo de plataforma, ainda que alguns países (e mesmo na União Europeia) já estejam em processo de criação de legislações abrangentes a todos os trabalhadores que prestem serviços por intermédio de aplicativos.

A importância desse levantamento, ainda que parcial, repousa na necessária demonstração de como os diferentes aparatos existentes nos países tem sido erigidos no sentido de equilibrar as atividades do capitalismo de plataforma, imprimindo mínimos de decência na proteção dos trabalhadores, discutindo novas propostas para formação de novas categorizações de trabalhadores, propondo novas teorias, julgamentos nos Tribunais, revisão de conceitos e Institutos do Trabalho pela doutrina e legisladores, criação de novas leis para categorizar o trabalho realizado através das plataformas ou adaptação de leis já existentes para enquadrá-lo.

As posições de países Europeus estão registradas e buscou-se dar a maior amplitude possível, de acordo estruturas econômicas e sócio-políticas diversas, de modo a conseguir um panorama um pouco mais amplo (a extensão e importância que as plataformas têm no contexto social de diferentes países) e a breve descrição dos impactos provocados no âmbito do trabalho, bem como das estratégias utilizadas pelos Estados para permitir (com ou sem imposição de restrições) o funcionamento dessas atividades, havendo inclusive, situações de proibição de atividade, ao menos nos termos propostos pelas plataformas.

Também se perscrutou a situação nos Estados Unidos, sobretudo na Califórnia (berço e maior mercado da economia de plataforma) para, ao final, em capítulo próprio, verificar a situação brasileira.

4.1 O TRABALHO INVISIBILIZADO E A TENDÊNCIA À PRECARIZAÇÃO E DESREGULAÇÃO

A deturpação comunicativa nas campanhas de marketing das empresas que desenvolvem plataformas digitais, utilizadas em diversos tipos de trabalhos, dá conta, sistematicamente, de que os “parceiros” ou “colaboradores” estão entrando numa modalidade de negócio repleto de benefícios, com riscos mínimos, no qual os trabalhadores caminham para obtenção de liberdade e autonomia, distorcendo fatos para ganhar a confiança não só dos trabalhadores, mas também de consumidores e das elites políticas.

Mas há sempre, como característica já delineada, uma desonestidade no discurso, verdadeira distorção comunicacional, a se repetir incessantemente como forma de manipulação das comunidades e do Estado que, ao normalizar e ser cooptado por essa narrativa, legitima gradativamente as práticas dessas empresas – muitas vezes apontadas como marcas de uma modernidade disruptiva, fluída – e acaba legitimando a existência, permitindo seu funcionamento, nos termos contratuais por elas propostos, ainda que signifique que as mesmas não sejam alcançadas pela legislação existente.

A cultura da desonestidade tem relação direta com o momento que vivemos, em que nossas vidas são impulsionadas pela velocidade e efemeridade com que as relações em geral têm se desenvolvido, com tendências cada vez maiores de estímulos à formas e condições de existência individualizadas, que impulsionam as pessoas a se tornarem o centro de seu próprio planejamento e condução da vida através do trabalho, perdendo-se o sentido de classe, importantíssimo para a formação de coletivos de classe.

O padrão da fluidez do mundo, que penetra todos os aspectos da vida também escancara uma pretensão de remoção de todos os obstáculos à busca de ganhos individuais, o que poderia produzir um padrão de sociedade de trabalhos precários e sem continuidade, que já não se constitui (Bauman, 2000) como marca de aperfeiçoamento: as estratégias e planos de vida só podem ser de curto prazo.

As Tecnologias de Informação e Comunicação, atuando em todos os recônditos das nossas relações sociais, têm proporcionando uma aceleração dessas relações, que se tornam cada vez mais realizadas na efemeridade, sugestionadas por algoritmos que conduzem à propagandas de estímulo ao consumo, à busca da satisfação pessoal e rápida ascensão econômica e social através de trabalhos aparentemente simples, mas com muito retorno, ao dinheiro obtido de maneira fácil, tudo ao alcance da vontade e da auto-organização pessoal.

Os trabalhos precários oferecidos e propiciados pelas empresas de aplicativo se encaixam perfeitamente em padrões de ocupação de curto prazo, com efeitos quase imediatos

de auferimento de renda, são esteticamente estruturados para a satisfação do consumidor, e pouco ou nada podem ser efetivamente reconhecidos como um eixo pelo qual o cidadão poderá montar um projeto de vida, pois não há contratos claros, não há previdência, não há seguros, estando, assim, saturado de incertezas.

As empresas aplicativo usam de discurso (como já descrito no capítulo anterior) glamourizado, romantizado, que tem repetido um mantra de que trabalhos através de plataformas, realizados sob a organização do trabalhador, os *gigs*, *jobs* ou *tasks*, como muitas vezes são chamados, constituem uma grande oportunidade de independência das pessoas, quase como se o trabalho realizado através das plataformas digitais se constituísse como o mais dos rentáveis, cheio de benefícios e sem nenhum tipo de desvantagem, nem individual, muito menos para a sociedade como um todo.

O marketing realizado sobre as atividades que se perfazem com a utilização dos trabalhadores apenas como um custo envolvido na operação da prestação de serviço, e que tenta ao máximo diminuir (ou eliminar) qualquer tipo (não só) de relações de trabalho mais estáveis e duradouras, mas de valores e princípios protetivos do trabalho em si, tem sido o grande responsável pela manutenção de uma entrada considerável de trabalhadores nesse campo uberizado, ludibriados por uma desonestidade que se desvela quando as estatísticas mostram o quanto os trabalhadores são explorados de maneira muito mais contundente na tentativa de manter condições mínimas e aceitáveis de renda.

Mesmo que possamos reunir uma série de características comuns ao tipo de trabalho realizado através das plataformas, como qualquer tipo de mudança estrutural econômica, os processos são sempre complexos e muitas vezes não conseguem ser explicados através de um só modelo, eis que as características de cada país acabam sendo fundamentais para determinação de como esse tipo de estrutura negocial e de trabalho vai (ou não) se estabilizar com mais ou menos resistência política e social, com mais ou menos agressão aos aparatos sociais de proteção ao trabalho.

O que se pode antever, nesse sentido, é que as plataformas de trabalho têm características miméticas, pois que vão se moldando, se remodelando, se adaptando, mudando sua forma de atuação e de existência de acordo com as resistências apresentadas pelos países. Se há entraves, mas ainda podem ser divisadas vantagens (econômicas, obviamente), as empresas se amoldam às exigências feitas para não perderem a oportunidade de entrar no mercado. A partir daí, sempre que possível, a tendência é o esgarçamento das condições de trabalho e a busca por monopólio na área de atividades invadida pela plataforma.

Huws (2006, p. 17) afirma ser “crucial para responder a questão de saber se o mapa competitivo deve ter precedência sobre o mapa político é verificar como a economia do Estado nacional e a economia global é conceituada.”¹² Para a autora, a capacidade de controlar as atividades dos cidadãos nos países está sendo dissolvida em um tsunami global de forças que varre tudo diante deles, investindo o poder nas mãos de corporações transnacionais, organismos internacionais como a Organização Mundial ou o Fundo Monetário Internacional, as instituições financeiras de Wall Street, ou grupos regionais supranacionais como o NAFTA e a União Europeia.

Assim, a despeito da necessária adaptação dos Estados aos novos modelos econômicos e desafios por eles criados, o que tem acontecido é uma mudança no papel do Estado com relação aos seus cidadãos, por um lado, e o capital internacional, pelo outro. Nesse processo de adaptação, estruturas estatais que têm facilitado diretamente a acumulação de capital e articulado uma ideologia de competitividade ganha status, enquanto estruturas que promoviam o bem-estar social e articulavam uma ideologia de harmonia de classes são os que perdem status.

Assim, Ministérios do Trabalho, Saúde e Bem-Estar estão não só ficando subordinados a outras estruturas, como também têm passado eles próprios por reestruturações. Nas opções abertas para a atuação do Estado, pode-se observar que ele pode orquestrar a relação entre diferentes setores da classe capitalista, também as relações entre capital e trabalho, e pode atuar para regular o poder de reprodução do próprio trabalho. No ambiente da modernidade líquida o Estado também tem perdido o poder de estimular as pessoas ao trabalho e embora as agências da vida política permaneçam onde a modernidade líquida as encontrou, presas às suas realidades locais, o poder flui bem além de seu alcance (BAUMAN, 2000, p. 188).

É imperioso notar, como já se registrou anteriormente, que a implementação do trabalho através das plataformas acaba renovando a receita mais básica do sistema capitalista, potencializada pela tecnologia: a disponibilidade para o trabalho sob demanda, com número de horas mais ampla possível e com total flexibilidade de tempo (fusão de hora de vida com hora de trabalho) e ao mais baixo custo possível. Se isso é suficiente para considerar necessária a novação regulamentar, os países têm enfrentado a questão de maneiras diversas.

¹² Tradução do autor. No original: “Crucial to the question of whether the ‘competitive’ map should take precedence over the ‘political’ one is how the relationship of the national state to the global economy is conceptualised.”

Nesse mercado de contratações de prestação de serviço sob demanda, também como já apontado alhures, o barateamento e acesso das tecnologias digitais embarcadas em smartphones, bem como o desenvolvimento vertiginoso de novas formas de usos dessas tecnologias, aliada a uma possibilidade extremamente ampla de participação de trabalhadores recrutados numa multidão em nuvem e que competem entre si em níveis nunca antes verificados faz com que essas plataformas possam ser utilizadas globalmente por quaisquer pessoas dispersas no globo, que, tendo acesso a um aparelho celular, são recrutadas localmente para realização de trabalhos de toda sorte, em geral, recebendo muito pouco para isso.

4.2. TRABALHO DE PLATAFORMA E CULTURA DE DESONESTIDADE COM O ESTADO: A ECONOMIA DO BICO COMO REALIDADE NOS PAÍSES – EUROPA E EUA

Precarizações e desregulações são indicadores muito importantes quando se avaliam as transformações pelas quais o trabalho tem passado no mundo inteiro, sobretudo (mais intensamente) nas últimas duas décadas.

A mudança nas condições de trabalho e de emprego (mesmo a renda) durante esse período nos leva a observar com atenção não só o impacto econômico sobre os trabalhadores (que têm auferido historicamente cada vez menos), mas sobretudo ao modo pelo qual, em variadas formas de execução do trabalho, ele mesmo tem perdido o seu valor, princípios jurídicos razoavelmente estáveis no ocidente tem sido relativizados pelo surgimento dessas formas precárias de prestação de serviço – outrora atípicas, mas que agora se misturam a uma miríade de formas variadas de venda de mão de obra.

A modernidade, podemos afirmar, trouxe, entre tantas outras coisas, uma gama enorme de novos tipos de trabalho. As modificações, no geral, são alinhadas com uma agenda flexibilizadoras, em novos tipos e configurações de empreendimentos que possam livrar as empresas, em geral, da incidência de tributos, da legislação típica trabalhista, das proteções gerais dos trabalhadores, inclusive de acordos coletivos. As formas atípicas de trabalho rebaixaram historicamente as condições sociais e jurídicas dos trabalhadores. E é um processo que parece não ter chegado ao seu fim.

De fato, vivenciamos, na passagem de uma lógica completamente privada para relações protegidas de trabalho no modelo fordista, que conferiram condições mínimas de trabalho, proteções sociais que foram se estabilizando e estão na base daquilo que se denomina cidadania social europeia, sobretudo no pós-guerra. O trabalhador passa a ter um status mínimo, estruturas

sociojurídicas mínimas que formam uma proteção ao trabalho, que nasce na Europa e se espalha no mundo ocidental.

Depois das crises do petróleo na década de 70 todo o arcabouço protetivo do trabalhador no mundo ocidental começa a ser desafiado. Junto a referida crise, mas acentuadamente a partir dos anos de 1980, várias mudanças estruturais no capitalismo são realizadas no sentido de potencialização da competitividade, com centralidade nos modelos flexíveis de produção, reestruturação tecnológica, capital financeiro global, flexibilização e precarização das relações de trabalho.

Antunes (2015) afirma que apesar de sempre ter havido trabalho precário no capitalismo, a precariedade se metamorfoseou, pois passou a ter lugar estratégico na lógica de dominação capitalista. O discurso eufemístico e marqueteiro ajudou a criar novas formas romantizadas de trabalhos que nada mais constituem do que uma retórica da desonestidade com os trabalhadores e com o próprio Estado. Assim, a precarização deixou de ser periférica ou residual, para se institucionalizar em todo o mundo, devendo ser entendida como fenômeno num contexto liberalizante que busca, dentre outras coisas, transferir responsabilidades que se estabeleceram como sendo do empregador, para o trabalhador, ainda que o meio de produção essencial (a tecnologia) continue estando nas mãos do empregador.

Elaborando uma crítica ao sistema capitalista da contemporaneidade, Mészáros (2002, p. 797) afirma que o capital é incontrollável, apresenta um caráter destrutivo próprio de sua natureza. Afirma que a crise estrutural do capital afeta a totalidade de um complexo social em todas as relações com suas partes constituintes ou subcomplexas, como também a outros complexos aos quais é articulada, sendo uma crise de dominação que afeta o conjunto das relações humanas, e que assume, caráter universal, pois se estendeu a todos os lugares do mundo, com características muito parecidas.

Por todo o mundo, os tipos variados de trabalho através de plataformas digitais têm sido analisado como novas formas de flexibilização, sobretudo pelo recrutamento em nuvem, com pagamentos mais baixos pelo tempo de trabalho, sem lastro de proteção social ou previdenciária para os trabalhadores e suas famílias, características que desafiam o conceito da OIT (2022) de trabalho decente, formalizado em 1999 e que abarca a ideia de trabalhos produtivos e de qualidade, em condições de liberdade, equidade, segurança e dignidade humanas, sendo condição fundamental para a superação da pobreza, a redução das desigualdades sociais, a garantia da governabilidade democrática e o desenvolvimento sustentável.

Ainda assim, é preciso notar que, mesmo com características que podem ser universais, a precarização do trabalho, a flexibilização e, especificamente, a plataformização do trabalho acabam se desenvolvendo de maneiras diferentes nos diversos países, eis que as empresas têm que se relacionar não só com a população de trabalhadores, mas também com seus sistemas de regulação trabalhista, previdenciário, econômico e social, e tudo isso produz resultados diferentes, que se desdobram não só na confecção de legislação como também nas discussões judiciais propriamente ditas, realizando o judiciário importante tarefa no sentido de declarar a compatibilidade do modelo de negócio (e da fuga do Estado) com o ordenamento jurídico posto.

Há grande importância de se perscrutar as formas pelas quais a economia de plataforma está se amoldando e as resistências ou facilidades que encontra em diversos países. A importância da análise sobressalta no sentido de uma verificação sobre como as sociedades têm abordado o tema, e qual a profundidade da preocupação que o avanço da uberização provoca nos atores sociais mais próximos: os empresários, os governos, o poder legislativo, o judiciário, os coletivos de trabalho, ao redor mundo inteiro. Nesse ponto, importa a verificação inicial de dados colhidos que possam nos permitir realizar um panorama mínimo de como a Europa e EUA tem encarado as questões relacionadas ao trabalho realizado através das plataformas digitais.

4.2.1 Na Europa

Contemporaneamente, a Europa passa por uma gama de situações que vêm se desdobrando desde o incremento de atividades das empresas de plataforma em seu território, tendo experienciado um aumento bastante significativo nos últimos 20 anos, em praticamente todos os seus países.

Apesar disso, Oliveira e Carvalho (2008) divisam que há diferenças marcantes entre os países da União Europeia no que diz respeito a níveis de proteção social, e isso talvez seja um dos fatores mais importantes no concernente às permissões políticas necessárias para o desenvolvimento de atividades da economia de plataforma, de maneira que nos países em que há mais proteção e atenção à aspectos depreciativos ou degradantes do trabalho em geral, mais barreiras – políticas, sociais, de grupos de pressão interessados – são impostas ou determinadas para o funcionamento dos empreendimentos de plataforma.

Assim, algumas características são historicamente notadas dentro da própria Europa, o que reflete na forma como os Estados encaram as investidas da economia plataformizada, sobretudo acerca da ideia criada e desenvolvida muito sofisticadamente (como já demonstrado anteriormente) pelas próprias empresas de plataforma de que se constituem apenas em empresas de tecnologia, e apesar de prestarem serviços de uma gama variada, não são propriamente empresas de nenhum ramo (a não ser tecnológico) e que os trabalhadores são autônomos e, portanto, não há que se falar em nenhum tipo de subordinação e, conseqüentemente, direitos trabalhistas e/ou previdenciários.

Num primeiro breve reconhecimento, avaliando espectros econômicos-políticos, o que leva a diferentes conseqüências, identifica-se os países nórdicos (Suécia, Dinamarca, Finlândia, Islândia) que se aproximam mais de um modelo socialdemocrata. Áustria, França, Alemanha e Itália se aproximando mais de um modelo corporativista; países do sul da Europa constituindo-se em um grupo em que os Estados-Providência não foram tão longe em suas medidas de proteção social, como Portugal e Espanha e, por fim, países do leste europeu, que por razões históricas, constituem-se em outro grupo (Bulgária e Hungria, por exemplo).

Como já assinalado anteriormente, as pressões realizadas pelos empregadores nas últimas décadas, sobretudo em relação aos prestadores de serviço, são cada vez mais voltadas para que, autorizados por modificações e chancela jurídica, possa haver mais liberalização dos mercados, possibilidades mais amplas de contratos atípicos, temporários, precários, criação de contratos intermitentes, facilitação de contratação e demissão.

Todas essas razões dão conta de um arcabouço argumentativo no sentido de impingir a ideia de que a rigidez dos mercados (e a proteção legislativa apontada como exagerada dos trabalhadores) impediria o aumento da competitividade no próprio mercado, sendo tais legislações, entraves ao desenvolvimento econômico e ao aumento no número de pessoas com ocupação.

Ao mesmo tempo, na Europa, os países de características políticas mais sociais, aceitam tal argumento da necessidade de liberalização dos mercados, mas sempre o contrapondo à necessidade de manutenção da inclusão social ou aparatos mínimos de segurança social.

Huws (2006, p. 20) afirma que a análise dos dados de pesquisa realizada pelo Instituto Europeu de Força de Trabalho demonstrou que embora o emprego nos serviços informáticos e outros setores de negócio ligados à Tecnologia de Informação e Comunicação (TIC) esteja a crescer em todos os Estados-membros europeus, o seu crescimento é muito mais rápido nos

novos Estados da Europa Central e Oriental e mais lento nas economias mais desenvolvidas do Norte e Europa ocidental.

Esses dados sugerem que estes novos estados europeus estão cada vez mais se tornando fornecedores de mão de obra de reserva (*back-up*) para o resto da União Europeia, o que é um dado importante, tendo em vista as diferentes formas de proteção e amparo social existentes nos diferentes países e que, notadamente, é menos forte nos países mais novos da Europa e na Europa Oriental.

Dentro dessa miríade de variações, e considerando todas as diferenças acima apontadas no que se refere ao modo como o trabalho de plataforma tem se organizado e, sobretudo, como os diferentes países europeus encaram a disrupção dos novos modelos de trabalho via *apps*, é imperioso anotar considerações mais concretas sobre alguns países, diversos na suas medidas de proteção social e política no que concerne ao trabalho, mas que representam, de maneira geral, os espectros existentes no continente Europeu, no sentido de fornecer uma visão sobre como a Europa tem encarado essa questão, que caminhos os países tem se utilizado para discutir e equalizar as questões trazidas à discussão pela ampliação do trabalho no capitalismo de plataforma.

Oliveira e Carvalho (2008) apontam que uma das questões centrais na maioria dos países europeus gira em torno de alargar ou não a liberalização das demissões, tendo como contrapartida a manutenção ou o reforço dos mecanismos de segurança social. Esse modelo permitiria a manutenção de níveis de trabalhos decentes, designação usada pela OIT na defesa da chamada cidadania social e o aumento da esperança de reencontrar novo emprego, através da formação continuada ao longo da vida, independentemente do tipo de contrato e até da situação perante o emprego.

Outra questão tão importante quanto esta é a determinação – ou classificação, ou ainda à identificação – do trabalhador em relação ao seu *status*, que de maneira geral remonta a determinação se o trabalhador deve ser considerado empregado ou autônomo. No nível europeu, aponta importante trabalho realizado pelo Eurofound (2019, p. 9) que aponta que:

[...] esclarecer o status (de emprego ou de autônomo) dos trabalhadores é importante porque gera consequências consideráveis para seus direitos e prerrogativas. Isso inclui o acesso à proteção e representação social, bem como condições de trabalho, tempo de trabalho, renda e padrões de saúde e segurança. Em geral, os trabalhadores por conta própria são menos protegidos nestas matérias ou têm um nível mais elevado de responsabilidade pela sua própria proteção. (EUROFOUND, 2019, p. 9)

O que acaba demonstrando claramente a engrenagem argumentativa que se visualiza no discurso das empresas de plataforma que vedem a autonomia e o empreendedorismo como marcas, quando na verdade o que se tem é a desproteção de prerrogativas essenciais para a própria condição de humanidade e realização da cidadania.

Estudo recente (Pesole et al., 2018, p.10) publicado pela *Joint Research Center*, da Comissão Europeia, realizou extensa pesquisa com países da UE, a chamada pesquisa COLLEEM2 em junho de 2017 com internautas entre 16 e 74 anos em 14 países. A pesquisa coletou aproximadamente 2300 respondentes em cada país e constatou que, em média 9,7% da força de trabalho europeia está prestando serviços através de plataformas.

Nessa pesquisa constata-se pequenas diferenças na porcentagem da existência desse tipo de trabalho plataformizado entre países como Alemanha (10,4%), Reino Unido (12%), Espanha (11,6%), Portugal (15,6%), Finlândia, Eslováquia e Hungria (entre 6 e 7% aproximadamente).

Estudo realizado pelo Eurofound (2016, p. 64), o *European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions*, examinou as práticas mais recentes ou inovadoras e tentou classificar a forma como os atores sociais abordam e têm tratado de temas tão novos como o trabalho de plataforma, comparando também como os países europeus estão em relação às determinações realizadas pela própria União Europeia, e acabaram distinguindo, na linha do que aqui já se expôs, três grupos principais de países.

Num primeiro grupo, a pesquisa aponta países que estão tateando desenvolvimentos e iniciativas para abordar as novas questões ligadas à economia de plataforma. Nesse grupo estão Chipre, República Tcheca, Estônia, Croácia, Hungria, Malta, Lituânia, Letônia, Polônia, Romênia, Reino Unido. Considerados um sub grupo desse primeiro, por estarem explorando minimamente novos tópicos sobre o tema, estão Bulgária, Eslováquia e Eslovênia.

Num segundo grupo, considerado de países que tem enfrentado os novos tópicos provocados pelas novas tecnologias estão França, Luxemburgo e Itália e, como um subgrupo mais avançado e com significativas mudanças desde 2008 estão Grécia, Irlanda, Portugal e Espanha.

O terceiro e considerado mais avançado dos grupos, é composto por países que estão explorando uma ampla gama de novos tópicos e enfrentando as questões através de seus atores sociais, encabeçado por Áustria, Bélgica, Alemanha e Holanda. Subgrupo mais avançado que

este, por evoluir no sentido de mudanças organizacionais e reformas de mercado e na legislação e organização das estruturas de trabalho e bem-estar social estão Dinamarca, Finlândia, Noruega e Suécia.

Ao mesmo tempo, e paralelo a isso, a Confederação Europeia dos Sindicatos (ETUC)¹³, órgão consultor da Comissão Europeia, que negocia acordos e programas de trabalho com empregadores europeus, por sua Secretária Geral, afirma que:

Está claro que as políticas adotadas a nível nacional e da União Europeia na última década aumentaram a desigualdade e muitos trabalhadores estão sendo deixados para trás. Os CEOs podem pagar mais luxos, enquanto milhões de trabalhadores lutam para pagar sua conta de aquecimento, tem que comer menos e alimentos de pior qualidade e são forçados a se endividar para pagar seu aluguel. [...] Não poderíamos estar mais longe da economia que funciona para as pessoas. [...] As soluções para o problema são tão claras quanto sua causa – salários mínimos adequados são cruciais para reduzir a desigualdade e uma negociação coletiva mais forte é a melhor maneira de se alcançar genuinamente salários justos. (ETUC, 2021, p. 2 e 3)¹⁴

Ainda que muitos países europeus apresentem grandes preocupações com o crescente número de empresas plataformizadas que estão nos seus territórios, reconhecem que há um crescente aumento na precarização das condições gerais de trabalho, é fato que as políticas adotadas (em nível da UE e nos países internamente) têm provocado reestruturações e sido mais permissivas com a criação de postos mais precários de trabalho, cada vez mais alinhadas com o mercado.

A última conferência da ETUC aconteceu em Viena, em maio de 2019 e sublinhou a importância das novas formas de trabalho, com foco na digitalização e funcionamento das plataformas. A conferência focou sobretudo na representação dos trabalhadores e diálogo social

¹³ The European Trade Union Confederation (ETUC), atualmente representa a voz de 45 milhões de membros de 92 Sindicatos em 39 países europeus, somado ainda a 10 Federações sindicais europeias.

¹⁴ Tradução do autor. No original: It's clear that the policies pursued at EU and national level over the last decade have increased inequality and this report shows many workers are being left behind. CEOs can afford more luxuries while millions of working people struggle to pay their heating bill, have to eat less and poorer quality food and are forced into debt to afford their rent.[...] We couldn't be further from the 'economy that works for people' promised by the European Commission.[...] The solutions to the problem are equally as clear as its cause – adequate minimum wages are crucial to reducing inequality and stronger collective bargaining is the best way to genuinely fair pay. (ETCU, 2021, p. 2 e 3)

nas plataformas e economia de aplicativos. Tal projeto teve início em março de 2019 com duração de dois anos e visa três objetivos específicos:

Criar e gerir um observatório europeu para desenvolvimento da participação dos trabalhadores em plataformas digitais; identificar e acompanhar práticas novas e inovadoras que visem melhorar a representação, organização e proteção dos trabalhadores de plataforma e propor um marco regulatório europeu para estabelecer a representação dos trabalhadores em plataformas e condições de trabalho justas nessas empresas. (MAKÓ, ILLÉSSY E BÁCSI, 2019, p. 25)

A ideia de um marco regulatório europeu abriga uma complexa construção argumentativa que tenta realizar o discurso ou o agir comunicativo a partir da reapropriação pela ordem jurídica dos territórios nacionais mencionados do elemento que reconhece a cidadania laboral, a partir de um novo contexto disruptivo e tecnológico, mas que exige uma reflexão e, obviamente, a ação do Estado.

Ainda em vias de aprovação completa (que deverá acontecer até fevereiro de 2024) na União Europeia, o *Digital Market Act* (DMA) foi publicado no diário oficial europeu em outubro de 2022. É um documento de extrema importância, que reconhece o protagonismo das plataformas digitais na economia da União Europeia ao mesmo tempo em que também impõe limites aos chamados *gatekeepers*¹⁵ (ou “controladores de acesso”), como são denominadas as grandes empresas-aplicativos que são capazes de distorcer o ambiente competitivo do mercado.

O objetivo da criação desse mecanismo de regulação é garantir a possibilidade de maior contestabilidade desse mercado, estabelecendo regras específicas para o setor, com políticas mais claras de proteção da concorrência, das informações coletadas pelas plataformas e do trabalho no ambiente da economia digital baseada em plataformas.

Especificamente em relação aos trabalhadores, a proposta reconhece a precariedade das condições de trabalho desenvolvida através das plataformas, se colocando claramente, no sentido de melhorar as condições de trabalho, sendo oposta, inclusive, à posição de alguns países membros. As preocupações principais dessa diretiva se concentram na classificação do status do trabalhador; na transparência e responsabilidade na gestão algorítmica e – talvez o

¹⁵ A definição dada pelo DMA Europeu (EU 2022/2065) para os *gatekeepers* é que sejam empresas que tenham faturamento maior que 7,5 bilhões de euros dentro da União Europeia nos últimos três anos ou ter seu valor médio de mercado estipulado em 75 bilhões de dólares, fornecer seus serviços em, ao menos, três Estados-membros e possuir, ao menos, 45 milhões de usuários e também ser considerado como detentor de posição “enraizada e duradoura”.

ponto de mais difícil implementação – no reforço das regras que vão impor a aplicabilidade da diretiva em todos os países.

Apesar da existência de leis nacionais (como a ‘lei dos passageiros’ na Espanha), a diretiva está apontada para todos os trabalhadores de plataforma, o que inclui motoristas de aplicativos que realizam entrega de alimentos ou de outros bens, os motoristas de aplicativo de transporte de pessoas, bem como outros trabalhadores em geral (serviços de conservação, limpeza, domésticos entre outros).

As atividades de toda essa classe de trabalhadores é canalizada por meio dos aplicativos, incluindo também aqueles que realizam serviços exclusivamente on-line, como algumas categorias de trabalhadores que prestam serviços para a MTurk (braço da Amazon) e empresas similares, não fazendo nenhuma distinção entre trabalhadores que prestam serviço realizando deslocamento para tal, e aqueles que prestam seus serviços completamente *on-line*, uniformizando o tratamento entre as formas de trabalho mediadas digitalmente pelas plataformas (art. 2º da diretiva EU 2022/2065).

A diretiva europeia tem proeminente preocupação com a abrangência do seu alcance, pretendendo abarcar situações nas quais não seja clara a relação profissional estabelecida, possibilitando que contextos laborais mais amplos sejam considerados uma relação de emprego.

A diretiva impõe o ônus da destituição da condição de empregado às empresas, sobrelevando, portanto, o princípio da “primazia dos fatos”, na qual a diretiva se baseia (art. 3º da diretiva EU 2022/2065), reforçando não só essa primazia, mas também considerando o “uso dos algoritmos como forma de organização do trabalho, independentemente de como a relação é classificada pelas partes”, firmando, portanto, uma presunção do status de empregado dos trabalhadores de plataforma, preconizando que a gestão algorítmica é uma forma de controle do trabalho.

De Stefano e Aloisi (2021, p. 2), comentando a diretiva europeia, observam que:

A substância deve sempre prevalecer sobre a forma. Cláusulas padronizadas que classificam os trabalhadores como contratados independentes, mas que são desconsideradas na prática ou não correspondem à realidade do trabalho realizado, não podem privar os trabalhadores do status de emprego e suas proteções correspondentes.

Tal posição está em consonância com o princípio da primazia da realidade, amplamente conhecido e largamente utilizado por tribunais trabalhistas no mundo inteiro e também no

Brasil, o que também se coaduna, entre nós, com o art. 9º da Consolidação das Leis do Trabalho.¹⁶

Nesse sentido, a diretiva aponta que a presunção de emprego dos trabalhadores deve ser reconhecida quando a plataforma digital controla o desempenho do trabalho, o que se verificaria pela ocorrência de, pelo menos, duas das seguintes condições: determinação da remuneração pela plataforma; imposição de observação pelos trabalhadores de regras específicas no cumprimento das atividades (aparência, conduta, execução); fiscalização da execução das atividades, inclusive por via eletrônica; restrição por parte da plataforma por meio de sanções, a liberdade de organização do trabalho, especialmente o horário e capacidade de aceitar ou recusar tarefas e/ou restrição de que o trabalhador possa construir uma base de clientes ou realizar trabalhos para terceiros (DIRETIVA EU 2022/2065)

Kullmann (2021, p.5) afirma que a presunção legal a favor da relação de trabalho pode ser vista como um “instrumento de inversão do ônus probatório, a partir do qual as relações de trabalho que preencham os critérios apontados serão qualificadas como relações de emprego, cabendo, no entanto, às empresas empregadoras, quando for o caso, contrariar essa presunção”, estabelecendo fatos que provem o contrário, sobretudo em processos judiciais, para provar que o trabalhador é efetivamente autônomo, e não empregado.

Kullmann (2021) afirma ainda que o desenvolvimento da diretiva europeia levanta a questão de como valorizamos o trabalho e qual é o papel da lei trabalhista na neutralização da tendência que os trabalhadores das plataformas sejam impedidos de se beneficiar pelas proteções oferecidas pelos regulamentos trabalhistas. Questiona o autor que se o Direito do Trabalho é constituído por regras que protegem os interesses dos trabalhadores, e se, ao mesmo tempo um número cada vez mais crescente de trabalhadores de plataforma são excluídos do seu alcance e não se beneficiam com a incidência sobre si dessa legislação, o próprio papel do Direito do Trabalho se desconstitui.

Esses critérios, consubstanciados na diretiva, consagram, inclusive, a presunção de emprego que tem sido gradativamente consagrada na jurisprudência de vários países europeus, de modo que os tribunais em alguns países (especialmente França, Alemanha e Espanha¹⁷) tem

¹⁶ CLT, Art. 9º - Serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na presente Consolidação.

¹⁷ Tribunal francês ordena que Uber pague US\$ 18 milhões a motoristas: Valor é referente a disputa trabalhista com grupo de 139 pessoas que atuaram na plataforma. A empresa vai recorrer da decisão. Disponível em

avanzado no sentido de contestar o *status* de trabalhadores autônomos, de modo a, reclassificando-os como empregados, garantir-lhes plenos direitos, o que deverá facilitar que a diretiva enfrente menor resistência política dentro dos países.

A diretiva avança também no que concerne ao controle algorítmico das plataformas, quando impõe deveres de transparência, com intuito de permitir o conhecimento do contrato acerca de salários, classificação dos trabalhadores (de acordo com as notas que recebem dos clientes) e mesmo capacidade de receber mais trabalho.

A diretiva estabelece que as plataformas forneçam informações adequadas e completas aos trabalhadores e seus representantes, impondo também a necessidade de interação humana para contestação das decisões realizadas por algoritmos, devendo ser apresentada uma exposição de motivos clara e específica a todos os destinatários do serviço afetados por decisões tomadas pelas plataformas – tais quais desativação do acesso à plataforma (e, portanto, acesso ao próprio trabalho), suspensão, cessação ou outra restrição dos pagamentos, suspensão ou encerramento da conta, nos termos do art. 17 do regulamento.

Nesse sentido, resta claro que a diretiva objetiva, no ponto, impedir o exercício de poderes invisíveis, determinando que todos os atos realizados pelas plataformas sejam devidamente expostos aos trabalhadores, dando oportunidade de contraditório e defesa dos trabalhadores antes de serem efetivados atos unilaterais praticados pela plataforma.

Ainda que a diretiva tenha pretensões de entrar em vigor definitivamente em 2024, a União Europeia também levará em consideração às existentes regulamentações e legislações nacionais, havendo, inclusive determinações de regras de transição para que todos os países integrantes se harmonizem.

Oportuna a análise, portanto, da situação de alguns países (procurando contemplar os diferentes níveis apontados acima) no sentido de demonstrar, de maneira geral, como o crescimento do trabalho uberizado ou plataformizado tem sido manejado dentro do arcabouço sociolaboral europeu.

<https://www.metropoles.com/negocios/tribunal-frances-ordena-que-uber-pague-us-18-milhoes-a-motoristas>; Corte Superior da Alemanha reconhece vínculo de emprego realizado por meio de plataformas. disponível em <https://intersindicalcentral.com.br/corte-superior-da-alemanha-reconhece-vinculo-de-emprego-plataformas/>; Suprema Corte espanhola requalifica entregadores de aplicativo como "carteira assinada"... Disponível em <https://noticias.uol.com.br/ultimas-noticias/rfi/2020/09/24/suprema-corte-espanhola-requalifica-entregadores-de-aplicativo-como-carteira-assinada.htm?cmpid=copiaecola>.

4.2.1.1 O exemplo alemão de regulação do trabalho plataformizado

Dentro do grupo considerado mais avançado no concernente às discussões acerca das novas formas de trabalho, tal qual o trabalho de plataforma, Nierling (2019, p.5) expõe o *crowdwork* como uma continuação do discurso para flexibilização do trabalho na Alemanha, sobretudo no que concerne ao referido trabalho decente, na visão da OIT, que deve prover salários justos, segurança no ambiente laboral e proteção social para as famílias. Nesse sentido, Nierling (2019, p.11) reflete:

Na Alemanha, especialmente a área de entrega de alimentos tornou-se muito relevante nos últimos anos no debate científico, com uma série de estudos analisando esse tipo específico de economia de plataforma como protótipo para um novo tipo de organização do trabalho, a saber, a coordenação algorítmica do trabalho. O princípio deste tipo de organização do trabalho tem um forte elemento de controle: as encomendas são atribuídas a curto prazo através de plataformas online a trabalhadores por conta própria ou marginalizados, sendo que as empresas por trás delas atuam como intermediárias, estabelecendo todas as condições de enquadramento e exercendo assim um controle permanente¹⁸.

Aqui percebe-se uma tônica que se estabelece como um padrão no segmento das empresas de plataformas digitais : o exercício de um poder racionalizado apenas economicamente, altamente tecnológico, que estabelece uma estrutura de exploração de modo quase ilimitado, embarcando numa lógica de mercado já estabelecida para obter ainda mais lucros pela precarização das condições de trabalho (com o uso de ativos de propriedade do trabalhador e gradativa redução dos valores recebidos a título de contraprestação pela atividade exercida pelo trabalhador) e incentivo ao consumo, tendo em vista que a referida precarização cria possibilidades de oferecimento de serviços mais baratos ao consumidor.

Apesar dos dados estimativos de pesquisas acabarem diferindo significativamente entre 2,9% da população que trabalha (Bonin e Rinne, 2017) até 14% (Huws e Joyce, 2016), algumas observações importantes podem ser feitas, à guisa da realidade que se afigura na Alemanha.

¹⁸ Tradução do autor. No original: For Germany, especially the field of “food-delivery” became very relevant in recent years in the scientific debate, with a range of studies analysing this specific type of the platform economy as a prototype for a new type of organising labour, namely the “algorithmic coordination of work” (Schreyer/Schrape 2018). The principle of this type of work organisation has a strong control element: Orders are awarded at short notice via online platforms to solo self-employed or marginally employed persons, whereby the platform companies behind them act as intermediaries, setting all the framework conditions and thus exercising ongoing control.”. (NIERLING, 2019, p.11)

Nierling (2019) afirma que o trabalho de plataforma funciona, na Alemanha, de maneira geral, como um trabalho paralelo, uma complementação de renda. Ao mesmo tempo, observa que tal tipo de trabalho está aumentando lentamente na população trabalhadora, mas constitui opção principalmente para *freelancers*, estudantes, trabalhadores de meio período, desempregados e pensionistas.

As pesquisas mostram que a opção de realizar trabalho de plataforma na Alemanha aumentará nos próximos anos, uma vez que esse tipo de trabalho tem se tornado mais atraente e conhecido (pelas amplas campanhas de marketing), especificamente para essas categorias citadas.

O país tem discutido, dentro das tendências que procuram flexibilizar o trabalho, usando um termo guarda-chuva *entgrenzung von arbeit* que significa “delimitação do trabalho”. A flexibilidade crescente e a erosão dos padrões tradicionais de trabalho e emprego resultam em uma indefinição dos limites entre trabalho e vida privada, o que para a força de trabalho industrial fordista era bastante claro e aparentemente continua sendo importante no país.

Huws (2006, p. 53) afirma que esse processo de delimitação – que envolve dimensões acerca da organização das empresas, divisão do trabalho, espaços de trabalho, tempo de trabalho, contrato de trabalho, relação entre indivíduos e sua força de trabalho – está intimamente ligado ao objetivo geral de melhorar a flexibilidade organizacional e individual e, como tal, espera-se impor novas exigências sobre os trabalhadores que contêm tanto oportunidades quanto riscos e em particular, a natureza mutável da relação entre os indivíduos e sua força de trabalho.

Pesquisa realizada com mais de 10.000 trabalhadores na Alemanha pelo Instituto de Economia do Trabalho (Bonin e Rinne, 2017, p. 7) afirma que as mudanças provocadas pelas novas formas plataformizadas de trabalho podem acarretar uma mudança estrutural fundamental no mundo do trabalho, pois nesse relaxamento das relações entre contratante e contratado, empregadores e empregados, pode haver à corrosão dos direitos de proteção dos trabalhadores e abertura de lacunas na segurança social.

Uma das mais importantes avaliações que são feitas para afirmar a precariedade do trabalho uberizado é a relação entre a duração das tarefas e os rendimentos obtidos pelos trabalhadores, e especificamente na Alemanha registra-se uma tensão entre trabalho flexível (ou novas formas de trabalho) e o trabalho decente.

Em Serfling (2019) pesquisas que já contam com uma amostra de quase 500 mil pessoas apontam que um universo de 9,2% da força de trabalho na Alemanha tem afinidade com o trabalho de plataforma, ou seja, já trabalharam nesse sistema, estão trabalhando ou consideram possível realizar trabalhos através de plataformas.

Em pesquisas variadas, porém, obtêm-se resultados um tanto inconsistentes. Em algumas (Serfling, 2018) a média de horas e duração das tarefas é de 25 horas semanais e “para 27% dos entrevistados, o *crowdworking* é a principal fonte de renda, enquanto para 23% é apenas uma fonte adicional de renda”. Nas pesquisas realizadas por Bonin e Rinne (2017), os resultados são diferentes, mostrando que 31% de todos os *crowdworkers* indicam que ganham dinheiro de maneira regular ou estável, enquanto 68% têm uma renda irregular.

Em relação aos ganhos auferidos, Huws e Joyce (2016) demonstram que 18% de todos os trabalhadores na Alemanha ganham metade de sua renda através do *crowdsourcing*, sendo que 55% dos entrevistados ganham menos do que os trabalhadores regulares e para 2% o trabalho de plataforma aparece como única fonte de renda.

Muitos dos problemas apontados nas pesquisas podem ser, na Alemanha, resumidos por Pongratz e Bormann (2017, p. 169), quando sintetizam que essas atividades representam “ganhos extremamente ruins; honorários abaixo de um salário mínimo, sem contatos pessoais, sem desenvolvimento de conteúdo, sem perspectiva profissional, sem fidelização de clientes, sem planos de aposentadoria, mas muitas promessas maravilhosas, mas bastante vazias na hora de recrutar novos freelancers”.

Há dados bem estruturados (Serfling, 2019) que apontam muitas motivações entre os tipos de tarefas realizadas em *crowdwork* e também diferem de acordo com as horas de trabalho que os *crowdworkers* exercem, o que não é um dado claro, tendo em vista que muitos fazem mais de um trabalho em plataforma e, outras vezes, usam mais de uma plataforma para o mesmo tipo de trabalho.

Da mesma forma, a pesquisa é heterogênea relativamente à motivação, pois 5% afirmam não ter outra oportunidade de trabalho e 13% afirmam que a remuneração é a principal motivação, sendo a flexibilidade (de local e horário) uma categoria valorizada por 23% dos entrevistados, enquanto 12% respondeu que a principal motivação é experimentar novas formas de trabalho, enquanto 13% afirmam que as plataformas se constituem em um tipo de trabalho que pode ser feito à parte da ocupação principal. “Fácil acesso e curta duração” obtiveram 9% no concernente à motivação para o *crowdwork*.

Assim, pode se verificar que, no caso da Alemanha, diferente do que tem acontecido – notadamente em países em desenvolvimento, em que a grande motivação é (apenas) a remuneração –, existem muitos fatores intrínsecos combinados, concorrentes, sobretudo quando se faz diferentes cortes como idade, sexo, nível educacional e situação de empregabilidade. Os mais velhos (40 anos) dizem que usam esse tipo de trabalho para experimentar novas formas de trabalho, enquanto os mais jovens (15 a 29 anos) apontam o fácil acesso, certamente pela facilidade de manusear com mais habilidade os aparelhos eletrônicos e, sobretudo, os smartphones.

Já no que concerne à faixa de 30 a 39 anos, 26% dos entrevistados na pesquisa afirmam que não tem outra escolha de trabalho, a não ser se envolver na economia de plataforma, havendo um corte de gênero, apontado na pesquisa, muito expressivo, pois 9% de todas as mulheres entrevistadas responderam nesse sentido, enquanto que para os homens essa porcentagem foi de 1%.

Na faixa dos desempregados, o que chama a atenção é que 24% deles afirma que não tem outra opção de estarem no mercado a não ser pela via dos serviços uberizados. Assim, a pesquisa acaba considerando que dentro desse universo dos desempregados, o dinheiro é o maior motivador, sobretudo porque nesse espectro a uberização será, no geral, de tarefas menos técnicas e mais monótonas, como os *crowdworkers* de Uber, 99taxi, entregadores (motorizados ou não) em geral ou microtrabalhadores que realizam serviços gerais (*tasks*), em plataformas como GetNinjas ou AmazonTurk.

Ao mesmo tempo, a pesquisa demonstra entre os trabalhadores de educação mais elevada e que já têm relação de trabalho com TI (Tecnologia da Informação), o uso do *crowdwork* é mais bem recebido e aceito (21%), além de poder significar aprendizado de novas habilidades, acesso a novas marcas e projetos. Já entre os jovens estudantes esse percentual foi de 19%.

Pesole (2018, p. 45) sugere, à guisa de conclusões preliminares, que os profissionais liberais escolhem o *crowdwork* principalmente por suas características de flexibilidade, o que se repete em quase todos os grupos, exceto os aposentados e desempregados.

Relativamente à satisfação com o trabalho realizado na economia plataformizada, a pesquisa realizada por Serfling (2019, p. 40) acaba concluindo que a massiva parte dos trabalhadores (86%) estão muito satisfeitos ou satisfeitos com seu tipo de trabalho no concernente às horas trabalhadas. Esse mesmo percentual afirma que o mais atrativo é ter sua

própria “agenda” de horas trabalhadas, concluindo que satisfação e liberdade de determinar as horas trabalhadas estão fortemente correlacionadas na pesquisa.

No entanto, quando se perscruta os dados relativamente aos que responderam estar relativamente satisfeitos, 20% destes afirmam que não possuem nenhum tipo de flexibilidade no estabelecimento das horas trabalhadas, e a explicação possível e plausível é de que os uberizados que entraram nesse mercado porque não encontram outro trabalho estão insatisfeitos com a flexibilidade, e preferem trabalhos com horários regulares pré-fixados. A pesquisa acaba mostrando que se há um bom número, como registrado, de pessoas que estão em trabalhos plataformizados pela flexibilidade de tentar novas formas de trabalho (e nesse caso a remuneração não é um fator motivador preponderante), acaba também mostrando que a remuneração é sim um fator preponderante de satisfação dos trabalhadores.

Afirma Serfling (2019, p. 41), nesse sentido que

[...] mais da metade dos crowdworkers que estão absolutamente satisfeitos com o seu trabalho também estão satisfeitos com sua renda advinda desse trabalho. Inversamente, quase metade dos crowdworkers que afirmam estar relativamente insatisfeitos também não estão satisfeitos com sua renda. Isso significa que mesmo que os crowdworkers não sejam motivados principalmente por incentivos financeiros, a remuneração precisa ser considerada adequada para que os crowdworkers fiquem satisfeitos com seu trabalho.¹⁹

Uma preocupação bastante clara com as consequências e o tipo de sociedade que a Alemanha deseja manter estruturada, ciosa das necessidades de manutenção de lastros equilibrados de decência no trabalho, podem ser também sentidas na interpretação restritiva que os atores políticos e mesmo os Tribunais alemães têm realizado acerca das possibilidades de estruturação de serviços uberizados, notadamente os serviços de transporte de passageiros através do uso de aplicativos.

De fato, segundo Gropp (2019, p. 15), a empresa Uber, por exemplo, não consegue operar como em outras cidades do mundo. Na Alemanha ela só opera em 4 cidades: Frankfurt, Dusseldorf, Munique e Berlim. Segundo o autor, a reputação de resistência ao Uber do país se tornou quase um símbolo de orgulho. Reconhecendo que o problema não é a falta de motoristas

¹⁹ Tradução do autor. No original: “More than half of the crowdworkers who are absolutely satisfied with crowdworking are also satisfied with their crowdworking income. Inversely, almost half of the crowdworkers who state that they are relatively unsatisfied are also not at all satisfied with their income. This means that even if crowdworkers are not mainly motivated by financial incentives, the remuneration needs to be considered appropriate in order for crowdworkers to be satisfied with their job.” (Serfling, 2019, p. 41)

particulares interessados, aponta que os tribunais, desde 2015, e especificamente a Corte Federal de Justiça (Tribunal de mais alto grau na Alemanha) tem julgado que a empresa viola a Lei de Transporte de Passageiros do país, proibindo que a empresa opere com motoristas usando seus próprios carros em corridas. Desde então, a Uber, que passou a funcionar com carros alugados e motoristas profissionais, continua sofrendo investidas do judiciário alemão, que reconhecem a atividade praticada pela UBER como ilegal, violando frontalmente regras de concorrência, pelo modo como opera.

O discurso informacional através do marketing realizado pelas empresas de plataforma parece fisgar pouco as instituições políticas e jurídicas na Alemanha, o que não significa que estas empresas ali não possam funcionar. Mas instituições de um país desenvolvido e maduro do ponto de vista democrático, tendem nitidamente a manter padrões de regulações mínimas e até de proibições de certas práticas (nos simples “termos do usuário” de uma Uber ou Amazon Turk), reconhecendo a fraude da comunicação com vistas a uma precarização do trabalho através do uso de poderes invisíveis, criando assimetrias de informação e de poder que são incompatíveis com a própria democracia.

Nesse sentido, pode-se afirmar que a estrutura existente na Alemanha, e o quão caro são consideradas as estruturas sociais, de proteção mínima ao trabalhador e ao trabalho em si, além da proteção à coletividade (seja consumerista ou do trabalho) se constituem como aparatos bastante hígidos no sentido de impedir que se estabeleçam formas ilimitadas de exploração e de consequente degradação da malha social através do trabalho de plataforma.

Em decisões mais recentes, a Uber foi proibida de operar na Alemanha e tal decisão se baseia no fato de que a empresa não tem licença necessária para oferecer seus serviços usando carros alugados (serviço já existente, por óbvio, na Alemanha). Os tribunais alemães enxergam com muita resistência o funcionamento da empresa, que desafia regras concorrenciais (preservação das boas práticas na manutenção de um mercado consumidor que não pratica irregularidades que tendem a criar assimetrias). Mitchell (2019, p. 02) afirma que as sentenças alemãs têm reconhecido que, do ponto de vista do passageiro, o Uber presta serviço de transporte em si, portanto, é, a Uber um empreendedor do ramo de transporte, o que parece uma conclusão simples, tendo em vista a forma pela qual a Uber transparece para o público.

Hießl (2021) que realiza análise das jurisprudências dos tribunais Europeus, editado pelo Centro Europeu de Especialização na área do direito do trabalho, emprego e políticas de mercado de trabalho (ECE) aponta que, no caso alemão, o Código Civil descreve o contrato de trabalho como aquele em que o trabalhador é obrigado a prestar trabalho sujeito a instruções

(conteúdo, execução, tempo e local de trabalho). A jurisprudência alemã, nesse passo, determina que o trabalhador que não seja essencialmente livre para organizar o seu trabalho e determinar seu horário de trabalho é considerado vinculado à empresa e se a situação real do cumprimento contratual apontar para uma relação empregatícia, a designação eventualmente existente em contrato deve ser desconsiderada.

O Tribunal Federal do Trabalho alemão, em decisão de dezembro de 2020 reclassificou um usuário da plataforma *Roamler* (uma plataforma que habilita trabalhadores a realizar microtarefas) como empregado. O referido trabalhador executou quase 3000 microtarefas em onze meses.

O Tribunal, no seu julgamento, levou em conta que as tarefas efetivamente foram executadas pessoalmente; que as atividades eram predeterminadas em detalhes pela plataforma; que a distribuição das tarefas também ficava a cargo da empresa e que embora não houvesse obrigatoriedade de trabalho, a estrutura da plataforma é voltada para incentivar os trabalhadores a concluir um grande número de tarefas, pois só isso lhes dá acesso a uma seleção mais lucrativa de novas tarefas.

Além disso, a sentença afirma que a plataforma atingiu tal grau de estabilidade e confiança na conclusão das tarefas pela sua “força de trabalho” que ela deve ser considerada equivalente a empregados.

Dessa forma, a Suprema Corte alemã se concentra também na estrutura organizacional do empregador, que mantém sua força de trabalho à disposição permanente por incentivos e gamificação, podendo assim confiar que todas as tarefas que distribui serão concluído em tempo hábil, e que o trabalhador não tem margem de autonomia, sendo externamente determinado, o que se alinha com a noção de empregado, reconhecendo também uma subordinação estrutural.

O que nos parece claro é que a Alemanha, por seus atores, sociais, políticos e jurídicos apresenta muita resistência especificamente ao tipo de trabalho que o trabalho de plataforma apresenta, estruturando prestação de serviços em que os meios de produção estão a cargo do próprio trabalhador e que desafiam leis da concorrência, tendo em vista que os preços baixos oferecidos aos consumidores advêm do corte dos custos sociais que empreendimentos regulares possuem.

Ao reconhecer que a Uber é uma empresa que tem como atividade o transporte, a Alemanha impõe à empresa que se adeque às exigências que são feitas a qualquer empresa do ramo de transporte de passageiros. Outrossim, há clara tendência de que a presunção da situação

de empregado prevaleça, o que, notadamente, já está alinhado com a nova diretiva em vias de aprovação para toda a União Europeia.

4.2.1.2 Hungria: o espelho do retrocesso nos países europeus

A Hungria, a partir de 2010, com a ascensão de Viktor Orbán ao poder, representa um singular exemplo de mudança de sua orientação com consequências bastante expressivas na sua forma de lidar com medidas de ‘austeridade’ voltadas a criar um mercado muito mais permissivo, desmontando estruturas antes existentes de aparato social e político.

Explicam Makó, Illéssy e Bácsi (2019, p. 14) que muitos países pós-socialistas também foram atingidos por reformas desreguladoras do mercado de trabalho como resultado de uma pressão externa da *troika* ou das recomendações realizadas pelo Semestre Europeu²⁰. Aponta que o caso da Hungria é uma exceção, pois não houve tais pressões, e mesmo assim, desde 2010 o parlamento do país aprovou reformas radicais que restringiram os direitos grevistas e sindicais e permitiram que acordos coletivos e os contratos individuais de trabalho se desviassem da lei trabalhista.

Dentro do espectro dos países europeus aqui já exposto, a Hungria está no grupo que ainda se ressentida da falta de discussão mais ampla e profunda acerca das novas formas de trabalho, sobretudo os ligados à tecnologia, o que determina, possivelmente, maiores complicações no concernente à proteção dos direitos de seus trabalhadores e até mesmo a dificuldade de classificar esses novos trabalhadores plataformizados dentro da legislação existente.

As mudanças que vêm ocorrendo desde a eleição de Orban apontam para uma transformação que afeta todas as áreas do arranjo institucional social, econômico e jurídico. Mudanças que, em resumo consistem em:

²⁰ Esta é uma designação dada a um ciclo que coordenação das políticas econômicas, orçamentais, laborais e sociais na União Europeia criado em 2010. Trata-se de um alinhamento das políticas orçamentárias dos países às regras fixadas pela EU, tendo por objetivo, entre outros, propiciar uma convergência e estabilidade à EU, garantir solidez das finanças, fomentar crescimento econômico, prevenir desequilíbrios macroeconômicos, coordenar as políticas sociais e de emprego e acompanhar execução de planos nacionais de recuperação econômica.

Medidas neoliberais destinadas a desregulamentar massivamente o mercado de trabalho e cortar gastos sociais e salariais para manter algum tipo de competitividade do país, combinado com uma expansão econômica e regulatória em larga escala do Estado em nome de um nacionalismo econômico.²¹ (MAKÓ, ILLÉSSY E BÁCSI, 2019, p. 14)

Os sindicatos húngaros têm sido gradativamente fragmentados e politicamente divididos, sofrem de escassez de recursos, perdem apoio e confiança dos sindicalizados e ficam cada vez mais sem poder de reação frente às medidas tomadas pelo governo com apoio dos deputados (resultado também de uma eleição que mudou profundamente o parlamento, deixando-o também bastante com orientação liberal de extrema direita). Dessa forma, sobretudo os trabalhadores mais precários, acabam em situação pior, pois menos protegidos e com menor poder de expressar seus anseios.

Makó, Illéssy e Bácsi (2019, p. 9) apontam que o sistema de relações industriais é uma interação entre autores autônomos, mas ao mesmo tempo que evolui no tempo. No caso de países pós-socialistas essa autonomia é bastante abalada, pois os sindicatos não eram instituições autônomas durante a era socialista, e os partidos estatais acabavam dominando a sua atuação, servindo os sindicatos como mediadores da vontade estatal para com os trabalhadores.

Como consequência, depois do fim dos estados socialistas, a densidade sindical (a proporção entre membros sindicalizados e o total de membros de uma categoria) diminuiu drasticamente em todos os países da região, assim como diminuiu o papel e a credibilidade desses entes de representação coletiva.

De acordo com a OCDE (Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico²²) a densidade sindical (número de membros dos sindicatos húngaros em proporção ao número total de trabalhadores, bem como a taxa de cobertura de negociação coletiva do país (número de trabalhadores abrangidos por um acordo coletivo em vigor) é das mais baixas e,

²¹ Traduzido pelo autor. No original: “This policy turn consists of neoliberal measures aimed to massively deregulate labour market and to cut back welfare and wage expenditure in order to maintain some sort of competitiveness of the country, combined with large-scale economic and regulatory expansion of the state in the name of economic nationalism.” (MAKÓ, ILLÉSSY E BÁCSI, 2019, p. 14)

²² Dados em <https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=TUD>. Acesso em 25 de agosto de 2022.

nos últimos 10 anos, tem gradativamente apresentado números menores, juntamente com outros países como a Estônia, República Tcheca, Lituânia, Eslováquia ou Turquia.

Pela lei húngara, trabalhadores de plataformas são considerados autônomos (*independent contractors*). Nesse caso, eles são trabalhadores sem nenhum tipo de vínculo, e essas relações são cobertas pelo Código Civil nacional, sendo considerados contratos de serviço. Nesse caso, o Código Civil húngaro não estabelece nenhum tipo de proteção, ao contrário do Código Trabalhista húngaro, com exceção de garantias contra discriminação, e previsão de proteção de seguros de saúde e acidentários.

Tendo um modelo binário de legislação que divide os contratos em trabalhistas e civis, este sem nenhuma proteção laboral e aquele com proteção universal, os trabalhadores de plataforma também acabam caindo nessa dualidade de serem ou completamente protegidos ou, ao contrário, possuírem status de trabalhador autônomo, sem qualquer proteção legal, regidos no âmbito do Código Civil.

Diferente do que acontece na Alemanha, ou em outros países da Europa que têm tentado construir um terceiro tipo de trabalhador, reconhecendo dependência econômica ou subordinação algorítmica, não há na Hungria a classificação de situação de trabalho economicamente dependente ou de trabalhador independente (*independent worker*) que tem sido buscado como forma de solução jurídica para equalizar certos direitos mínimos que devem ser respeitados no trabalho uberizado.

Dessa forma, a Hungria faz parte de um grupo de países em que se percebe que ainda procura novas formas de lidar com os trabalhadores de plataforma, e que estão em descompasso até mesmo com as iniciativas tomadas ao nível de União Europeia no sentido de buscar novas iniciativas para encarar os desafios propostos pelas mudanças nas condições de trabalho, como é o caso de crescimento dos trabalhadores de plataforma.

Mesmo os líderes de sindicatos admitem, como bem afirmam Makó, Illéssy e Bácsi (2019, p. 24), que não têm suficiente estrutura financeira nem expertise de pessoas para iniciar ações mais voltadas para tais problemas, e acabam esperando pelas iniciativas vindas da União Europeia como uma alternativa para equalizar as questões dentro do país.

Por outro lado, interessante iniciativa tem sido promovida pelos próprios empregadores húngaros, no campo do trabalho de plataforma, o que não acontece com os empregadores comuns. Os sindicatos de trabalhadores húngaros estão lutando para organizar trabalhadores de plataforma individualizados, mas já há uma associação rudimentar de empregadores que se

auto-organizou. Segundo Makó, Illéssy e Bácsi (2019, p. 26), o grupo se define mais como um grupo empresarial, mas não deixa de ser uma iniciativa singular.

O grande objetivo desse grupo, criado em 2017 e formado por 14 organizações empresariais é apoiar o funcionamento da economia de compartilhamento de modo que possa ser um fórum que represente o interesse das empresas e dos consumidores, aprofunde o conhecimento sobre esse modelo de negócio e promova as aspirações das empresas que operam nessa área, além de modular a regulação da área (diretrizes legais e regulatórias tributárias que sejam adequadas ao funcionamento do modelo econômico). Dessa forma, pode-se notar que o interesse dos trabalhadores não está contemplado ou representado na iniciativa descrita.

A assimetria econômica promovida na última década é clara na Hungria. A política no país se tornou extremamente dependente e cooptada pela economia. Não à toa, a Hungria, na última década, foi o país da União Europeia que apresentou o mais vertiginoso aumento na sua desigualdade entre os mais pobres e mais ricos. É o que mostra o Bechmarking Working Europe de 2021 (ETUI; ETUC, 2021, p. 90), que retrata que como resultado dos modelos econômicos aplicados em toda Europa, e mais contundentemente em alguns países, há uma redistribuição de progressivamente cada vez menos riqueza para as camadas mais pobres da sociedade, enquanto acumula cada vez mais no topo, necessitando de mudanças estruturais, se não quiser caminhar para um colapso.

Boa parte dessa assimetria é consequência, como apontado no relatório, da perda cada vez maior da representação coletiva (e consequentemente de acordos coletivos) e do declínio cada vez maior dos valores mínimos percebidos pelos trabalhadores (também pela falta dessas negociações coletivas), que no caso da Hungria, o relatório aponta como sendo de 2,77 Euros por hora de trabalho, estando a frente apenas da Bulgária, que paga, na média, 2 Euros por hora de trabalho.

Os direitos coletivos, especialmente os de representação coletiva por sindicatos também se coloca como uma barreira em relação à classificação dos trabalhadores uberizados. Os acordos coletivos não são assegurados para trabalhadores que não se enquadram no Código de Trabalho húngaro (trabalhadores ordinários).

Na Hungria, os acordos podem ser celebrados no nível local por um sindicato desde que pelo menos 10% (dez por cento) dos empregados sejam sindicalizados. No entanto, se os trabalhadores não tiverem o status de empregado (caso dos uberizados, regidos pela Lei Civil), eles não podem ser abarcados pelo acordo coletivo. Assim, esse status de empregado é base

fundamental para os acordos individuais ou coletivos e, no geral, deixarão sempre os trabalhadores de plataforma, fora deles.

Há, dessa forma, um grande problema que passa por esse maniqueísmo legislativo na Hungria: a de que trabalhadores de plataforma, não possuindo status de empregados, não sejam abarcados por acordos coletivos e fiquem à margem do sistema protetivo social e previdenciário, sendo regidos totalmente por leis civis e, portanto, adstritos aos ‘termos legais’ previstos pelas próprias plataformas.

Serfling (2019, p. 17) divisa que, por todos esses fatores aqui descritos, a legislação trabalhista da Hungria, atualmente tem poucas respostas para apresentar à situação atual dos trabalhadores de plataforma. Enxerga, portanto, que seria necessário a criação em separado de uma categoria própria, além de uma regulação específica para esses tipos de trabalhadores que estão fora do padrão das relações de emprego.

Pesquisa aprofundada da Comissão Europeia sobre os desafios trazidos pela economia de plataforma na Hungria, exposta por Meszmann (2018, p. 62) aponta que os principais tipos de trabalho realizados através da economia platformizada (transporte pessoal, trabalhos domésticos e serviços de acomodação), demonstrou que esses setores tiveram grande crescimento nas últimas duas décadas, alavancadas por uma crise global e recessão, ao mesmo tempo em que a oferta desses serviços acabou aumentando vertiginosamente.

A pesquisa aponta que a regulamentação desse tipo de trabalho está no centro do debate, mas a qualidade dos trabalhos em si ou mesmo a voz dos trabalhadores a respeito disso desperta pouca ou nenhuma atenção no país. No geral, a economia uberizada é encarada como um desdobramento da informalidade ou da precariedade, trazendo impactos negativos, tendo em vista que os trabalhadores são considerados autônomos ou não se declaram nem como trabalhadores, estando na seara do empreendedorismo, uma das bases em que se assenta o discurso da uberização da economia.

Assim, o trabalho de plataforma na Hungria não oferece nenhum tipo de base para auto-organização do trabalho, e os uberizados, no geral, são privados de acesso a direitos sociais básicos, como previdência ou qualquer tipo de seguro de trabalho, podendo ainda serem associados, mas não sindicalizados, pois não são reconhecidos como empregados.

Empresas, ainda segundo Meszmann (2018, p. 64) se negam ao diálogo, negam que os trabalhadores tenham qualquer vínculo empregatício e afirmam, como notadamente ocorre em

geral, que as empresas são meras intermediárias *on line* de serviços, outro conceito base da formação da própria uberização do trabalho.

O âmbito de maior interesse de debate na Hungria concerne à concorrência desleal e evasão fiscal, sobretudo porque a inserção no mercado de empresas de plataforma normalmente afeta economicamente grupos já estabelecidos, sejam eles profissionais (caso, por exemplo, dos transportes ou de prestação de serviços domésticos), empresariais (caso de redes hoteleiras) ou mesmo da sociedade (quando resulta num aumento de preço de algum serviço, como aluguéis, por exemplo).

Assim, as condições de trabalho em si dos trabalhadores que se cadastram nos aplicativos para prestação dos serviços uberizados não faz parte de uma pauta mais organizada e interessada nos discursos políticos ou mesmo na academia. O diálogo social na Hungria é atualmente fraco e mais fraco ainda é o debate acerca da economia de plataforma. O prestígio dos sindicatos é baixo, os trabalhadores húngaros tendem a considerar-se empregados apenas se tiverem um contrato de trabalho *full-time* e também enxergam os sindicatos como uma ferramenta ineficaz e excrescente a ser usada, além de se observar que esforços sistêmicos têm sido feitos pelo governo húngaro para enfraquecer ainda mais o diálogo em todos os níveis.

Makó, Illéssy e Bácsi (2019, p. 23) apontam que nesse contexto que vive a Hungria, é um trabalho árduo disseminar e discutir novos tópicos tão importantes quanto o trabalho de plataforma: “baixos salários, empregados agressivos em relação à legislação trabalhista (tal qual a ‘lei da escravidão’ de 2018²³), baixa densidade de sindicalização, fraqueza cada vez maior do poder de negociação coletiva, más condições de trabalho no setor público”.

Dessa forma, a Hungria está bastante aquém das regulamentações em tramitação pela própria União Europeia, estando o país, junto com outros (notadamente os herdeiros do socialismo), entre os menos abertos (ou mais despreocupados) em relação à discussão sobre novas formas de trabalho que têm emergido como tendência global, como é o caso do crescente número de trabalhadores de plataforma.

Especificamente em relação à empresa Uber, a Hungria, como descrito por Makó, Illéssy e Bácsi (2019, p. 30), também sofreu as consequências da reação de atores interessados

²³ A chamada “lei da escravidão” aumenta de 250 para 400 as horas extras obrigatórias que os empregadores podem exigir de seus trabalhadores por ano, fazendo com que muitos trabalhadores tenham que trabalhar 6 dias por semana.

em demonstrar que a atividade atingia ilegalmente atores já estabelecidos. As duas principais preocupações eram de que a Uber paga os seus impostos fora da Hungria, depois que as operações financeiras (pagamento das corridas) ocorrem. Em segundo lugar, que o modelo de negócios era baseado em vantagens competitivas injustas.

A alegação de que seria uma empresa de tecnologia que conecta clientes e prestadores de serviços individuais que eram autoempreendedores não foi bem aceita, sobretudo pelas empresas de táxi da Hungria, bastante organizadas e relativamente bem estruturadas em sindicatos. As empresas protestaram no sentido de que a Uber não havia pago o depósito a que se obrigam todas as empresas de táxi no país; que a empresa também não estava obrigada a cumprir os requisitos ambientais como as empresas de taxi regulares; que a empresa não tinha qualquer tipo de obrigação para com seus quase-funcionários e; que os motoristas Uber não estavam obrigados a fazer todos os testes e exames que os taxistas regulares fazem no país.

Assim, tal qual na Alemanha, os problemas se relacionam ao fato da empresa Uber se negar a ser reconhecida como uma empresa de transporte de passageiros. Os taxistas, na Hungria, representam uma classe estabelecida e, nesse caso, encontraram um grande aliado no governo húngaro por causa da evasão fiscal. Os sindicatos organizaram manifestações, petições contra o funcionamento da empresa e o parlamento, aprovando novo regulamento, praticamente impediu que empresas do tipo Uber continuassem funcionando no país. A empresa anunciou sua saída do país em 2016.

No caso do Airbnb, a Hungria também tem passado por questões que envolvem empresas hoteleiras regulares. Meszmann (2018, p. 68) aponta que com a entrada da Hungria na União Europeia em 2004, o país teve um aumento considerável de turismo internacional, o que atraiu a empresa de acomodações particulares Airbnb, beneficiada pela falta de uma regulação mais severa, como enfrentou a Uber. A Airbnb ainda não está registrada no país, executa suas operações por duas filiais europeias na Irlanda e no Reino Unido. Pesquisas apontam chegar a mais de 10 mil associados que oferecem serviços de aluguel de apartamentos ou cômodos na Hungria.

A associação húngara de hotéis e restaurantes, parte interessada, tem se manifestado contra o Airbnb desde sua entrada no mercado húngaro, tendo sido responsável pela elaboração de documentos e análises que mostram impactos negativos para a economia pelo surgimento dessa modalidade de acomodação, sobretudo no concernente à concorrência desleal, os padrões de qualidade dos serviços (que não são fiscalizados pelo poder público por se tratarem de

particulares) e as questões de evasão fiscal, tendo em vista que, não estando sediada no país, o Airbnb não paga impostos após a renda ser gerada no próprio país.

Assim, Makó, Illéssy e Bácsi (2019, p. 33) concluem que, no que concerne à Hungria, o país está distante de uma preocupação mais clara e profunda sobre as questões relativas ao trabalho de plataforma, o status de emprego desses trabalhadores e mesmo uma definição mais precisa sobre o conteúdo e as condições de trabalho, o que deveria levantar mais sérias preocupações não só entre cientistas sociais e políticos como também entre os sindicalistas.

Os trabalhadores de plataforma na Hungria, dessa forma, encontram-se em situação especialmente precária. Os sindicatos são fracos e as negociações realizadas por eles tem sido cada vez mais fracas desde 2010. Em vez de representação de interesses coletivos, a negociação individual sempre foi a predominante para resolução de conflitos no local de trabalho. Os sindicatos, desacreditados pela maior parte dos trabalhadores por causa de seu papel comprometido no sistema socialista de estado, e os próprios sindicatos tendem a negligenciar o trabalho de plataforma porque é muito difícil organizar esse grupo altamente atomizado e individualizado.

4.2.1.3 Portugal: modelo de austeridade, pressão socioeconômica e resistência dos trabalhadores

Para termos uma visão que demonstre, como propusemos, espectros diversos existentes dentro da União Europeia, interessa-nos verificar a situação de Portugal. Tendo a austeridade como base de um modelo econômico advindo como uma das consequências da crise de 2008, o conjunto de políticas também atingiu muito fortemente os países do sul da Europa, e o novo modelo acabou dando azo a criação de leis que, dentro de cada país, foram aprovadas para reformar seus mercados de trabalho e descentralizar negociações coletivas, criando novas formas de trabalho flexíveis e precárias e reduzindo os custos tradicionalmente estáveis do trabalho.

No caso português, afirmam Estanque, Costa, Fonseca e Santos (2018, p. 604):

As medidas podem ser sumarizadas da seguinte forma: concessão de maior liberdade às empresas quanto aos despedimentos; bases mais abrangentes para o despedimento por inadaptação; cortes nas horas extraordinárias; negociação de bancos de horas individuais; redução das indenizações por despedimento; redução dos dias de férias; cortes nos feriados entre outras. [...] As reformas implementadas reforçaram as assimetrias no mercado de trabalho e penalizaram de forma acentuada o ‘fator trabalho’ como é demonstrado pela redução drástica dos seus custos.

Dessa maneira, tal qual em outros países europeus, Portugal – na esteira dessa precarização provocada pela crise e o exponencial aumento da economia de plataforma como uma nova face e técnica de precarização através da transformação de trabalhadores em nano-empresários de si mesmos – acaba tendo, de maneira crescente, uma multidão de pessoas que buscam trabalhos através dos aplicativos, na economia uberizada.

Nas pesquisas realizadas pelo Projeto CrowdWork21 (2019), uma das maiores em extensão e que tem caráter contínuo na UE, e apresentadas por Boavida e Moniz (2019, p. 40) resta, preliminarmente comprovado, que, no que concerne à estimativa de trabalhadores de plataforma em relação ao total da população adulta dos países europeus, Portugal tem um percentual de 15,7% de trabalhadores de plataforma, o índice percentual mais alto entre os países da UE, situação inclusive muito próxima da Espanha, que tem percentual de 15,1% de trabalhadores de plataforma.

Os números dão conta de que em Portugal (BOAVIDA e MONIZ, 2019, p. 61) a *gig economy* portuguesa girava em torno de 265 milhões de euros e o número de serviços rondava 84000 pessoas, com uma contribuição muito pequena na formação do PIB português (menos de 1%). Os setores de habitação e de transporte eram os mais relevantes. Relatórios mais recentes dão conta de que a força de trabalho realizado através das plataformas aumentou exponencialmente. Em 2019 já haviam mais de 13.000 (treze mil) trabalhadores só no setor de transporte, um crescimento de mais de 120% em um ano, enquanto a taxa de ocupação dos empreendimentos uberizados de hospedagem saltou mais de 56% de 2019 em relação a 2018.

Ao mesmo tempo, a pesquisa também demonstra que Portugal tem, dentre os países europeus, o que apresenta maior parcela de trabalhadores uberizados que prestam serviços “no local”, ou seja, são trabalhadores que prestam serviços através de aplicativos em níveis baixos de complexidade, que usam o aplicativo, mas realizam sua tarefa no local (são externos), realizando micro tarefas (*tasks*) cujo seletor normalmente é a própria plataforma ou o cliente, através da competição em nuvem com outros trabalhadores.

Da mesma forma como verificado em outros países europeus, em maior ou menor grau, apesar de se reconhecer a importância com a qual o tema vem sendo tratado, sobretudo na discussão das relações entre trabalhadores e as plataformas, as condições de trabalho, as questões continuaram muito tênues no sentido de um aprofundamento dessas discussões pelos principais atores e instituições, o que acaba facilitando com que a uberização vá se

estabelecendo com gradativa redução de direitos trabalhistas e previdenciários e desvalorização do próprio valor do trabalho.

Lima (2019, p. 3) afirma, no mesmo sentido que

Em muitos países, incluindo em Portugal, não foi dado o mesmo nível de atenção no plano legal à relação de emprego e condições de trabalho que foi dado às questões relativas ao estatuto e licenciamento da Uber na perspectiva do combate à concorrência desleal. Ora as formas concretas de resposta consagrarão mais ou menos uberização, enquanto processo de desregulação e redução dos direitos laborais e sociais e desvalorização do trabalho. Em Portugal as propostas legislativas passaram pela Comissão de Economia, Inovação e Obras Públicas da Assembleia da República e não pela Comissão de Trabalho e Segurança Social e os sindicatos nem sequer fizeram parte da lista de entidades que foram consultadas. Por outro lado, não se observou uma forte pressão social ou sindical centrada sobre a regulação das relações de emprego entre condutores e operadores de plataformas e preocupação com as respetivas condições de trabalho. (LIMA, 2019, p. 3)

De maneira similar a outros países, também há complicações no que concerne acerca de qual deve ser o estatuto do trabalhador vinculado à uma plataforma, prestando seus serviços, pois isso poderá determinar as proteções laborais e sociais desse indivíduo em Portugal. Rebelo (2019) afirma que a regulamentação portuguesa não contempla um enquadramento legal específico para os trabalhadores de plataforma, o que leva a uma tendência de empreendedorismo, com os riscos inerentes: falta de cobertura por seguros sociais para fazer frente aos riscos do trabalho (como doença, acidentes, licenças maternidade, paternidade e destrabalho).

No entanto, parece existir, no caso português, alguma preocupação advinda do próprio governo, que publicou uma ata de conferência sobre o futuro do trabalho, de onde se extrai a assertiva de Manuel Carvalho da Silva (*apud* BOAVIDA; MUNIZ, 2019, p. 51) de que no âmbito do debate mais aprofundado sobre as tecnologias digitais e as novas plataformas, anuncia-se a emergência da equivocadamente intitulada ‘economia colaborativa’ como um admirável mundo novo, onde através das plataformas digitais descarregadas nos celulares, teríamos um novo modelo de oferta de emprego, flexível, adaptado às necessidades e ‘autonomia’ de cada trabalhador, com possíveis benefícios para os consumidores.

Existem hoje inúmeras aplicações que alargam este novo modelo a novos serviços e atividades e na esmagadora maioria dos casos, a independência do trabalhador é falsa. O que se observa é a ampliação do tempo de trabalho e a invasão do tempo de folga, que é de responsabilidade exclusiva do trabalhador/cidadão. Nesta economia colaborativa, não há ‘trabalho’, apenas ‘tarefas’. Quem disponibiliza trabalho on-line não assume sua

responsabilidade de empregador, mesmo usando a força de trabalho de outrem e o remunerando por isso.

A Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses (CGTP, sem data) reconhece clara a distorção comunicacional existente na retórica das plataformas, ao afirmar que:

A expansão do trabalho organizado por via de plataformas digitais tem alimentado propostas de criação de uma terceira categoria de trabalhadores (supostamente entre o trabalho assalariado e o trabalho independente). O que se oculta por trás desta proposta é a pressão para a desregulação das relações laborais de todos os trabalhadores. Os trabalhadores das plataformas têm uma relação de subordinação e dependência económica que as mesmas procuram escamotear. No fundo, estas plataformas são grandes empresas transnacionais (em muitos casos), camufladas atrás de uma falsa virtualidade decorrente do uso da internet como intermediário, para dessa forma não assumirem riscos e obrigações decorrentes da legislação do trabalho. Os exemplos conhecidos do trabalho através das plataformas digitais provam que, publicitando a oferta de trabalho na internet e contratando quem oferecer o preço mais baixo, se trata de concorrência entre trabalhadores e não entre empresas, subvertendo o direito ao trabalho e a trabalhar com direitos. Impõem uma retribuição tendencialmente sempre mais reduzida, colocando também em causa a saúde e segurança dos trabalhadores. (CGTP, sd)

Nesse quadro, se torna essencial que os movimentos coletivos possam se reestruturar para dar sustentação aos movimentos de resistência. Nesse sentido, arremata Manuel Carvalho da Silva (*apud* BOAVIDA; MUNIZ, 2019, p. 51) que

[...] o restabelecimento do direito à negociação coletiva, a salários e pensões mais justas e aos direitos sociais fundamentais – hoje tão reivindicados em Portugal – em condições que podem diferir do passado e de outras formas de organização e prestação de trabalho, significa apenas um regresso à democracia e ao progresso, sempre possível com mais ou menos tecnologia.”

Novamente, questões comuns a outros países, é que a dita disrupção da economia de plataforma e uberização provoca nos atores sociais interessados e que são essenciais para a construção de modelos decentes de trabalho, mesmo que plataformizados: a desorganização e a fragmentação da classe trabalhadora, sobretudo a partir dos anos 2000 é um desafio, pois há grande desestruturação dos trabalhadores enquanto classe, o que é essencial para uma barganha coletiva adequada para fazer frente às empresas aplicativo.

Ainda assim, aparentemente é a própria precariedade e todas as medidas de austeridade já mencionadas (adotadas em maior ou menor grau nos países de acordo com suas estruturas políticas) que tem sido motor para a construção de pontes entre as velhas estruturas (nem sempre compatíveis com os novos desafios) e os novos atores, as novas formas de trabalho, as novas empresas.

Um dos grupos mais atuantes em Portugal, os Precários Inflexíveis²⁴, promove movimentos relevantes em defesa dos trabalhadores precários em relação à economia de plataforma. Tem tentado realizar alianças com os sindicatos portugueses existentes, bem como tem elaborado vários documentos e manifestações acerca das modificações e promessas de modificações realizadas pelo governo português ao longo dos últimos anos, além de organizar movimentos de paralisação de atividades ligadas à economia de plataforma como forma de protesto por condições melhores de trabalho ou mesmo contrapartida remuneratória.

Especificamente em relação aos sindicatos, Boavida e Moniz (2019, p. 56) acreditam que a criação de uma narrativa de comum interesse dos sindicatos portugueses existentes e os movimentos de trabalho digital devem requerer relevantes mudanças nas estratégias tradicionais para que tais trabalhadores digitais possam ser alcançados, para que se obtenha uma compreensão mais aprofundada sobre a realidade desses trabalhadores, mecanismos de sustentação de uma consciência de classe para fazer surgir e ser criada coletivamente novas formas de mobilização.

Para Estanque *et al.* (2018, p. 23) os sindicatos precisam simultaneamente manter suas identidades institucionais e expandir sua identidade social, política e ideológica para incluir novas realidades emergentes no mundo do trabalho. Todas essas mudanças e outras mais ainda não devidamente aprofundadas, concorrem com o objetivo comum de combate à precariedade. Acima de tudo, uma legítima e contagiante ambição para trabalhadores do mundo todo, mas como o contexto português ilustra bem com seus contornos particulares e complexidade trazidas pela recente crise e a experiência de uma austeridade violenta que o país tem enfrentado.

Semelhante ao já relatado em outros países, grande parte dos questionamentos sobre a economia de compartilhamento em Portugal acabam surgindo pelo desconforto e pressão apresentados por grupos empresariais ou profissionais já estabelecidos no país, o que leva a discussões acerca de concorrência desleal e também a forma como o país está organizado em relação à certas atividades, como transporte de passageiros ou mesmo as formas de hospedagem no setor hoteleiro.

Ainda assim, no geral, como apontam Boavida e Moniz (2019, p. 63) a grande maioria dos debates em Portugal aponta, sobretudo, para as vantagens que a uberização pode trazer para as sociedades modernas. Como a Uber, poderia, por exemplo, movimentar a indústria do táxi

²⁴ www.precarios.net/

no país. Da mesma forma, empresas como o Airbnb e Booking também estiveram no debate público. O aumento exponencial (de 523 imóveis nas plataformas em 2011 para 15.577 em 2015 e depois para quase 50.000 em 2018) das atividades motivou que Portugal, atualmente, esteja entre os 10 maiores mercados de reservas de plataforma no mundo.

Alguns dos problemas relatados pelos citados autores dão conta de que algumas associações afirmam que o aumento descontrolado do número de aplicativos de transporte de passageiros ou de acomodações que são usadas exclusivamente para que turistas possam ser recebidos nas cidades portuguesas têm levado a situações de problemas de mobilidade urbana e mesmo de exclusão do cidadão português do próprio território de cidades, repletas de imóveis para fins de locação turística. Slee (2019, p. 90) afirma que:

[...] o impacto do Airbnb na cidade é multifacetado, mas uma parte dele, pelo menos, é destrutivo: prejudica a qualidade de vida daqueles que moram em bairros com grande presença de turistas, impede a cidade de equilibrar turismo com outros aspectos da vida local e dificulta tentativas de a cidade estabelecer padrões, entre os quais, de segurança.

E isso acontece, de maneira similar, com empresas aplicativo de transporte, que não passam pelas mesmas fiscalizações de outros empreendimentos, notadamente os táxis e provocam, num aumento exponencial, complicações na mobilidade urbana das cidades.

Em relação à movimentação dos atores sociais em Portugal, há indícios alvissareiros sobre como os sindicatos e associações estão emergindo na mesma onda da utilização da tecnologia como forma, principalmente, de expandir as suas comunicações. De acordo com Roque (2016, p. 3) o Cyber-ativismo tem sido extremamente relevante no processo de disseminação, organização e mobilização dos protestos sociais em Portugal”. Afirma que “através dele os trabalhadores podem postar suas questões legais e trabalhistas, interagir com os líderes e delegados e também coletar informações sobre direitos trabalhistas e as atividades dos sindicatos.

Um dos avanços que Portugal conseguiu realizar nos últimos anos foi com relação à Uber. Em 2018 o governo português editou a lei 45/2018²⁵, a chamada “Lei do Uber”, com interessantes avanços (ou ao menos um começo) no sentido da proteção do trabalhador de

²⁵ Disponível em <https://files.dre.pt/1s/2018/08/15400/0397203980.pdf>

transporte individual e remunerado de passageiros em veículos descaracterizados a partir de plataforma eletrônica, como ficaram designados pela sigla TVDE.

A Lei acaba criando verdadeiro regime jurídico da atividade de transporte de passageiros por aplicativo em Portugal, também nos moldes realizados na Espanha, descrevendo as empresas aplicativo e também os trabalhadores motoristas de aplicativo, exigindo destes que sejam licenciados pela autoridade portuguesa de mobilidade e transporte, além de exigirem também a emissão de certificado de motorista de TVDE.

Além disso, exige do motorista idoneidade, com comprovação de não cometimento de crimes penais ou do trabalho, contra a vida ou contra a liberdade sexual, condução perigosa e determina, de maneira um tanto inovadora, que os contratos firmados, em relação ao motorista, devem respeitar o Código do Consumidor português. Assim, a plataforma também deve agir de acordo com os princípios consumeristas.

Os motoristas, por seu turno, ficam proibidos de cooptar passageiros que não sejam clientes do aplicativo para o qual trabalham, além também de existir, a partir da lei, proibições específicas contra discriminação do motorista para com o consumidor, não podendo aquele negar corridas em virtude de discriminação de idade, sexo, ascendência, origem ou condição, raça, etnia, língua e religião ou quaisquer outras formas de discriminação, autorizando, todavia, que o motorista se negue a aceitar chamadas para locais que estejam em situação de perigo ou mesmo de pessoas consideradas suspeitas.

Regulamentando a atividade de motorista profissional, como considera, a lei se refere a que devem ser respeitados os termos da lei trabalhista portuguesa, limitando a duração máxima da atividade em 10 horas por dia, independentemente do número de plataformas em que o motorista esteja cadastrado, devendo as plataformas manterem sistemas que registrem o repouso.

A remuneração poderá ser variável ou fixa, livremente pactuadas, e a legislação impõe que a taxa de intermediação máxima não pode ultrapassar o valor de 25% do valor total da prestação do serviço, estando obrigada a plataforma a informar, detalhada e de maneira simples, todas as fórmulas de cálculo e estimativas de preço, sendo obrigada ainda a apresentar, regularmente, as faturas das viagens, com seus detalhamentos, percursos, tempo e valores.

As plataformas, pela citada lei, ficam vinculadas ao cumprimento regular do contrato, mas são obrigadas a bloquear o acesso em caso de infração do operador, do motorista ou do veículo que descumpra a legislação ou quaisquer dos termos legais a que se obrigam.

Outrossim, a legislação também faz imposições para que as plataformas possam operar no território português. É a exigência de idoneidade das plataformas, que impõe não terem condenações criminais, previdenciárias, de trabalho e ambiental, sendo obrigadas a emitir anualmente essas certidões.

A legislação também determina que as plataformas devem possuir mecanismos transparentes e confiáveis de avaliação do usuário em relação ao motorista, com formas simples de acesso para registro de reclamações, determinando que as plataformas são solidariamente responsáveis com os utilizadores pelo cumprimento do contrato.

Pelo descumprimento das obrigações constantes da lei portuguesa, podem ser aplicadas multas (que variam de € 2.000 a € 15.000), que podem incidir tanto sobre usuários trabalhadores como sobre o operador plataforma, por práticas ilegais ou irregulares, como prestar serviços fora da plataforma, negar solicitações, discriminação, condução de veículo por motorista não cadastrado, não manutenção dos registros de viagem pela plataforma, não realizar bloqueios do app quando obrigados, cobranças excessivas ou fora da legislação, descumprimento das obrigações de transparência ou reter pagamentos.

Além das multas, a autoridade portuguesa também pode interditar o exercício da atividade da empresa por até 2 anos nos casos mais graves. Também há uma determinação legal para que sejam recolhidas taxas de compensação dos custos administrativos de regulação e acompanhamento da atividade, além de estimular o cumprimento dos objetivos nacionais na mobilidade urbana sejam atingidos. Tais taxas podem variar de 0,1% a 2% dos valores pagos pelos clientes.

Dessa forma, ao menos no âmbito do transporte de passageiros por aplicativo, Portugal inova, buscando dar algum tipo de retorno à grande movimentação econômica e social provocada pelo disruptivo mercado.

Quase 5 anos depois da lei Uber em Portugal, críticas são feitas, e o número de motoristas certificados (Lusa, 2021, p. 2) passa 32 mil motoristas em 2021, em 11 operadores de plataforma aptas a funcionar. A questão das relações laborais ainda continua sendo discutida, e o governo português propõe a discussão na Agenda do Trabalho Digno, com a presunção da existência de contrato de trabalho dos motoristas com as operadoras, também no mesmo passo da normativa em trâmite europeia.

Outros problemas também são relatados, como a não aplicação das multas por falta de fiscalização (FERREIRA, 2022, p.1), reclamação de que as plataformas preferem pagar

algumas multas e não mudar o nível de transparência (ou de obscuridade) do funcionamento dos preços (FONSECA; VASCONCELOS, 2022, p. 2) ou mesmo na continuidade de avaliação dos passageiros pelos motoristas (CORREIA, 2022, p. 1), o que a lei proíbe.

A própria autoridade portuguesa, o Instituto da Mobilidade e dos Transportes (IMT), também está em processo de propositura (NUNES, 2022, p. 3) de alterações da Lei 45/2018 portuguesa, admitindo que há necessidades de recomendações e propostas de ajustamento e reconhecimento de problemas relativos à fiscalização por parte de todas as entidades competentes, admitindo que “as alterações legislativas não serão, por si só, suficientes para uma melhoria”.

Assim, pode-se verificar também que, a despeito de tentativas de regulamentação, notadamente num dos setores mais afetados pela uberização, o processo de concentração e centralização do poder das plataformas acaba por impor e submeter os Estados, dominando setores inteiros, explorando os trabalhadores de forma cada vez mais intensa, fugindo de obrigações impostas até mesmo por leis, privando Estados de receita fiscal e de fontes de financiamento para os serviços públicos, numa clara demonstração do uso do poder econômico como símbolo da racionalidade econômica neoliberal imperante.

4.2.2 Nos Estados Unidos

Importa-nos também a realização de uma análise na maior economia do mundo, para avaliar como política e socialmente tem encarado as questões relativas à uberização ou do capitalismo de plataforma. Faz sentido também a realização de tal tarefa tendo em vista que grande parte das plataformas gigantes mundiais nascem no conhecido Vale do Silício, na baía de São Francisco, onde se situam muitas empresas de alta tecnologia, com destacada proeminência das empresas de Tecnologia da Informação e Comunicação.

Thelen e Rahman, (*apud* FUNKE; PICOT 2021, p. 350) analisaram a ascensão do modelo de capitalismo de plataforma nos Estados Unidos e identificaram três conjuntos de fatores que facilitaram o surgimento desse novo tipo de empresa no país.

O primeiro é o cenário político-econômico permissivo, consistindo em regulação descentralizada; competências regulatórias fragmentadas e sobrepostas; pouca burocracia

profissionalizada e o que chama de “portas giratórias”²⁶ com funcionários das indústrias envolvidas; falta de capacidade de pesquisas independentes nas agências regulatórias e a fraqueza de sindicatos e associações comerciais.

Em segundo lugar, apontam para o apoio que o regime jurídico dos EUA proporciona, em particular à política de concorrência, que consagra o efeito da competição nos preços ao consumidor como princípio orientador. As empresas de plataforma têm como características a luta por posição de mercado mantendo os preços ao consumidor baixos. Assim, eles não colidem com a política de concorrência existente no país.

Por fim, a financeirização, em particular a grande oferta de capital de risco e empresas de ações, ajuda a financiar a ascensão das empresas de plataforma.

De fato, relativamente ao regime jurídico, pode-se observar que os EUA dão ao Direito do Trabalho, uma dimensão constitucional eminentemente menor – para não dizer inexistente – do que outros países. É que não há especificamente nenhum tipo de proteção no texto constitucional norte-americano e as leis trabalhistas são retalhadas, permitindo-se tanto a União quanto os Estados elaborarem normas relativas ao trabalho. Outrossim, proteções jurídicas são bem menores nos EUA que em outros países.

Outrossim, é fato que a maior economia do mundo historicamente sempre foi conhecida como orientada pela ampla concorrência com muita liberdade de empreendedorismo, visando que o mercado possa, através da ampla concorrência e disputa de preços e com pouca interferência do Estado, ser autorregulado, sempre com vantagens para os consumidores finais.

Messitte (2022, p. 2) diz que o fenômeno da uberização ou de plataformização da economia de serviços nos Estados Unidos (chamada comumente de *gig economy*, equivalente ao ‘bico’ no Brasil) está explodindo. Um estudo realizado pelo Departamento do Trabalho dos EUA reporta que até 2019 havia 1,6 milhões de trabalhadores na economia de plataforma, enquanto a Revista Forbes estima que há 57 milhões de trabalhadores americanos que, de alguma forma operam dentro da chamada *gig economy*, o que representa mais de 36% da força de trabalho no país.

²⁶ A expressão ‘portas-giratórias’ é usada para descrever situações em que funcionários prestam serviços a uma empresa por um período de tempo e depois assumem cargos em outras empresas do mesmo ramo.

Makó, Illessy e Nosratabadi, (2020, p. 148) afirmam que devido à zona cinzenta de regulação em que a maioria dessas empresas de plataforma operam, é difícil ter uma clara noção dos dados disponíveis sobre o número de trabalhadores afetados pela economia de plataforma. Em 2018, mais de 3 milhões de trabalhadores independentes de plataforma relataram ganhar pelo menos U\$100.000 (cem mil dólares) por ano ou mais e este ciclo de crescimento só foi interrompido por causa da pandemia.

Krzywdzinski, Martin; Gerber e Christine (2020, p. 15) fazem um panorama de que 35% dos trabalhadores uberizados nos EUA passam mais do que 20 horas por semana logados, buscando e realizando trabalhos, o que faz com que tais trabalhos assumam a maior parte da renda obtida por estas pessoas. Apenas 40% das pessoas que fazem trabalhos uberizados o fazem como trabalho a tempo parcial (*part time job*), com menos de 10 horas de trabalho por semana. Outrossim, os dados também dão conta de que as pessoas com menos nível de instrução gastam muito mais horas nos trabalhos uberizados.

Afirmam os autores que “crowdworkers com formação universitária são muito mais propensos a terem um emprego regular a tempo integral ou a tempo parcial, enquanto aqueles que não possuem educação universitária estão muito mais propensos a serem autônomos ou sem qualquer outro emprego”²⁷ (KRZYWDZINSKI, MARTIN; GERBER E CHRISTINE, 2020, p. 17).

No geral, a legislação norte-americana (o que incluiu as leis de cada um dos 50 estados), distingue os trabalhadores entre empregados e prestadores de serviços independentes (equivalente a autônomos). Assim, enquanto os primeiros, estando vinculados regularmente à empregadores têm direito a benefícios típicos trabalhistas e previdenciários, os autônomos não gozam de nenhuma proteção.

Mas a cultura norte-americana acerca do empreendedorismo e da forma como o trabalho é feito de maneira bastante autônoma faz com que, de acordo com pesquisa realizada por Krzywdzinski, Martin; Gerber e Christine (2020, p. 18), os *crowdworkers* nos EUA sejam significativamente mais satisfeitos com o trabalho de plataforma do que os trabalhadores Europeus, e que inclusive boa parte deles veja esse tipo de trabalho como uma perspectiva de

²⁷ Tradução do autor. No original “University-educated crowdworkers were much more likely to have a regular full-time or part-time job while those without a university education were much more likely to be self-employed or without any other employment.”

longo prazo, ou seja, eles consideram se manter na condição de trabalhador de plataforma por grande parte da sua vida profissional.

Assim, mais de 31% dos trabalhadores americanos de plataforma dizem que estão muito satisfeitos com o trabalho que fazem. Quase 47% dizem estar satisfeitos, o que é um quantitativo muito alto, comparativamente aos números que podem ser levantados na Europa.

Ao mesmo tempo, o somatório daqueles que enxergam um futuro pessoal de trabalho nas plataformas é de 42%, sendo que apenas 10% entendem que dificilmente passarão muito tempo nesse tipo de trabalho. A análise que pode ser feita é que no sistema norte-americano, que não possui tantos benefícios de bem-estar social, o trabalho de plataforma acaba reduzindo a dependência do mercado de trabalho local.

Os trabalhadores americanos, que dão muito valor à autonomia, enxergam no trabalho de plataforma uma maior satisfação, tendo em vista também que o empreendedorismo, o autoemprego goza de bastante reconhecimento nos EUA, e as incertezas de um trabalho por conta própria são vistas como socialmente normais.

Novamente, como nos outros países, os EUA também passam pela discussão em razão da disrupção provocada pelo surgimento das plataformas de trabalho, de maneira que os trabalhadores uberizados podem, pelas características do próprio trabalho e da forma como ele é dirigido e remunerado, ter características das formas tradicionais de relações de trabalho com vínculo de emprego, o que também motivou diversos atores sociais, sindicatos, o próprio poder legislativo e judiciário, a discutir melhorias nas condições de trabalho dentro dos Estados Unidos.

Grande parte das empresas de aplicativo mundiais tem seu nascedouro nos Estados Unidos, especificamente, no Vale do Silício, como já registrado. Além de ser um dos maiores polos de Tecnologia da Informação e Comunicação, muitas são as promessas que advêm de lá, de uma cultura criada especificamente para servir a um propósito, prometendo a construção de um mundo melhor, com quebras de paradigmas existentes, o que chamam, inclusive, de “rompimento”, ou disrupção.

Essa mentalidade desenvolvida se relaciona com o desfazimento (ou destruição mesmo) de vários sistemas existentes atualmente para encontrar novas formas (disruptivas) de soluções para os mais variados problemas do mundo, tudo com o intuito (ou discurso) de melhorar a vida das pessoas, através de diversas aplicações da tecnologia e muita criatividade.

As Startups, empresas de tecnologia voltadas exatamente para esse tipo de missão, constituem a base para o crescimento contemporâneo do Vale do Silício, e elas são atraídas pelo capital de risco, que investe milhões de dólares nessas empresas, esperando que elas possam se transformar em uma realidade que atraia clientes, investidores, renda e assim (muitos) dividendos aos acionistas.

A filosofia e *modus operandi* das empresas de plataforma, explicada no capítulo anterior, está intimamente ligada a toda a estrutura (utópica ou até mesmo fantasiosa) que está na base filosófica do funcionamento do *Silicon Valley* de ser um berço em que as startups criam e recriam novas formas de ser e de viver das pessoas, ainda que para isso tenham que destruir formas de ser e de viver existentes.

Berllet (2017, p. 2) que é diretor do documentário da BBC “Os segredos do Vale do Silício” afirma que

O mantra do Vale do Silício é que a ruptura é ‘sempre boa’. Que com os smartphones e a tecnologia digital, é possível criar serviços mais eficientes, mais cômodos e mais rápidos. E que todo mundo ganha com isso. Mas por trás desse ‘aplicativo maravilhoso’ ou dessa plataforma impecável, está se desenvolvendo uma forma brutal do capitalismo que está deixando de fora alguns dos setores mais pobres da sociedade.

As afirmações e constatações já expostas no capítulo anterior sobre o uso de uma comunicação distorcida (sobretudo no marketing das plataformas) totalmente suavizada, fantasiosa, que exagera e muito nas promessas que faz, é extremamente comum e também tem grande eco no concernente ao espírito e funcionamento das empresas do Vale do Silício.

Kenney e Zysman (2016, p. 12) explicam que esse espírito de ruptura das empresas e empreendedores de plataforma faz com que eles acreditem que, se tiverem uma vantagem de pioneirismo, podem, de fato, refazer a lei existente criando novas práticas em suas plataformas que essencialmente estabelecem novas normas de comportamento. As regras governamentais influenciam (ou devem, a princípio, influenciar) como as novas tecnologias são implantadas e as (possíveis) consequências dessa implantação, mas em uma economia de plataforma, as decisões governamentais podem ser limitadas pelos “fatos” no software.

Ao mesmo tempo, os citados autores, referindo-se aos trabalhadores dentro dessa economia plataformizada, afirmam:

Se queremos que os trabalhadores aceitem os novos arranjos, como garantimos a eles que, se aceitarem a flexibilidade, não serão as vítimas, mas sim os beneficiários do valor social e da riqueza cada vez maiores que estão sendo criados? Todos os estudos de adoção de tecnologia mostram que aqueles que acreditam que serão vítimas resistirão; se eles acreditam que serão beneficiários, eles podem ajudar a facilitar a

mudança. É claro que o maior grupo é formado pelos intermediários que estão ingressando na economia de plataforma porque não têm escolha e não se sentem empoderados para resistir. (KENNEY; ZYSMAN, 2016, p. 15)

Assim, o debate nos EUA, não tão diferente de outras partes do mundo, está numa discussão política (mas também jurídica) de como equilibrar as necessidades de sustentar as iniciativas enquanto as consequências da transformação socioeconômicas acontecem. A discussão, novamente, não pode ser apenas de mercado, mas também com foco na política social.

Também nos EUA o debate assume normalmente que as proteções de bem-estar sociais ampliadas acabam por restringir as iniciativas empreendedoras, apontando-se, inclusive, a Europa, como caso de limitação do dinamismo econômico.

Nos últimos anos, reclamações trabalhistas têm crescido de número nos EUA, importando a discussão de alguns casos para um panorama mais aproximado de sua realidade. Especificamente um caso vem se arrastando nos EUA, envolvendo a Uber e sua concorrente, a Lyft, que desde meados de 2015, têm enfrentado várias ações coletivas nos Estados norte-americanos com vistas ao reconhecimento de seus motoristas como empregados, o que traria direitos ao recebimento de vários direitos previstos na lei federal do trabalho (*Wagner Act*)²⁸, que prevê basicamente direitos coletivos de sindicalização, negociação coletiva e greve, e nas leis estaduais trabalhistas, normalmente dispendo sobre direitos a salários mínimos, jornadas, licença-maternidade remunerada, auxílio desemprego entre outros.

O reconhecimento dos motoristas como empregados é feito, nos EUA, segundo o chamado “ABC test”, que é usado em muitos Estados para determinar se o trabalhador se encaixa na posição de empregado (*employee*) ou de trabalhador independente (*independent contractor*). O teste consiste, basicamente em determinar que, salvo se o contratante demonstrar cumulativamente que (A) o trabalhador está livre do controle e direção do contratante na execução do serviço, tanto em razão do contrato como na realidade; que (B) o trabalhador executa trabalho que está fora da atividade habitual do contratante; e que (C) o trabalhador está

²⁸ National Labor Relations Act de 1935 é um estatuto norte-americano trabalhista e é chamada de Wagner Act porque foi escrita pelo Senador Robert F. Wagner, aprovada pelo Congresso dos Estados Unidos e sancionada pelo presidente Franklin D. Roosevelt. Visava a lei, basicamente corrigir a desigualdade de barganha entre empregadores e empregados, estabelecendo também práticas proibidas, como a interferência dos empregadores na formação dos sindicatos.

habitualmente engajado em um comércio, ocupação ou negócio independente, o trabalhador deverá ser considerado um empregado.

Dessa forma, a análise da existência da subordinação (ainda que algorítmica) atingiu em cheio as empresas de transporte por aplicativos, porque dificilmente essas empresas conseguem preencher os requisitos - e assim caracterizar seus trabalhadores como independentes -, sobretudo os itens A e B, tendo em vista o controle que exercem sobre seus trabalhadores e se se considerar que o trabalhador exerce a atividade que é o objeto da própria empresa (no caso da Uber, por exemplo, transporte privado de passageiros).

A própria Uber alertou os investidores (Santa Rosa, 2019, p. 2) que:

Nosso negócio seria negativamente afetado se os motoristas fossem classificados como funcionários em vez de prestadores de serviços. O status de prestador independente de serviços dos motoristas está atualmente sendo contestado nos tribunais e por agências governamentais nos Estados Unidos e no exterior. Estamos envolvidos em vários processos judiciais em todo o mundo, incluindo ações judiciais coletivas, demandas de arbitragem, cobranças e reclamações perante órgãos administrativos e investigações ou auditorias trabalhistas, previdenciárias e fiscais que alegam que os Motoristas devem ser tratados como nossos funcionários (ou como trabalhadores ou quase-empregados em locais onde esses status existem), ao invés de prestadores independentes de serviços [...] Além disso, os custos relacionados com a defesa, acordos ou resolução de processos pendentes e futuros (incluindo demandas de arbitragem) referentes ao status de prestadores independentes dos Motoristas pode ser relevante para nossos negócios.

Em setembro de 2019, o Estado da Califórnia aprovou a utilização da lei para avaliar se motoristas das empresas de transporte por aplicativo deveriam ser reconhecidos como empregados, e, portanto, assalariados. A lei é chamada de Assembly Bill 5 (AB-5). A decisão foi considerada como um duro golpe nas plataformas, e se intentava um primeiro passo para que fossem garantidas proteções mínimas aos trabalhadores. As empresas alegaram que com tais modificações os usuários teriam que pagar mais ou mesmo esperar mais, e até mesmo não serem atendidos em certas áreas.

A Uber, a Lyft e a DoorDash se recusaram, após a aprovação do projeto de Lei, a reclassificar seus motoristas (que sempre consideraram autônomos) como funcionários. Além dessas empresas, outras também, do mesmo ramo, iniciaram uma campanha (muito bem financiada) para iniciativa de uma votação, idealizada por elas próprias, a Proposição 22 (*Proposition 22*), para que a legislatura da Califórnia isentasse o compartilhamento de viagens (eufemismo para transporte de passageiros por aplicativos) da aplicação da Assembly Bill 5 (AB5).

Em maio de 2020, o procurador-geral da Califórnia processou Uber e Lyft por violarem a AB5. Alegava, basicamente, que as empresas negavam a seus funcionários benefícios e proteções obrigatórias a funcionários, como salário mínimo e pagamento de horas extras, reembolso de despesas relacionadas a negócios, seguro desemprego e invalidez e licença médica paga.

O Tribunal Superior da Califórnia prolatou decisão em agosto de 2020 no sentido de que as empresas de transporte de passageiros (Uber e Lyft) devem tratar seus motoristas como funcionários na base da lei AB-5, pois o trabalho dos motoristas estava dentro do curso normal de seus negócios e que as empresas eram de transporte que se enquadravam na definição legal.

Todavia, as empresas de transporte de passageiros por aplicativo não quedaram satisfeitas. Depois de ameaçarem deixar a Califórnia, a Uber, Lyft e DoorDash (além de outras menores do ramo) organizaram uma proposição legislativa que foi endossada por 58% dos eleitores do estado, numa propositura que permite que tais empresas continuem a considerar os milhares de trabalhadores, autônomos.

Assim, embora o AB5 tenha sido construído especificamente quase para a economia de plataforma, sobretudo para o transporte de passageiro por aplicativo, a proposição 22 desfez o AB5 para muitos motoristas de aplicativo, retomando a ideia de que eles seriam trabalhadores independentes. A propositura 22 fazia referência a uma ‘proteção’ dos motoristas baseada em benefícios como salário mínimo, compensação de quilometragem e teto de horas de trabalho, mas muitos trabalhadores não adquiriram os benefícios prometidos.

Messitti (2022, p. 3) expõe que a Proposição 22 isentou as empresas de *ride-sharing* e *delivery* de terem que classificar seus trabalhadores como empregados ou de prover os benefícios integrais dos empregados para seus trabalhadores, *e.g.* horas extras, licença por doença, assistência médica, direito de negociação coletiva dos trabalhadores e seguro-desemprego. Porém, proveu pelo pagamento de 120% de salário mínimo local para cada hora que o trabalhador de bicos gasta dirigindo; US\$ 0,30 por milha de reembolso pelas milhas dirigidas com passageiros dentro dos seus veículos; assistência médica aos motoristas que dirigem em média mais de 15 horas por semana; custos de despesas médico-hospitalares por lesões ocorridas pelos motoristas quando em serviço ou em espera; checagem de antecedentes criminais; políticas de antidiscriminatórias no ambiente de trabalho; treinamento de segurança obrigatório; e a adoção de políticas contra o abuso sexual.

Além das determinações relativas à atividade de transporte, a Lei também determinava que somente por 7/8 do parlamento californiano a Proposição 22 poderia ser alterada. Com a aprovação da legislação, as ações da Uber subiram 14 por cento e as da Lyft, 12 por cento. Em suma: as empresas de transporte de passageiros por aplicativo foram capazes de aprovar uma lei que lhes convinha, permitindo economizar custos do empreendimento pelo corte (na mudança da categorização de empregado para autônomo) de custos trabalhistas.

Depois de inúmeras ações judiciais movidas, novamente, por milhares de trabalhadores, um juiz do Tribunal Superior do Condado de Alameda declarou a Proposição 22 inconstitucional em agosto de 2021 e que a medida, como um todo, era inexecutável. O fez também porque reconheceu que a própria lei restringiu a liberdade de Legislativa na Califórnia. A decisão foi apelada e até então, a proposição 22 continua valendo até que o litígio seja julgado em instância superior.

Noutra banda, já em Nova York, Tribunal de Apelação confirmou decisão do *State Unemployment Insurance Appel Board* (Conselho de Apelação do Seguro-Desemprego Estadual) no sentido de que a Uber exerceu suficiente controle sobre seus motoristas para ser considerada como empregadora. E a empresa ficou responsável pela contribuição do seguro-desemprego sobre a remuneração paga aos seus motoristas.

Desta feita, percebe-se que a discussão, tanto legislativa quanto judicial, nos EUA é muito profícua e a tendência é de que casos continuem a ser protocolados, os Estados americanos continuem a discutir as questões relativas aos trabalhadores de plataforma. Mesmo na maior economia do mundo, há temor de que a precarização produzida através da uberização do trabalho possa trazer efeitos deletérios à sociedade americana.

5 A SITUAÇÃO NO BRASIL: PRECARIZAÇÃO, FRAGMENTAÇÃO, DESREGULAÇÃO E INSEGURANÇA JURÍDICA

A questão do trabalho realizado através das plataformas digitais, também abordado como ‘uberização do trabalho’ por boa parte da doutrina no Brasil, tem sido tratada como fenômeno presente nas transformações contemporâneas da classe trabalhadora de maneira bastante ampla no cenário acadêmico como forma de precarização do trabalho com apoio das Tecnologias de Informação e Comunicação.

É em Antunes (2006), Abílio (2014) e Srnicek (2016) que começaram a ser mais especificamente e comumente tratados o fenômeno com termos como “uberização” e “capitalismo de plataforma”, não obstante outras expressões também sejam utilizadas, quase sempre como sua correspondência em inglês, tais como “economia de compartilhamento”, “economia disruptiva”, “economia sob demanda”, “economia de plataforma”, “capitalismo baseado em multidão”, “economia colaborativa” e – apesar de não haver um consenso – importa, como já fizemos, construir um núcleo conceitual, compreendendo o fenômeno pelas suas características basilares, não se tratando, nem no Brasil e nem mundo afora, de um movimento efêmero e passageiro, mas de tendência que vem ganhando força também nos países periféricos, com características peculiares.

No caso do Brasil, como em outros países que possuem um menor grau de maturidade no estabelecimento de políticas públicas voltadas à proteção real do trabalho e da previdência – ou que, possuindo tal maturidade, apresenta estágio de desmantelamento contínuo delas – com ampla agenda de austeridade, acompanhada do enfraquecimento sindical, a precarização do trabalho grassa em se desenvolver não só com muita velocidade, mas também (e até) com o aval político de propostas legislativas que visam cancelar maior flexibilização e desregulamentação do trabalho.

Supiot (2002), na esteira das dificuldades econômicas, políticas e técnicas enfrentadas a partir da abertura das fronteiras dos Estados, aponta que as solidariedades nacionais são postas em causa pela globalização e reterritorialização, no sentido de que os mercados nos Estados (e ainda mais em casos de países em desenvolvimento, como é o caso brasileiro) são submetidos a uma lógica quantitativa de pressão para baixo dos custos do trabalho e uma pressão para cima em relação à qualificação para o trabalho e que essas duas tendências põem em causa as formas existentes de solidariedade e, entre elas, o Direito do Trabalho. Afirmo o autor que:

O Estado encontra-se assim apertado num torno. No plano internacional, a globalização conduz a uma ordem jurídica em que o direito internacional da concorrência, tido como encarnação do interesse comum das diferentes nações, se impõe aos Estados, que apenas exprimirem solidariedades locais, admissíveis somente na medida em que não entrem a livre circulação das mercadorias e dos capitais. Nesta perspectiva neoliberal, o direito da concorrência ocupa o lugar de um direito constitucional à escala planetária, e as instituições internacionais do comércio disputam aos Estados o papel de Terceiro garante das transações. (SUPIOT, 2002, p. XXX)

Mas mesmo assim, conclui o referido autor (SUPIOT, 2002, p. XXX) que “o azar é que um direito da concorrência é inapto para fundar uma ordem jurídica internacional”, deixando claro que largar o trabalho (ou qualquer ordem que precise responder à princípios protetivos da pessoa humana) à sorte das regras privatistas da concorrência, só resultará em declínio da condição existencial das sociedades.

Não se pode deixar de observar que há, no Brasil, como também em outros países (os periféricos ou com menor grau de proteção sociolaborais) que o ambiente já criado - de profunda e gradativa flexibilização da legislação trabalhista – já oferece caminhos bastante amplos e que se coadunam perfeitamente com a perversidade instrumental lastreada num discurso muito bem estruturado pelo capital que sustenta os empreendimentos das empresas de plataforma de trabalho.

Ao mesmo tempo, os efeitos da globalização e do surgimento de novos tipos de trabalhos, como os realizados através das plataformas, obriga que esteja em pauta a necessária reestruturação da segurança mínima à ordem jurídica e social e de solidariedade, estando os poderes legislativo e judiciário, no centro de uma discussão que poderá mudar os rumos do desenvolvimento do trabalho nas (ou através das) plataformas digitais.

Há, como traço bastante característico no Brasil, verdadeira crise de confiança, que identifica Bauman (2014, p. 196) também nos seus escritos, dando lugar a uma ausência institucional de autoconfiança e de suspeita popular em relação à capacidade de ação dos governos. É que os parlamentos eleitos e os poderes, em geral, têm sido incapazes de cumprir suas tarefas, inclusive as constitucionalmente estabelecidas. Os parlamentos não conseguem realizar seu trabalho e descumprem sistematicamente as promessas eleitorais. Todos os poderes são confrontados com o palavrório das forças de mercado e das bolsas de valores, esmagadores e intocáveis, muito além do alcance da autoridade atribuída e/ou tolerada dos órgãos e agências de Estado, supostamente soberanos.

Recentes alterações realizadas em várias frentes legislativas trabalhistas e mesmo em decisões judiciais no âmbito do trabalho já vêm fazendo com que o Direito do Trabalho seja vilipendiado sistematicamente, notadamente do ponto de vista do trabalhador, cuja proteção sempre foi a razão de ser da própria criação da legislação trabalhista. Do ponto de vista do empresariado e do capital, a “modernização”, “flexibilização” e o “avanço” da legislação tem sido comemorada, por outro lado, sempre às custas dos sujeitos explorados.

Numa primeira avaliação, a ser aprofundada, o legislado brasileiro e mesmo o judiciário, a pretexto de sobrelevar a liberdade contratual, tem sistematicamente criado legislações e realizado julgamentos que beiram a legalização da fraude trabalhista, descumpra a própria Constituição ao desconsiderar os valores sociais que devem estar presentes não só no trabalho, mas também na livre iniciativa.

Outrossim, é de notar, também numa avaliação perfunctória, que o sentido de muitos projetos de lei e de decisões judiciais vão no sentido diametralmente oposto a direito fundamental do trabalhador brasileiro, que é o de que se reconheça a relação de emprego como base e regra geral (art. 7º, I da CF), caminho que a própria Europa tem tomado na elaboração das suas legislações e decisões judiciais.

5.1 PANORAMA BRASILEIRO DA EXPLORAÇÃO DO TRABALHO A PARTIR DAS PLATAFORMAS

A deturpação da comunicação, na tentativa de suavização no discurso das empresas de aplicativo, com vistas, quase sempre, a criar um ambiente atrativo para os trabalhadores, e fazer com que estes se submetam a seus termos e condições de uso, construídos em franca desvantagem para o trabalhador, através de utilização de técnicas sofisticadas de convencimento, também têm marcado o ambiente brasileiro do trabalho.

As plataformas digitais encontram no Brasil, um dos ambientes mais propícios do mundo para se desenvolver fortemente: ambiente de austeridade fiscal contínua, uma massa de trabalhadores desempregados (ou que transitam entre empregos formais e informais) e um processo de flexibilização e desregulamentação trabalhista, que tem avançado sob a crescente e permanente pressão empresarial e política de que a legislação nacional atravanca o crescimento do emprego e desenvolvimento empresarial e de que a legislação nacional é arcaica e que deve ser superada em nome de maior liberdade de formas contratuais.

Não obstante, as pesquisas também demonstram que o aporte de um grande número de trabalhadores nas formas de trabalho através das plataformas digitais tem ocasionado a precarização das condições de trabalho, com aumento nas horas trabalhadas (e fusão destas com as horas de vida do trabalhador) e diminuição gradativa de renda efetiva, num círculo vicioso de esgarçamento do tecido social trabalhista.

Os termos “capitalismo de plataforma”, “economia do compartilhamento”, e sobretudo “uberização” acabam se fortalecendo no Brasil depois da chegada da empresa de transporte de passageiros mundialmente conhecida Uber, em 2014 (4 anos depois do início de suas atividades, na Califórnia), no Rio de Janeiro, seguida por São Paulo e Belo Horizonte.

No Brasil, não muito diferente do resto do mundo (sobretudo dos países em desenvolvimento), a cultura do trabalho realizado a partir das plataformas se pauta pelas mesmas práticas: instalação a partir de promessas de dinamização do mercado (e do mercado de trabalho); discurso que se coaduna com as formas fluidas de trabalho, mas escondendo-se atrás do desprezo pelas leis trabalhistas, tributárias e de concorrência, se estabelecendo até ser considerada normal e desejada; cooptação de instâncias políticas a aceitar o tipo de empreendimento como um fato inevitável, um desenvolvimento espontâneo de um capitalismo vastamente lastreado em tecnologia que superaria as tradicionais regulamentações sobre o tema.

O modelo, como cediço, está apoiado no pretense trabalho disruptivo autônomo dos trabalhadores, que, usando suas ferramentas de trabalho (quando exigíveis, de acordo com o tipo de serviço a ser prestado) são responsáveis por toda a execução de serviços, conectados por plataformas que se denominam apenas empresas de tecnologia, responsáveis por uma “ponte” entre consumidores e trabalhadores, sempre por um (alto) custo, num trabalho *just in time* e autônomo, eis que os trabalhadores podem escolher quando estarão conectados para realizar as entregas, os serviços gerais, o transporte, a aula, a consulta, ou seja: qualquer tipo de serviço intermediado por plataformas.

No caso brasileiro, ao refletir sobre o trabalho prestado através das empresas de plataforma no Brasil, Abílio (2017) registra que ela está muito mais próxima do fenômeno da *gig economy* (economia do bico) americana, tendo em vista que ela se equipara com a “viração” do jovem de periferia brasileiro, ou do trabalhador de classe média desempregado ou desalentado, com pouco ou nenhum recurso de obter trabalhos mais estáveis e rentáveis. Segundo ela, a *gig economy*

É feita de serviços remunerados, que mal têm a forma trabalho, que contam com o engajamento do trabalhador-usuário, com seu próprio gerenciamento e definição de

suas estratégias pessoais. A *gig economy* dá nome a uma multidão de trabalhadores *just-in-time*, que aderem de forma instável e sempre transitória, como meio de sobrevivência e por outras motivações subjetivas que precisam ser mais bem compreendidas, às mais diversas ocupações e atividades. Entretanto, essas atividades estão subsumidas, sob formas de controle e expropriação ao mesmo tempo evidentes e pouco localizáveis. A chamada descartabilidade social também é produtiva. Ao menos por enquanto. (ABÍLIO, 2017 p. 13)

No mesmo sentido é a explicação dada por Breda e Peres (2019, p. 9-10 *in* SLEE, 2019), apontando que as discussões relativas à Economia do Compartilhamento se intensificaram e ganharam o público mais amplo após o início das operações da Uber, nas maiores cidades do país. Ao introduzirem uma nota de edição à obra seminal de Slee (2019), explicam porque a mesma teve o título original alterado, na versão brasileira, de *What's Your is Mine: Against the Sharing Economy* (em tradução livre “o que é seu é meu: contra a economia do compartilhamento”) para “Uberização: a nova onda do trabalho precário”.

Argumentam que a decisão dessa mudança no título se baseia no fato de que a tradução pura e simples – advinda de um trocadilho de conhecida expressão “o que é meu é seu” (algo como o *mi casa, su casa*) representaria – ao contrário das aspirações iniciais do espírito minimalista, coletivista e com preocupações ambientais – que as promessas da Economia do Compartilhamento não foram cumpridas, pois em vez de compartilhamento no sentido altruísta, se assiste a uma apropriação corporativa da energia coletiva, com investimentos bilionários, o que vale para todo e qualquer empreendimento no capitalismo global.

O subtítulo (“a nova onda do trabalho precarizado”) foi adicionado porque acentua exatamente um dos aspectos mais perversos no trabalho realizado através das plataformas digitais – e que mais tem sido discutido em um país como o Brasil, marcado por crises periódicas de desemprego e enorme informalidade: a precarização do trabalho, com consequentes rebaixamentos das condições de labor e de renda.

Supiot (2002, p. LII) explica que as transformações que ocorreram nas empresas, advindas de constantes crises e recessões – e que provocam uma série de desequilíbrios entre as forças econômicas e sociais – são acompanhadas de profundas alterações do seu ambiente. A abertura dos mercados à concorrência internacional teve, para a maioria das empresas, efeitos ambivalentes, pois ao mesmo tempo que permitiu uma emancipação relativa das empresas face aos poderes dos Estados, também propiciou, gradativamente, que nas novas práticas e modalidades de trabalho (muito ligadas à tecnologia), a precarização se tornasse uma característica crescente.

Se o Estado não se coloca ao menos como anteparo às práticas degradantes realizadas no mercado de trabalho, a tendência é que as ditas ações disruptivas – ainda que possam se configurar, em verdade, implementos tecnológicos de atividades já existentes – nessa área tendam sempre a estrangular a forma trabalho existente, precarizando gradualmente o trabalhador.

Dessa maneira, tanto no Brasil, como em todos os países nos quais se propõem a se instalar, as pesquisas têm demonstrado que os objetivos traçados pelas empresas de aplicativo seguem o mesmo roteiro inicial de tentativa de aporte de uma atividade ou empreendimento num modelo reclamado como completamente novo e – por isso – descolado de qualquer tipo de normatividade protetiva, notadamente trabalhista e previdenciária, e pugnam se tratar apenas de particulares fazendo simples negócios com outros particulares, facilitados pelos aplicativos desenvolvidos pelas empresas.

A partir desse aporte inicial, as empresas de trabalho por aplicativos se instalam e desenvolvem suas atividades de acordo com os eventuais aparatos, proibições, limites, regulamentações impostas por cada país. Nos países com menores barreiras, ou cuja legislação gradativamente foi ruindo ao longo das últimas décadas, como é o caso da brasileira em relação à proteção trabalhista, tais empresas têm um ambiente de desenvolvimento muito amplo.

As agendas brasileiras de austeridade, de combate à fuga de trabalho para outros países, o desejo político de criação de legislações que tenham o condão de ‘formalizar’ o trabalho informal ou mesmo de admitir a flexibilização e desregulamentação, a chancela do Judiciário, todos são fatores que podem determinar e moldar, de diferentes formas, qual o nível de protagonismo que o Estado tem (ou terá) em relação à atuação das empresas de aplicativos – se será mesmo ele, o próprio Estado, um protagonista ativo ou se se resumirá a um coadjuvante, se liquefazendo dentre as tantas estruturas que a modernidade líquida trata de varrer ou, não sendo possível, desviar, sem verdadeira relevância no sentido de impor limites às empresas, estabelecendo condições para um funcionamento que não vulnere a estrutura econômico-social existente para o trabalho.

Assim, reconhece Antunes (2006) que essa precarização atinge variados tipos de empreendimentos e objetiva curto-circuitar a legislação erigida em defesa de trabalhadores, assegurando um distanciamento crescente entre o empregador direto (que na realidade tenta ser pulverizado, fluidificado ou diluído nas figuras tecnológicas da organização realizada pelos algoritmos e fiscalização do público-usuário) e o proprietário dos recursos sociais de produção,

os trabalhadores, ainda que o principal e definitivo meio de trabalho (a tecnologia) continue em propriedade do empregador.

Abílio (2017), em pesquisas que se voltam especificamente para o trabalho realizado através de plataformas no Brasil, explica porque a empresa Uber acabou se tornando um paradigma para a análise das atividades econômicas do capitalismo de plataforma, ao afirmar que:

[...] refere-se a um novo estágio da exploração do trabalho, que traz mudanças qualitativas ao estatuto do trabalhador, à configuração das empresas, assim como às formas de controle, gerenciamento e expropriação do trabalho. Trata-se de um novo passo nas terceirizações, que, entretanto, ao mesmo tempo que se complementa também pode concorrer com o modelo anterior das redes de subcontratações compostas pelos mais diversos tipos de empresas. A uberização consolida a passagem do estatuto de trabalhador para o de um nanoempresário-de-si permanentemente disponível ao trabalho; retira-lhe garantias mínimas ao mesmo tempo que mantém sua subordinação; ainda, se apropria, de modo administrado e produtivo, de uma perda de formas publicamente estabelecidas e reguladas do trabalho. Entretanto, essa apropriação e subordinação podem operar sob novas lógicas. Podemos entender a uberização como um futuro possível para empresas em geral, que se tornam responsáveis por prover a infraestrutura para que seus ‘parceiros’ executem seu trabalho; não é difícil imaginar que hospitais, universidades, empresas dos mais diversos ramos adotem esse modelo, utilizando-se do trabalho de seus ‘colaboradores just-in-time’ de acordo com sua necessidade. Este parece ser um futuro provável e generalizável para o mundo do trabalho. Mas, se olharmos para o presente da economia digital, com seus motoristas Uber, motofretistas Loggi, trabalhadores executores de tarefas da Amazon Mechanical Turk, já podemos ver o modelo funcionando em ato, assim como compreender que não se trata apenas de eliminação de vínculo empregatício: a empresa Uber deu visibilidade a um novo passo na subsunção real do trabalho, que atravessa o mercado de trabalho em uma dimensão global, envolvendo atualmente milhões de trabalhadores pelo mundo e que tem possibilidades de generalizar-se pelas relações de trabalho em diversos setores. (ABÍLIO, 2017, p. 2)

Pelo Brasil, a proliferação das atividades de várias empresas, em diversos setores, sobretudo nos últimos dez anos é bastante expressiva, porém não há dados específicos que possam dimensionar com exatidão (assim como acontece no mundo todo) a amplitude que a economia de plataforma apresenta. Ainda assim, como em boa parte do mundo, como verificado, o modelo é possível de se espalhar cada vez mais por todas as profissões e tipos de prestação de serviço, provocando uma escalada ainda maior da precarização, com todas as possibilidades apresentadas pela tecnologia.

Dados da Pesquisa Nacional de Amostras de Domicílio (PNAD) indicavam que no ano de 2019, no Brasil, cerca de 3,8 milhões de pessoas já trabalhavam por meio de plataformas digitais, um número que vai crescendo ano a ano não só nos setores já amplamente estabelecidos

(transporte de passageiros e motofretistas), como também em setores mais diversificados (como os de prestação de serviços em geral, limpeza, conservação, reparos domésticos).

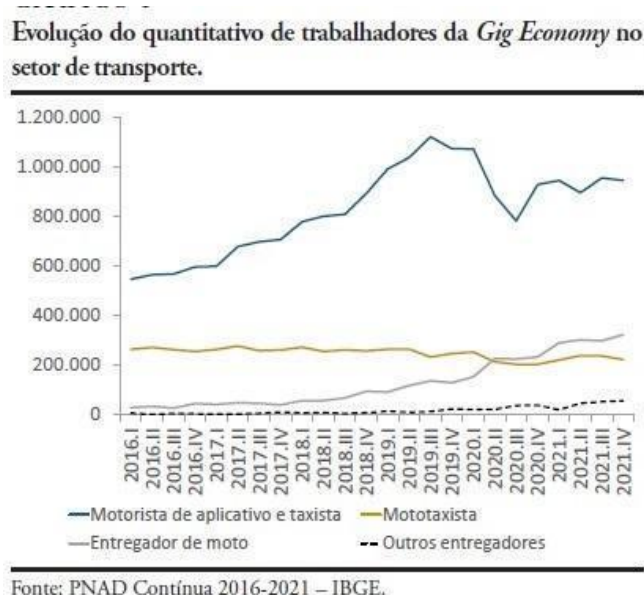
O IPEA (2022), apresentando um painel sobre as pessoas ocupadas na *gig economy* só no setor de transporte no Brasil, aponta, nos dados da PNAD contínua do final de 2021, que 1,5 milhão de pessoas estavam trabalhando como motoristas através de aplicativos no setor de transportes do país. Desses, 61,2% eram motoristas de aplicativo e/ou taxistas, 20,9% entregavam mercadorias via motocicletas, 14,4% atuavam como mototaxistas e o restante exercia atividade de entrega de mercadoria por outro meio de transporte.

O CADE (2021, p. 9) em publicação específica para analisar o mercado das plataformas digitais no Brasil, afirma que o percentual de indivíduos que acessam a internet vem crescendo e que pesquisas apontam que o Brasil é o segundo país com maior crescimento no mercado de aplicativos, evidenciando a importância econômica das plataformas digitais.

Quanto ao perfil, a maioria é de homens, pretos e pardos, com idade inferior a 50 anos e escolaridade variando significativamente conforme o subgrupo destacado. No tocante aos mototaxistas, por exemplo, 60,1% não possuem ensino médio completo. Em paralelo, a distribuição regional desses profissionais revelou a maior concentração de entregadores de mercadorias via moto e motoristas de aplicativo e taxistas na região Sudeste, enquanto os mototaxistas se concentram no Norte e Nordeste do país.

A Figura 1 abaixo ilustra muito bem a explosão do número de motoristas de aplicativos e entregadores (motofretistas) no período 2016-2021.

Figura 1 – Evolução do quantitativo de trabalhadores da Gig Economy no Setor de transporte.



Fonte: IBGE (ano 2022)

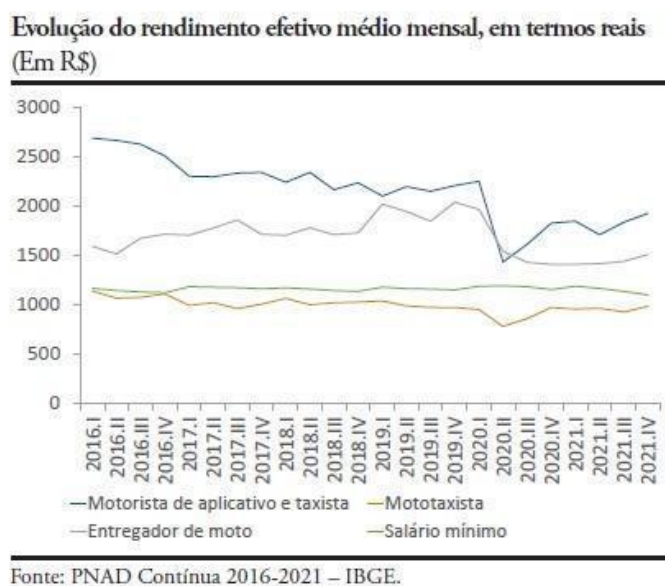
Como se visualiza da Figura 1, a partir dos dados da PNAD contínua, no período entre 2016 a 2022, pode-se vislumbrar uma explosão no número de trabalhadores no setor de transporte de mercadorias e entregas, com um crescimento de quase 1000% (mil por cento), passando de 25 mil em 2016, para 322 mil no quarto trimestre de 2021, observando-se que esse contingente só não diminuiu durante a pandemia do COVID-19 e continua a crescer gradualmente, principalmente a partir de 2020.

Dados da CADE (2021) apontam que em 2018, dos 126,9 milhões de usuários de internet no Brasil, 40,8 milhões (32%) já haviam contratado transporte por meio de aplicativos. A nota técnica n.º 36/2017 do CADE define que as plataformas intermedeiam a relação entre as pessoas cadastradas, motoristas e passageiros, sendo o preço base definido pelas empresas, de maneira unilateral, da mesma forma que as empresas também fixam outras políticas de prestação do serviço, como padrões de qualidade, sistema de reputação etc.

A mesma nota técnica chega à conclusão de que essas empresas são do “setor de transporte que não são proprietárias de carros”, uma vez que os carros usados nas corridas são de propriedade dos motoristas. Apesar do crescimento (e explosão em alguns setores), os ganhos desses trabalhadores, também demonstrado pela PNAD (2022) estão em clara tendência de queda.

Nesse sentido, em 2016, por exemplo, a média salarial dos motoristas de aplicativo era de R\$ 2,7 mil reais. Em 2017 já chega perto de R\$ 2 mil reais. Em 2019 já fica abaixo de R\$ 2 mil e em 2020 segue em queda e chega a R\$ 1.925 no quarto trimestre de 2021, quando já se constata que a diminuição da jornada de trabalho provocada pela pandemia parece superada. É o que se depreende da Figura 2, abaixo, a qual não deixa dúvidas sobre a contínua perda de poder aquisitivo dos trabalhadores:

Figura 2 – Evolução do rendimento efetivo médio mensal, em termos reais (Em R\$).



Fonte: IBGE (ano 2022)

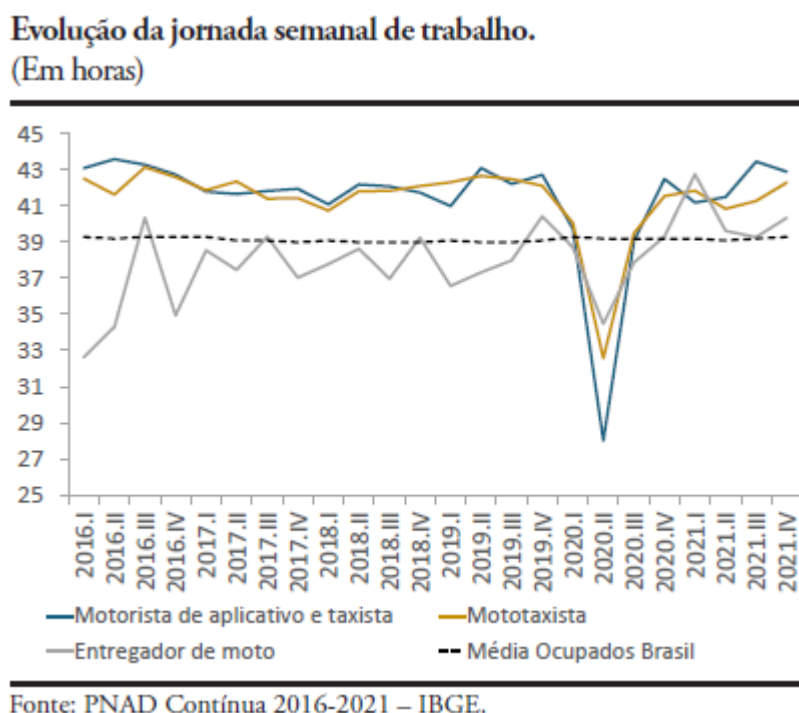
Segundo os dados trazidos na Figura 2, os quais apresentam a análise da própria PNAD, combinando os dados das remunerações médias com as horas trabalhadas, percebe-se que é clara a tendência de queda dos vencimentos médios das categorias (motoristas de aplicativos e entregadores de moto), com a primeira passando de R\$ 16,10 (dezesesseis reais e dez centavos) por hora de trabalho no primeiro trimestre de 2016 para R\$ 11,01 (onze reais e um centavo), enquanto a segunda saiu de R\$ 11,20 (onze reais e vinte centavos) para R\$ 9,40 (nove reais e quarenta centavos). Além disso, mostra a considerável estabilidade da remuneração por hora trabalhada dos mototaxistas, sempre em torno de R\$ 6,00 (seis reais), sem parecer ter sofrido alterações durante a pandemia da COVID-19.

Na análise desse quadro, deve-se atentar para o alerta feito por Rifkin (1995, p. 214), de que o tipo de trabalho empreendido nas formas *just in time*, característica muito elementar do capitalismo de plataforma, tem consequências diretas na economia e na distribuição de riquezas, pois na existência de uma massa sobrando que integra trabalhos precários (como temporários ou mesmo intermitentes – figura criada pela Reforma Trabalhista no Brasil), a consequência é a redução dos valores recebidos pelos trabalhadores.

Quanto a jornada, a PNAD revela que entregadores de mercadorias com motocicletas era menor que a de motoristas de aplicativo e mototaxistas, possuindo médias bem próximas de 37 horas semanais de trabalho. Com a pandemia, o número de horas dessa categoria subiu consideravelmente, ficando próxima das outras, e com tendência de alta, juntamente com os

mototaxistas, em jornadas acima das 43 horas semanais, é o que se pode vislumbrar na Figura 3 abaixo:

Figura 3 – Evolução da jornada semanal de trabalho.



Fonte: IBGE (ano 2022)

Outro dado relevante apontado pelo IPEA aponta que apenas 5% das pessoas ocupadas nas atividades de *gig economy* no setor de transporte e entrega o fazem como um trabalho secundário. Assim, a maciça maioria das pessoas que trabalham no setor o fazem como uma ocupação permanente, o que nos dá uma noção de que, no país, boa parte dos bicos de trabalho podem se transformar em profissões. É o caso dos motofretistas, entregadores de bicicleta e mesmo transporte de passageiros por aplicativo.

Não se olvide que apesar da inexistência de dados mais concisos sobre outras áreas de trabalhadores da *gig economy* que não estão ainda em evidência, o crescimento do modelo de negócio já tem provocado a preocupação dos legisladores brasileiros na criação de regulamentações mais amplas, que englobem não só os negócios que envolvem transporte de passageiros e produtos, mas também regulamentações gerais de negócios de plataforma, no geral, chamados de ‘trabalho sob demanda’ por aplicativos.

Projeto da Universidade Federal do Paraná (UFPR, 2022, p.1) apresenta dados muito importantes sobre a dimensão, perfis dos trabalhadores e as tentativas de regulamentação jurídica do trabalho nas plataformas, e acaba confirmando boa parte desses números, inclusive que o número de trabalhadores nesse mercado de trabalho (3,5 milhão de pessoas) está em plena expansão, motivada pela Covid-19 e pela recessão econômica, com impactos negativos num mercado de trabalho historicamente desestruturado

Assim, estatisticamente, ao compararmos os dados já apresentados com o que acontece na Europa, ou mesmo nos EUA, a situação periférica do Brasil fica evidente. Apesar de uma mundialização do modelo de trabalho através das plataformas, a lógica da periferização do sul global continua trazendo cada vez mais pobreza para o hemisfério, onde existe uma multidão de pessoas desempregadas, subempregadas, desalentadas, que migram entre a formalidade e informalidade, sendo um “público” preferencial para integrar a força de trabalho desse modelo uberizado, em condições mais precárias que o norte global, com menor resistência das instituições estatais ou mesmo com a chancela delas.

Nesse aspecto, Abílio (2019, p. 7) afirma que ao mesmo tempo que o trabalho de plataforma se consolida no Brasil (como em outros países periféricos) como trabalho amador, que não confere identidade profissional e não forma como profissão e se identifica com o *crowdsourcing*, explica que o que parece a grande novidade no mercado de trabalho brasileiro é o que chama de “viração”: a alta rotatividade do mercado de trabalho, a integração entre o formal e o informal, o trânsito permanente de trabalhadores por um e outro são elementos estruturais do mercado de trabalho brasileiro, e muito pouco evidenciados na sua importância.

Arremata a autora que “a uberização assenta-se nesse autogerenciamento de si, que envolve a polivalência precária, o trânsito por diversas ocupações”. Entretanto, estes elementos persistentemente compreendidos como resíduos da modernização periférica, agora têm nova visibilidade: *a gig economy*, termo utilizado para se referir a atividades da Economia Compartilhada, às ocupações instáveis e precárias.

Comparativamente ao norte-global, ainda que possamos perceber (como já analisado) diferentes formas de recepção (ou adaptação) dos países europeus e mesmo nos EUA, o caso brasileiro também apresenta diferenças, pois enquanto se possa reconhecer a emergência recente de um precariado no Norte global, o precariado brasileiro não é profundamente diverso do proletariado mais regulamentado, eia que no Brasil nunca prosperou completamente o Estado de Bem-Estar Social, de modo que esse trabalhador das plataformas digitais já vem a se

somar com a classe trabalhadora precarizada brasileira, provocando sua amplificação e diversificação.

Assim, com todas essas características peculiares no nosso ambiente social e do trabalho, o Congresso Nacional também tem tentado, não sem dificuldades, empreender iniciativas que possam encontrar soluções para um público que tem crescido vertiginosamente nesse ambiente de negócios que pode ser tão devastador para as estruturas conhecidas e os institutos de proteção ao trabalho.

Silveira et. al. (2022, p. 122) apresenta, basicamente, três ondas de embates regulatórios no Brasil, que giram em torno da nova economia plataformizada: a primeira onda de atividades é marcada pelo embate regulatório principalmente entre categorias existentes (especialmente taxistas e motoristas profissionais) e motoristas de aplicativo e a tentativa de regular aspectos tributários da atividade de transporte de passageiros, tendo em vista que, sendo a Uber a primeira empresa nesse modelo, natural alguma tentativa de regulação.

O segundo movimento decorre diretamente da Lei Federal 13.640/2018 que autoriza o transporte remunerado privado individual de passageiros, e apesar de não regular diretamente aspectos trabalhistas, impacta o custo da prestação de serviços, a facilitação para troca de veículos e a definição da remuneração. Esse segundo momento já é consequência da uberização do trabalho, e há um aumento contínuo de leis em tramitação sobre trabalho em plataforma (de 7 para 51 Projetos de Lei federais somente em 2020) e grande parte já se preocupa com a natureza dos vínculos jurídicos²⁹ entre trabalhadores e plataformas digitais e também com a segurança do consumidor.³⁰

Já a terceira onda é motivada pela mudança nas condições de trabalho em virtude da pandemia da Covid-19, aplicadas mais ostensivamente aos trabalhadores de aplicativo em geral e, mais especificamente, entregadores, motoristas e motofretistas. Essa mudança aponta para a verificação específica das condições de trabalho desses entregadores, motoristas e motofretistas, ampliando a discussão sobre benefícios e condições de trabalho em relação às ondas anteriores, contemplando novas necessidades, especialmente em relação à saúde e segurança do trabalho, sendo uma mudança não só quantitativa clara, mas também qualitativa,

²⁹ É o caso dos PLs 5.069/2019, 5.622/2019, 6.015/2019 e 6.423/2019 que preveem expressamente a configuração de vínculo empregatício entre motorista e a empresa.

³⁰ É o caso do PL 1.363/2019 ou do PL 2.143/2019 que preveem implementação de câmeras de segurança ou botões de pânico em casos de emergência ou outros que exigem política de identificação e conferência de dados cadastrais como o PL 1.572/2019 ou o PL 5.529/2019.

de busca pela expansão de direitos, expansão da própria categoria de trabalho uberizado e expansão da regulação.

É em 2020 que há uma profusão de propostas no Legislativo brasileiro federal, motivada pelo desnude que a pandemia do Covid-19 provocou nos trabalhadores de plataforma, pela percepção (já sabida) e largamente escancarada de que tais trabalhadores se encontram no limiar da dignidade humana e, com a necessidade de *lockdown*, muitos acabaram (pela não proteção previdenciária adequada), em situação de penúria, sem nenhuma renda.

Esse panorama, apresentado a seguir, é importante para nos mostrar os movimentos específicos realizados pelos Poderes Legislativo e Judiciário brasileiro, tendo em vista que há embate entre teses da autonomia e subordinação nesse tipo de trabalho, ao mesmo tempo em que se ignoram aspectos essenciais acerca da ilegal e abusiva assimetria de poderes na relação entre as empresas – ditas de tecnologia – e os trabalhadores, colocando-os em posição de vulnerabilidade que avilta direitos essenciais no nível constitucional, bem como preceitos mínimos estruturados pela Organização Internacional do Trabalho.

Há necessidade premente de se escapar dessa aparente armadilha, que prende a discussão em classificações acerca da constatação da autonomia ou subordinação do trabalhador, e mesmo na criação de figuras legislativas cada vez mais atípicas (ou de julgamentos que se orientam por uma pretensa igualdade contratual e liberdade), obstando avanços no sentido da preservação dos valores sociais do trabalho, da dignidade humana, do desenvolvimento e da democracia, valores que já estão consignados, vale dizer, na Constituição brasileira e mesmo na CLT.

5.2 DIREITO DO TRABALHO E DIREITO DO MERCADO DE TRABALHO: REPENSANDO O AGIR INSTRUMENTAL PARA CONSTRUÇÃO DE INTERPRETAÇÃO PROTETIVA PARA O TRABALHADOR DE PLATAFORMA A PARTIR DOS PARÂMETROS DA OIT PARA O TRABALHO DECENTE

Na esteira da discussão – aqui já levantada – no sentido da existência de uma tendência, cada vez mais pesada de que há uma oposição entre Estado e Mercado, este, através de sua agenda de austeridade, tenta reduzir a aplicação do Direito do Trabalho, numa clara campanha de defesa da existência prática de pretensa nova estruturação de trabalho (dito disruptivo), de modo que os vários institutos heterônomos de segurança social, reconhecidos constitucional e

legalmente no país, ligados ao estatuto do emprego, estão obsoletos, ultrapassados, sendo incompatíveis com tais novas formas de exteriorização do trabalho, ligadas à tecnologia, cujo modelo máximo é o trabalho realizado através das plataformas.

O movimento de precarização do trabalho atinge em cheio as estruturas já existentes e busca, sob as formas de reconhecimento legislativo ou judicial, modos de continuar a funcionar com o menor número possível de interferências e que possam levar a algum tipo de exigência de composição mínima de responsabilidade às empresas, de garantia de direitos mínimos para os trabalhadores, de diálogo social mais efetivo ou de transparência na condução dos empreendimentos.

O reconhecimento gradativo que tem acontecido no legislativo ou mesmo no judiciário, significa, como já afirmado alhures, desregulação ou flexibilização do arcabouço já existente, criação de figuras jurídicas cada vez mais precárias, ou decisões que reconhecem uma autonomia do trabalhador e, conseqüentemente, o fazem para resultar na não aplicação dos institutos próprios do emprego.

O trabalho plataformizado pode oferecer, potencialmente, novas oportunidades de abertura e ampliação do trabalho, tendo em vista que há, de fato, uma pulverização social do empreendedorismo, facilitado pelo amplo acesso que as pessoas, no mundo moderno, têm aos seus smartphones, ferramenta essencial (e às vezes suficiente) em muitos dos trabalhos realizados através das plataformas digitais.

A renda extra e a pretensa formalização de trabalhos informais também são citados como pontos positivos, mormente em países em que o desemprego tem sido um dos gargalos políticos mais repisados, não se ignorando também os lobbies por parte das empresas aplicativo. Ao mesmo tempo, a ampliação da precarização do trabalho, o empobrecimento dos trabalhadores, a segmentação das diversas formas de trabalho, a falta de proteção social e também a inexistência de um sentido de carreira estruturada para os trabalhadores brasileiros são amplamente citados nas discussões e também são cada vez mais registrados pelos números em pesquisas nos últimos anos.

Entre vantagens e desvantagens apontadas, entre as razões dos que exaltam as formas de trabalho através das plataformas como facilitadoras do auto-negócio e empreendedorismo e os que apontam num possível retorno às condições materiais de trabalho degradantes em níveis pré-modernos, há que se encontrar um caminho possível, políticas guiadas no sentido de encorajar ou estimular o que a tecnologia a serviço do trabalho pode oferecer e sobretudo um

judiciário que não se acovarde em ao manter os valores previstos na Constituição Federal, na legislação brasileira e da OIT, e mesmo do seu histórico de proteção ao trabalhador, possa evitar os males que já começam a ser verificados pelo rebaixamento acentuado das condições de trabalho.

5.2.1 Legislativo brasileiro: Tendência à criação de novas figuras precarizantes para o trabalho realizado através das plataformas

Em um dos levantamentos mais recentes existente no país, o Centro de Ensino e Pesquisa em Inovação (CEPI), mantido pela FVG – Fundação Getúlio Vargas, e que debate regularmente as questões relativas à expansão das novas tecnologias relativamente ao Direito, realizando pesquisas para demonstrar impactos gerados e análises jurídicas sobre a agenda jurídica brasileira e novas tecnologias, faz um amplo levantamento desses projetos que estão em tramitação no legislativo brasileiro.

Camelo et. al., já analisando esse levantamento, diz que é possível classificar os projetos de lei (cerca de 100) em três grandes grupos:

(i) grupo composto pela maior parte dos PLs e que compreende projetos curtos e pontuais, que endereçam necessidades relacionadas ao cenário de pandemia, a exemplo de disposições sobre uso de máscara e álcool em gel pelos entregadores; (ii) grupo que envolve PLs que se propõem a ser marcos regulatórios do tema, direcionando questões não restritas à pandemia, como previdência social, por exemplo; (iii) grupo que abarca PLs sobre assuntos que vão além das relações laborais, a exemplo de isenção fiscal e normas de trânsito. (CAMELO et. al., 2022, p. 44-45)

Apesar do grande número de proposições, mesmo as mais urgentes, relacionadas especificamente à continuidade das atividades de trabalho por plataforma durante a pandemia, poucos projetos foram aprovados relativos ao tema.

Depois que os números da pandemia amenizaram e as restrições de circulação foram gradativamente sendo suprimidas, houve um desinteresse na aprovação de muitas das propostas, notadamente as que estavam voltadas para proteção sanitária dos trabalhadores. Ademais, ao final do ano de 2021 outras pautas políticas já estavam em curso (como a eleição para a presidência das Casas do legislativo brasileiro e mesmo o orçamento para 2022), e em

2022 o Congresso já volta suas atenções para as eleições presidenciais, como também de deputados e senadores em todo país.

Especificamente sobre o transporte remunerado privado individual de passageiros, a Lei 13.640/2018, a despeito de todas as discussões já ocorridas no judiciário, como veremos, tratou de delegar aos municípios a competência para regular e fiscalizar os serviços como Uber, 99taxi, InDriver, Cabify e similares, o que leva a conclusão também de que se sobrevier legislação de nível federal sobre o tema, as disposições eventualmente existentes nos municípios deverão quedar suspensas pela Lei Federal. Além disso, também não se ignoram as questões relativas à matéria trabalhista específica, já que elencada como competência da União no art. 22, I da CF/88.

Apesar da referida delegação aos Municípios, muitas associações de taxistas, pressionando os legislativos municipais, deram motivo a confecção de legislações proibindo a existência de atividade de transporte de passageiros por aplicativos, o que gerou uma série de questionamentos sobre a constitucionalidade dessas leis, tendo em vista que, se há normatização autorizada pela delegação da lei 13.640/2018, os municípios não poderiam impedir a existência dos serviços, mas somente regulamentá-lo.

A tensão no Brasil, largamente noticiada pela mídia³¹, deu conta de inúmeros protestos capitaneados por associações, sindicatos, que reclamavam de concorrência desleal, tendo em vista o pagamento de impostos próprios da atividade, além do conhecido comércio das “praças” de táxi no país, o que levou a muitos embates contra a atividade dos motoristas uberizados. Não foram também isolados ou poucos os casos de violência contra motoristas uberizados por parte de taxistas³².

³¹ “Tensão entre taxistas e motoristas do Uber aumenta no Brasil” (2015). Em <https://canaltech.com.br/apps/tensao-entre-taxistas-e-motoristas-do-uber-aumenta-no-brasil-45001/> ou “Entenda a briga entre taxistas e motoristas do aplicativo Uber” (2015) em <https://g1.globo.com/fantastico/noticia/2015/07/entenda-briga-entre-taxistas-e-motoristas-do-aplicativo-uber.html#:~:text=Os%20taxistas%20reclamam%20da%20concorr%C3%Aancia,que%20n%C3%A3o%20%C3%A9%20bem%20assim.>

³² “Motorista do Uber é cercado, agredido por taxista e tem carro destruído (2016). Em <https://g1.globo.com/sao-paulo/noticia/2016/05/motorista-do-uber-e-cercado-agredido-por-taxista-e-tem-carro-destruido.html> ou “Motorista do Uber é espancado por taxistas em Porto Alegre (2015). Em <https://gauchazh.clicrbs.com.br/porto-alegre/noticia/2015/11/motorista-do-uber-e-espancado-por-taxistas-em-porto-alegre-4916393.html> ou ainda “Motorista de Uber é agredido por taxista no aeroporto de Porto Seguro (2018) em <https://atarde.com.br/bahia/motorista-de-uber-e-agredido-por-taxista-no-aeroporto-de-porto-seguro-997095>

As discussões sobre a constitucionalidade das leis e da própria atividade dos transportes de passageiros por aplicativo acabou se desdobrando em muitas ações nos Estados, e culminou com decisão em sede de controle de constitucionalidade concentrado no Supremo Tribunal Federal, que deu o tom para o estabelecimento da legalidade e continuidade das atividades das empresas de transporte de pessoas por aplicativo.

E assim acabou decidindo o STF sobre o tema na ADPF 449/2019:

O motorista particular, em sua atividade laboral, é protegido pela liberdade fundamental insculpida no art. 5º, XIII, da Carta Magna, submetendo-se apenas à regulação proporcionalmente definida em lei federal, pelo que o art. 3º, VIII, da Lei Federal n.º 12.965/2014 (Marco Civil da Internet) e a Lei Federal n.º 12.587/2012, alterada pela Lei n.º 13.640 de 26 de março de 2018, garantem a operação de serviços remunerados de transporte de passageiros por aplicativos. A liberdade de iniciativa garantida pelos artigos 1º, IV, e 170 da Constituição brasileira consubstancia cláusula de proteção destacada no ordenamento pátrio como fundamento da República e é característica de seletivo grupo das Constituições ao redor do mundo, por isso que não pode ser amesquinhada para afastar ou restringir injustificadamente o controle judicial de atos normativos que afrontem liberdades econômicas básicas. A norma que proíbe o “uso de carros particulares cadastrados ou não em aplicativos, para o transporte remunerado individual de pessoas” configura limitação desproporcional às liberdades de iniciativa (art. 1º, IV, e 170 da CRFB) e de profissão (art. 5º, XIII, da CRFB), a qual provoca restrição oligopolística do mercado em benefício de certo grupo e em detrimento da coletividade. Ademais, a análise empírica demonstra que os serviços de transporte privado por meio de aplicativos não diminuíram o mercado de atuação dos táxis. 12. [...]

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. Os benefícios gerados aos consumidores pela atuação de aplicativos de transporte individual de passageiros são documentados na literatura especializada, que aponta, mediante métodos de pesquisa empírica, expressivo excedente do consumidor (*consumer surplus*), consistente na diferença entre o benefício marginal na aquisição de um bem ou serviço e o valor efetivamente pago por ele, a partir da interação entre a curva de demanda e o preço de mercado, por isso que a proibição da operação desses serviços alcança efeito inverso ao objetivo de defesa do consumidor imposto pelos artigos 5º, XXXII, e 170, V, da Constituição. [...] (ADPF 449, Relator(a): Min. LUIZ FUX, Tribunal Pleno, julgado em 08/05/2019, PROCESSO ELETRÔNICO DJe-190 DIVULG 30-08-2019 PUBLIC 02-09-2019)

Como é possível perceber, o viés decisório do STF se baseia, proeminentemente, nas vantagens que a atividade de transporte remunerado de passageiros confere aos consumidores e à livre iniciativa dos trabalhadores. Não há nenhum questionamento ou avaliação acerca dos direitos dos trabalhadores motoristas, como em outras ações em trâmite na Justiça do Trabalho em todo o país, como veremos adiante.

Retomando aos projetos de lei em tramitação no legislativo federal, Camelo et. al. (2022, p. 47) destaca dois pontos, inicialmente:

Insuficiência de definições legislativas e melhor compreensão dos modelos de negócio como um todo. Observamos que nem todos os PLs definem com precisão o seu público-alvo, isto é, a quais empresas estão se referindo exatamente, quem são os prestadores, se há peculiaridades entre eles etc. Não há uniformidade na forma como se referem a essas empresas – empresas operadoras de plataforma, plataformas digitais, empresas de aplicativos de delivery etc. –, o que demonstra que esses projetos precisam de maior debate sobre a qual modelo de negócios se aplicam e como procuram regular diferentes arquiteturas. (CAMELO et. al. 2022, p. 47)

No geral, afora os projetos específicos que visaram a proteção sanitária dos trabalhadores durante a pandemia, há também a tentativa de estabelecer diferentes obrigações (e mesmo direitos) para as empresas, procurando sair das classificações fechadas entre empregados e autônomos, alguns indo até regras de direito à informação, nos termos da lei de proteção de dados, requisitos para inclusão e regras para exclusão dos trabalhadores das plataformas, acesso à regime de previdência, saúde e segurança no trabalho, etc.

Nesse bojo, a Lei 14.297, de 5 de janeiro de 2022, foi editada e pode ser considerada como o início de tentativa de criação de regulação mais específica para plataformas digitais de entregadores (motofretistas), ao menos no concernente à estipulação de proteções contra seguros de acidente e assistência financeira em caso de afastamento do entregador por motivo de doença.

Apesar da iniciativa aparentemente positiva, alguns detalhes devem ser observados. O primeiro deles, é que esta lei está voltada para estipulação de medidas de proteção à saúde dos entregadores e específica, já no seu art. 1º, que está delimitada temporalmente pela duração da emergência de saúde pública decorrente do coronavírus responsável pela covid-19, sendo, portanto, uma lei temporária, nos termos do parágrafo único do seu art. 1º que assevera: “As medidas previstas nesta Lei devem ser asseguradas até que seja declarado o término da Emergência em Saúde Pública de Importância Nacional (Espin) em decorrência da infecção humana pelo coronavírus Sars-CoV-2.”.³³

Desta feita, ainda que se considere importante a iniciativa da referida lei, a mesma é autorrevogável, possuindo data para a perda de sua vigência, que é a declaração oficial do

³³ A própria agência do Senado especifica que “a nova norma determina que, **durante a pandemia**, a empresa de aplicativo deve contratar seguro, sem franquia, em benefício do entregador, para cobrir acidentes que ocorram durante o período de retirada e entrega de produtos.” (grifo nosso). Fonte: Agência Senado. Disponível em <https://www12.senado.leg.br/noticias/audios/2022/01/lei-de-protecao-a-entregadores-por-aplicativo-e-sancionada-com-vetos>

término da Emergência em Saúde Pública em virtude da pandemia de COVID-19, o que já aconteceu em abril de 2022, através da publicação da Portaria GM/MS 913 (DOU de 22 de abril de 2022), o que impacta a própria lei 14.297/22, de modo que, atualmente, nos termos da própria lei, as medidas de proteção asseguradas ao entregador que presta serviço por intermédio de empresa de aplicativo estipuladas por empresas de aplicativo começaram a valer em janeiro de 2022 e perderam vigência em abril do mesmo ano.

Em segundo lugar, apesar de algum esforço no sentido de melhorar, muito precariamente, as condições de proteção e saúde dos trabalhadores motofretistas que fazem entrega por meio de aplicativos, a *mens legislatoris* não foi pacificar as controvérsias existentes acerca da existência do vínculo empregatício entre as plataformas digitais e os entregadores, tendo em vista que o próprio art. 10 da referida lei deixa claro que “os benefícios e as conceituações previstos nesta Lei não servirão de base para caracterização da natureza jurídica da relação entre os entregadores e as empresas de aplicativo de entrega”. Assim, a análise da natureza jurídica da relação existente entre os trabalhadores e as empresas de aplicativo de entrega não são contemplados na legislação.

A falta específica de delimitação da caracterização desses trabalhadores por qualquer lei nacional também já foi atestada em decisão muito recente no judiciário brasileiro. De acordo com o Recurso de Revista em Agravo n. 100853-94.2019.5.01.0067, da oitava Turma do Tribunal Superior do Trabalho³⁴, da lavra do Ministro Alexandre Agra Belmonte, essa nova forma de prestação de serviços contribuiu significativamente para a precarização dessa relação de trabalho, com jornadas extenuantes, remuneração incerta, submissão aos riscos do trânsito e exclusão do sistema previdenciário e da organização sindical. Arremata a decisão que:

Pode ser que os motoristas não queiram carteira assinada, repouso remunerado, férias, auxílio doença ou acidentário, aluguel pelo uso do automóvel e seguro contra riscos do trânsito e limitação de jornada. Tudo é possível. Até acreditar na carochinha. O que não é possível é chamar essa prestação de serviços de microempreendimento ou de trabalho autônomo. À falta de outra regulamentação por parte do Parlamento - que até seria viável por conveniência legislativa, como no caso das parcerias trabalhistas de salão de beleza, cooperativas e representação comercial com fixação de direitos mínimos, o caso que aqui é oferecido para decisão é de emprego, com os efeitos decorrentes.

³⁴ Disponível em

<https://consultaprocessual.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?consulta=Consultar&conscsjt=&numeroTst=100853&digitoTst=94&anoTst=2019&orgaoTst=5&tribunalTst=01&varaTst=0067&submit=Consultar>. Acesso em 20 de março de 2023.

Resta claro que a decisão, a despeito de não descartar uma futura regulamentação específica, reforça a proteção dos trabalhadores e da própria sociedade, analisando o caso através dos elementos do contrato de trabalho que se apresentam, reiteradamente, nos casos concretos, capturando corretamente (como já o vem fazendo a novel legislação diretiva europeia, já lastreada nas tendências dos tribunais) a promoção da dignidade do trabalhador e observando o mesmo sentido da Recomendação 198 da OIT, no sentido de que a interpretação da legislação deve ser compatível com os objetivos do trabalho decente, notadamente quando houver dificuldades em determinar a existência de vínculo empregatício e tentativa de ocultação do vínculo empregatício, ou quando houver insuficiências ou limitações na legislação, em sua interpretação ou em sua aplicação, tudo no sentido da proteção ao trabalhador.

Numa análise inicial, como o faz Camelo *et. al* (2022) podemos verificar que há uma lacuna crucial na discussão sobre os projetos de lei, o que resulta em déficit das próprias leis. Qualquer marco regulatório necessita, para uma concertação de interesses sociais, de ampla participação de todos os envolvidos no ecossistema das plataformas de trabalho.

Trabalhadores, empresas, reguladores, usuários, associações de trabalhadores, políticos, precisam dialogar com vistas à construção de regulação assertiva, adequada para o atendimento das peculiaridades dos diferentes sujeitos envolvidos, com base sempre em diretrizes que protejam a justiça social e dignidade humana, promova o desenvolvimento das atividades de forma responsável, equilibrando os valores sociais do trabalho e a livre iniciativa, sendo essencial, em qualquer cenário, na proposta hermenêutica a ser apresentada, que o trabalhador uberizado seja reconhecidamente considerado como vulnerável, para que somente a partir dessa constatação, as construções legislativas, regulamentares em geral e judiciárias sejam juridicamente estabelecidas.

Nesse sentido, anteprojeto articulado pelo iFood, deseja criar uma nova categoria de trabalhadores, o “Prestador de Serviço Independente”. Sem benefícios celetistas como 13º salário, férias remuneradas ou FGTS, se aproximando do MEI, contando apenas com benefícios previdenciários, como aposentadoria ou afastamento por doença.

Ribeiro e Silva (2022) indicam que num movimento que aconteceu na surdina, o iFood lançou ofensiva parlamentar, com vistas a dividir o movimento de entregadores para conseguir apoio para a proposta, entregue à Deputada Federal Luisa Canziani, do PSD. Pela proposta, as empresas seriam denominadas de “Optecs” – ou Operadoras de Plataforma Tecnológica de Intermediação. Os trabalhadores se transformariam em “PSI’s”, ou Prestadores de Serviços Independentes, numa clara tentativa de fazer com que a relação entre os dois seja meramente

comercial e não de trabalho, o que ajudaria as empresas de transporte de alimentos e outras, em casos de eventuais ações trabalhistas.

Pela proposta, os trabalhadores contribuiriam com 11% de suas médias salariais para o INSS, sendo que desse total, 7,5% seriam pagos pela empresa de aplicativo e 3,5% pagos pelo trabalhador. Observando, no entanto, mais atentamente o anteprojeto, percebe-se que a intenção dele é constituir uma nova relação de trabalho para legalizar a clandestinidade, cristalizando, por via legislativa, a narrativa já conhecida no próprio parlamento e que tem servido de base para defesa das plataformas perante os Tribunais trabalhistas brasileiros: de que as empresas vendem tecnologia de comunicação, não serviços de transporte ou de entrega de comida, ou qualquer outra prestação de serviço vendida on-line.

Depois da definição de Operadora de Plataforma Tecnológica de Intermediação – OPTEC, de Prestador de Serviços Independentes – PSI; e de Serviço Remunerado de Entregas através de aplicativos, o anteprojeto elenca, no seu art. 2º, que a relação mantida entre o PSI e a OPTEC será de natureza comercial, não se aplicando a CLT e não caracterizando qualquer tipo de prestação de serviço do PSI para a Operadora, sempre que presentes requisitos como liberdade de decidir sobre horários e períodos de conexão, ausência de exclusividade na relação e inexistência de vedação ao exercício concomitante com outras atividades profissionais.

Ao mesmo tempo, o anteprojeto aponta que não descaracteriza a natureza comercial as práticas de cobrança (e fixação de valores) de contraprestação pelos serviços de intermediação pela empresa; o oferecimento de benefícios e incentivos de qualquer natureza aos parceiros motoristas; realização de cadastro e exigência de requisitos para uso da plataforma; utilização de sistema de avaliação e rastreamento da execução em tempo real da atividade pela plataforma; definição de normas de conduta, políticas de utilização das plataformas ou manual de uso, verificação de segurança das plataformas, análise de antecedentes e oferecimento de cursos e treinamentos e definição de políticas de descadastramento das plataformas.

Assim, pode-se afirmar, não só pela tendência de flexibilização nas legislações brasileiras criadas ao longo dos últimos anos (como a do salão parceiro, do intermitente, da terceirização irrestrita, e do novel projeto de lei geral do esporte, que também vai no mesmo sentido de institucionalizar a precarização), que há uma tendência de uma supervalorização da “liberdade” contratual como princípio, ao mesmo tempo em que se subestima, gradativamente, o valor social do trabalho, o princípio da proteção ao trabalhador, de mesma matiz constitucional. A criação de qualquer nova categoria de trabalhador apenas vai consagrar o que

mais as empresas desejam: que não se aplique a legislação ordinária, que reconheça a subordinação dos trabalhadores de plataforma.

Ao final do anteprojeto, ainda se reitera que a “a relação mantida entre o prestador de serviços independente e a operadora de plataforma tecnológica de intermediação afasta a qualidade de empregado prevista no inciso I do caput e no art. 3º do Decreto-Lei nº 5.452/1943”.

A Deputada escolhida pelo iFood para representar seus interesses, Luiza Canziani, do PSD paranaense, é presidente da Frente Digital, bancada parlamentar criada para discutir assuntos relacionais à tecnologia e inovação no Congresso, bancada apelidada de ‘bancada do like’, que foi articulada por gigantes da tecnologia como Google e o próprio iFood, e representa ativamente os interesses da indústria nas discussões no Congresso Nacional, espelhada, por exemplo, no modelo que a Frente Parlamentar do Agronegócio mantém com organizações gigantescas interessadas em estudos pró-agrotóxicos, por exemplo.

Apenas para explicitar a promiscuidade com que o assunto está sendo engendrado, Dias (2022) afirma que essa Frente Digital tem como coração e cérebro o Instituto Cidadania Digital, um *think tank* que teve como primeiro sócio o hoje diretor de políticas públicas do iFood, João Sabino, que também ocupa, atualmente, o cargo de presidente do conselho administrativo. O referido instituto tem mais de 60 empresas associadas – entre elas, Google, Facebook, Mercado Livre, Visa, Twitter, UOL e Dell, só para citar algumas, que pagam mensalidades para bancá-la.

Ribeiro e Silva (2022) afirmam que, depois do anteprojeto apresentado à Deputada, o iFood começou a realizar lobbies de apoio entre os parlamentares, mas sempre com uma característica: os entregadores deveriam ficar de fora da discussão e várias associações, ao começarem a reagir, acusando o iFood de tentar criar um conflito entre os trabalhadores no sentido de sua desmobilização, o que facilitaria a aprovação do projeto.

Dentro dessas manobras que têm sido realizadas pelas empresas, a Uber e iFood são acusadas de manipular pesquisas sobre rejeição de CLT por motoristas e entregadores, notadamente em um momento em que o legislativo tenta se debruçar sobre possível regulamentação do tema no Congresso.

Grupo de pesquisadores da UFRJ afirma que as empresas realizaram questionário com perguntas que induziam a erros e também questionando a transparência na amostra de entrevistados.

Franco (2023, p. 2) afirma que, além de apontar problemas, os pesquisadores da pós-graduação em Direito da UFRJ afirmam que as empresas desejam enviesar o debate legislativo, eis que a discussão das atividades de entrega e transporte tem tentado avançar.

Na divulgação do texto do estudo, por exemplo, a Amobitec (Associação Brasileira de Mobilidade e Tecnologia) – entidade que reúne os principais apps em operação no país, como a 99, iFood e Uber – afirmou que a renda líquida dos motoristas, já considerando os custos, para 40 horas semanais poderia variar entre R\$ 2.925 e R\$ 4.756 por mês; para entregadores, entre R\$ 1.980 e R\$ 3.039.

No entanto, o estudo realizado pela UFRJ afirma que esses dados não dizem respeito a uma jornada de 40 horas semanais, mas sim a uma soma de 40 horas efetivamente gastas em corridas, o que, para ser alcançado pelos trabalhadores, gera uma necessidade de longos períodos logados no aplicativo, à disposição da empresa. Da forma como foi divulgada, a informação induz à falsa interpretação de que motoristas, trabalhando 8 horas por dia, cinco dias por semana, terão renda de quase R\$ 5 mil líquidos.

Os pesquisadores também apontaram que as rendas apontadas como recebidas pelos trabalhadores só seriam possíveis se o trabalhador estivesse, todo o tempo conectado e em corridas, sem nenhum intervalo entre elas, de modo que as estimativas que foram publicadas levam em conta uma remuneração que somente poderia ser obtida se o trabalhador estivesse integralmente em corridas, o que é uma impossibilidade lógica.

A desarticulação na discussão no âmbito legislativo provoca, por cediço, uma série de contradições que podem ser notadas, por exemplo, na definição de quem são os trabalhadores nesse ambiente do trabalho realizado através das plataformas, ou, no caso específico do projeto em comento, buscam uma transformação via legislativa, de potenciais trabalhadores, com trabalhos nos quais podem ser reconhecidos os elementos do contrato de trabalho típico, em autônomos. É o uso do legislativo para perpetrar fraude à própria Constituição e à CLT.

Já há projetos de lei³⁵ que definem os trabalhadores prestadores como trabalhadores habituais se permanecerem à disposição do aplicativo para trabalhar por no mínimo 40 horas por mês nos últimos três meses ou que estejam à disposição do aplicativo para trabalhar por no

³⁵ PL 3538/2020. Disponível em [chrome-extension://efaidnbmninnibpcapjpcglclefindmkaj/https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra;jsessionid=node01ri25ry5p4px71sym08kctjxnm10653369.node0?codteor=1908379&filename=Tramitacao-PL+3538/2020](https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra;jsessionid=node01ri25ry5p4px71sym08kctjxnm10653369.node0?codteor=1908379&filename=Tramitacao-PL+3538/2020)

mínimo 40 horas por mês em pelo menos nove meses ao longo dos últimos doze meses. Esse projeto também determina a obrigação das empresas que contratam trabalhadores através de aplicativos virtuais de instituir “mecanismo de afastamento remunerado por razões de saúde aos seus trabalhadores”, com valor mínimo igual à renda média dos últimos três meses.

Aqui, como vemos, há também uma tendência a considerar como tempo de trabalho o tempo que o trabalhador está à disposição da plataforma, quebrando com uma das características mais marcantes da uberização que é a prestação de serviços pela demanda (*on demand*), e a remuneração por tarefa. Por outro lado, o PL 3.797/2020³⁶ define os “prestadores de serviços de aplicativos de entrega e motoristas, os profissionais autônomos, não empregados, não vinculados exclusivamente a uma empresa e que prestam serviços específicos a uma ou mais empresas” – como se exclusividade fosse elemento de um contrato de trabalho típico. Este projeto se autodenomina como “Marco Regulatório para contratação de prestadores de serviços de aplicativo de entrega e motoristas”.

No entanto, o projeto tem sete artigos, que basicamente se limitam à definir os profissionais e estabelecer alguns direitos – dentre os quais inclusão no Regime de Previdência, auxílio-doença e acidentário durante a prestação do serviço, garantia mínima de R\$ 4,32 h/dia do serviço prestado, limite de 10 horas de serviço/dia (sob pena de pagamento em dobro do valor mínimo), determinação que o trabalhador deva receber informações precisas para execução da atividade e (em caso de pandemia) receber equipamentos de proteção e saúde.

Ao mesmo tempo, o art. 7º do PL 3.797/2020 – apesar do art. 2º ter definido o trabalhador prestador de serviços de aplicativo como autônomo – determina, contraditoriamente, que o prestador deverá observar a data e o horário previsto pela empresa a qual está prestando o serviço para “preservar a qualidade da prestação do serviço (I); preservar a qualidade do produto a ser entregue aos usuários (II); preservar a vida do usuário, nos casos em que o aplicativo se destinar ao transporte de pessoas e animais (III)”. Ou seja, decisões que deveriam ficar a cargo e ao sabor da decisão de autônomos (se assim realmente o fossem), são determinadas como passíveis de serem impostas pelas empresas.

Estabelece também o projeto requisitos mínimos para o trabalhador se tornar um prestador de serviço de aplicativos (a lei chama de “deveres”, num claro problema conceitual), entre os quais ser maior de 18 anos, apresentar certidão negativa de antecedentes criminais,

³⁶ PL 3.797/2020. Disponível em <https://www.camara.leg.br/propostas-legislativas/2257678>

estar em situação regular no Brasil, apresentar identificação à empresa, endereço, adequar (ele próprio) o horário de descanso diário.

O PL impõe penalidades para o prestador de serviço pelo descumprimento das regras impostas por lei, autorizando de imediato a exclusão imediata do cadastro da empresa como primeira pena a ser aplicada por descumprimento de obrigações, proibição de utilização de equipamento e nome da empresa quando não prestando serviços, autoriza a empresa a multar e requisitar a devolução de equipamentos, caso estejam em poder do trabalhador.

Aqui vemos uma lei que está orientada pela autonomia do trabalho, não reconhecimento de nenhum vínculo, proteção ao consumidor e ao empreendimento, inclusão no RGPS (como autônomo), ao mesmo tempo em que impõe cumprimento de horários por parte do trabalhador, em clara contradição em relação ao reconhecimento de autonomia, ou uma intenção clara de legitimar a fraude contra o estabelecimento de contratos típicos, com subordinação e habitualidade.

Grande parte dos projetos de lei também se debruça sobre a criação de alguns direitos (ou extensão dos existentes aos trabalhadores de plataforma), benefícios e melhorias das condições de trabalho, faltando, como já sublinhado, uma integração, tendo em vista que definições dos sujeitos abrangidos, definição se o trabalho é ou não subordinado, se há ou não vínculo empregatício, quais direitos os prestadores devem fazer jus, quais deveres das plataformas, estão pulverizados em teses diversas pelos vários PLs.

A pandemia provocada pelo Covid-19 acabou motivando uma série de preocupações com a saúde e segurança do trabalho dos trabalhadores que prestam serviços através das plataformas, sobrelevando a necessidade, apontada em alguns PLs, de previsão de afastamentos remunerados por doença, mas sem explicar, muitas vezes, se a remuneração deve ficar a cargo da empresa ou do regime previdenciário estatal.

Há projetos que merecem maior reflexão, porque estão um pouco mais desenvolvidos e podem significar o começo de uma discussão mais estruturada sobre o tema.

É o caso do PL 3.748/2020, ao qual estão apensados mais de uma dezena de outros pela proximidade do tema. De início, o PL referido afasta a aplicação da CLT (art. 1º, parágrafo único) do que denomina “regime de trabalho sob demanda”³⁷, definido como aquele “em que

³⁷ PL 3748/2020. Disponível em [chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=1912324](https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=1912324)

os clientes contratam a prestação de serviços diretamente com a plataforma de serviços sob demanda, que, por sua vez, apresenta proposta para execução dos serviços para um ou mais trabalhadores. (art. 2º)”.

Desta feita, já se percebe que o modelo de trabalho realizado através de plataformas digitais, ou uberizados, considerado pelo PL não é restrito a uma área de prestação de serviço, podendo ser potencialmente expansível para qualquer tipo de prestação de serviços.

Ao mesmo tempo (art. 2º, §4º), não afasta a possibilidade de reconhecimento de vínculo empregatício, desde que estejam presentes os requisitos para tanto. Assim, o projeto de lei, apesar de fazer definições sobre o regime de trabalho, não impede que, presentes os requisitos da alteridade, subordinação, pessoalidade, onerosidade, e não eventualidade (supondo que eles não se reconheçam hodiernamente) possam as relações serem reconhecidas como ordinárias, mas não explica como isso deverá ser reconhecido, o que nos leva a crer que somente após o trabalho uberizado, pelo judiciário. Aqui se percebe um projeto que tem consonância com o que tem acontecido, por exemplo, em países europeus, que tem utilizado a presunção de vínculo, como já verificado, presunção que também lastreou a criação de normativa no nível da União Europeia em vias de aprovação até 2024.

Em uma tentativa de classificação, o PL 3.748/2020 exclui do regime de trabalho sob demanda se as plataformas em questão forem abertas, que são as que possuem, segundo a proposta, as seguintes características, de forma cumulativa: (I) clientes têm acesso às propostas de diversos trabalhadores; (II) clientes contratam diretamente com os trabalhadores; (III) cadastramento de ofertas de serviços é aberto a qualquer trabalhador; e (IV) valores e características dos serviços são definidos pelos próprios trabalhadores.

Desta feita, a referida lei estabelece, como requisito essencial do trabalho sob demanda a “plena liberdade do trabalhador em aceitar ou não a proposta para prestação do serviço” (art. 3º caput), e veda que a plataforma aplique penalidades pela não aceitação da proposta para prestação do serviço, impedindo também que essa não aceitação gere avaliação negativa do trabalhador. Veda-se à plataforma vincular benefícios à realização de um número de serviços por período e veda que seja exigido tempo mínimo à disposição para receber propostas de prestação de serviços.

É importante a observação que, nesses casos, em que há uma real liberdade dos trabalhadores para definição dos serviços, horário, condições para a prestação do serviço, nos

parece um campo em que naturalmente o nível e tipo de trabalho prestado notadamente é mais especializado, e não de massa, como a grande maioria dos trabalhos que depende de uma multidão de trabalhadores engajados.

Nesses casos, a assimetria de poder entre as plataformas e os trabalhadores se revela bem menor e a vulnerabilidade do trabalhador acaba sendo arrefecida. Vale dizer, são trabalhos evidentemente eventuais, em que a autonomia do trabalhador se revela, sobretudo, pela sua capacidade de formar clientela, definir preço, modo e tempo de realização da atividade.

Determina ainda o referido projeto que, em virtude da plena liberdade em aceitar ou não as propostas para prestação, o trabalhador é que deve definir seus períodos de intervalo, descanso e férias, não cabendo a plataforma impor um período e em caso de descaracterização da plena liberdade do trabalhador de aceitar ou não o serviço ou se houver exigência de tempo mínimo à disposição, devem ser aplicadas as regras da CLT.

Apesar de dispor a “plena liberdade” como regra para tal tipo de empreendimento, o art. 4º do referido PL 3.748/2020, assevera que “a plataforma pode determinar a forma de prestação dos serviços pelo trabalhador, não descaracterizando o regime de trabalho sob demanda a realização de treinamentos, a imposição de regras de conduta, a exigência de padrões de qualidade e o monitoramento da realização do serviço”. Novamente, percebe-se clara contradição, numa plena liberdade que, de plena, se converte em todas as características de uma subordinação algorítmica, marca do trabalho realizado através das plataformas.

O PL 3.748/2020 também estabelece regras de remuneração (art. 5º), impondo pagamento em verba única, devendo assegurar um salário-hora de trabalho nunca inferior ao salário profissional/hora ou ao piso da categoria por hora, ou, quando estes forem inexistentes, ao salário-mínimo-hora, acrescidos de 1/12 avos (13º salário), 1/12 avos (férias proporcionais) e 1/36 avos (correspondente 1/3 de férias), estabelecendo que o cálculo do salário-hora será considerado o tempo efetivo de prestação dos serviços acrescido de 30% a título de tempo de espera, o que já pode ser considerado um avanço no sentido de reconhecer que, mesmo sem estar prestando o serviço, o tempo de espera não ser remunerado é característica estruturante desse tipo de trabalho (*on demand*). Terá também direito a salário família (art. 19) e salário-maternidade, no valor de um salário mínimo (art. 20).

Dessa forma, o PL referido deseja estabelecer uma espécie de remuneração mínima por hora de trabalho, levando em consideração até mesmo o piso da categoria. Talvez o grande problema seja adequar tais cálculos aos preços dinâmicos (tarifas flutuantes), em razão de

contingências de eventos de várias naturezas (climáticos, por exemplo, no caso dos entregadores) que alteram o valor da hora de trabalho, não respeitando nenhum tipo de remuneração mínima e as ofertas de trabalho extra em relação a eventos esporádicos que aumentam ou diminuem a oferta de trabalho.

Também há regras no PL acerca da transparência, um dos pontos mais importantes e que se relaciona com a existência de verdadeiro poder invisível das plataformas. O direito básico de informação sobre o conteúdo dos contratos parece ser o mínimo que as plataformas deveriam cumprir, eis que a ciência de apenas uma das partes de como o contrato funciona já coloca em posição de desigualdade e vulnerabilidade desleal o trabalhador em relação à plataforma, que detém todas as informações acerca do controle dos trabalhadores, os locais onde ele prestará o serviço e controle das tarifas (realizando mudanças continuamente sem anuência do trabalhador).

Determina o Projeto que a fixação dos valores a serem pagos devem ser calculados de maneira clara e estar disponíveis para os trabalhadores, órgãos de fiscalização, sindicatos e entidades associativas de trabalhadores. Os extratos dos serviços, com suas discriminações, devem estar disponíveis. As gorjetas devem ser repassadas ao trabalhador, que deve ser integralmente remunerado em caso de ausência ou recusa de pagamento por clientes, além de determinar que as penalidades impostas ao trabalhador pelo descumprimento de normas que visem a garantia da qualidade dos serviços prestados devam ser proporcionais às infrações cometidas, ressalvado o direito de defesa pelo trabalhador.

Outro aparente avanço do PL é determinar (art. 8º) que caso o trabalhador utilize os próprios instrumentos de trabalho para realização dos serviços, a plataforma deve indenizar os custos com insumos, manutenção e depreciação, de forma proporcional à utilização, ainda que se reconheça, como cediço, que em alguns casos, esse cálculo não seja fácil de ser realizado, tendo em vista uma fusão, comum, do tempo de vida com o tempo de trabalho na uberização, além da própria limitação da lei, que cria uma determinação de pagamento de 30% a mais a título de remuneração, considerando o tempo de espera do trabalhador para a execução das tarefas.

Também tem determinações o PL 3.748/2020 sobre cadastramento, descadastramento e avaliação do trabalhador, estipulando que elas devem ser claras, novamente numa tentativa de impedir o exercício de poderes abusivos e invisíveis por parte da plataforma. Estabelece que os dados relacionados ao trabalhador devem ser acessíveis a ele, que deve ter acesso a conhecer as razões de eventual descadastramento ou mesmo diminuição na sua avaliação, num dever de

transparência e possibilidade de revisão de decisões relativas à sua avaliação ou descadastramento, devendo ser assegurado ao trabalhador a possibilidade de revisão dessas decisões, inclusive as feitas por algoritmos.

Outrossim, O PL referido (§6º do art. 9º) estabelece que as plataformas podem utilizar a avaliação do trabalhador como critério para aumentar ou reduzir o número de serviços a ele ofertado, sendo vedadas reduções arbitrárias e sem justificativa, o que é uma abertura para a fragmentação ainda maior do trabalho (Bauman, 2001) e desestimula estruturação coletiva dos trabalhadores, classificando-os de acordo com suas avaliações.

As avaliações realizadas pelos usuários podem ser, como é cediço, bastante subjetivas, e isso pode provocar danos diretos aos trabalhadores, que muitas vezes não sabem nem porque foram mal avaliados, mas as repercussões podem advir no prejuízo de ter diminuição de tarefas passadas pela plataforma, resultando na diminuição dos valores recebidos pelos serviços prestados, além de se constituírem como forma de instruir a plataforma no sentido da aplicação de penalidade.

Aqui, percebe-se que, não cumprido o dever de transparência total (em cálculos remuneratórios e funcionamento do algoritmo para distribuir as tarefas), é praticamente impossível a verificação de diminuição de distribuição de atividades por parte da plataforma para os motoristas que, eventualmente, cometeram alguma falta. O algoritmo pode, como forma de punição, não distribuir tantas atividades para o trabalhador, que dificilmente terá condições de avaliar se está sendo – sub-repticiamente – punido ou se, por exemplo, a demanda simplesmente diminuiu para todos.

O PL também adentra (art. 10) em determinações para que as plataformas, ao criarem regulamentos, códigos de conduta, procedimentos operacionais, sistemas de avaliação, benefícios, penalidades (que devem estar disponíveis para trabalhadores, fiscalização, sindicatos e entidades associativas), busquem adotar medidas para prevenir o trabalho fatigante, repercussões negativas na saúde e segurança dos trabalhadores; descumprimento de normas pelos trabalhadores, danos ambientais ou sociais, assédio, violência e discriminação contra os trabalhadores e clientes.

O PL estabelece direito ao seguro desemprego ao trabalhador em regime de trabalho sob demanda descadastrado pela plataforma, desde que comprove trabalho em pelo menos quinze meses nos últimos dois anos antes do descadastramento. Determina a lei, inclusive, o valor de 1(um) salário mínimo como seguro desemprego a ser pago durante 3 meses. Para tanto, o

trabalhador deve ser filiado ao RGPS na qualidade de segurado empregado, podendo a plataforma realizar sua inscrição como trabalhador sob demanda. Em caso de incapacitação para o trabalho, os trabalhadores farão jus à remuneração do terceiro ao décimo quinto dia de afastamento, remuneração que será calculada com base na média dos 120 dias anteriores ao afastamento.

Ainda sobre os Projetos de Lei propostos no Congresso Nacional pátrio, podemos notar, como o faz Silveira et. al. (2022, p. 85) que num primeiro momento, houve grande preocupação na criação de projetos que visavam estabelecer algum tipo de proteção sanitária aos trabalhadores de plataforma que se mantiveram trabalhando durante a pandemia, tanto é assim que mais de 20 desses projetos fazem menção ao termo “pandemia”. Outrossim, com o controle da doença, boa parte desses projetos já se encontram parados, voltando-se uma maior atenção aos projetos que têm intenção de regular o trabalho sob demanda plataformizado de maneira mais ampla, mas com algumas questões importantes.

Uma delas é que grande parte deles não apresenta definições legislativas precisas para os principais conceitos que participam desse modelo, tais como empresas, plataformas, atividades, prestadores. E como enfatizam:

As definições legislativas delimitam direitos e deveres, elas dizem para quem esses direitos se aplicam, para quem esses deveres se aplicam, em quais momentos esses direitos e deveres se aplicam, quem deve se responsabilizar por determinada medida, ou não. E a ausência de definições não é apenas muitas vezes uma estratégia do Legislativo de evitar discussões mais difíceis [...], mas ela também atribui ao Poder Judiciário a definição dos principais elementos. E aí a gente tem um judiciário com Primeira Instância, Segunda Instância, Terceira Instância e um tempo até que isso se consolide nos Tribunais Superiores. (SILVEIRA et. al., 2022, p. 85)

Dessa forma, parece-nos que as discussões ainda estão longe de chegar a um consenso no país, ao menos do ponto de vista legislativo. Falta uma integração, uma sistematização das discussões, de modo a promover uma participação ativa dos interessados da sociedade civil organizada e trabalhadores, adequadamente representados, para que se possa ter um maior avanço no estabelecimento de balizas mínimas, alicerçadas na Constituição Federal e nos ditames da Organização Internacional do Trabalho (OIT) para que as construções tenham uma orientação principiológica mínima de manutenção da dignidade do trabalhador, reconhecimento de sua vulnerabilidade e o respeito ao valor social do trabalho, que possibilite o desenvolvimento desse trabalhador.

Dentro dessa miríade de proposições legislativas, é imperioso ressaltar que a criação de novas figuras jurídicas para abarcar os trabalhadores através das plataformas certamente

acarreta impactos e prejuízos para a proteção desses trabalhadores, tendo em vista que, no geral, os projetos se voltam no sentido de discutir quais direitos esses trabalhadores teriam acesso, o que o mesmo que dizer que eles não terão todos os direitos concedidos, não sendo, pela maioria deles, nem mesmo considerado subordinado. Haveria, portanto, uma determinação de inexistência de vínculo empregatício via legislativa.

A consagração de uma nova classificação desses trabalhadores leva a instabilidade e insegurança ainda maior no trabalho, eis que o trabalho realizado através das plataformas é a representação máxima do trabalho sob demanda ou por tarefa, meio de exploração mais avassalador da classe trabalhadora.

Além disso, as figuras jurídicas propostas podem permitir que os empregadores evitem fornecer benefícios tradicionais aos trabalhadores, como licenças, descansos remunerados, férias e outros direitos trabalhistas, afetando negativamente o bem-estar dos trabalhadores, tendo em vista que um dos pontos mais característicos é a remuneração apenas pela prestação do serviço, também havendo clara tendência de que os mesmos tenham dificuldade em acessar benefícios sociais, como seguro-desemprego e aposentadoria, devido a natureza fragmentada e intermitente desse tipo de trabalho.

A consagração da criação de uma nova categoria jurídica com direitos mais restritos também provoca a fragilização da negociação coletiva, porque dita categorização acaba por dificultar ainda mais a organização dos trabalhadores e, por conseguinte, a negociação coletiva, enfraquecendo a capacidade dos sindicatos de defender os direitos e interesses dos trabalhadores, que estão atomizados nas suas atividades e também não se encaixam nos coletivos de trabalhadores já existentes.

Assim, o panorama que se apresenta no Brasil tende à criação de figuras jurídicas precárias e que podem, ao contrário de preservar os direitos desses trabalhadores como empregados, consagrar a criação de nova categoria (e possivelmente mais que uma) ou subcategorias, ou uma categoria de trabalhadores que, apenas porque utilizam tecnologia que lhes dirige o modo de produção – e de propriedade da empresa – para conseguirem obter trabalho, serão enquadrados possivelmente como empregados de segunda classe, com restrições a acessar direitos.

5.2.2 Judiciário brasileiro: necessidade de atualização dos conceitos de subordinação para o trabalho realizado através das plataformas

No âmbito jurisdicional os embates no Brasil também têm ensejado grande interesse por parte de estudiosos, acadêmicos, grupos e entidades de pesquisa, tendo em vista que o processo de uberização do mercado de trabalho de serviços no país tem provocado embates judiciais, como no resto do mundo, e são muitas e variadas as decisões acerca do fenômeno da uberização do trabalho, sobretudo no campo dos aplicativos de transporte de pessoas e de mercadorias.

Pesquisa realizada pela Universidade Federal do Paraná - UFPR (2022, p. 7) dá conta (após o ano de 2017) da existência de decisões minoritárias que reconhecem vínculos trabalhistas e recebem forte inspiração da jurisprudência estrangeira, como decisão proferida pela Suprema Corte do Reino Unido, que enquadrou os motoristas da Uber no estatuto jurídico do *worker*, figura que estaria entre o trabalhador empregado (*employee*) e o trabalhador autônomo, conferindo-o direitos básicos.

As decisões desfavoráveis aos reclamantes se fundamentam na pretensa ausência de controle e direção do trabalho, na liberdade do trabalhador em prestar os serviços de acordo com sua agenda e interesse.

Nesse universo das decisões judiciais nos Tribunais Regionais do Trabalho e no TST é ampla a visão que se pode ter da tendência do judiciário, tendo em vista que em 485 decisões espalhadas pelas 24 regiões da Justiça do Trabalho, relacionadas às plataformas Uber, 99 Pop, iFood, Rappi, Loggi e Play Delivery, 78,14% das decisões não reconheceram a relação de emprego, 15,88% não versaram sobre a existência de relação de emprego (não enfrentaram o mérito) e apenas 5,98% das decisões reconheceram a relação de emprego entre trabalhador e plataforma.

A inclinação do Judiciário brasileiro no sentido de ser parte da chancela iniciada no legislativo resta claro, tendo em vista que boa parte das decisões que tratam acerca do fenômeno da uberização já toma por parâmetro a existência de outros tipos de precarização e de fuga às formas ordinárias de emprego, como a lei das parceiras nos salões de beleza (a Lei nº 13.352 de 2016) e a lei dos caminhoneiros (a Lei nº 13.103/2015).

A discussão jurisprudencial, no Brasil, remonta basicamente no embate entre as teses de existência ou não dos elementos constitutivos de um contrato típico de trabalho, e mais fortemente acerca da existência da subordinação e não eventualidade desses trabalhadores às

plataformas ou, ao contrário, o reconhecimento de sua autonomia, o que, no geral, não difere do debate travado nos tribunais em todo o mundo. No entanto, o caminho europeu, tem sido o de afirmar, via judicial, vínculos empregatícios, podendo a empresa contestar tal tese. Por aqui, a flexibilização do legislativo caminha de mãos dadas com julgamentos na esfera trabalhista que desafiam os princípios constitucionais e mesmo fundamentos da República.

O próprio MPT (MPT, 2021). já instaurou mais de 600 inquéritos e uma dezena de ações civis públicas. Existem mais de 600 procedimentos instaurados contra 14 empresas de aplicativo: Uber (230), iFood (94), Rappi (93), 99 Tecnologia (79), Loggi (50), Cabify (24), Parafuzo (14), Shippify (12), Wappa (9), Lalamove (6), Ixia (4), Projeto A TI (4), Delivery (4) e Levoo (2).

No geral, as ações requerem vínculo de emprego, garantia de direitos sociais, seguros contra acidentes de trabalho e obrigatoriedade de recolhimento previdenciário, além de melhorias nas condições de trabalho, sendo que o MPT também defende que as empresas registrem seus motoristas como microempreendedores individuais (MEI) em suas CTPS, além de indenizações a título de reparação pelos danos causados por suas condutas ilegais aos direitos difusos e coletivos dos trabalhadores, dumping social e lesão ao Erário.

Ilustrativamente, exporemos aqui algumas, notadamente de profundidade paradigmática, tanto em sede de Tribunais Regionais como de TST.

Em uma das primeiras decisões³⁸ no país em Reclamatória Trabalhista individual, o judiciário trabalhista reconheceu que o reclamante, Rodrigo Leonardo Silva Ferreira, que trabalhou para a Uber de fevereiro a dezembro de 2015, laborou na condição de empregado para a empresa, condenando a mesma ao pagamento de aviso prévio indenizado, 11/12 de férias proporcionais com 1/3; 13º Salário; FGTS com 40% de todo o contrato, inclusive verbas rescisórias, exceto férias indenizadas; multa do art. 477, §8º da CLT, adicionais de duas horas extras por dia de trabalho e reflexos; adicional noturno de 20% com relação ao labor das 22h às 05h com reflexos; remuneração em dobro dos feriados trabalhados; reembolso de R\$ 2.100,00 (dois mil e cem reais); assinatura da CTPS do autor; Comunicação da dispensa ao sistema previdenciário para recebimento de seguro-desemprego.

³⁸ Processo nº 0011359-34.2016.5.03.0112, TRT 3ª Região, 33ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte. Disponível em [chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://cdn.brasilefato.com.br/documents/aa30b92601fca5f4ec71f3e859809d56.pdf](https://cdn.brasilefato.com.br/documents/aa30b92601fca5f4ec71f3e859809d56.pdf)

A defesa da Uber, contestando a intenção do reclamante de reconhecimento de vínculo se defendeu (como o faz repetidamente em todos os processos do tipo) alegando que seria empresa que explora plataforma tecnológica que permite a usuários de aplicativos solicitar, junto a motoristas independentes, transporte individual privado; que o reclamante é que a contratou para uma prestação de serviço de captação e angariação de clientes; que jamais houvera pessoalidade entre as partes na medida em que o usuário pode ser atendido por qualquer um dos motoristas parceiros disponíveis na plataforma, alegando também inexistência de habitualidade na relação mantida entre as partes por não existir dias e horários obrigatórios para a realização das atividades e o reclamante não recebia nenhuma remuneração e que foi ele quem remunerou a plataforma pela utilização do aplicativo.

A decisão do magistrado, antes dos fundamentos e dispositivo, num exercício de argumentação jurídica necessário, localizou o tema historicamente, afirmando que “a presente lide examina a chamada uberização das relações laborais, fenômeno que descreve a emergência de um novo padrão de organização do trabalho a partir dos avanços da tecnologia. Assim, há que se compreender o presente conflito segundo os traços de contemporaneidade que marcam a utilização das tecnologias disruptivas no desdobramento da relação capital-trabalho.”

O juiz, reconhecendo a disrupção das modificações no modo de produção capitalista pelo fenômeno, afirma que “a ré destes autos empresta seu nome ao fenômeno por se tratar do arquétipo desse atual modelo, firmado na tentativa de autonomização dos contratos de trabalho e na utilização de inovações disruptivas nas formas de produção.” Mas ao mesmo tempo afirma que o Direito do Trabalho tem, mesmo nesse ambiente de evolução tecnológica, o papel de “constituir uma regulação do mercado de trabalho de forma a preservar um 'patamar civilizatório mínimo' por meio da aplicação de princípios, direitos fundamentais e estruturas normativas que visam manter a dignidade do trabalhador.”

A partir dessa constatação, a sentença passa, de maneira muito direta e objetiva, a analisar, à luz do art. 3º da CLT, a existência dos elementos fático-jurídicos da relação de emprego, notadamente ser o trabalhador pessoa física; prestar serviços pessoalmente e de modo não eventual; exercer o trabalho de modo oneroso e subordinado.

Não considerando exercício de maior complexidade a comprovação da pessoalidade e da onerosidade, a sentença se debruça sobre a não eventualidade e a subordinação de forma mais acurada.

No caso do primeiro elemento, a sentença reconhece, lançando mão da teoria dos fins do empreendimento, combinada com a teoria da eventualidade, que o trabalhador (e todos os motoristas, nesse sentido) atendem à demanda pelos serviços de transporte, e que o fazem de forma habitual, existindo mecanismos, mesmo velados, que forçam o motorista a estarem em atividade de forma sistêmica, indicando depoimentos de ex-coordenadores da empresa, que enviava mensagens e e-mails que avisavam que a inatividade do motorista poderia levar ao seu desligamento. Reforça essa constatação o fato de que, pela teoria dos fins do empreendimento, aplicada sob o lastro do princípio da primazia da realidade, se trata de contrato de transporte, no qual a Uber define o preço a ser cobrado e escolhe unilateralmente o condutor responsável e o veículo a ser utilizado, sendo, portanto, fornecedora do serviço de transporte, ficando com percentual de 20 a 30% do preço de cada corrida.

Para sustentar sua tese, o magistrado traz a lume parte da decisão do Tribunal do Reino Unido, o *Employment Tribunal of London*, que reconheceu que transporte é o ramo de atuação da demandada, quando afirma que “nosso ceticismo não é diminuído quando somos lembrados de muitas coisas ditas e escritas em nome da Uber, em momentos de descuidos e que reforçam a tese dos requerentes de que a demandada é simplesmente uma organização que dirige um negócio de transporte e emprega motoristas para esse fim”.

Analizando o elemento da subordinação, avalia a sentença que

Na hipótese dos autos, sob qualquer dos ângulos que se examine o quadro fático da relação travada pelas partes e, sem qualquer dúvida, a subordinação, em sua matriz clássica, se faz presente. O autor estava submisso a ordens sobre o modo de desenvolver a prestação dos serviços e a controles contínuos. Além disso, estava sujeito à aplicação de sanções disciplinares caso incidisse em comportamentos que a ré julgasse inadequados ou praticasse infrações das regras por ela estipuladas. (TRT 3ª Região, 33ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte, Processo nº 0011359-34.2016.5.03.0112).

Avaliando as provas, a sentença reconheceu que a empresa realizava treinamentos de pessoal, padronização de comportamentos dos motoristas, orientação na forma de dirigir, indicação de deixar o veículo sempre refrigerado, fazer o motorista perguntar se o passageiro tem algum caminho de preferência, e mesmo de não falar muito com os passageiros.

No mesmo passo, reconheceu que as formas de avaliação (e consequentemente, a partir destas - de punição) constituem também um traço da subordinação e controle do trabalhador, e que “a narrativa de que os motoristas têm flexibilidade e independência para utilizar o aplicativo, fazer seus horários e prestar seus serviços quanto e como quiserem sobrevive apenas

no campo do marketing”, reconhecendo que o discurso argumentativo do cinismo da empresa não pode se sobrepôr à realidade da existência de um trabalho subordinado, também reconhecendo a sentença a subordinação estrutural³⁹, tendo em vista que o obreiro oferecia prestação laboral indispensável aos fins da atividade empresarial.

Reconhece também a sentença a chamada subordinação algorítmica (neste trabalho já tratada), eis que o processamento de informações sobre inatividade ou recusa de corridas solicitadas pelo motorista incidia o controle direto e automatizado da plataforma, que possibilita a dispensa do trabalhador pela perda no status classificatório desejado pela empresa, que também poderia suspender o trabalhador pela recusa de corridas.

Realizando uma digressão acerca desse controle ou subordinação algorítmica, que vulnera o trabalhador em várias dimensões, a sentença faz considerações adicionais no sentido de que permitir formas de término de relação de trabalho sem intervenção humana constitui-se afronta à dignidade do trabalhador, tendo em vista a possibilidade de exercício de um controle e de poder sem intervenção humana, sem contraditório, exurgindo daí importantes questões éticas, definidoras do caráter civilizatório de uma sociedade.

No âmbito específico do processo, a sentença reconhece que, de acordo com o art. 6º, parágrafo único da CLT, os meios telemáticos e informatizados de controle, comando e supervisão se equiparam aos meios pessoais e diretos. Neste ponto específico é de suma importância que se note uma das características do empreendimento uberizado que desafia a sua existência em democracias constitucionais, tendo em vista que poderes exercidos de maneira invisível são incompatíveis com um regime democrático, que demanda, para seu exercício sadio e regular, que todos os poderes (mesmo os exercidos por particulares - nesse caso empresas) sejam visíveis e, portanto, passíveis de controle e verificação de compatibilidade com os fundamentos constitucionais para seu exercício, o que passa também pelo necessário cumprimento, por parte das empresas, de parâmetros objetivos e cogentes de responsabilidade.

Para finalizar, a sentença faz considerações argumentativas importantes, que reconhecem os mecanismos engendrados de forma ardilosa pela empresa, ao afirmar que “a ré tentou se esquivar da legislação trabalhista elaborando um método fragmentado de exploração

³⁹ No mesmo sentido PROCESSO nº 0100940-76.2020.5.01.0047 TRT 1ª Região ou 0020750-38.2020.5.04.0405 TRT 4ª Região

de mão-de-obra, acreditando que assim os profissionais contratados não seriam seus empregados” e que “por meio de um marketing engenhoso, a ré se apresenta como um fenômeno da "economia compartilhada" em que seus parceiros usam a plataforma para benefícios individualizados, de forma independente e autônoma” mas que, “afastado esse véu de propaganda, o que desponta é uma tentativa agressiva de maximização de lucros por meio da precarização do trabalho humano.”

Nesse sentido, observa que a empresa realiza uma moldagem da opinião pública. É exatamente a ideia da racionalidade econômica, que se monta através de discurso argumentativo deturpado, fluido, baseado em inverdades, enganação e cinismo, fraudando a sociedade, buscando o exercício de poderes invisíveis pelos quais promove o rebaixamento dos padrões sociais do trabalho constitucionalmente existentes e exigíveis, notadamente pela assimetria de poder e vulnerabilidade dos trabalhadores.

Não obstante (o que também demonstra o quadro geral do que existe no país em termos de julgamentos acerca da temática), a empresa Uber, recorrendo da sentença proferida, em sede de Recurso Ordinário, obteve provimento do referido recurso, sendo a Relatora a Desembargadora Maria Stela Álvares da Silva Campos a responsável pelo afastamento das teses engendradas pelo Magistrado de primeira instância.

Levando em consideração muito do que fora produzido na instrução processual (depoimentos pessoais e testemunhais), o acórdão, reconhecendo também o fenômeno da uberização como novo padrão de organização do trabalho, vai no caminho diametralmente oposto e basicamente reconhece que, havendo uso de novas tecnologias (das comunicações, das transferências de dados e informações), inclusive em oferta de bens e serviços de natureza antes impensáveis (sic), isso gera novos conceitos de negócios ou novos objetos de negócio.

A partir desse pressuposto, a Desembargadora afirma que a Uber, assim como o Airbnb, "estabelecem contato direto entre consumidores e fornecedores, conseguindo fomentar ganhos expressivos em eficiência, custo e comodidade nas transações para seus usuários.". Nesse primeiro momento, a perspectiva desvelada pela decisão não trata de nenhum aspecto de proteção ao trabalho ou ao trabalhador, mas nas vantagens que o modelo de negócio pode trazer para os consumidores, baixando os custos de acesso ao transporte e às acomodações, por exemplo.

Passando à análise dos elementos do contrato de trabalho, reconhecidos pela sentença de primeiro grau, o acórdão afasta, por primeiro, a pessoalidade, tomando por justificativa o

fato de que pode haver mais de um motorista cadastrado que presta serviço utilizando o mesmo veículo. Parece-nos que é como se a desembargadora tenha chegado à conclusão de que quem presta serviço é o carro, e que o motorista (seja o cadastrado principal ou os auxiliares, não prestam, cada um deles, pessoalmente, o serviço).

A desembargadora, apesar de afirmar se ater aos elementos que estão no processo, traz a lume depoimentos de outras testemunhas (em provas emprestadas) que afirmam que há situações em que outros motoristas dividem seus carros com auxiliares, mas esse não é o caso dos autos, no qual o reclamante dirigia, pessoalmente, seu carro, prestando serviços para a Uber.

Em relação ao elemento da não eventualidade, o acórdão dissente do magistrado de primeiro grau, singelamente afirmando que “ o objetivo do aplicativo desenvolvido e utilizado pela reclamada é conectar quem necessita da condução com quem fornece transporte, inexistindo escolha por veículo ou seu condutor, acionados quaisquer motoristas disponíveis próximos ao local do chamado.”, mesmo reconhecendo que “ a definição da jornada, extensa ou não - na verdade, tempo com a utilização do aplicativo - ficava a critério do próprio autor que, obviamente, arcava com os ônus dessa escolha ("... porém se for trabalhar no horário que quer não consegue auferir renda").”

Afasta o acórdão o reconhecimento de que as punições (suspensões ou desligamentos) constituem formas de controle realizadas pela Uber, e que depoimentos que dão conta de que os motoristas têm responsabilidade por todo e qualquer gasto com o veículo sustenta a autonomia dos mesmos e ausência de subordinação.

Assim, enquanto o magistrado de primeiro grau realiza uma digressão para demonstração de como as novas formas de exploração do trabalho mudaram sub-repticiamente no sentido de estrangular e criar novas formas de exploração do trabalhador (que agora utiliza, inclusive, sua propriedade para prestar serviços em nome do empregador e diminuir as responsabilidades deste - agredindo a alteridade) e que estas formas, estruturadas pelo liberalismo e potencializadas pela tecnologia não podem afastar a incidência protetiva do Direito do Trabalho, a Relatora da decisão do Recurso Ordinário entende que as ameaças de descadastramento ou suspensões não se constituem formas de controle, punição ou subordinação imposta pela Uber.

Afasta, o Acórdão, inclusive, a subordinação estrutural, pois reconhece que o “objeto social da reclamada Uber é o fornecimento de serviços de contatos entre pessoas que necessitam de transporte e pessoas que se dispõem a fazer esse transporte, que o desenvolvimento da

tecnologia possibilitou, e não o transporte de passageiros”. Afirmar que deve ser afastada a tese de existência de subordinação estrutural “porque a reclamada se caracteriza como plataforma digital, que objetiva interligar motoristas cadastrados aos usuários de transporte.”.

Aqui, numa avaliação que não precisa ser muito profunda, o acórdão simplesmente não faz nenhuma digressão acerca da realidade fática, mas repete a autodesignação da própria empresa, de ser um aplicativo, apenas. Afirmar que para obter-se a determinação de existência de subordinação estrutural haveria necessidade de “ir muito mais além para se poder concluir por existência de relação de emprego”, mas não vai, ele mesmo (o acórdão), além de fazer essa afirmação e afastar a subordinação estrutural.

No mesmo sentido, reconhece a existência de orientações diretas acerca do comportamento dos motoristas, mas afirma que são “normas pontuais da reclamada a serem observadas para execução do contrato, de modo a atender o próprio objetivo deste.”. Assim, as recomendações feitas diretamente pela Uber para manter o ar condicionado ligado, o carro limpo, de não conversar, de orientar o motorista a perguntar caminhos preferenciais do passageiro fazem parte do objeto do contrato de intermediação de pessoas que oferecem serviço de transporte e clientes que necessitam de transporte, o que não se coaduna com o poder de orientação e comando típica de trabalho subordinado.

Ainda faz a relatora, afirmações de que existe divergência acerca de ser possível aos motoristas definirem os valores a serem recebidos pelos serviços prestados, numa clara demonstração de que não se dignou ao trabalho nem de verificar (nos documentos apresentados que dão conta de como os trabalhadores são remunerados e nas declarações dadas em testemunhos por ex-funcionários) o funcionamento das porcentagens determinadas pela empresa, nunca pelo motorista. E apesar de ter colacionado depoimento de testemunha que explicou:

que 20% de cada corrida fica com a Uber (...); que não tem acesso à forma como o cliente paga; que o aplicativo vem com todas as corridas que o motorista fez e com os valores; que os valores são depositados do passageiro para a Uber que faz o repasse de sua porcentagem (...); que quem define parâmetros de preço da corrida é a própria Uber; que a própria Uber é quem define o valor do quilômetro rodado e que a própria plataforma também fornece uma estimativa para o cliente ver.

A Desembargadora preferiu se orientar pelo depoimento de testemunha que afirmou, simplesmente que “quem define o preço da viagem é o motorista”, afirmação extremamente simples de ser conferida como inverdade e que, ao contrário do que afirma no acórdão, não pode ser verificada no “sítio da reclamada na internet e na própria utilização pelo cliente”. Tal

testemunha, inclusive, foi contraditada e processada pelo juízo de primeiro grau por falso testemunho, eis que compareceu ao judiciário para fazer afirmações desprovidas de veracidade.

Dessa forma, desmontando de maneira rasa, com argumentação jurídica pouco elaborada, o acórdão afasta o vínculo empregatício entre reclamante e reclamada, finalizando ainda com a afirmação de que o reclamante “não se sentia empregado, sequer era sua intenção vir à Justiça do Trabalho, o que não guarda coerência alguma com alegação de fraude nos serviços que prestava mediante contatos propiciados pela reclamada, mediante prévio cadastramento”. Afirma ainda que o reclamante “estranhamente hoje é vinculado ao Cabify, que funciona da mesma forma que o Uber, ligando pessoas que necessitam de transporte a motorista que se dispõe a fazer o transporte. Não há fraude e sim opção do motorista em se cadastrar e receber clientes pelos aplicativos, dentre os quais a reclamada.”

Esta demanda pode ser utilizada como paradigma em todo o Brasil, no sentido de verificarmos que mesmo no judiciário, que poderia (ou deveria) realizar uma análise fática-jurídica do modelo de negócio e proteger o trabalhador, na sua maioria tem reconhecido que a disrupção dos negócios plataformizados uberizados afasta a incidência do reconhecimento de contratos típicos de trabalho, colocando os trabalhadores como autônomos, donos dos seus próprios “negócios”, empreendedores de si mesmos.

Em outros julgamentos mais recentes, motivados pela modificação realizada pela reforma trabalhista (Lei 13.467/2017) que acrescentou ao art. 443 da CLT parágrafo autorizando que o trabalho possa ser realizado, com subordinação, mas não contínuo, ocorrendo com alternância de períodos de prestação de serviços e de inatividade, determinados em horas, dias ou meses, independentemente do tipo de atividade do empregado e do empregador, exceto para aeronautas, regidos por legislação própria, magistrado reconheceu que o trabalho uberizado equivale (ou por analogia, pode ser considerado), um trabalho intermitente.

Em Reclamação Trabalhista recente em trâmite na 13ª Vara do Trabalho de Fortaleza⁴⁰, o magistrado reconheceu vínculo empregatício de motorista de aplicativo e a empresa Uber sob a forma de trabalho intermitente. Anulou o contrato de parceria/prestação de serviços e condenou a plataforma a assinar a CTPS e pagar as verbas rescisórias, além de indenizar o trabalhador em R\$ 5 mil por danos morais. Reconheceu o juiz que “trata-se, em regra, de trabalhadores subordinados como outro qualquer, submetidos aos direcionamentos da empresa

⁴⁰ ATSum 0000527-58.2021.5.07.0013. TRT 7ª Região.

digital, trabalhando muitas horas diárias em favor da plataforma, sobrevivendo de seu labor como motorista de aplicativo, cuja atividade econômica é toda ela gerida pelo algoritmo".

Apesar de representar algum movimento diferente do padrão, ou da discussão já existente (apesar de reconhecer a subordinação), entendemos que há outras exigências feitas pela legislação para configuração do trabalho intermitente que precisarão passar pelo crivo das instâncias superiores da Justiça do Trabalho, o que precisa ser verificado no futuro, mas que, numa análise perfunctória, dificilmente subsistirá essa caracterização de trabalho uberizado como intermitente.

No âmbito do TST ainda não há jurisprudência pacífica, sendo muito necessário e urgente que o Tribunal chegue a uma uniformização da jurisprudência. Recentes decisões têm se mostrado bastante festejadas, tendo em vista que reacendem a discussão sobre o tema, reconhecendo (3ª e 8ª Turmas), em votos dos Ministros Maurício Godinho Delgado⁴¹ e Alexandre Agra Belmont⁴², subordinação de trabalhadores à empresa Uber.

No primeiro deles, por maioria, a Turma reconheceu vínculo empregatício e todos os elementos de contrato de trabalho, destacando também monitoramento constante dos trabalhadores pela plataforma, havendo necessidade de “exame e a reflexão sobre as novas e complexas fórmulas de contratação da prestação laborativa, distintas do sistema tradicional, e que se desenvolvem por meio de plataformas e aplicativos digitais, softwares e produtos semelhantes, todos cuidadosamente instituídos, preservados e geridos por sofisticadas (e, às vezes, gigantescas) empresas multinacionais e, até mesmo, nacionais”.

Também faz questão de registrar no seu julgamento, a função civilizatória inafastável do direito do trabalho, pois mesmo que novas estruturas de negócios visem (ou digam que visam) facilitar certas prestações de serviços, a lógica de seu funcionamento não pode reduzir garantias e custos do trabalho de maneira indiscriminada, havendo necessidade de manutenção mínima de parâmetros legais, constitucionais e internacionais que lastreiam a atividade laboral.

Em relação aos elementos, ao reconhecer todos, ressalta que (em relação à subordinação, ponto crucial da discussão) pela subordinação algorítmica é possível “a empresa valer-se de um sistema sofisticado de arregimentação, gestão, supervisão, avaliação e controle

⁴¹ RR-100353-02.2017.5.01.0066 TST

⁴² TST-RRAg-100853-94.2019.5.01.0067

de mão de obra intensiva, à base de ferramentas computadorizadas, internéticas, eletrônicas, de inteligência artificial e hipersensíveis, aptas a arquitetarem e manterem um poder de controle empresarial minucioso sobre o modo de organização e de prestação dos serviços de transportes justificadores da existência e da lucratividade da empresa reclamada.”

Afirma a decisão que a suposta liberdade para definir seus horários de trabalho e de folgas, para manter-se ligado, ou não, à plataforma digital, bem como o fato de o Reclamante ser detentor e mantenedor de um instrumento de trabalho - no caso, o automóvel utilizado para o transporte individual de pessoas - a par de um telefone celular, são circunstâncias que, considerado todo o contexto probatório, não têm o condão de definir o trabalho como autônomo e afastar a configuração de vínculo de emprego.

Novamente aqui, resta claro que o Desembargador faz menção a uma série de poderes (minuciosos, por inteligência artificial, mas difíceis de serem verificados), exercidos pelas plataformas, que não conseguem ser acompanhados ou mesmo auditados pelos trabalhadores, a quem falta informação e mesmo conhecimento para realizar leituras acuradas do seu próprio contrato de trabalho, que acaba sendo realizado sem que ele, trabalhador, possa ter ciência do funcionamento mínimo da sua prestação laboral, restando vulneráveis em relação à forma como as plataformas exercem o comando, a estruturação e a disciplina do empreendimento em relação ao trabalhador.

Já no segundo Acórdão, de relatoria do Ministro Alexandre Agra Belmont (TST-RRAg-100853-94.2019.5.01.0067) há uma avaliação ainda mais profunda da existência dos elementos do contrato de trabalho, para concluir existência de subordinação de trabalhadora à empresa Uber.

Nesse julgamento, torna-se cabal o posicionamento que desvela falaciosa disrupção que a empresa Uber tenta caracterizar, o que se revela através de uma decisão totalmente integrada com a realidade do trabalho contemporâneo, aplicando de forma muito integrada, teses que corroboram que a atividade realizada através das plataformas – com toda fluidez característica, como já apresentada – é completamente compatível com os mandamentos da Consolidação das Lei do Trabalho, da Constituição Federal e da Organização Internacional do trabalho em relação à caracterização do trabalho subordinado, realizando, inclusive, digressão no Direito Comparado, alertando para a desconexão do Brasil com outras legislações e decisões judiciais, indo no caminho contrário de países desenvolvidos.

Atesta a decisão que:

Hoje, o trabalho é comumente realizado num ambiente descentralizado, automatizado, informatizado, globalizado e cada vez mais flexível, trazendo para o ambiente empresarial novos modelos de negócios e consequentemente, novas formas e modos de prestação de serviços e relacionamento. (TST-RRAg-100853-94.2019.5.01.0067)

Assim, reconhecendo essas mudanças, afirma o acórdão que “conceitos que balizam a relação de emprego demandam uma necessária releitura, à luz das novas perspectivas de direção laboral, controle da atividade econômica ou meios produtivos e caracterização do tipo de vínculo de trabalho”.

Em sua digressão, o Ministro relator, ao desenvolver histórico sobre a chegada da Uber ao país, e das consequências que isto provocou no mercado de transporte de passageiros (taxis, de maneira geral), alavancando uma massa considerável de trabalhadores até então parcial ou totalmente ociosos, afirma que interessa, basicamente, aclarar se a Uber é empresa de tecnologia ou de transporte; se os motoristas da Uber precisam de proteção jurídica diferenciada; se há subordinação entre os motoristas “parceiros” da Uber e a empresa e se – pelo fato de utilizarem seus próprios automóveis – os motoristas são empregados ou autônomos.

Manifestando entendimento anterior, o Ministro Relator afirma que:

A Uber efetivamente organiza atividade de transporte por meio de plataforma digital e oferece o serviço público de transporte por meio de motoristas cadastrados em seu aplicativo. A Uber não fabrica tecnologia e aplicativo não é atividade. A atividade dessa empresa é, exclusivamente, propiciar o transporte, cujo aplicativo tecnológico de que se serve é o meio de conexão entre ela, o motorista ‘parceiro’ e o usuário para efetivá-lo. É, enfim, uma transportadora que utiliza veículos de motoristas contratados para realizar o transporte de passageiros. Considerar a UBER (que no país de onde se origina é classificada como empresa de transporte por aplicativo e que inicialmente se autodenominava UBERTAXI) como empresa de tecnologia ou de aplicativo, uma vez que não produz nenhum dos dois, corresponderia a fazer do quadrado redondo e isentá-la de qualquer reponsabilidade no trânsito quanto à sua efetiva atividade, o transporte que organiza e oferece, e para o qual o motorista é apenas o *longa manus* ou prestador contratado. Se fosse apenas uma plataforma digital não estipularia preço de corridas; não receberia valores e os repassaria os motoristas; não classificaria o tipo de transporte fornecido e o preço correspondente; não estabeleceria padrões; não receberia reclamações sobre os motoristas e não os pontuaria. Enfim, como empresa de aplicativo e não como empresa de transporte que é, estaria atuando no mercado em desvio de finalidade.

Não se olvida que o fenômeno ‘uberização’ compreende novo modelo de inserção no mercado de trabalho e que deve ser incentivado não apenas porque é inovador, mas também porque permite concorrer com outros modelos de prestação de serviço de transporte para a mesma finalidade. No Brasil, quiçá mundialmente, o cenário de alto e crescente índice de desemprego e exclusão em decorrência do avanço da tecnologia, da automação e da incapacidade de geração de novas oportunidades no mesmo ritmo, atinge todos os níveis de instrução da força de trabalho e, portanto, de privação e precariedade econômica. (TST-RRAg-100853-94.2019.5.01.0067)

Reconhecendo que houve uma potencialização do trabalho de plataforma na pandemia, em virtude de ter se convertido em uma possibilidade flexível para gerar renda extra que pôde ajudar a sobrevivência das pessoas ou custear estudos em momento tão delicado, também servindo como trabalho realizado para esperar uma recolocação no mercado de trabalho formal, ainda mais pela não exigência de qualificação técnica ou acadêmica, ainda assim, a decisão aponta que:

Contudo, não passa despercebido que essa nova forma de prestação de serviços é caracterizada pela precariedade de condições de trabalho dos motoristas cadastrados. Entre outras intempéries, marcadas por jornadas extenuantes, remuneração incerta, submissão direta do próprio prestador aos riscos do trânsito. Doenças e acidentes do trabalho são capazes de eliminar toda a pontuação obtida na classificação do motorista perante o usuário e perante a distribuição do serviço feita automaticamente pelo algoritmo. A falta de regulamentação específica para o setor e, portanto, a inércia do Poder Público, se por um lado propicia aos motoristas que sequer precisam conhecer os trajetos, porque guiados pelo Waze, maior possibilidade de inclusão sem os custos e as limitações numéricas das autonomias municipais dos taxis, por outro propicia às empresas do ramo estratosféricos ganhos pelo retorno lucrativo com mínimo de investimento e o vilipêndio de direitos básicos oriundos da exploração do trabalho. (TST-RRAg-100853-94.2019.5.01.0067)

Reconhecendo que o conceito de subordinação, no caso dos motoristas de aplicativo, é novamente colocado em confronto com a atual realidade das relações de trabalho, assim como ocorreu no desenvolvimento das teorias subjetiva, objetiva e estrutural, o Relator reconhece o surgimento da “subordinação jurídica algorítmica”, que dá-se pela codificação do comportamento dos motoristas, por meio da programação do seu algoritmo, no qual insere suas estratégias de gestão, sendo que referida programação fica armazenada em seu código-fonte. Em outros termos, arremata, “realiza, portanto, controle, fiscalização e comando por programação neo-fordista”.

Desta feita, o acórdão vaticina que os algoritmos passam a ser os “supervisores”, de forma que os requisitos que caracterizam o vínculo empregatício não mais comportariam a análise da forma tradicional. Afirmando que a denominada “subordinação algorítmica é licença poética”, reitera que “o trabalhador não estabelece relações de trabalho com fórmulas matemáticas ou mecanismos empresariais utilizados na prestação do trabalho e sim com pessoas físicas ou jurídicas detentoras dos meios produtivos e que podem ou não se servir de algoritmos no controle da prestação de serviços.”

Nesta senda, a decisão vai desvelando, como já visto alhures, que os aspectos disruptivos que tanto têm sido repetidos como forma de descolar o tipo fluido, grise, liquido, do trabalho realizado através das plataformas, vão sendo gradativamente afastados, para dar ensejo à adequação da legislação às novas conformações do mercado. Nesse passo, a alteração

realizada com a inclusão do parágrafo único ao art. 6º da CLT já passou a estabelecer que 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. Dessa forma, como afirma a decisão, “o fato do trabalhador não ter horário de trabalho consta da CLT em relação ao teletrabalhador empregado, exatamente quando remunerado por produção”. (TST-RRAg-100853-94.2019.5.01.0067)

Assim, o acórdão acaba concluindo, com provas colacionadas, que a Uber: organiza a atividade e controla o meio produtivo de sua realização com regras, diretrizes e dinâmicas próprias; que fixa os preços das corridas, cadastra e fideliza o cliente, sem nenhuma ingerência do motorista; aceita o cadastramento e o descredenciamento do motorista, após análise documental (do motorista e do carro usado); controla o preço das corridas, a percentagem devida ao motorista, tudo de forma unilateral; desliga, unilateralmente o motorista quando descumpre alguma regra interna ou quando cancela reiteradamente corridas, traduzindo-se em claro poder diretivo e poder disciplinar.

Todos esses fatores indicam que a atividade realizada através das plataformas se estrutura numa subordinação clássica ou subjetiva, também chamada de dependência, como muito bem afirmado na decisão. O trabalhador é empregado porque não tem nenhum controle sobre o preço da corrida, o percentual do repasse, a apresentação e a forma da prestação do trabalho. Até a classificação do veículo utilizado é definida pela empresa, que pode, a seu exclusivo talante, baixar, remunerar, aumentar, parcelar ou não repassar o valor destinado ao motorista pela corrida.

A decisão em comento, lavrada pelo TST (TST-RRAg-100853-94.2019.5.01.0067), não destoia da conclusão de que o vínculo empregatício está claro e que tal conclusão não afronta os arts. 2º e 3º da CLT, bem como se coaduna com a estrutura principiológica presente no art. 170, “caput” e IV da Constituição Federal, na medida em que os princípios da livre iniciativa e da ampla concorrência não podem se traduzir em salvo-conduto nem tampouco em autorização para a sonegação deliberada de direitos trabalhistas.

Desenvolvendo especificamente os elementos que estão presentes no contrato de trabalho com vínculo empregatício, o acórdão do TST referido os enfrenta de maneira específica, com argumentos muito sólidos e claros, no sentido da plena existência de subordinação entre a reclamante e a empresa Uber.

Quanto à pessoalidade, a decisão julga incontroverso o fato de que a autora (como qualquer outro motorista) deve estar identificada na plataforma e que a Uber exige que a atividade seja prestada especificamente pela trabalhadora, sem que a mesma possa se fazer substituir, ainda que haja possibilidade de compartilhamento de veículo entre motoristas, mas cada um, ao realizar seu trabalho, deve estar devidamente “logado”, não havendo óbice para reconhecer tal pessoalidade em virtude do citado compartilhamento. Ademais, para ser motorista, precisa ter cadastro previamente aprovado pela empresa, em contrato de adesão, sem nenhum tipo de ingerência pelo motorista.

No caso da não-eventualidade, o acórdão vislumbra que a flexibilidade (sempre alegada pelas empresas) de horários e a intermitência na prestação dos serviços não descaracterizam e nem é incompatível com o elemento apontado da não-eventualidade, sendo impositivo tão somente que os serviços prestados sejam necessários ao tomador de serviços. Mesmo descontinuo ou intermitente, o pressuposto se configura.

No que tange à onerosidade, a decisão demonstra, inclusive de acordo com os próprios “termos financeiros”, que a empresa Uber remunera os motoristas pelos serviços prestados, pagando à trabalhadora salário por obra ou serviço, mantendo a empresa, em seu domínio, a força de trabalho da autora e o produto dela. A empresa determina o preço da corrida, as alterações de cálculo no preço “a qualquer momento, a critério da Uber”. Assim, não há nenhuma possibilidade de concorrência entre os motoristas que ofertam o mesmo produto no mercado, tendo em vista que somente a empresa pode determinar o preço das corridas.

Por tudo isso, o acórdão afirma que a força de trabalho e o produto desse trabalho não permaneceriam no domínio do trabalhador, sendo entregue à Uber. O correto nome jurídico para o pagamento feito pela Uber ao motorista é salário por obra ou serviço.

No mesmo passo, a decisão reconhece o vínculo empregatício ao desenvolver existência da subordinação algorítmica, que permite a Uber controlar, fiscalizar e comandar por programação neo-fordista.

Aqui, a decisão está em plena consonância com a estruturação teórica em capítulo anterior já demonstrado, tendo em vista que reconhece as estratégias do capitalismo e do trabalho líquido, que tem como características a atomização, a pulverização do trabalho, assim como a fuga ou o desaparecimento da figura do chefe, do supervisor, característica que, por meios muito sofisticados, imprime uma falsa impressão de liberdade de empreendedor daquele que, em realidade, está sendo explorado.

Reconhece a decisão que

O conceito de subordinação, assim, torna-se mais sofisticado, mas não deixa de ser a forma pela qual se dá a organização do processo produtivo: O comando, o controle, a supervisão e a vigilância se condensaram e ficaram ocultos dentro da própria plataforma de prestação dos serviços. Nesse prisma, a ausência de comando pessoais exteriorizados pela figura de um preposto gera a falsa impressão de que o trabalhador goza de plena autonomia e liberdade de ‘trabalhar quando e como quiser’. No entanto, muito pelo contrário, a autonomia do motorista está condicionada aos parâmetros previamente especificados e inseridos na plataforma eletrônica. A contradição é facilmente identificada: ao mesmo tempo em que sinaliza a entrega de parcela de autonomia ao trabalhador, essa liberdade é impedida pela própria programação, que obsta a tomada de decisão pelo trabalhador. O algoritmo é o empregador dentro do aplicativo, no smartphone plugado no painel do condutor, sinalizando o tempo todo para que ele siga os seus comandos.

Assim, qualquer trabalhador que está integrado à organização produtiva de outrem – que a detém e organiza, por não ser possuidor de sua própria organização produtiva – recebendo ordens ou programações, ainda que por meio telemático, é objeto de proteção pelo Direito do Trabalho na medida em que é estrutural ao próprio capitalismo. (TST-RRAg-100853-94.2019.5.01.0067)

Assim, inclusive levando-se em conta todas as exigências de conduta presentes no “termo do usuário” da Uber, o acórdão reconhece que, no contexto da contemporaneidade e, portanto, nesse tipo de trabalho que é típico desse momento em que vivemos, a figura do chefe deve também estar nesse contexto neo-fordista, da estrutura empresarial algorítmica e da organização do trabalho no curso da Revolução Digital, mediante utilização de plataformas digitais que apropriam e organizam o trabalho em sistema de Crowdsourcing. Assim, essa digressão deságua no inafastável reconhecimento de que os motoristas são empregados, sendo a Uber a empresa empregadora.

Desta forma, o Acórdão enfrenta muito especificamente a celeuma da existência de todos os elementos caracterizadores da relação de emprego entre a Uber e uma sua motorista, eis que não se revestem na força de trabalho empenhada pela trabalhadora características de trabalho autônomo, impondo-se a declaração de existência da relação de emprego para todos os efeitos legais previstos na legislação consolidada.

A decisão em comento traz à lume, também em conformidade com Recomendação da OIT (197), que, na esteira da valorização do Trabalho Decente, determina o combate à formas de trabalho disfarçadas, com uso de formas de acordos contratuais que escondam o verdadeiro status legal, como indiscriminadamente feito pela Uber, que por meio de um contrato cível de intermediação digital denominado “termos e condições gerais dos serviços de intermediação digital” e “adendo de motorista” pretende mascarar um vínculo empregatício.

Em sentido contrário, a 4ª e 5ª Turmas do C. TST, em outros processos⁴³, seguindo entendimento do STJ (que, julgando conflito de competência⁴⁴ afirmou que o contrato entre Uber e motorista tem natureza civil e não trabalhista, atraindo a competência para a justiça comum), já afirmaram que não existe vínculo de emprego entre aplicativos e pessoas que prestam serviços transportando pessoas, considerando-os autônomos e não empregados.

Nesses casos, destaca-se os argumentos dos Ministros ao afirmarem que “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”(AIRR-10575-88.2019.5.03.0003).

No mesmo sentido, os argumentos de que o motorista “faz seus próprios horários autonomamente”, podendo ficar off-line, com flexibilidade na prestação de serviços e nos horários de trabalho resulta que “a ampla flexibilidade do trabalhador em determinar a rotina, os horários de trabalho, os locais em que deseja atuar e a quantidade de clientes que pretende atender por dia é incompatível com o reconhecimento da relação de emprego, que tem como pressuposto básico a subordinação”(RR-1000123.89.2017.5.02.0038).

Esse também tem sido o entendimento reiterado pelo Ministro Ives Gandra da Silva Martins Filho, como o fez em relatoria de Recurso de Revista (TST-AIRR-1092-82.2021.5.12.0045), afirmando que:

Em relação às novas formas de trabalho e à incorporação de tecnologias digitais no trato das relações interpessoais – que estão provocando uma transformação profunda no Direito do Trabalho, mas carentes ainda de regulamentação legislativa específica – deve o Estado-Juiz, atento a essas mudanças, distinguir os novos formatos de trabalho daqueles em que se está diante de uma típica fraude à relação de emprego, de modo a não frear o desenvolvimento socioeconômico do país no afã de aplicar regras protetivas do direito laboral a toda e qualquer forma de trabalho. (TST-AIRR-1092-82.2021.5.12.0045)

Para o Ministro, os motoristas que se utilizam do aplicativo da Uber o fazem para obter clientes para seu próprio serviço de transporte, como autônomos. Afirma que o fato de não existir uma obrigação de frequência mínima de labor pelo motorista para uso do aplicativo

⁴³ AIRR-10575-88.2019.5.03.0003 e RR-1000123.89.2017.5.02.0038

⁴⁴ CC 164.544-MG

afasta a habitualidade; que não há subordinação em virtude da ampla autonomia do motorista em escolher os dias, horários e forma de labor – podendo desligar o aplicativo a qualquer momento e pelo tempo que entender necessário, sem nenhuma vinculação a metas, não reconhecendo nenhum tipo de sanção decorrente de suas escolhas, não existindo nenhuma forma de comando direto, controle ou supervisão das atividades.

Afirma também que a necessidade de observância de cláusulas contratuais (valores a serem cobrados, código de condutas, instruções de comportamento, avaliação do motorista pelos clientes), com as correspondentes sanções no caso de descumprimento (para que se preserve a confiabilidade e a manutenção do aplicativo no mercado concorrencial), não significa que haja ingerência no modo de trabalho prestado pelo motorista, reforçando a convicção quanto ao trabalho autônomo.

Em relação à remuneração, registra a decisão que o caráter autônomo da prestação de serviços se caracteriza por arcar, o motorista, com os custos da prestação do serviço (manutenção do carro, combustível, IPVA), cabendo ao motorista também a responsabilidade por eventuais sinistros, multas, atos ilícitos ocorridos, dentre outros, ainda que a empresa possa ser responsabilizada solidariamente em algumas situações.

Entende o Ministro Ives Gandra, na sua relatoria, que:

Não cabe ao Poder Judiciário ampliar conceitos jurídicos a fim de reconhecer o vínculo empregatício de profissionais que atuam em novas formas de trabalho, emergentes da dinâmica do mercado concorrencial atual e, principalmente, de desenvolvimentos tecnológicos, nas situações em que não se constata nenhuma fraude, como é o caso das empresas provedoras de aplicativos de tecnologia, que têm como finalidade conectar quem necessita da condução com o motorista credenciado, sendo o serviço prestado de motorista, em si, competência do profissional e apenas uma consequência inerente ao que propõe o dispositivo. (TST-AIRR-1092-82.2021.5.12.0045)

Afirma que o quadro de desenvolvimento da tecnologia permite que se use o celular não só para se conseguir transporte, mas também para se conseguir trabalho, ligando cliente a motorista, e que basta que alguém sem trabalho entre em contato com a Uber e, mesmo sem ter veículo, que a empresa inclusive facilitaria todos os trâmites para se obter inclusive financiamento de veículo e começar a trabalhar.

Para o E. Ministro, esse quadro apresentado aponta “para o desenvolvimento de uma ferramenta de impressionante potencial gerador de trabalho e atividade econômica, que pode se ver frustrada em caso de equivocado enquadramento em moldes antiquados, estabelecidos para

relações de produção próprias da 1ª Revolução Industrial, da Era Virtual” (TST-AIRR-1092-82.2021.5.12.0045, p. 7).

Dessa forma, a posição expõe uma justificativa da obsolescência da legislação frente às mudanças da modernidade líquida para o trabalho, e expõe a própria legislação trabalhista como um óbice ao desenvolvimento de uma atividade empresarial que grassa pela precarização do trabalho, e que não deve ser frustrada por uma legislação ultrapassada.

Desta feita, as posições expostas que defendem a autonomia dos trabalhadores têm se baseado na pretensa liberdade que os trabalhadores possuem para decidir quando, onde e como desempenham seu trabalho, ignoram as formas de controle algorítmicas e se apoiam na flexibilidade para atuar em outras atividades além das plataformas – fazendo quase com que a exclusividade se transforme em um elemento caracterizador de um contrato de trabalho em que há subordinação.

Outrossim, os argumentos também se assentam em caracterizar as plataformas digitais como intermediárias entre os prestadores de serviços e os clientes, ou ainda menos do que isso, posicionando os trabalhadores como clientes das plataformas, de modo a reforçar a ideia – exaustivamente repetida, como já salientado – de que elas apenas fornecem uma infraestrutura que é usada pelas partes (trabalhadores e clientes) para se conectarem.

Assim, a jurisprudência brasileira, mesmo no seu mais alto grau do Trabalho, ainda não assentou entendimento pacífico acerca da existência ou não de vínculo empregatício entre os motoristas de aplicativo e as plataformas, o que se faz necessário no sentido de demarcar de maneira firme a posição interpretativa da Corte. As Turmas do TST ainda não se manifestaram de maneira uniforme sobre a aplicação da CLT pelo reconhecimento da existência de subordinação entre motoristas de aplicativo e a própria empresa aplicativo, existindo um claro caminho, assentado em princípios constitucionais, regramentos da CLT e mesmo em bases internacionais para fazê-lo.

Mas não é só.

Na formação de uma jurisprudência, a Uber também tem feito, no Brasil, como no exterior, uso da jurimetria manipulatória para evitar que um conjunto de decisões, eventualmente mais portentosas, possa ser formada, criando uma onda de declarações de existência de vínculos empregatícios entre seus motoristas e a empresa, que busca, antes de julgamentos (sobretudo em sede de Recursos Ordinários, julgados pelos TRTs e mesmo no TST

em Recursos de Revista), realizar acordos, blindando a empresa contra uma avalanche de possíveis decisões desfavoráveis.

Ribeiro (2022, p. 1) destaca, por exemplo, que em Reclamação Trabalhista⁴⁵ em curso na 46ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte, com pedido de reconhecimento de vínculo empregatício, o julgamento foi desfavorável ao reclamante, basicamente reconhecendo a falta de subordinação, com os mesmos fundamentos aqui já declinados em outros julgamentos. O entendimento foi seguido pelo TRT mineiro. Tendo recorrido da decisão, e sido designada a 6ª Turma do TST, às vésperas do julgamento, que aconteceria em 23 de fevereiro de 2022, um pedido conjunto apresentado pela Uber e pelo trabalhador solicitou a retirada de pauta do julgamento em virtude de acordo firmado, apresentado para homologação. O pedido inicial era de R\$ 100.000,00 (cem mil reais) de verbas trabalhistas. O acordo homologado foi de R\$ 12.000,00 (doze mil reais).

O que parece uma vitória do trabalhador, na verdade, não é. A Uber, com o acordo, evitou que, possivelmente, uma forte jurisprudência pudesse ser formada por julgamento na mais alta instância trabalhista do país. A empresa já tem ciência sobre em que Turmas do TST ela sofrerá, muito provavelmente, revés. Segundo Ribeiro (2022, p.1), “a ideia não é economizar dinheiro, mas evitar a criação de uma jurisprudência: um predatório trabalho de longo prazo para desestimular novos processos e, caso eles ocorram, garantir uma decisão favorável”.

A jurimetria, nesse caso, analisa os dados dos tribunais brasileiros e permite à Uber criar uma estratégia que é complexa, mas que tem por base evitar que decisões formam posição. Como não há ainda na jurisprudência brasileira uma posição consolidada, é normal que os magistrados recorram (como já o fazem, inclusive nos processos de trabalhadores uberizados, ao observarem, por exemplo, as leis dos caminhoneiros autônomos ou dos parceiros de salão de beleza) a decisões anteriores.

Ainda que no Brasil não vigore o sistema da *Common Law* inevitavelmente os Tribunais têm invocado, nas suas decisões, jurisprudências anteriores, mesmo que o façam por analogia, ou para fortalecer suas teses, utilizando até mesmo jurisprudência estrangeira. A Uber está criando um mapeamento dos tribunais e magistrados do trabalho brasileiro e atualmente sabe

⁴⁵ [RR-10254-58.2020.5.03.0184](#)

especificamente em quais deles há mais propensão para julgamentos em favor da empresa. Nos outros, procura fazer acordos.

Análise citada por Ribeiro (2022, p.2) realizada em sede de dissertação de Mestrado de Ana Carolina Leme, analista judiciária do TRT-13 percebeu que os acordos são propostos pelas plataformas sempre em segunda instância, geralmente após vencer em primeira decisão e o trabalhador recorrer. Afirma que “chama atenção a proximidade na data do julgamento dos acordos, muitas vezes feitos na véspera - assim que vem à tona qual é o magistrado ou turma responsável pelo processo”. Assim a empresa deseja firmar uma falsa uniformidade jurisprudencial. Claro que, a seu favor.

Na referida pesquisa constata-se que, até julho de 2018 o TRT-3 havia analisado, em segunda instância, 30 processos individuais contra a Uber pedindo reconhecimento de vínculo. Destes, 14 foram considerados improcedentes e 12 tiveram acordos realizados. Em nenhum o vínculo foi reconhecido. Um detalhe não pode passar despercebido: os acordos são sigilosos, o que destoa completamente da natureza pública dos atos processuais (em geral) da justiça trabalhista. Os acordos exigem quitação ampla, geral e irrestrita de qualquer pendência entre as partes e inclusive proíbem o trabalhador de ingressar como novos processos.

A jurimetria usada pela Uber também já começa a ser revelada pelos próprios Tribunais trabalhistas. O magistrado Antônio Gomes de Vasconcelos, em decisão em sede de Embargos de declaração⁴⁶, muito bem registrou que

Este Relator tem a ponderar que a reclamada tem dado sinais de uso estratégico do processo com o objetivo de fazer transparecer uma visão distorcida do estado da arte da jurisprudência acerca da questão relativa à existência ou não de vínculo empregatício entre os motoristas e as empresas que se utilizam de plataformas virtuais na conexão entre clientes de serviços de transporte de pessoas e motoristas, como é o caso da recorrente. Isto ocorre na medida em que **em número considerável de demandas a reclamada tem se disposto a celebrar acordo apenas nos casos em que se visualizam razões suficientes para se supor que o órgão julgador irá decidir em sentido contrário ao seu interesse**. Tal postura deixa transparecer uma possível estratégia de se evitar a formação de jurisprudência no sentido do reconhecimento de vínculo empregatício, interferindo, desta maneira, que os Tribunais cumpram sua missão de unificar a jurisprudência por intermédio dos instrumentos processuais destinados a esse fim. A estratégia compromete de modo peremptório o cumprimento da função do Poder Judiciário de realizar a justiça, impedindo o fluxo natural da jurisprudência e a configuração da pluralidade de

⁴⁶ Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região TRT-3: ROPS XXXXX-59.2020.5.03.0002 MG XXXXX-59.2020.5.03.0002

entendimentos para que, enfim, as instâncias competentes possam consumir o posicionamento definitivo sobre a matéria.

Assim, parece bastante plausível que, **ao se disporem a fazer acordo em casos tais, busca se evitar decisões que reconheçam a existência de vínculo de emprego entre as partes. Se configurada a estratégia, ela concorre para que a comunidade jurídica e os trabalhadores desse setor de atividade tenham a impressão de que a jurisprudência é, por princípio e em quaisquer circunstâncias, uníssona em uma direção, ainda que não se tenha quaisquer precedentes de uniformização de jurisprudência sobre a matéria**, o que, de resto, não deverá acontecer porquanto as controvérsias em casos como o que aqui se discute situam-se no campo dos fatos. **Generalização desta apenas aparente concepção unitária da jurisprudência acaba por desestimular trabalhadores que tenham fortes razões para levar seu caso à apreciação do Poder Judiciário**, deixando de fazê-lo por absorver a existência de higidez da jurisprudência - dissimulada pela estratégia adotada pela reclamada - no sentido da inexistência de vínculo empregatício nesse tipo de relação de trabalho mediada por algoritmos.

[...]

Além do mais, em lugar de optar por submeter a situação geradora de um grande número de demandas repetitivas a tratamento adequado pelas vias consensuais preventivas, **a reclamada tem optado por instrumentalizar e fazer uso estratégico do processo e do próprio Poder Judiciário com o fim de legitimar por via oblíqua as práticas e conduta adotadas no capítulo "relações de trabalho" de suas atividades empresariais**. Esse comportamento assume uma dimensão mais grave quando se denota que o "acordo" celebrado contempla cláusula de renúncia de pretensões (e direitos, na medida em que no presente caso foi reconhecida a existência de vínculo empregatício entre as partes), nos seguintes termos (ID a279851):

"O Reclamante e a Reclamada, através da celebração do presente acordo judicial, ajustam pôr fim à lide, de modo que o Reclamante renuncia às pretensões formuladas na petição inicial e, por consequência (grifo original), requer a desistência do recurso ordinário sob o id. rc072d3, o qual se encontra pendente de julgamento"(Cláusula 1ª, 1.1).

"A Reclamada pagará ao Reclamante a importância líquida e certa de R\$10.000,00 (dez mil reais), a título de indenização, **em razão da rescisão da parceria comercial**, cujo pagamento, em parcela única..."Cláusula 2ª, 2.1).

"Com o pagamento ... **a Reclamante dará à Reclamada, e aos seus sócios, bem como a quaisquer outras empresas do grupo, plena, geral e irrevogável quitação das verbas postuladas na petição inicial, bem como toda e qualquer relação jurídica havida com a Reclamada, para nada mais postular**, seja a que título for, em qualquer juízo ou fora dele, seja na esfera trabalhista, civil ou criminal, englobando tal quitação inclusive eventual ação indenizatória decorrente de dano moral ou material, seja acidentária ou decorrente de qualquer outro dano moral ou material, seja acidentária ou decorrente de qualquer outro fato ocorrido no curso da relação jurídica havida, bem como todas as verbas decorrentes do contrato."(Cláusula 4ª, 4.1).

"A quitação outorgada pela reclamante compreende, ainda, qualquer ação que, em seu nome ou apenas em seu benefício, eventualmente tenha sido ou esteja sendo promovida pelo sindicato representativo de sua categoria ..." (Cláusula 4ª, 4.2).

"As partes reconhecem expressamente a inexistência de vínculo de emprego entre si, bem como a inexistência de prestação de serviços, em favor da reclamada ..."(Cláusula 4ª, 4.3).

"Por força do presente ajuste, as partes requerem a imediata suspensão do feito, bem como a sua retirada de pauta de julgamento (grifo original), para a homologação do acordo, sendo que, na remota hipótese de não homologação do presente acordo, o que se cogita apenas por cautela, requerem as partes que o feito seja suspenso pelo prazo de 15 (quinze) dias para nova negociação e, sucessivamente, que este retorne à ordem, para que seja proferida a sentença"(Cláusula 5ª, 5.4).

Vê-se, portanto, que **o acordo celebrado oculta grave vício de consentimento determinante de renúncia quanto aos fatos e quantos aos direitos deles decorrentes, pelo que ficou desfigurado, por completo, o caráter transacional indispensável à validade do acordo.**

A estratégia da reclamada, portanto, confere-lhe vantagem desproporcional porque assentada em contundente fraude trabalhista, reforçada pela aparente uniformidade da jurisprudência dissimulada a existência de dissidência jurisprudencial quanto à matéria que, de modo ainda mais danoso, aparenta que a jurisprudência se unifica também no sentido de admitir, a priori, que os fatos também se configuram exatamente de modo uniforme em todos os processos.

Nota-se, portanto, que a "política" adotada pela reclamada, além de obstaculizar a realização da justiça ao equiparar renúncia e transação, compromete a eficiência, racionalidade e a economicidade dos atos processuais, que são princípios constitucionais basilares que regem a Administração Pública. (grifos nossos)

O magistrado também trouxe a lume a manifestação do MPT, em que o mesmo registra requerimento de não homologação do referido acordo, pela manipulação dos resultados dos processos, só ‘permitindo’ que sejam julgados processo em que sabe-se que o relator é favorável à empresa, em ofensa à dignidade da Justiça, nos termos do art. 77, §2º do CPC, o que também ao final é manipulação da jurisprudência, sobretudo para fins de formar incidentes de resolução de demandas repetitivas favorável (porém irreal) do Reclamado. O MPT, inclusive, acosta ao processo planilha que comprova exatamente os fatos, indicando que:

(...) onde o posicionamento da E. Turma não é favorável ao Recdo, data maxima venia (sem nenhuma crítica e com todo o respeito) como a E. 9ª Turma, [havendo de se indagar porque] NÃO É OFERTADO O ACORDO pela empresa? E por que, amiúde, os processos distribuídos às E.1ª, 4ª e 11ª Turmas, ANTES DO JULGAMENTO TÊM O ACORDO OFERTADO PELA RECDA?"

Pesquisa jurimétrica realizada pelo Parquet, com resultados levantados parcialmente e, por enquanto, por amostragem, no universo de 279 processos em trâmite contra a reclamada, houve oferta de proposta e celebração de acordo exatamente nas turmas em que já houve o reconhecimento de vínculo de emprego entre as partes.

O magistrado, indeferiu o pedido de retirada de pauta e prosseguiu o julgamento do feito, reconhecendo a coexistência de todos os elementos da relação de emprego, especialmente a existência de subordinação, apontando o novo contexto de organização da forma de trabalho, em que pessoa física, mediante cadastro individualizado presta, pessoalmente, serviço de transporte de passageiros de maneira onerosa e habitual, tendo em vista que o histórico das viagens remuneradas pela empresa (e com preços por ela fixados) ficaram todos comprovados na prova documental acostada, evidenciando também o conjunto probatório que a empresa tem controle da prestação de serviços (supervisão tecnológica/algorítmica), exerce poder diretivo e atua muito além de mera locadora de plataforma digital.

Orsini e Leme (2021, p. 2) chamam a estratégia da Uber de “litigância estratégica voltada a uma conciliação seletiva”, no sentido de que a empresa tenta, não conciliar (o que não pode se negar que é um dos incentivos feitos pela própria Justiça Laboral), mas de impedir a existência, formação e até mesmo consolidação de jurisprudência reconhecedora de direitos trabalhistas aos motoristas, manipulando e obstruindo, assim, a pluralidade de entendimentos jurisprudenciais sobre a matéria.

Afirmam, depois da pesquisa, que “empresas como Uber e 99 tem se utilizado de estratégia voltada para a conciliação seletiva, que é aquela que se afigura quando a empresa propõe acordos em processos que são distribuídos para determinados órgãos jurisdicionais onde, por meios preditivos, avalia a possibilidade de produção de jurisprudência plural em relação aos direitos trabalhistas de motoristas de plataformas de transporte.” (ORSINI E LEME, 2021, P. 20)

Dessa forma, percebe-se que, no Brasil, o poder legislativo tem se convencido de que a pauta é de necessária formulação (ou reformulação) de novel legislação que deverá consagrar o rebaixamento legal das condições de trabalho dos trabalhadores de plataforma, numa contramão da proteção necessária para garantir que os discursos neoliberais, muito bem maquiados pela tecnologia, não logrem êxito no seu intento de ampliação das suas margens de lucro de forma diametralmente oposta à proteção do trabalhador, o que caminha para, nesse campo, o objetivo claro das empresas de plataforma de legitimar a fraude aos direitos mínimos trabalhistas.

Por outro lado, o judiciário patina numa oportunidade muito clara de ser o protagonista da manutenção dos valores mínimos do trabalho declarados na Constituição Federal. Em algumas decisões há afirmação de necessário trabalho legislativo a ser feito para melhor regular o tema, e magistrados se acovardam no sentido de – ainda que se reconheça tal pretensa lacuna – aplicar os parâmetros constitucionais elencados para a manutenção de dignidade do trabalhador, em qualquer tipo de trabalho.

Necessário que decisões paradigmáticas, como as que aqui foram registradas e se mostram totalmente adequadas ao tema – que não apelam para uma suposta negação da tecnologia ou do progresso, mas fazem uma correta e lastreada interpretação da CLT à luz dos princípios constitucionais que protegem o trabalho e o trabalhador – se tornem o norte jurídico a ser perseguido, reconhecendo-se que todo esse aporte tecnológico que é marca desse capitalismo de plataforma só pode existir se for compatível com um projeto político cujas bases se encontram, inevitavelmente, nos fundamentos de uma República que respeita os valores

sociais do trabalho e da livre iniciativa, de modo que toda a meteórica potência produtiva criada pelo trabalho de plataforma só tenha lugar se se coadunar com o desenvolvimento humano, que só pode existir se houver efetivamente expansão da liberdade das pessoas e o respeito a seus direitos, notadamente os econômicos e sociais.

Nesse sentido, é importante que presunções de existência de relação empregatícia continuem a ser aplicadas, devendo se consolidar como um instrumento probatório adequado a partir do qual as relações que preencham (como reconhecem as referidas sentenças) os elementos pertinentes (e adequadamente analisados) sejam qualificadas como relações de emprego, somente assim o Estado, através do Judiciário, poderá desenvolver uma valorização do trabalho, impedindo que as plataformas sejam impedidas de se beneficiarem com a exclusão completa do trabalhador do sistema protetivo trabalhista.

Outrossim, é imperioso que o judiciário, além do dever de elevar o nível do debate, pelas consequências que podem decorrer daí, fazê-lo com a utilização de parâmetros jurídicos existentes, constitucionais e internacionais, na busca da consagração dos valores sociais do trabalho e da democracia, em última instância, não permitindo que o crescimento dos poderes invisíveis das corporações, possa levar a sociedade do trabalho a retornar a níveis de exploração que se constituíram justamente a fonte material para criação de todo sistema protetivo, mundialmente consolidado.

5.3 VALOR SOCIAL DO TRABALHO REALIZADO ATRAVÉS DAS PLATAFORMAS: CONSTITUIÇÃO FEDERAL COMO BALIZA INTERPRETATIVA PARA RECONHECIMENTO DO DIREITO DO EMPREGO A PARTIR DA VULNERABILIDADE DO TRABALHADOR

Na esteira do já apontado anteriormente, devemos retomar o reconhecimento da vulnerabilidade do trabalhador uberizado, bem como alinhá-lo ao valor social do trabalho na Constituição Federal de 1988, para definirmos e condicionarmos os parâmetros nos quais o trabalho realizado através das plataformas pode ser realizado de maneira decente pelos trabalhadores, de modo que a realização desse tipo de trabalho possa, ao mesmo tempo envidar um desenvolvimento no concernente às oportunidades que esse novo modelo de empreendimento pode oferecer, sem permitir que sua prática signifique a vulneração dos direitos

mínimos insculpidos constitucionalmente, lastreado em princípios fundantes da sociedade, na configuração de um trabalho uberizado decente.

É a Constituição que abriga toda a estrutura axiológica normativa (portanto, cogente) sobre a qual devem ser interpretados e condicionados os direitos sociais. A partir dos valores constitucionais deve ser possível operar uma racionalidade solidária (ARAÚJO, 2016) que esteja voltada para a promoção emancipatória do indivíduo, vinculando todas as ações dos aplicadores do direito aos valores consagrados no seu texto. Todos os mecanismos devem estar à disposição do cidadão (e no caso específico, do trabalhador), para que os poderes públicos, ou mesmo os particulares (as empresas-aplicativo, no caso específico) tratem de efetivamente observarem essa estrutura basilar.

A retomada do reconhecimento da vulnerabilidade do trabalhador plataformizado se faz necessária no sentido de apontá-lo agora como uma condição reconhecida hermenêutica e constitucionalmente e que, por isso mesmo, impulsiona que se tome caminhos e interpretações para a construção do próprio conceito de trabalho decente nessa modalidade plataformizada, tendo em vista o caminho da racionalidade solidária que dá ensejo a uma discricionariedade que deve reorientar as demandas e a atuação dos poderes públicos, com vistas ao cumprimento do núcleo social calcado na Constituição, no caso específico, dos direitos garantidos aos trabalhadores, notadamente no seu art. 7º.

Desse modo, reconhecer essa situação de vulnerabilidade e a situação de desamparo desse trabalhador e promover formas de instrumentalizar o acesso aos direitos sociais do trabalho, é estar orientado segundo princípios de proteção ao trabalho.

As teorias pós-positivistas ou neoconstitucionalistas, nesse sentido apontadas em Araújo (2020, p. 433) devem possibilitar releituras discricionárias orientadas por valores constitucionais, o que nos leva a reconhecer que, sobretudo nos espaços em que há confluências entre público e privado (o Direito do Trabalho, ao longo da história, sempre teve essa característica), as vulnerabilidades humanas devem ser observadas e, quando constatadas, tratadas, no sentido da superação das desigualdades sistêmicas e injustiças estruturais, reconhecendo-se a necessidade de atuação estatal para responder às demandas práticas.

Não se olvide que, num ambiente marcado pela fluidez, como já aludimos, necessárias releituras, como as realizadas em sentenças e acórdãos para reconhecer que as plataformas possuem intrinsecamente o poder de maquiar o controle, a direção, o disciplinamento e mesmo o assalariamento, e que todos esses elementos estão lá, presentes, bastando aplicar de maneira

adequada o demaquilante da verdade real e observar mais de perto por baixo da pintura, que tende a inebriar um olhar menos atento.

As Constituições, além de estruturas jurídicas estatais, enquadram também as opções políticas da sociedade, contém catálogos de direitos, direitos estes que num primeiro momento foram concebidos como espaços de atuação individual face ao Estado, aos quais, gradativamente foram se juntando outros direitos com dimensões protetivas e prestacionais, reclamando um agir estatal, e mesmo direitos que remetem à construção de instituições políticas destinadas a sustentar espaços coletivos, em que participam a sociedade civil, devendo ser preservados certos valores também constitucionalmente conformados.

Ao mesmo tempo, as Constituições modernas (como faz a brasileira) consagram uma série de políticas públicas e, muitas dessas políticas estão voltadas para implementação de ações concretas e diminuição de desigualdades e assimetrias desmedidas, provocadoras de vulnerabilidades, falta de autonomia, dependência. Nesse sentido, a Constituição contém inúmeras disposições normativas destinadas à consagração da dignidade da pessoa humana e, no caso específico, do trabalho digno, mesmo num ambiente altamente tecnológico e globalizado. Vale dizer que a Constituição impõe determinada forma de interpretação do seu próprio conteúdo, desvelando elementos formais e materiais de sua aplicabilidade.

De fato, como apontado por Hesse (1991, p. 15) a Constituição “não é apenas determinada pela realidade social, mas também determinante em relação a ela.” Desse modo, a Constituição deve ser não só a expressão de um ser (como acontece em relação à estruturação do Estado, por exemplo), mas também de um “dever-ser”, notadamente as de índole ou matiz programáticas, que se projetam para o futuro no sentido de buscar empreender os esforços de todos, indistintamente, para que os objetivos traçados nela mesmo sejam alcançados.

Bem ditas as colocações de Romão (2009, p. 92) quando afirma que “toda vez que a Constituição utiliza um verbo no modo imperativo futuro para enunciar uma ação ou um comportamento a ser adotado está instituindo um dever de progredir do status quo (ser), social ou normativo, ao modo-de-ser desvelado por um ‘dever-ser’ inscrito na norma.” De fato, inegavelmente, ao nos depararmos com as condições de vulnerabilidade em que os trabalhadores (fática e juridicamente) se apresentam, há clara e incabível contradição entre o enriquecimento desenfreado das empresas do modelo de trabalho de plataforma com os objetivos que o Estado brasileiro escolheu através de sua Constituição.

O dever de um desenvolvimento progressivo e com respeito aos valores sociais do trabalho (nos termos do Pacto de San José da Costa Rica) se transforma, no plano fático, em letra morta, num compromisso ignorado, nos mesmos parâmetros que são ignorados o equilíbrio exigido entre os valores sociais do trabalho e a livre iniciativa, o princípio da proteção ao trabalho e ao trabalhador, a função social da empresa e dos contratos, da dignidade humana e mesmo do respeito à cidadania.

Canotilho (2022, p. 150) reconhece que “a precariedade, em especial no mundo do trabalho, invade a existência humana, criando um vasto conjunto de excluídos, em função de vulnerabilidades várias, inerentes ou conjunturais. Estes excluídos nada mais têm em comum do que características negativas, de não-pertença.” Essa não-pertença é incompatível com a estrutura montada e pensada pelo legislador constitucional ao instituir as bases do Estado Democrático e Social de Direito no Brasil.

Já verificamos que o trabalho uberizado, sobretudo o executado nos ambientes externos, sob demanda e por multidões, é, notadamente, tipo de trabalho que vulnera o trabalhador, os números têm demonstrado esse rebaixamento gradativo do retorno financeiro, no aumento das horas trabalhadas, nas condições em que o trabalho acontece, nos prognósticos que são realizados acerca do futuro desses trabalhadores desprotegidos por amparos previdenciários enquanto estão na ativa.

Na classificação apontada por Canotilho (2022) podemos notar que a vulnerabilidade do trabalhador uberizado se dá de modo patogênico, um subtipo da vulnerabilidade conjuntural, que, pela sua importância e potencial, merece uma menção autonomizada. Afirmo a autora que “trata-se das fragilidades especialmente originadas por contextos abusivos, desequilibrados ou opressivos, em que assimetrias interpessoais, sociais ou institucionais, em termos de poder e/ou informação, provocam ou potenciam situações de precariedade e abuso sobre o outro.” (CANOTILHO, 2022, p. 153)

Novamente, percebemos que o trabalho realizado através das plataformas se encaixa perfeitamente no conceito de vulnerabilidade apresentado, justificando proteção especial dos intérpretes no sentido de garantir-lhes a dignidade pelo valor do trabalho.

Por todas as características aqui já apontadas de vulnerabilidades, uma grande massa de trabalhadores uberizados demanda proteção eficaz e prática, que impeça que vilipêndios possam degradar a condição de ser humano, de pessoa. A marginalidade desses trabalhadores desafia a releitura do projeto constitucional no sentido de trazer a dignidade humana para o

centro da discussão, implicando no necessário aporte interpretativo constitucional pós-moderno que permita máxima efetividade aos direitos trabalhistas, precisamente pela proteção eficaz das pessoas e dos grupos em situação de vulnerabilidade, tanto num plano geral, na interpretação de uma conjuntura de um trabalho que coletivamente degrada os trabalhadores (e assim orientar suas políticas públicas, regulações e regulamentações, bem como as decisões judiciais), como em planos específicos, notadamente em situações em que trabalhadores não se enquadram nas situações de vulnerabilidade aqui já desenvolvidas, evitando, por exemplo, que trabalhadores com altas habilidades (por exemplo), que trabalham por projetos e quem possuem muito mais controle efetivo da sua carga horária, remuneração, modo e tempo de trabalho, sejam considerados vulneráveis.

Dessa maneira, na esteira da proposta de alargamento dos direitos trabalhistas constitucionais aos trabalhadores de plataforma, reconhecida a sua vulnerabilidade, importa também esse reconhecimento de uma vulnerabilidade efetivamente protegida pela Constituição exatamente para fortalecer a ideia de que, surgindo de uma condição relacional e contextualizada do trabalho, a capacidade de agência e autonomia dos sujeitos afetados por essa condição de vulnerabilidade (que pode variar pela natureza e qualidade das relações de trabalho travadas) dependerá das estruturas socioeconômicas, políticas e institucionais, que devem refletir no sentido de possibilidade de reconhecimento de gozar de um leque mais alargado de direitos fundamentais trabalhistas, notadamente quando negados pelas plataformas através de seus “termos de uso”.

Sendo a vulnerabilidade, não só no âmbito do trabalho, mas em tantos outros, uma condição humana relativa à vida e à sociedade, o que se impõe, como afirma Canotilho (2022, p. 157) “é a consideração da vulnerabilidade na criação, aplicação e interpretação das normas jurídicas, e não a imposição de mecanismos com vista a ultrapassá-la, uniformizando sujeitos, ou a promover uma igualdade estrita, meramente formal”. Dessa maneira, talvez possamos construir uma sociedade em que possa efetivamente existir a flexisegurança, que permita aos trabalhadores até escolherem (ou serem obrigados pelas circunstâncias) trabalhos uberizados, desde que respeitados os parâmetros constitucionais mínimos para o trabalho digno.

Numa conclusão parcial, Canotilho (2022, p. 158) afirma que o conceito de vulnerabilidade constitucional enquanto categoria jurídico constitucional:

[...] é igualmente relevante, quer no plano jurisprudencial, quer no plano administrativo e legislativo – na verdade, o exercício de todas estas competências é passível de afetar ou agravar vulnerabilidades, pelo que importa levar em conta o sujeito de direitos que resulta do design constitucional – um sujeito vulnerável – em

todos estes planos. Para tal, é indispensável procurar identificar todas as vulnerabilidades – incluindo as vulnerabilidades potenciais e as que estejam ocultas – em cada relação jurídica, tanto no plano abstrato (por exemplo, no momento legiferante), como no plano concreto (da decisão administrativa ou judicial). Impõe-se especial cuidado em domínios como o da organização do trabalho, o da liberdade empresarial ou o dos contratos, em que, por um lado, nem sempre são evidentes todas as vulnerabilidades iminentes; e nos quais, por outro, o arquétipo do constitucionalismo tradicional – o sujeito livre e autónomo – está particularmente vivo, em especial no plano argumentativo e metodológico.

Ressalta de importância, no reconhecimento das vulnerabilidades apontadas no trabalho realizado através das plataformas, como já desenvolvido, que tal reconhecimento também serve de apanágio contra a assimetria de poderes (resultante de uma série de formas de controle que são ocultos, realizados de forma obscura e de difícil compreensão) que é típica dessa modalidade de trabalho.

Fortalece-se a orientação hermenêutica de que os exercícios de ponderação (tão característicos de um constitucionalismo contemporâneo) de conflitos entre direitos e valores constitucionais, aplicação de princípios como igualdade, ou proporcionalidade devem partir da existência de um sujeito trabalhador de plataforma vulnerável, daí decorrendo especiais obrigações de fundamentação para que o intérprete (criador da regulação ou regulamentação, judiciário) consiga se desobrigar no sentido de não reconhecimento desse tipo de trabalhador como estando, *ab initio*, ou presumidamente, em especial condição de receber tratamento diferenciado por ser vulnerável, resultando no seu reconhecimento como empregado.

Nesse sentido, a proteção do trabalhador de plataforma, reconhecida a sua vulnerabilidade, não pode ser realizada, senão no sentido da valorização do trabalho humano, no desenvolvimento e na dignidade humana dos trabalhadores. Tais valores, insculpidos na CF/88 devem ser observados não somente na construção das políticas públicas em nível governamental, como também na construção efetiva das regulações criadas pelos poderes legislativos e executivos, em todos os níveis, assim como farol orientador da produção das decisões judiciais em todos os graus de jurisdição.

Os direitos trabalhistas garantem um patamar mínimo civilizatório, e a dignidade, servindo como contraponto normativo à racionalidade perversa e instrumental da economia, deve orientar-se no sentido basilar da Constituição, axioma da Ordem Econômica, que deve estar a serviço da promoção da existência digna (art. 170) e também da Ordem Social, a qual é fundada no primado do trabalho (art. 193).

Araújo (2020, p. 463) defende que a solidariedade pode ser entendida como obrigação jurídica decorrente do conjunto normativo estabelecido no texto constitucional brasileiro, que impõe, com validade obrigacional. O “dever de solidariedade” como parte da carga axiológica que orienta as ações e atividades públicas, o que determina numa esfera hermenêutica mais ampla, uma abrangência maior do próprio Estado Democrático de Direito brasileiro, para o que se pode denominar Estado Democrático Solidário de Direito.

Nessa senda, a exigência de respeito e respaldo a um trabalho digno, com valor social adequado e que leve ao necessário desenvolvimento através dele é um imperativo constitucional, e deve, para sua perseguição e manutenção, de forma prática e por todos os meios possíveis (públicos e privados), ser capaz de movimentar recursos e interesses para que seja efetivado, garantindo que o fundamento da cidadania e do desenvolvimento sejam cumpridos.

Nesse sentido, a compreensão do desenvolvimento centrado nas pessoas e nos valores cidadania e solidariedade (nos termos do objetivo constitucional de construção de uma sociedade livre, justa e solidária), é determinante para definir o ponto de chegada do desenvolvimento que se pretende (ARAÚJO, 2018). O desenvolvimento pretendido pela sociedade brasileira é aquele cujos benefícios sejam solidariamente partilhados entre todos os cidadãos, com vistas a atingir um padrão de bem-estar e justiça sociais da forma mais abrangente possível.

Assim, seria contraditório a possibilidade de atingir bem-estar e justiça social, muito menos o desenvolvimento quando - à guisa do aqui já demonstrado - o trabalho uberizado, precário por excelência, relega a condição dos trabalhadores a um quase-objeto, gradativamente expondo-os a situações de risco e vulnerabilidade, pelo que se reclama o total redirecionamento do funcionamento desse modelo de empreendimento no sentido de, conferindo-se aplicabilidade total dos termos de proteção trabalhista elencados constitucionalmente, possa se atingir o desenvolvimento, justiça social e dignidade humana, permitindo-se assim que tais sujeitos possam participar de uma integração econômica que os eleve em sua condição de trabalho.

Nesse contexto, podemos dizer que não há, até o presente momento, nenhum tipo de política pública voltada especificamente para estruturar, de modo sistemático, o trabalho realizado através das plataformas. Como já verificado, há uma miríade de iniciativas parlamentares, de todas as matizes ideológicas, construídas em sentidos os mais variados possíveis (entre reconhecimento total de direitos trabalhistas, pelo reconhecimento da

subordinação, a não aplicação desses direitos, reconhecendo como autônomos os trabalhadores) no concernente à tentativas de regulação do trabalho uberizado, além de decisões judiciais que vacilam entre aplicação total dos direitos trabalhistas, e negação total desses direitos, passando até pela identificação do trabalho uberizado com o trabalho intermitente.

Não há baliza hermenêutica constitucional nem mesmo dentro do poder legislativo que, ao discutir as propostas e Projetos de Lei, já teria obrigação de observância dos fundamentos constitucionais elencados para matéria trabalhista, no sentido de reconhecer minimamente que o trabalho uberizado de massa rebaixa a condição do trabalhador, procura afastar a incidência da norma trabalhista, o que, por si só, já deveria alertar os legisladores sobre o risco de uma degradação social atentatória da dignidade humana, do desenvolvimento, do valor social do trabalho. Os valores insculpidos na Constituição dão conta da proteção do trabalho, de modo que deve prevalecer uma presunção de que, presentes os elementos do contrato, há subordinação na relação.

Assim, como afirma Souza e Souza (2020, p. 47), “não há uma política pública voltada para a proteção. Pelo contrário, trabalhadores e trabalhadoras digitais são considerados como autônomos, não há dúvidas de sua condição de classe trabalhadora e que estes seres sociais não são empreendedores, ou seja, empresários de si mesmos, mas ocupam a condição de trabalhadores e trabalhadoras.” Além de não haver uma política pública, as discussões existentes, como já visto, em alguns casos estão completamente desvinculadas dos fundamentos inafastáveis que a Constituição estabelece no sentido da garantia de um trabalho decente.

Mesmo que se observe, por exemplo, uma concepção mais crítica sobre o Direito do Trabalho, como a visão estabelecida por Ramos Filho (2012, p. 91), quando afirma que, ao contrário do que se apregoa, o direito do trabalho não protegeria o polo mais fraco da relação de trabalho, mas se constituiria num ramo da ordem jurídica garantidora da propriedade dos meios de produção e das condições de sua reprodução, legalizando a exploração do trabalho humano, o direito dos empregados a subordinar os empregados mediante algumas contrapartidas, permitindo a racionalização econômica e a fixação das regras do jogo, continuamos diante de uma configuração do trabalho que continua com a propriedade dos meios de produção.

Ao mesmo tempo, as formas de reprodução desse trabalho estão agora dispersas, as vezes pouco tangíveis, e as regras do jogo – no ambiente do trabalho plataformizado – não estão claras, o que vulnera, como já atestado, os trabalhadores.

No concernente a proteção às relações de trabalho (ou da definição das regras exigíveis para os contratos) tem sido tema bastante recorrente no âmbito nacional e internacional discussão sobre termos mínimos inegociáveis para que se possa considerar digno o próprio trabalho e para que tal atividade humana possa efetivamente levar ao desenvolvimento. No nível internacional, na ONU/OIT a discussão é constante e cada vez com mais ares alarmistas, – como se pode perceber, por exemplo, no próprio Relatório de Desenvolvimento Humano de 2015, publicado pelo Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento (PNUD) e mais recentemente (2019) pela criação da Agenda 2030 – e tais discussões crescem com as referidas mudanças disruptivas, apesar de existir um sentimento geral de que quase nunca as políticas de criação de ambientes jurídicos adequados chegam a tempo de evitar formas de trabalho cada vez mais precárias.

O Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento (PNUD) já aponta que “O conceito de desenvolvimento humano nasceu definido como um processo de ampliação das escolhas das pessoas para que elas tenham capacidades e oportunidades para serem aquilo que desejam ser. Diferentemente da perspectiva do crescimento econômico, que vê o bem-estar de uma sociedade apenas pelos recursos ou pela renda que ela pode gerar, a abordagem de desenvolvimento humano procura olhar diretamente para as pessoas, suas oportunidades e capacidades.”⁴⁷

Nesse mote, outra das formulações internacionais mais importantes que visa, em nível internacional, manter o patamar mínimo das condições laborais, é a referida Agenda 2030. A ideia central é uma busca de sustentabilidade global, e especificamente o Objetivo 8 aponta medidas para implementação de trabalho decente e crescimento econômico. Cada ODS é subdividido em vários subitens, que vão detalhando medidas mais específicas a serem adotada pelos membros da ONU dentro de seus países para que o Objetivo como um todo seja atingido.

Importante destacar a meta 8.b da ONU, que visa que os países desenvolvam e operacionalizem estratégia global para o emprego dos jovens e implementar o Plano Mundial para o Emprego da OIT. Nada mais adequado aos empregos de plataforma e formas uberizadas de trabalho, muitas vezes ocupados pelos jovens. No Brasil, ocorreu um processo de construção de estratégia nacional (Agenda Nacional de Trabalho Decente para Juventude) em 2011, indicando contribuições para promover o trabalho decente para os jovens brasileiros. O

⁴⁷ Disponível em <https://www.br.undp.org/content/brazil/pt/home/idh0/conceitos/o-que-e-o-rdh.html>, acesso em 20 de novembro de 2021.

documento foi elaborado pelo Subcomitê de Trabalho Decente e Juventude, coordenado pelo Ministério do Trabalho e com apoio da própria OIT. Reunindo-se em 2013, voltou a se reunir em algumas situações para elaboração de plano nacional de Trabalho Decente para a Juventude, mas em 2015 o plano simplesmente parou de ser executado.⁴⁸

O que revela o texto do relatório é a proliferação de desigualdades. O relatório enuncia medidas que se norteiam em três eixos: no reforço da relação entre o trabalho e o desenvolvimento humano pela criação de oportunidade diversificadas de trabalho, a garantia do bem-estar dos trabalhadores e a implementação de ações que promovam o trabalho sustentável e reduzam os efeitos da distinção entre trabalho remunerado e não remunerado.

As preocupações apontadas dizem respeito ao tipo de projeto que as sociedades querem obter através do trabalho. O relatório demonstra preocupação em saber se os trabalhos são realizados em segurança, se as pessoas se sentem preenchidas e satisfeitas; se existe perspectivas de progressão; se há equilíbrio entre vida profissional e privada e igualdade de oportunidades entre homens e mulheres, ou mesmo se há orgulho pelo trabalho exercido.

Dessa maneira, resta claro que as tentativas existem de firmar compromissos internacionais basilares para sustentação de um trabalho que possa ser, independentemente de ser no modelo clássico subordinado ou uberizado, decente. Os parâmetros propostos adiante se pretendem uma forma de superação dos maniqueísmos classificatórios do trabalho realizado através das plataformas entre teses que o identificam como trabalho típico, subordinado, e aqueles que defendem teses da possibilidade de um tipo novo de trabalho, que estaria fora do alcance das regras basilares aplicáveis aos empregos, reconhecendo-se a condição de autônomos dos trabalhadores.

5.3.1 Reconfiguração do agir instrumental - racionalidade solidária e trabalho decente realizado através das plataformas

Como se viu, o esforço constitucional confere suporte a uma construção normativa que se alicerça no valor social do trabalho, o qual deve conferir a hermenêutica orientadora para a previsão, proteção, apoio, promoção e garantia dos direitos sociolaborais da classe trabalhadora.

⁴⁸ <https://www.ipea.gov.br/ods/ods8.html>, acesso em 14 de dezembro de 2021.

A demonstração que aqui se assentou até o presente nos dá conta de uma mudança provocada pela ampliação em larga escala do trabalho realizado através das plataformas e como ele se estabelece dentro das estruturas existentes nos países, percurso que nos permite visualizar o movimento como sendo global, sobretudo pelas características já estruturadas de um capitalismo fluido, que perpassa as fronteiras dos Estados e que, com o trabalho uberizado, também se espalha por todos os cantos do globo.

Nas suas lições de modernidade líquida, Bauman (2001), afirma, parafraseando Pierre Bourdieu, que para dominar o futuro é preciso estar com os pés firmemente plantados no presente. Nesse sentido, explica que aqueles que mantêm o presente nas mãos têm confiança de que serão capazes de forçar o futuro a fazer com que seus negócios prosperem. O “progresso”, portanto, não representaria uma qualidade da história, como uma simples marcha em direção a uma vida melhor, mas é a autoconfiança no presente, nos valores que estão alicerçados de maneira firme e que podem ser o molde através do qual o futuro vai se projetar.

A estrutura montada no capitalismo de plataforma é das expressões de extrema possibilidade de superexploração dos trabalhadores. A ética da acumulação de recursos é realizada de maneira egoísta e com pensamento puramente econômico, de aumento dos lucros. Nessa conjuntura, o trabalhador não é mais do que simples engrenagem para que o serviço seja prestado, de acordo com as regras estabelecidas pela empresa.

Ao trabalhador é exigida uma flexibilidade sem precedente, o que Weber define como uma situação em que o indivíduo nasce e é obrigado a viver e enfrentar uma realidade inalterável de coisas, simplesmente dadas, com as quais ele tem que lidar. Essa racionalidade econômica:

Força o indivíduo, na medida em que esse esteja envolvido no sistema de relações de mercado, a se conformar com as regras de comportamento capitalistas. O fabricante que se opuser a essas normas será inevitavelmente eliminado do cenário econômico, tanto quanto um trabalhador que não possa ou não queira se adaptar às regras, que será jogado na rua, sem emprego (WEBER, 2005, p. 50):

No processo de plataformização da economia, essa possibilidade de exclusão do trabalhador acaba ficando, se ele não se conformar com os termos estabelecidos pelas plataformas no modo de cumprimento de seu trabalho, a cargo de uma hierarquia que se realiza pela administração algorítmica, que pode eliminar o trabalhador, sem maiores explicações, dos “quadros” do aplicativo, deixando o trabalhador desconectado, como punição ou desliga-lo, equivalentemente a uma demissão.

O capitalismo de plataforma é a mais expressiva forma de degradação e de precarização das condições de trabalho em prol de uma ampla aplicação dos contratos em detrimento das leis; das relações eminentemente privadas em detrimento das coletivas; da proeminência do privado sobre o público, e tem colocado em xeque a estruturação de uma agenda que permita o aproveitamento sadio da tecnologia - com a qual o Direito do Trabalho sempre dialogou desde seu surgimento, procurando caminhos para que degradações não sejam permitidas e não se rebaixe os níveis civilizatórios pelos quais sempre foi reconhecido o próprio trabalho como forma de dignificação do Homem e contrapeso à Ordem Econômica.

As discussões que ocorrem no mundo (e no Brasil) nos apontam que essa autoconfiança no presente de que nos fala Bauman – está abalada. De fato, já há no país, como em outros países, um ambiente em que se considera que a globalização deve forçar um ambiente em que o direito internacional da concorrência (SUPIOT, 2002, p. XXXI), encarnado como interesse comum das diferentes nações, se impõe aos Estados, que, apertados num torno, apenas exprimem solidariedades locais, admissíveis somente na medida em que não entrem a livre circulação das mercadorias e dos capitais.

No estado liberal, sobretudo nas economias periféricas e no Brasil, como aqui já registrado, na esteira da precarização considerada inevitável do trabalho, a racionalidade econômica acabou conferindo, gradativa e progressivamente uma agenda do próprio Estado, em consonância com a lógica empresarial e mesmo midiática promovida pelos atores precarizantes, as empresas e grandes conglomerados. Essa racionalidade econômica capitalista orienta as características da instrumentalidade, de formalidade e da pacificação, as quais têm determinado a atuação estatal, como nos assevera Araújo (2020, p. 437).

Nesse caso, partindo do pressuposto de que os Estados continuam a ser os sujeitos de direito na cena internacional, a perda do seu protagonismo (notadamente dos mais fracos e pobres) em face do capital, municiado de fortunas financeiras e catalisado por estruturas de Tecnologias de Informação e Comunicação (base das empresas de plataforma) é imperioso notar que há um derretimento ou desmantelamento desses Estados, num sentido de perda do poder de realizar seu papel de responsável pela criação e administração de agendas organizadas, exequíveis e que possam servir de baliza para o futuro.

As fronteiras (não só do capital, mas do trabalho, na modalidade uberizada) são fluidas, e os poderes constituídos vão se desestabilizando e sendo obrigados a agirem quase como iguais aos conglomerados, buscando concertações com os representantes dos interesses corporativos,

quase como um “parceiro”, para usar uma expressão muito comum no universo do trabalho através das plataformas.

Todas essas mudanças exprimem um tipo de insegurança que segundo Bauman (2001, p. 186) é inteiramente nova. A incerteza do presente, afirma o autor, “é uma poderosa forma individualizadora. Ela divide em vez de unir, e como não há maneira de dizer quem acordará no próximo dia em qual divisão, a ideia de interesse comum fica cada vez mais nebulosa e perde todo valor prático.”. Continua explicando que os medos, ansiedades e angústias contemporâneos são feitos para serem sofridos em solidão e que isso priva as posições de solidariedade e sugere uma estratégia de vida muito diferente da que levou ao estabelecimento das organizações militantes em defesa da classe trabalhadora.

Em outra passagem, Bauman (2001, p. 50) explica que no processo gradativo de emancipação (tão festejada e estimulada pela economia de plataforma) o cidadão vai gradativamente desaparecendo em desfavor do surgimento do indivíduo solitário, num processo gradual e lento de desintegração da cidadania. Nesse mundo, não há mais a busca do próprio bem-estar pelo bem estar da coletividade. As únicas coisas que se passam a cobrar do poder público é que respeitem os “direitos humanos”, ou seja, que se permita que cada um siga seu próprio caminho, e que permita que todos o façam “em paz”.

Araújo (2020), na esteira dessa agenda de degradação econômica e social afirma que o desenvolvimento no Estado Liberal dissocia as esferas econômica e social, levando à autodestruição da solidariedade, com a marginalização cada vez mais acentuada dos excluídos, ao afirmar que:

A proteção social aos mais vulneráveis não é construída apenas de uma previsão formal do direito, mas decorre da consciência geral e racional dos poderes constituídos acerca das mazelas sociais que afligem mais fortemente a classe dos trabalhadores, que têm condições de viver do trabalho, mas é marginalizada. A racionalidade passa então a ser considerada o pressuposto inicial para a definição dos argumentos jurídicos que condicionam a atuação dos poderes constituídos, bem como determinam a importância e o grau de respeito aos direitos fundamentais dos mais pobres. (ARAÚJO, 2020, p. 435)

Bauman (2001, p. 168) afirma que a fadiga do Estado moderno é talvez sentida de modo mais agudo, eis que mesmo os elementos menos questionáveis como a soberania, credibilidade e confiabilidade estão sofrendo rachaduras e fissuras. O poder de estimular as pessoas ao trabalho é tirado da política, que costumava decidir que tipos de coisas deveriam ser feitas e

quem as deveria fazer. Guy Debord (1990, p. 9) afirma que “o centro de controle se tornou oculto: nunca mais será ocupado por um líder conhecido ou por uma ideologia clara.”

Esta é uma das possíveis consequências que trataremos mais adiante, no sentido de que, ao fim e ao cabo, o poder exercido pelas empresas de plataforma estão no campo cinzento, obscuro, muitas vezes secreto e inalcançável, o que desafia regras básicas de manutenção mínima de contratos de trabalho (lato sensu) pela falta completa de informações, o que também acaba desafiando o próprio jogo democrático.

De fato, ao longo das últimas décadas, o liberalismo econômico tem demonstrado que a retirada de todas as amarras na busca pelo ganho individual não propiciou uma sociedade perfeita, bem ao contrário. Basta observar quantas crises cíclicas (e cada vez com ciclos mais curtos e de intensidade maior) o sistema capitalista tem provocado e passado. A uberização do trabalho se demonstra como um modo extremo de desregulação e privatização do trabalho, gerido pelo mercado concorrencial, tornando o trabalho apenas um custo (flexível e sem estabilidade) na produção da mais valia, vulnerando a condição humana desses trabalhadores.

Bauman (2001, p. 52) afirma que a individualização chegou para ficar. Traz ela, para um número crescente de pessoas, uma liberdade sem precedentes de experimentar, mas traz junto a tarefa também sem precedentes de enfrentar as consequências. Afirma que

o abismo que se abre entre o direito à autoafirmação e a capacidade de controlar as situações sociais que podem tornar essa autoafirmação algo factível ou irrealista parece ser a principal contradição da modernidade fluida – contradição que, por tentativa e erro, reflexão crítica e experimentação corajosa, precisamos aprender a manejar coletivamente.

Essa afirmação se coaduna exatamente com as preocupações mais críticas acerca da emancipação e independência do trabalho realizado através das plataformas: a de que as figuras de um trabalhador autônomo, emancipado, possa significar, no momento presente, uma solução para a entrada de pessoas num mercado de trabalho sob a forma de nuvem e sob demanda, e de que esta forma de trabalho pode conferir um caminho para um desenvolvimento socioeconômico (seja ele considerado individualmente ou como coletividade) e que as consequências desse tipo de trabalho, com as características que tem não só se apresentado, mas as que são apontadas como futuro do trabalho, possam ser controladas pelos indivíduos e suportadas pelas estruturas do Estado.

Como já explicitado em capítulos anteriores, a capacidade do trabalho de estruturar as sociedades modernas estava, de alguma forma, relacionado com propósitos de estabilidade e duração, sendo a ele atribuído papel principal no sentido de ser através dele que as sociedades,

os países, deveriam (ou poderiam) se desenvolver, aumentar suas riquezas, eliminar a miséria, conferir dignidade à sociedade pela justa contraprestação ao trabalhador que impõe sua força de trabalho em prol de um terceiro.

Na sociedade pós-moderna, a incerteza se torna marca. E o trabalho, precarizado e precarizante, pulverizado, com o trabalhador-competidor, cada vez mais obtendo seus ganhos por peça ou por tarefa, a lógica da consistência e da colocação dentro de uma estrutura minimamente estável se colapsa, ambiente perfeito para a potencialização provocada pelas tecnologias de plataforma, que encontram um ambiente muito adequado de desregulação e flexibilização para se espalhar rapidamente.

Os trabalhadores se transformam em competidores entre si, numa lógica de jogos que agora se aliam ao trabalho, e o futuro do próprio trabalho se transmuta para um ambiente inconstante e transitório, veloz, como os cliques para aceitar um trabalho, que deve ser executado imediatamente, no menor tempo possível. E obviamente a ideia de valorização do trabalho humano não se enquadra nesse tipo de exploração cada vez mais contundente.

Bauman (2001, p. 174) afirma que “o trabalho escorregou do universo da construção da ordem e controle do futuro em direção do reino dos jogos; atos de trabalho se parecem mais com as estratégias de um jogador que se põe modestos objetivos de curto prazo, não antecipando mais que um ou dois movimentos”.

E conclui, afirmando que “o trabalho perdeu a centralidade que se lhe atribui na galáxia dos valores dominantes na era da modernidade sólida e do capitalismo pesado. O trabalho não pode mais oferecer o eixo seguro em torno do qual podem se envolver e fixar autodefinições, identidades e projetos de vida” (BAUMAN, 2001, p. 174).

O trabalho, assim, adquire, muito mais do que fundamento ético da sociedade, ou eixo ético da vida individual, uma significação principalmente estética, esperando que seja satisfatório por si e em si mesmo, não mais medido pelos efeitos genuínos ou possíveis que traz a nossos semelhantes na humanidade ou ao poder da nação e do país.

No mesmo sentido, Antunes (2018, p. 26) afirma que quando a vida humana se resume exclusivamente ao trabalho - e as pesquisas estão apontando nesse sentido para trabalhadores uberizados - ela se converte em um mundo penoso, alienante, aprisionado e unilateralizado. Se por um lado necessitamos do trabalho humano e de seu potencial emancipador e transformador, por outro devemos recusar o trabalho que explora, aliena e infelicitiza o ser social, tal como o conhecemos sob a vigência e o comando do trabalho abstrato. O capitalismo apresenta

processos multiformes, no qual informalidade, precarização, materialidade e imaterialidade se tornaram mecanismos vitais, tanto para a preservação quanto para ampliação da mais valia.

No caso do trabalho de plataforma, como já afirmado, existem pouquíssimos trabalhadores que podem reivindicar prestígio ou honra (assim como bons salários e crescimento de seus patrimônios e carreiras razoavelmente estáveis e promissoras): os programadores, engenheiros de Tecnologia da Informação e Comunicação, Designers, Publicitários e, principalmente, os acionistas majoritários das empresas. Estes, normalmente, estão longe de características de vulnerabilidade, pois têm poder de barganha dos termos dos seus contratos, possuem controle real sobre o tempo de seu trabalho (muitas vezes trabalham por metas, e administram o tempo que precisam para alcançá-las), estão em um patamar de autonomia que se reconhece facilmente, exercem trabalhos de comando, administração e estruturação da máquina empresarial.

Os demais, trabalhadores de massa uberizados, estão sofrendo, gradativamente, o arrocho dos seus ganhos e o aumento exponencial das horas trabalhadas, de modo que o respeito mínimo às condições humanas está sendo progressivamente tratado como elementos que podem ser reduzidos de maneira quase ilimitada, violenta, mas aceita, gradativamente, como “normais”, fruto de uma mudança graciosa da economia, com as quais as estruturas políticas devem trabalhar para assentar tais condições como aceitáveis, chancelando os “termos do usuário” com o qual concordam os trabalhadores uberizados.

Independentemente do futuro que aguarda as sociedades ocidentais modernas, incluindo o Brasil, no concernente à esta concertação, se pela via da criação de novas categorias normativas que alcancem as novas formas de trabalho uberizado ou o encaixe dessas formas de trabalho em categorias já existentes, há necessidade premente de criação de balizas que garantam patamares mínimos de existência da dignidade do trabalho, assegure seu valor social, configurando-se o agir instrumental de acordo com a racionalidade solidária (ARAÚJO, 2016), mormente pelo reconhecimento da vulnerabilidade desses trabalhadores, bem como na baliza inarredável de que os poderes exercidos pelas plataformas desafiam a própria democracia.

Se Supiot (2005, p. 132) está certo, e numa mudança de paradigma, ao invés de se avaliar o impacto na liberalização do comércio na segurança da humanidade, trata-se agora de “medir o impacto desta segurança na competitividade econômica que já não é encarada como um meio mas como um fim, a que os homens devem ser ‘adaptados’” e que estamos caminhando para uma espécie de anarco-capitalismo em gozar os capitais sem entraves, a uberização do trabalho se encaixa perfeitamente como um meio pelo qual a ideologia liberal

eleva o esgarçamento das condições de trabalho a limites inaceitáveis, tendo que se reconhecer a condição cada vez mais clara de vulnerabilidade ao trabalhador que se submete às condições impostas pelas plataformas, inclusive porque, no geral, essas condições, muitas vezes, vão piorando ao longo do tempo de trabalho, pelas características do próprio trabalho e sua *gameificação*.

O “encarniçamento legislativo e regulamentar” (Supiot, 2005, p. 125) já está muito claro e a ele pode-se somar a miríade de decisões que já existem aqui no Brasil e fora dele (que têm servido, inclusive, de parâmetro para decisões nos mais diversos sentidos que podem agradar de tecnolibertários à ciberpaternalistas, de progressistas a liberais, sindicalistas e patronato) e até mesmo no nível da OMC e OIT não há consenso sobre o tema (sanções econômicas às empresas de aplicativo que descumprissem direitos mínimos dos trabalhadores poderia ser um elemento importante contra vilipêndios e dumping social, muito claro na relação norte-sul global, por exemplo).

De fato, de acordo com o último relatório da OIT em 2021, denominado de “Emprego mundial e perspectiva social: o papel das plataformas de trabalhos digitais na transformação do mundo do trabalho”, o tema das plataformas digitais de trabalho foi bastante discutido, numa primeira tentativa de realização de regulação do tema. A conclusão desse relatório é que o alastramento das plataformas pelo mundo está extremamente acelerado e que, a partir de uma análise inicial dos pontos positivos para o mundo do trabalho que podem ser vislumbrados na economia de plataforma (sobretudo para grupos marginalizados), o trabalho de plataforma só pode ter lugar se estiverem alinhadas ao trabalho decente. A declaração é muito direta do Diretor-Geral da Organização, Guy Ryder, no sentido de que:

As plataformas digitais de trabalho têm o potencial de beneficiar tanto os trabalhadores quanto as empresas - e através deles, a sociedade em geral. Mas elas só vão cumprir este potencial, e nos ajudar a alcançar os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável, se as oportunidades de trabalho que eles oferecem forem decentes. Garantir que todos os trabalhadores, independentemente de seu status contratual, sejam cobertos por normas trabalhistas fundamentais será essencial, assim como o diálogo social.⁴⁹ (ILO, 2021, p. 4)

⁴⁹ Tradução do autor. No original: Digital labour platforms have the potential to benefit both workers and businesses – and through them, society more generally. But they will only fulfil this positive potential, and help us achieve the Sustainable Development Goals, if the work opportunities they provide are decent. Ensuring that all workers, irrespective of their contractual status, are covered by key labour standards will be critical, as will social dialogue. (ILO, 2021, p. 4)

Dessa maneira, reconhecendo que as possibilidades de inclusão no mundo do trabalho pelas próprias características de flexibilidade, escalabilidade e sobrevivência que possuem os trabalhos plataformizados, a OIT também reconhece a urgência de revalorização dos princípios de trabalho decente, que tem em seu epicentro a ideia de que o trabalho não pode ser tratado como uma mercadoria, um produto inanimado, separado da figura humana, não pode se resumir apenas aos trabalhos que possuem relações formais de emprego, podendo (e devendo) ser reconhecidas em qualquer tipo de trabalho, com ou sem configuração formal de emprego, mediadas ou não por aplicativos.

O documento referido, numa clara tendência de alargamento das proteções mínimas dos trabalhadores em geral, se dedica a demonstrar a necessária adaptação das Convenções já existentes para que estas também se apliquem aos trabalhadores de plataformas, mormente as que tratam liberdade de associação e negociação coletiva, relação empregatícia, segurança e saúde ocupacionais, seguro social, remuneração e expedientes justos, não discriminação, mecanismo de resolução de disputas e proteção de dados, tudo com vistas a uma tentativa de uma maior concertação entre os atores envolvidos (governos, plataformas, trabalhadores) para que nessa cooperação (em nível internacional e nacional, dentro dos ordenamentos jurídicos pátrios) possa haver uma contribuição mais direta em relação a um desenvolvimento que seja inclusivo e sustentável, respeitando marcos civilizatórios que já existem e que garantam o mínimo de respeito aos princípios estabelecidos nas constituições e os direitos fundamentais do trabalho, que não podem ser rebaixados, diminuindo os riscos apresentados em todos os países.

O relatório parece apontar para uma tendência de que a OIT elabore uma futura Convenção ou mesmo Recomendação, que buscaria criar respaldo internacional, com efeitos multilaterais e baliza para os países que, dentro de seus ordenamentos, com respeito aos princípios constitucionais já insculpidos, e de forma soberana, obteriam maior lastro e fundamento jurídico para assegurar que as construções (políticas, regulamentares, jurisdicionais) se fortaleçam no sentido do estabelecimento de um trabalho uberizado decente, e que a sociedade, de forma geral, se beneficie do potencial da retirada de um grande contingente de pessoas do desemprego, desde que isso não signifique a gradativa nocividade, desumanização do trabalho e remetendo-nos enquanto sociedade a condições de trabalho neofeudais.

Se, de fato, como reconhecem Supiot (2005) e mesmo Antunes (2018) há uma visão do trabalho como um privilégio (da servidão) concedido aos trabalhadores que são cada vez mais considerados beneficiários (e não titulares) de direito ao trabalho, tudo dentro da lógica utópica

do “mercado total”, é de suma importância que bases mínimas sejam estruturadas, tanto nacional como internacionalmente. Nesse sentido, a configuração jurídica dos mercados tem uma proeminência sobre os tipos de trabalho a que têm de se submeter cada vez mais pessoas, fazendo com que um direito de mercado de trabalho - notadamente em que as regras liberais empurram a linha da decência dos trabalhos cada vez mais para baixo - tem prevalência sobre qualquer direito do trabalho dentro desses mercados.

Como já observado, em ambientes de austeridade fiscal (comum em países em desenvolvimento, notadamente o Brasil), marcados por essa influência, a agenda está sempre voltada para reformas flexibilizadoras e precarizantes, as quais, no caso do Brasil, acabam por violar a própria carga axiológica constitucional, uma vez que se deve reconhecer, a partir das palavras de Araújo (2018) que é:

A partir dos valores sociais constitucionalmente estabelecidos, enquanto elemento jurídico vinculante das políticas e ações do poder público, a solidariedade estabelece os vínculos sociais e jurídicos entre os titulares dos direitos sociais e os sujeitos da obrigação social, toda a sociedade e, principalmente, o Estado. (ARAÚJO, 2018, p. 28)

Nesse cenário, é imperioso se chegar a conclusão parcial de que há necessidade premente de verdadeiro choque no modo como o crescimento econômico deve ser encarado, com vistas a um desenvolvimento que se assenta com a justiça social e sob a égide de fundamentos jurídicos que garantam a construção de políticas que resistam à flexibilização indiscriminada, assegurando um trabalho com mínimo de dignidade, estabelecidos por conjuntos amplos e equilibrados que digam respeito às necessidades das pessoas, combinando-se a atuação dos mercados com justiça social, dentro de uma racionalidade solidária que impeça que a racionalidade puramente econômica (ARAÚJO, 2016) exercida através de figuras deturpadas baseadas numa comunicação desvirtuada típica pela qual se apresenta o capitalismo de plataforma (já demonstrada) continue perversamente precarizando a condição do trabalho, vilipendiado o trabalho decente e atentado contra a democracia.

Nesse diapasão, nos parece que o fortalecimento das decisões do Poder Judiciário que reconhecem os elementos do contrato de emprego nos trabalhos realizados através das plataformas pode ser o caminho mais acertado para a consagração dos direitos dos trabalhadores, sob a presunção da existência de vínculo empregatício, elidível por parte das empresas.

Araújo (2020) muito bem alerta que, nesse cenário, os efeitos das regras e dos princípios dispostos a partir das opções do Constituinte são, simplesmente, correlacionados aos valores monetários que se pretendem colocar em circulação, ao que podemos acrescentar, no mesmo sentido, que o aumento desses valores monetários também podem ser alcançados com a gradativa flexibilização das formas pelas quais o trabalho uberizado é afastado da legislação, princípios e regras insculpidos na Constituição do país, não se olvidando que o respeito a muitos dos direitos estabelecidos na legislação geram custo (para o empresariado e para o Estado). Defendendo posição com a qual corroboramos, afirma:

A racionalidade marcadamente econômica impossibilita a legitimidade plena de direitos ditos universais, elencados no rol constitucional, especialmente, dos direitos sociais que demandam atuação estatal organicamente direcionada para a solidariedade (incompatível com a racionalidade econômica). É imperioso que as ações do Estado, o legítimo condutor da realização dos objetivos sociais, sejam conforme a materialidade axiológica constitucional, estabelecendo um parâmetro de coerência nas ações que sejam voltadas, efetivamente, realmente à promoção da existência digna. A modernidade liberal impele à fluidez de todos os aspectos, arrefecendo os mecanismos de segurança social que tencionam um parâmetro de manutenção de uma ordem social comprometida com a dignidade humana (ARAÚJO, 2020, p. 438)

Nesse caminho, de estruturação da racionalidade solidária como baliza possível para assegurar o mínimo inarredável de direitos, é imprescindível o estabelecimento de uma concertação em todos os níveis entre políticas públicas, função regulatória e notadamente jurisdicional do Estado, que não pode se curvar sempre que demandado pelas regras ditadas pelo mercado de trabalho, no sentido indistinto da concessão gradativa da precarização dos postos de trabalho, ou mesmo admitindo que regras postas não se apliquem ao trabalho uberizado por falta de previsão ou no reconhecimento de que se está diante de um novo tipo “a parte”, descolado de qualquer figura legal, constitucional ou internacional, que exista.

A capacidade da criação quase ilimitada de serviços que podem ser realizados através das plataformas deve se conectar com a democracia, seus princípios, bem como com as necessidades de desenvolvimento real das comunidades. O capital, novamente, não pode se desequilibrar da função social do trabalho e deve-se buscar um equilíbrio e transparência entre os ganhos auferidos nos negócios e os valores pagos como retribuição do trabalho humano.

Novamente nos auxilia Araújo (2016), quando afirma:

A racionalidade solidária estabelece a necessidade de releitura da ordem social, que acaba por plasmar a revitalização de valores esquecidos no contexto econômico, como justiça social, dignidade, bem-estar, desenvolvimento humano, participação, promoção social, inserção, inclusão, distribuição de renda e, em especial, o trabalho. Esse cartel de valores implica a adoção de uma teoria que supera a mera acomodação

formal. Sob a ótica solidária, esses valores devem ser postos em prática e ampliados na maior medida possível. (ARAÚJO, 2016, p. 255).

Na esteira dessa mudança de paradigma, mediada pela racionalidade solidária, no sentido de afastamento de uma perversidade utilitarista econômica, há, de maneira geral, uma necessidade premente de preservação dos valores calcados na Constituição para preservação do trabalho como tendo valor social frente ao capital, sobrelevando de importância a caracterização do ser vulnerável que é o trabalhador uberizado, reclamando atuação interpretativa em todos os campos institucionais e agendas de política estatal, no sentido do reconhecimento de sua vulnerabilidade, condição a ser combatida pela aproximação dos direitos constitucionais do trabalho, com vistas a garantir dignidade humana ao trabalhador uberizado, permitindo que o mesmo não se descole das garantias essenciais insculpidas no texto constitucional.

5.3.2 O trabalhador de plataforma digital vulnerável como sujeito de direitos sociolaborais

O trabalho realizado através de plataformas é uma das formas contemporâneas mais passíveis de aumentar o mais-valor, tendo em vista que há grandes evidências da marcante ampliação da troca desigual entre o valor que os trabalhadores obtêm como retribuição pelo trabalho exercido e o valor gerado pelo seu trabalho para as empresas. Ao mesmo tempo, o modelo de negócio tem ensejado cada vez mais precarização do trabalho e enriquecimento das empresas-aplicativo, muitas delas, gigantes corporativas.

O “advento do infoproletariado”, explica Antunes (2018, p. 79) tem demonstrado, ao contrário das teses e formulações que defendiam o descentramento e perda relevância do trabalho enquanto elemento sócio-estruturante, que uma nova condição de assalariamento por peça ou tarefa, no setor de serviços, tem crescido; é um novo segmento do proletariado da indústria de serviços, sujeito à exploração do seu trabalho, desprovido do controle e da gestão do seu labor e que vem crescendo de maneira exponencial, desde que o capitalismo fez deslancar a chamada era das mutações tecnológico-informacionais-digitais.

E para isso, além da comunicação perversa e deturpada aqui já demonstrada, todos os mecanismos que podem aumentar essa mais-valia são utilizados - intensificação do trabalho, prolongamento de jornadas, restrição e limitação dos direitos básicos do trabalho, novos métodos de organização sociotécnica do trabalho – aliados a novos mecanismos que estão

incorporados na própria lógica do trabalho uberizado, como a competição entre os trabalhadores, gameficação, tarifas flutuantes, prêmios etc., rebaixando, gradativa e continuamente, a condição do trabalhador a níveis abusivos, relegando-o a uma condição de degradação incompatível com os marcos civilizatórios calcados nas constituições modernas, mormente o valor social do trabalho e a dignidade da pessoa humana.

A vulnerabilidade, no geral, no Estado de Direito relegou à humanidade grandes questões que estão relacionadas aos conflitos sociais. Segundo Azevedo (2021, p. 2) se antes a vulnerabilidade era vista como um fato natural, responsável por impulsionar uma igualdade formal à luz de um Estado de Direito, com o fim da II Guerra Mundial ela passa a ser encarada como um poderoso indicador de fragilidades envolvendo indivíduos e grupos marginalizados, transformando-se, assim, numa importante ferramenta epistemológica, capaz de simultaneamente embasar distintas abordagens disciplinares e oferecendo, ao mesmo tempo, uma plasticidade conceitual que permite a designação de muitos aspectos da realidade social.

Assim, no plano da interação social, os múltiplos estados (situações ou circunstâncias) pessoais (ou de grupos determinados) passaram a atrair um olhar específico do Direito, seja por motivos históricos, culturais, sociais ou econômicos que levam, reproduzem (ou agravam) situações de risco social, desrespeito, subjugação ou assimetria de poder, reveladora de violação de direitos, motivando tratamentos que demandam ações, políticas e outras medidas de proteção, com objetivo de garantir certos valores ou mesmo transformando-se em instrumento que possa acudir os que estão nessa situação de vulnerabilidade e marginalização, equilibrando condições sociais mínimas, garantindo a dignidade humana.

Especificamente no contexto do trabalho, Alves (2019) ao fazer inicialmente referência à conceitos estabelecidos em outras áreas (notadamente a Assistência Social, Sociologia do Trabalho) e mesmo em disciplinas jurídicas diversas (Direito do Consumidor) estabelece como vulnerabilidade justtrabalhista a “situação de inferioridade contratual agravada por fatores de risco laboral ou pela condição pessoal do trabalhador, seja ele empregado ou não, que poderá resultar em lesão em sua esfera patrimonial ou existencial” (ALVES, 2019, p. 120).

Dessa definição inicial, depreende-se que o reconhecimento da vulnerabilidade pode existir em toda e qualquer análise relacional de trabalho, de modo a contemplar não somente as situações em que um trabalhador é empregado, mas independentemente disso, em qualquer situação em que um trabalhador esteja inserido em uma relação com uma outra parte que lhe absorve mão de obra ou saber-fazer. Segundo o referido autor, a proteção pelo reconhecimento das vulnerabilidades no âmbito do trabalho pode se dar em sentidos diversos, mas

complementares: de garantir as proteções (ou mesmo ampliá-las) aos trabalhadores com vínculo empregatício; restringir a precarização pela norma heterônoma ou, por fim, ampliar a proteção em relação a trabalhadores não-empregados, ou seja, aqueles que não possuem vínculo empregatício formal.

Especialmente em relação à última vertente apresentada, a observação do trabalho uberizado à luz de um reconhecimento de vulnerabilidade do trabalhador que empresta sua força de trabalho nessa modalidade específica nos parece solução hermenêutica extremamente importante (e cabível) no sentido de superação de uma série de dificuldades existentes no âmbito regulatório ou mesmo jurisprudencial, pois permite identificar novos sujeitos da proteção trabalhista e mesmo a proposição de novas teorias, práticas e revisão de conceitos e institutos já existentes do Direito do Trabalho.

Nesse sentido, ainda que se reconheça que todo trabalhador é, no geral, hipossuficiente pela posição de subordinação jurídica e concentração de poder nas mãos do empregador típico (poder de hierarquia e direção direta), o reconhecimento da vulnerabilidade do trabalhador, mormente nas relações precarizadas (como é o caso da uberização, em que se defende o afastamento das normativas reconhecidas aos empregados) objetiva que o equilíbrio mínimo entre capital e trabalho possa ser restabelecido com garantias constitucionais basilares.

Dornelles (2013, p. 296) afirma que

[...] a ideia de vulnerabilidade como fundamento do direito do trabalho tem por intuito aproximar a operacionalidade juslaboral das reais demandas protetivas que se apresentam em um novo mundo do trabalho, reconciliando (ou impedindo o divórcio entre) a instrumentalidade deste ramo jurídico com as reais necessidades sociais, ainda inegavelmente calcadas na demanda protetiva justificada por um desequilíbrio em suas relações jurídicas de base.

Desta maneira, mesmo que a relação de trabalho não seja reconhecidamente de emprego (nos termos dos arts. 2º e 3º da CLT), o reconhecimento da condição de vulnerabilidade deve atrair a aplicação das proteções trabalhistas calcadas na Constituição. Assim, como afirmado por Alves (2019, p. 122) “a vulnerabilidade nas relações de trabalho pode ser vista como fundamento da proteção estatal, como justificativa de uma tutela específica e também como instrumento de alargamento da esfera de incidência do Direito do Trabalho”, o que, no último caso, parece ser, no agravamento gradativo da condição vulnerável em que os trabalhadores uberizados estão a sentir, situação desejada como ideal para manutenção do princípio da Dignidade da Pessoa Humana e do Valor Social do Trabalho.

Colocado de modo diverso: a verificação da condição de vulnerabilidade desse tipo de trabalhador, com consequente aplicação dos direitos trabalhistas constitucionalmente garantidos é baliza necessária e urgente para a manutenção dos fundamentos do valor social do trabalho, da dignidade humana e do próprio Estado Democrático de Direito.

Nesse contexto, é necessário que, dentro das diversas formas de exteriorização e categorização das vulnerabilidades, o trabalho uberizado seja reconhecido como causador de vulnerabilidades, permitindo-se que, a partir daí, e para além das discussões que ainda pendem acerca de sua regulamentação ou mesmo do reconhecimento judicial de direitos trabalhistas (e a extensão deles), as discussões possam ser balizadas pela defesa da aplicação de direitos constitucionalmente garantidos em virtude do reconhecimento de graves vilipêndios aos trabalhadores envolvidos nesse tipo de relação.

Apresenta Alves (2019, p. 123) perspectivas de vulnerabilidades negociais, hierárquicas, econômicas, técnicas, informacionais, psíquicas e ambientais. Sem descurar da existência de outras vulnerabilidades, e tomando por base tal classificação, podemos perceber que as mesmas são bastante significativas e suficientes no sentido de reconhecimento de desequilíbrios que rebaixam a condição do trabalhador uberizado, reclamando a aproximação (por esse reconhecimento) juslaboral das reais demandas protetivas que se apresentam no capitalismo de plataforma, impedindo o desligamento completo do Direito do Trabalho com as necessidades sociais e com as bases constitucionais do trabalho como um elemento estruturante da própria sociedade.

De maneira geral, podemos afirmar, inicialmente, que a atividade das empresas de plataforma é estruturada, desde o início, como já observado alhures, pelo exercício de poderes invisíveis, atuando numa zona grise, como é característica dos modelos de trabalho na modernidade líquida.

As empresas-plataforma possuem, como procedimento característico, estabelecerem regras pouco tangíveis no âmbito do cumprimento dos contratos, pouco compreensíveis pelos trabalhadores, que não possuem acesso à forma como seus contratos de prestação de serviço serão efetivamente prestados e, mesmo quando possuem esse acesso, dificilmente sabem interpretá-lo, tendo em vista que, após o aceite dos “termos do contrato” que celebra, as ordens de comando, valores, controle são “elaborados” por algoritmos, que estabelecem onde e por quanto cada prestação de serviço deve ser prestada.

Bauman (2001, p. 54/55) observa acertadamente que o poder navega para longe das assembleias e dos parlamentos, dos governos locais e nacionais, para além do alcance do controle dos cidadãos, para a extraterritorialidade das redes eletrônicas. Afirma que “os princípios estratégicos favoritos dos poderes existentes hoje em dia são fuga, evitação e descompromisso, e sua condição ideal é a invisibilidade”. Arremata o sociólogo vaticinando que as tentativas de prever seus movimentos e as consequências não previstas de seus movimentos são inúteis.

O desenvolvimento das tecnologias tem proporcionado o aparecimento de novas formas, inclusive, de violação dos direitos fundamentais, pois dá ampla possibilidade para que a empresa possa coletar, identificar, armazenar, rastrear, monitorar, classificar e tratar dados relativos às pessoas e, nesse caso, dos trabalhadores e também dos consumidores.

Essas práticas conferem ampla possibilidade de controle, uma autoridade exercida de maneira muito sofisticada, no tratamento de comportamento dos grupos e dos indivíduos, o que pode resultar em práticas de discriminação social e violação da própria igualdade, tão sobrelevada no discurso de privatização (ou mercadologização) total das relações de trabalho.

Não há igualdade se as informações são coletadas apenas em um sentido, alimentando banco de dados de plataforma, sem que o trabalhador saiba nem exatamente como se opera o seu próprio contrato de trabalho, que vai variando conforme os comandos muito bem orientados no sentido de aumento das vantagens da empresa, nunca do trabalhador.

Assim, essa antidemocrática assimetria de poder e a obscuridade do funcionamento do negócio estabelecido entre as empresas aplicativos e os trabalhadores já forma a base para que tal tipo de trabalho aconteça vulnerando o trabalhador, com remunerações que não são possíveis de acompanhar (ou serem compreendidas) pelo trabalhador, por insegurança na condução do trato trabalhador-empresa, por um sistema de controle e vigilância que escraviza.

É imprescindível reconhecer que os modelos econômicos caracterizados pela flexibilidade globalizante têm a assimetria de poder como marca, tornando antidemocrático o exercício dos poderes emanados por seus agentes, notadamente as empresas. A utilização de informações pessoais de maneira não-auditável pelo trabalhador, descamba para a nítida agressão à direitos fundamentais, atualmente já materializados tanto na Constituição brasileira (Art. 5º, LXXIX) quanto no Marco Civil da Internet (Lei 12.965/2014).

A vulnerabilidade negocial é conceituada (ALVES, 2019, p. 123) como “inferioridade contratual alargada em razão da menor possibilidade que o trabalhador tem de fixar condições

elementares de trabalho com o seu contratante”. No trabalho realizado através das plataformas não há nenhuma possibilidade de fixação de condições elementares de trabalho. É contrato de adesão. Há propagandas que ressaltam o quanto o trabalho é flexível, garante lucros imediatos, realizado em qualquer horário que o trabalhador disponha, e que ele se tornará um ‘parceiro’, um ‘colaborador’ autônomo, um nano-empresário de si mesmo, na expressão de Antunes (2018).

Afora isso, o contrato de trabalho se resume ao download do aplicativo das empresas, que exigem (em certas situações) alguns documentos mínimos (que comprovem certa habilitação para o trabalho, como a CNH para uberizados do transporte ou documento que comprove propriedade ou posse de propriedade imóvel, para os casos de aluguéis por temporada). Em outras situações de trabalhos de menor complexidade, apenas exigências de documentação pessoal.

Quando os trabalhadores se registram nas plataformas de trabalho uberizado, concordando com os termos ali apresentados, aderem a contratos-padrão que vinculam a sua forma de prestação do serviço exatamente naqueles termos restritos, que afastam garantias legais dos trabalhadores, restringem as responsabilidades da empresa, reforçam que o trabalhador estará prestando serviços de forma autônoma, mas só poderá fazê-lo através da empresa.

Nesse sentido, em nenhum momento o trabalhador possui, nem no começo, nem durante e nem depois, poder de barganha em relação às empresas de plataforma. Os termos do contrato de trabalho (ou as condições da prestação de serviço), são passíveis de serem modificados unilateralmente, marca da assimetria de poder e que desafia, por exemplo, a alteração dos contratos de trabalho para condições menos vantajosas para os trabalhadores, nos termos do art. 468 da CLT, que devem consentir com a alteração.

Relatório da OIT (2021) denominado de *World Employment and Social Outlook 2021: The role of digital labour platforms*, afirma que os termos de serviço acordados pelas empresas “tendem a ser longos, às vezes excedendo 10.000 palavras, e que são complicadas e legalistas”.

A vulnerabilidade hierárquica, explica Alves (2019, p. 139) refere-se a situações em que o trabalhador tem pouca ou nenhuma margem de resistência contra ordens abusivas do seu contratante. Essa também é uma das características mais presentes nas plataformas, que podem desligar os trabalhadores sem explicar o motivo (ou o fazendo de maneira obscura) do encerramento do vínculo, como afirma Slee (2017, p. 309): “o Airbnb expurga anfitriões de sua

plataforma quando é politicamente conveniente, e a Uber demite motoristas ao capricho dos executivos”, ou simplesmente apontam descumprimentos genéricos dos termos do usuário, não dando nenhuma chance de defesa para o trabalhador, e o faz por mecanismos de punição algorítmica.

Kalil (2019, p. 123) explica que o gerenciamento algorítmico ou automático se tornou como uma espécie de agentes que fazem coisas, determinam aspectos da nossa realidade social e conformam as relações sociais. Sendo invisível, torna-se uma caixa preta e é afastado do escrutínio público, passando a ser encarado como um elemento natural, mas não há neutralidade no gerenciamento de informações que dependem de escolhas procedimentais de uma máquina programada por pessoas para automatizar julgamentos que emulam seres humanos por aproximação.

Nesse sentido, resta muito claro que as empresas estão usando algoritmos para gerenciamento, coordenação e controle da mão de obra e as decisões tomadas pelos algoritmos devem ser consideradas decisões da própria empresa, assumindo assim, posição de supervisão, gerência, orientação, aceleração processos de trabalho, indicação de tempo e duração dessas atividades, remuneração, avaliação, ranqueamento dos trabalhadores, tudo em tempo real.

Em muitas situações, desligamentos unilaterais de trabalhadores de algumas empresas acabam sendo registrados por trabalhadores em sítios da internet próprios para reclamação de direitos do consumidor, nos quais são obtidas respostas automáticas de *bots* das empresas⁵⁰ ou, em outras situações, tais desligamentos são objeto de questionamento em ações na Justiça do Trabalho, com sentenças que impõem até reintegração de trabalhadores⁵¹, expulsos das plataformas sem serem notificados previamente ou mesmo avisados que poderão ficar sem acesso às plataformas pelo cometimento de algum descumprimento aos termos fixados, o que

⁵⁰ É o caso, por exemplo, registrado aqui https://www.reclameaqui.com.br/ifood/desligamento-da-plataforma-de-forma-injusta-e-sem-comunicado_Uq8bce5psRsTKUDS/

⁵¹ É o caso, por exemplo, do Processo 0807803-08.2019.8.20.0000 (TJ/RN): Disse a Juíza: “há aqui o confronto do princípio da autonomia privada com o princípio da função social do contrato, o da boa-fé objetiva”. De modo que “a desvinculação do motorista do aplicativo Uber se deu injustamente na medida em que não oportunizou a manifestação sobre as queixas”. Nesse sentido, a magistrada de segundo grau observou que o motorista “fez, no período de dois anos e meio, 8.464 viagens, sendo alçado à categoria select, com benefícios e elogios”, e que tais fatos apontam para a necessidade de lhe ser garantido o direito constitucional de defesa. Disponível em <https://arnonamorim123.jusbrasil.com.br/artigos/847674577/sou-motorista-trabalho-por-aplicativo-e-fui-excluido-sem-justificativa-posso-voltar>

acontece, inclusive, em situações em que o trabalhador fica muito tempo sem acessar o aplicativo⁵².

Como aqui também já explicitado, a hierarquia que existe na assimetria de poder que exercem as plataformas sobre os trabalhadores também é maquiado pelo aspecto que as plataformas reforçam de trabalho autônomo. Nesse sentido é que Catharino (1982, p. 209) alerta que a proteção legal deve ser diversificada, segundo o princípio: “mais e melhor proteção na razão direta do grau de subordinação. Sem isso o Direito do Trabalho contradiz-se consigo próprio, pois converte-se em instrumento agravante de desigualdade, adotando um conceito abstrato de empregado individualista, artificial, involutivo e antissocial.”

Em seus Termos e condições gerais dos serviços de tecnologia, a Uber, por exemplo, afirma:

Você reconhece que a Uber não é fornecedora de bens, não presta serviços de transporte ou logística, nem funciona como transportadora, e que todos esses serviços de transporte ou logística são prestados por parceiros independentes, que não são empregados(as) e nem representantes da Uber, nem de qualquer de suas afiliadas.⁵³

Desse modo, contratualmente, há uma tentativa de apagar qualquer tipo de vínculo empregatício, ao mesmo tempo em que o trabalhador se submete a uma condição de autogerenciamento subordinado pela empresa. Notadamente, a lógica complexa, que se relaciona também com a vulnerabilidade digital e informacional, e a falta de transparência na captação e manejo dos dados produzidos pelos trabalhadores são elementos estruturantes para o sistema de controle das empresas-aplicativo. A não existência dessa clareza revela uma assimetria de poder e vulnerabilidade do trabalhador nessa assimetria.

A vulnerabilidade econômica, por sua vez, diz respeito não apenas a uma condição de dependência econômica (notadamente do art. 3º da CLT), mas a uma condição de vulnerabilidade, como explica Alves (2019, p. 139) que “é decorrente de fator de risco laboral

⁵² É o caso, por exemplo, do processo 0725826-80.2021.8.07.0001 em que motorista entrou com ação, na qual narrou que era vinculado ao aplicativo Uber há 2 anos e 5 meses, tinha efetuado 6.651 corridas e possuía nota máxima na avaliação que é feita pelos passageiros. Apesar de sua ótima reputação, foi surpreendido por uma notificação suspendendo seu cadastro. Requereu a Justiça a liberação de seu cadastro e danos morais pelos valores que deixou de receber. Ao decidir, o juiz titular da 17ª Vara de Brasília explicou que a relação entre as partes não é de consumo, nem de trabalho, é uma relação entre particulares e registrou que “o item 12.1 do contrato celebrado entre autor e réu autoriza a sua rescisão imotivada, a qualquer tempo, contanto que concedido um aviso prévio para tanto, bem como a rescisão imediata, em caso de descumprimento”. Disponível em <https://www.tjdft.jus.br/institucional/imprensa/noticias/2022/junho/aplicativo-pode-encerrar-contrato-com-motorista-sem-justificativas>

⁵³ Disponível em <https://www.uber.com/legal/pt-br/document/?country=brazil&lang=pt-br&name=general-terms-of-use> Acesso em outubro de 2022.

ou condição pessoal do trabalhador que o faz ficar aquém do nível de subsistência”. Nesse sentido, os trabalhadores uberizados estão em franca vulnerabilidade em relação a outros trabalhadores, pois gradativamente são vítimas de encolhimento de suas rendas pelos trabalhos realizados, enquanto aumentam gradativamente o tempo de serviço para as plataformas.

Além disso, as oportunidades de desenvolvimento de carreira dentro de uma economia de plataforma são quase nulas, habilidades profissionais são desenvolvidas, sobretudo nos trabalhos de baixa complexidade e que se constituem, no geral, em repetição de *microtasks* (tarefas) individualizadas e que não permitem nenhum tipo de exercício criativo do trabalhador, muito menos liberdade.

Não é demais observar o acerto apontado por Slee (2017, p. 306) quando afirma que essas empresas escapam das despesas de manter uma folha de pagamento com seus fornecedores de serviços, pois se classificam como autônomas. Como parte desse artifício, evitam pagar direitos trabalhistas, custos de manutenção, tempo ocioso e tempo de deslocamento, acidentes de trabalho e qualquer obrigação de seguridade social.

A vulnerabilidade técnica e informacional merece, pela relação que possuem entre si, demonstrada por Alves (2019, p. 139) e por serem muito inerentes ao trabalho uberizado, serem tratadas de maneira conjunta, identificando-se o trabalho uberizado como sendo, na atualidade, um dos melhores exemplos de vulnerabilidade digital.

Ainda que se observe, como já fizemos aqui, de que são poucas (ou quase nenhuma) as barreiras estabelecidas para se ter acesso a trabalhos uberizados - pela facilidade de acesso a smartphones e exigências qualificativas ou requisitos baixos para o trabalho), e que esses trabalhos podem se constituir em boas fontes de renda para famílias, no cumprimento desse tipo de trabalho há vulnerabilidades que são intrínsecas ao desconhecimento de como funciona e da compreensão de como os termos do contrato são cumpridos, ao mesmo tempo que há uma concentração massiva de poder de controle através de meios telemáticos e informacionais sobre os trabalhadores, que não conseguem obter informações precisas acerca de seus trabalhos ou mesmo de seus direitos (ainda que estejam dispostos nos ‘termos do contrato’).

Na grande maioria dos casos, as informações são sonegadas ao trabalhador e, quando não o são, este não tem condições de entender os termos apresentados. É nesse sentido que Azevedo (2021, p. 2) explica que a denominada vulnerabilidade digital, virtual, cibernética ou tecnológica congrega os impactos negativos suportados pelos cidadãos na Sociedade em Rede (CASTELLS, 1999) e da governança pelos números (SUPIOT, 2017), cada vez mais marcada

pelos avanços tecnológicos, pela economia de dados e pelo uso constante da internet como fonte primordial de informação e comunicação. É o caso do trabalho uberizado, em que os trabalhadores são controlados, estimulados, fiscalizados pelos usuários com classificações e pelos sistemas algorítmicos que não consegue compreender como funciona.

Afirma o autor que “a vulnerabilidade digital pode ser compreendida como o estado de predisposição a risco nos ciberespaços, que favorece a aparição de iniquidades, assimetrias de poder, diminuições da cidadania, além de violações à privacidade, à intimidade e à autodeterminação informativa” (AZEVEDO, 2021, p. 2).

A vulnerabilidade digital tem sido uma das principais razões que fundamentam reivindicações pelo tratamento seguro de dados e pelo uso ético e sustentável dos ambientes digitais, este sim, campo que necessita de uma regulamentação efetivamente. Vale dizer, portanto, que o acesso às informações precisas sobre a forma como o contrato de trabalho será executado nas plataformas é decorrência direta de um direito básico de informação acerca dos termos exatos do contrato do trabalhador uberizado.

Aqui é indissociável a ideia de que a vulnerabilidade digital está extremamente ligada à racionalidade instrumental, pelo discurso informacional e digital que estabelece a estrutura da exploração. Se o poder estabilizador do sistema já foi repressor, hoje se apresenta de modo sedutor e cativante, como já observado nos capítulos anteriores. Ao mesmo tempo, é invisível.

O marketing busca o convencimento dos participantes, de que eles são não oprimidos, mas empresários de si mesmos, de forma que cada trabalhador (pseudo-empREENDEDOR) trabalha “para si mesmo”, explorando seus recursos (casa, carro, instrumentos de trabalho, tempo de vida), possibilitando o esgarçamento ainda maior das condições de trabalho, mas tudo nos termos que são impostos pelas plataformas. E somente por elas. A contradição está em pensar que a autonomia do trabalhador só pode ser exercida através da prestação de serviços pelo aplicativo. Sem ele, não há trabalho, como uma contraditória autonomia na dependência.

Ao mesmo tempo, é inegável, como aqui também já explicitado em momento anterior, que o trabalho realizado através das plataformas pressupõe um grau de envolvimento emotivo, de participação na *gameficação* do trabalho, de glamourização, o que facilita que os trabalhadores, ao contrário de pensarem em um sistema de repressão, sutilmente pensem em sentimentos como a liberdade e emancipação (BAUMAN, 2001), livre realização de sua personalidade, de autonomia no trabalho.

A plataformização do trabalho se serve da emoção dos trabalhadores para escravizá-los, transformando-o em pretense empresário, uma forma muito refinada de exploração, que faz o trabalhador explorar a si mesmo de forma voluntária e apaixonada através de um esquema de *games*, facilitando uma reprodução em escala de uma estrutura de dominação que ele, trabalhador, interpreta como liberdade.

Bem ao contrário, no trabalho das plataformas o controle é total, pois qualquer trabalhador uberizado, ao ligar o aplicativo e oferecer seus serviços, concorre com uma multidão de pessoas e não tem outra opção, senão seguir todos as normas rigidamente estabelecidas de forma tão heterônoma quanto uma lei que lhe é imposta e cujo descumprimento pode levar às penalidades, suspensões e até desligamentos, e sem acesso ao aplicativo, o trabalhador simplesmente não tem como exercer seu trabalho.

Nesse sentido, Gorz (2003) afirma que

[...] a heteronomia de um trabalho não reside simplesmente no fato de que devo curvar-me às ordens de um superior hierárquico ou, o que dá no mesmo, às cadências de uma maquinaria pré-regulada. Mesmo quando domino meus horários, meu ritmo e o modo de cumprimento de uma tarefa complexa, altamente qualificada, meu trabalho continua heterônomo quando a finalidade ou o produto final ao qual ele concorre escapa a meu controle. Um trabalho heterônomo não precisa ser completamente desprovido de autonomia; ele pode ser heterônomo porque as atividades especializadas, mesmo complexas e que exigem dos trabalhadores uma grande autonomia técnica, são predeterminadas por um sistema (organização), ao funcionamento do qual eles contribuem como engrenagens de uma maquinaria. (GORZ, 2003, p. 165).

Mesmo em depoimentos de inquéritos conduzidos pelo Ministério Público do Trabalho, funcionário da própria empresa Uber, por exemplo, explicara regras que são aplicadas e que não são do conhecimento dos trabalhadores:

[...] que havia a hipótese de um bloqueio temporário ("gancho") que ocorria quando o motorista não aceitava mais do que 80% das viagens e esses ganchos eram progressivos, ou seja, 10 minutos, 2 horas e até 12 horas offline, ou seja, bloqueado; que esse gancho era automático do sistema e não passava por qualquer avaliação humana; se o motorista ficasse com média abaixo de 4,6 (antes de 50 viagens não havia avaliação de qualidade de atendimento para fins de bloqueio), ficava dois dias offline, era chamado para comparecer ao centro de ativação, instruído no que deveria melhorar e teria um período para melhorar a nota; que, se mantivesse a média inferior a 4,6, continuaria sendo bloqueado até três vezes; que, não conseguindo aumentar a nota, era desativado; que se o motorista ficava mais de um mês sem pegar qualquer viagem, o motorista seria inativado (MPT, 1ª Região, Inquérito Civil no 001417.2016.01.000/6, contra Uber do Brasil)

O controle telemático, nesse caso, é alçado à condição nunca antes pensada. Os trabalhadores estão, diuturnamente, sendo fiscalizados, não somente sendo possível verificação

de suas localizações, a que velocidade estão trafegando (no caso de trabalhadores motoristas ou motofretistas), quanto tempo estão online e offline, quantos passageiros ou encomendas pega, e como é avaliado pelos usuários - uma outra forma de controle também típica do trabalho uberizado. Tudo isso são dados que são armazenados e tratados pelos algoritmos, que são máquinas que subordinam e ‘dirigem’, como já demonstrado, o trabalho uberizado.

Sendo tais algoritmos verdadeiras caixas pretas, constituem-se em executores de vontades dos engenheiros das empresas aplicativos, de modo que não são neutros, mas construídos sob determinadas regras do negócio, estabelecidas pela empresa, controlando a relação laboral nas empresas aplicativos e intermediando a relação entre os trabalhadores, consumidores e a própria plataforma, sendo que o modo como esse algoritmo é controlado não é claro para o trabalhador, que acaba acreditando que se trata de mera técnica que permite a sua comunicação com os clientes, como se neutra fosse a tecnologia algorítmica.

Outra faceta do controle telemático, muito característico nas plataformas, é o controle repassado aos usuários consumidores, que atestam a qualidade dos serviços prestados e ajudam a criar um sistema de reputação em relação aos trabalhadores. Slee (2018, p. 202) afirma que o sistema de reputação é útil para manter o fornecedor de serviços “na linha”. A maior parte das pessoas avalia com boas notas, a menos que a experiência tenha sido realmente ruim. De fato, a diminuição de uma nota de um trabalhador do TaskRabbit, GetNinjas, MTurk, motorista do Uber ou entregador do IFood não é, explica Slee, o mesmo que a queda de uma nota de um filme na Netflix. Isso não vai afetar, no geral, a percepção que os usuários têm do prestador do serviço, mas é recebido como uma denúncia pela plataforma, cujos sistemas disciplinares são inescrutáveis e podem remover os prestadores de serviços por qualquer razão.

Arremata o referido autor afirmando que:

Os sistemas de reputação fornecem um mecanismo disciplinar que mantém os fornecedores de serviço sorrindo e sendo eficientes graças a classificações erráticas. Para quem presta serviço, são uma forma de vigilância, normalmente decretada pelos consumidores mais frequentes e bem reputados da plataforma. Para a comunidade, e para as noções que a Economia do compartilhamento supostamente deveria estar enaltecendo, os sistemas de reputação estão nos transformando numa sociedade de caguetes, dando-nos a oportunidade de ocasionalmente denunciar outros cidadãos a uma severa e incompreensível forma de disciplinamento. (SLEE, 2018, p. 205)

Por todas essas características, a vulnerabilidade digital desemboca na vulnerabilidade informacional e técnica, pois que os termos pelos quais o trabalhador exerce seu trabalho está longe de seu alcance e controle, e os uberizados não tem condições de obter tais informações contratuais, totalmente controladas pelo contratante, sonegadas, de modo que (Alves, 2019, p.

139) essa inferioridade contratual é “alargada em razão da menor possibilidade que o trabalhador tem de obter informações acerca de seu trabalho e de seus direitos trabalhistas”, ou mesmo contratuais, tendo em vista que em muitos casos os valores pelos quais os serviços são exercidos estão totalmente fora do alcance do trabalhador.

Já a vulnerabilidade psíquica já é marca da própria pós-modernidade em muitos tipos de trabalhos precários que nasceram com ela, pois as situações de risco que passam a impor já marginaliza os trabalhadores em geral, atingidos psicologicamente no mundo de desemprego estrutural.

Bauman (2001, p. 192) aponta que no topo da pirâmide do capitalismo leve estão aqueles que comandam os negócios, os que não se podem localizar de maneira precisa e são tão leves e voláteis quanto a nova economia capitalista que os gerou e dotou de poder. Eles “vivem numa sociedade de valores voláteis, despreocupada com o futuro, egoísta e hedonista, tomam a novidade como boas novas, a precariedade como valor, a instabilidade como imperativo e a hibridez como riqueza.”

A dispensabilidade dos trabalhadores na modernidade já é causa de várias mazelas sociais, próprias da atual sociedade do trabalho, eis que o capital rompeu sua dependência em relação a ele, com uma nova liberdade nunca ocorrida no passado. A multidão de pessoas sem trabalho cria uma grande facilidade de dispensa dos trabalhadores, reconhecidos, nesta senda de trabalhos digitais, como escravos digitais, na visão de Ricardo Antunes, que afirma:

A pressão pela capacidade imediata de resposta dos trabalhadores às demandas do mercado, cujas atividades passaram a ser ainda mais controladas e calculadas em frações de segundos, assim como a obsessão dos gestores do capital por eliminar completamente os tempos mortos dos processos de trabalho, tem convertido, paulatinamente, o ambiente de trabalho em espaço de adoecimento. (ANTUNES, 2018, p. 142).

Uma das características do trabalho realizado através das plataformas é a marcante estrutura pela qual as empresas realizaram promoções de modo a estimular a participação dos trabalhadores considerados mais produtivos, punindo os menos produtivos (ou menos conectados) com menores chances de conseguir serem escolhidos pelos usuários, mantendo-os permanentemente inseguros, o que se configura num ambiente de trabalho continuamente tenso, estressante, que impõe gradativamente a submissão a turnos mais longos de trabalho, menor tempo de descanso, preocupações permanente com metas, jornadas exaustivas.

Em suas pesquisas, Slee afirma que a

Uber tem estudado a psicologia da persuasão e a utiliza para melhorar suas operações, adotando técnicas de videogames que mantêm os motoristas nos trilhos. Muitos motoristas estão convencidos de que o sistema os engana, por exemplo, mostrando viagens que desaparecem antes que possam aceitá-las, o que faz com que não consigam atingir os níveis de aceitação necessários para ganhar um bônus. Ou manipulando o tempo de espera por um passageiro que ao final cancela, negando o direito à taxa por desistência (SLEE, 2018, p. 144)

Numa mesma linha, ainda que de forma mais geral, Standing (2019, p. 199) afirma que esse tipo de trabalhador, precário por natureza

[...]está sob o estresse do tempo para o trabalho por tarefa, sem que este ofereça um caminho confiável para a segurança econômica ou uma carreira profissional digna desse nome. A intensificação da tarefa e o crescimento das demandas dentro do prazo colocam o precariado em constante risco de ser exaurido ou em um estado mental nebuloso e confuso.

Não se olvide também que o adoecimento tem sido também uma constante no mundo dos trabalhos que envolvem tecnologias de informação e comunicação, de modo que o tecnoestresse é também motivo de preocupação em outras áreas, que apontam que a sobrecarga desses estímulos do tipo *games* de maneira intensa, têm provocado sobrecargas nos processos mentais dos trabalhadores, causadas por estímulos internos ou pessoais (metas, perspectivas) e externos (as exigências do próprio sistema produtivo, como os aplicativos de trabalho).

Pacheco (2005) afirma que “diante das características da nova lógica de trabalho, é de se esperar que o estresse seja um fenômeno cada vez mais comum entre os trabalhadores, o que pode ser constatado pelos casos de desequilíbrios psicossomáticos e de doenças ocupacionais evidentes e/ou emergentes”, o que provoca, por conseguinte, toda sorte de desequilíbrios outros, como de estruturas familiares, como demonstrado, por exemplo, no cinema pelo filme “Você não estava aqui” (*Sorry, we missed you*), que acompanha um homem que, após a crise de 2008, busca o sonho da vida digna sem patrões, decidindo trabalhar autonomamente em uma empresa de entregas.

O dia a dia encenado no filme mostra que, na busca por esse sonho, o negócio se torna uma armadilha, levando o protagonista a situações de desespero por não conseguir se desenvolver no trabalho, se afundando em dívidas, tendo problemas familiares, se aprisionando ao sistema, numa situação que pode ser reconhecida mundo afora, numa tecno-escravidão propiciada pelas empresas aplicativo.

Por fim, Alves (2018, p. 139) trata da vulnerabilidade ambiental do trabalhador, referida como aquela em que o trabalhador tem menor possibilidade de se proteger dos riscos presentes

no ambiente de trabalho, direito garantido pela Constituição Federal que impõe a obrigação de um ambiente de trabalho sem riscos, saudável e higiênico, no seu art. 7º, XXII, bem como na Lei 9.795/99 (Lei de Política Nacional de Educação Ambiental, notadamente no seu art. 3º, V e art. 4º, II) que impõe que não só o Estado, mas as empresas promovam programas de capacitação dos trabalhadores, visando à melhoria e ao controle efetivo sobre o ambiente de trabalho, bem como sobre as repercussões do processo produtivo no meio ambiente, não considerando o meio ambiente somente aspectos naturais, mas em sua totalidade, considerando a interdependência entre o meio natural, o socioeconômico e o cultural, sob o enfoque da sustentabilidade.

Tal vulnerabilidade pode ser também reconhecida nos trabalhadores uberizados, pois que uma das características, a partir do reconhecimento de autonomia do trabalhador e não existência de proteção laboral típica (com seguros, garantias de afastamentos, auxílios próprios), o trabalhador de plataforma realiza o trabalho sem nenhum tipo de garantia, com seus meios próprios, estando num ambiente de trabalho totalmente desprotegido, sobretudo quando, apesar de contactado pela plataforma, realiza seu trabalho no ambiente externo – não se deve esquecer que o momento de maior vulnerabilidade dos trabalhadores uberizados, quanto ao ambiente de trabalho foi vivido nos anos de 2020 e 2021, durante a pandemia da COVID-19.

Schinestsck (2022, p. 584 e ss.), considerando uma perspectiva humanista e holística, advinda do meio ambiente complexo em que interagem fenômenos ambientais, sociais, biológicos e sociológicos, que se influenciam mutuamente, reconhece que o ambiente laboral em plataformas digitais está caracterizado pela pressão pelo medo (da punição pela desconexão, como já visto, que coloca o trabalhador em condição de vulnerabilidade perante a empresa); por jornadas extenuantes (provocadas não só por necessidade, mas pelos preços flutuantes e que não estão claros na atividade); pela captura da subjetividade do trabalhador (aqui já explicitado no sentido do controle ser realizado de maneira muito suavizada, criando a ilusão do auto-trabalho); pela total precarização do trabalho, ao que Antunes (2018) chama de escravidão digital.

Numa linha já apontada por Abílio (2017) ou mesmo Antunes (2018), a economia plataformizada, chamada de *gig economy*, na esteira de todos os processos que alteraram as expressões das relações de trabalho, com gradativa redução do emprego industrial e aumento do número de trabalhadores em formas diversas de organizações, tais como freelancers, empregados “pejotizados”, informais, cooperados, intermitentes, terceirizados, a uberização acaba por ser potencialmente a ponta que traz para seu ciclo de acumulação capitalista,

possivelmente, todos esses diversos tipos de trabalhadores que, especialmente nas economias periféricas, realizam trabalhos instáveis, mal remunerados, conformando-se à flexibilidade potencializada pelos aplicativos, livre de qualquer amarra, mas objetificando, cada vez mais, o trabalhador.

Explica Schinestsck (2022) que os princípios ambientais devem orientar a manutenção de um ambiente saudável nas plataformas digitais para que se alcance a sustentabilidade social, reduzindo-se ao máximo os riscos do ambiente laboral, como jornadas extenuantes, remunerações incompatíveis com a dignidade humana, custos da atividade repassados aos trabalhadores.

Importante registro que faz a autora em relação à informação ambiental, explicitando que os trabalhadores têm direito à informação sobre as condições do ambiente de trabalho e devem ser agentes ativos na busca pela implementação do meio ambiente de trabalho equilibrado. Explica que tal direito à informação transcende a órbita individual, alcança o âmbito difuso, uma vez que é de interesse social o direito de acessar, receber ou transmitir informações sobre o ambiente laboral. Arremata a autora quando afirma que

As plataformas digitais devem deixar claros, de forma específica e detalhada, no momento da celebração do contrato, os critérios utilizados para estabelecer o algoritmo de determinação das tarefas, como é feito o cálculo do pagamento dos serviços prestados, os meios manejados para recolher e utilizar os dados dos trabalhadores, a forma de controle, o impacto que têm as avaliações dos contratantes do serviço, além de quais quer mudanças realizadas pela empresa, especialmente quanto ao valor das tarifas e quanto ao aviso sobre o desligamento da plataforma. (SCHINESTCK, 2022, p. 590)

Franco (2020, p. 148) afirma que no contexto da Uberização, para manter o valor de uso da sua força de trabalho, “o trabalhador deve dotar-se de equipamentos e instrumentos de trabalho necessários à produção da mercadoria vendida pela plataforma. Esta é a forma de o trabalhador fazer da sua força de trabalho uma mercadoria vendível”. Os trabalhadores uberizados formam um coletivo (apesar de trabalharem, muitas vezes, isolados e concorrendo entre si) que é fundamental para manutenção dos serviços “vendidos” pelas empresas aplicativos, e atuam como mercadorias, como engrenagens necessárias (mas dispensáveis), reduzidas ao cumprimento dos termos de serviço que assina e, quando seus equipamentos e instrumentos de trabalho não estiverem de acordo com o exigido, eles podem ser desligados das plataformas, inclusive através de denúncias dos usuários. Assim, os trabalhadores estão na condição de objetos, de engrenagens que fazem com que os serviços prestados pelas empresas aplicativo possam funcionar.

Alves (2018), muito bem assenta (no que corroboramos para concluir pelo reconhecimento do trabalhador uberizado como vulnerável) que a objetificação do trabalhador se relaciona com a situação em que o ser humano é tratado como se fosse um objeto para reprodução dos lucros do contratante. De fato, como já registrado, os trabalhadores de plataformas digitais, munidos de seus instrumentos de trabalho, seus recursos, suas estratégias, seus automóveis, devem cumprir estritamente os termos do usuário, sob pena de serem penalizados por suspensões ou mesmo desconexões.

Constituem-se como peças na engrenagem da prestação de serviço. Afirma Alves (2018, p. 139) que “a busca pelo lucro a qualquer custo tende a transformar o trabalhador e o Direito do Trabalho em óbices transponíveis e que devem ser transpostos seja pela força do capital, seja pela intervenção do Estado neoliberal”, como já observado em capítulo anterior. E finaliza afirmando que “pouco importa a dignidade de quem trabalha, desde que se preservem os interesses do capital. O raciocínio da proteção estatal no âmbito do Direito do Trabalho não só se inverte, no rumo da proteção do empregador, mas se subverte em força do capital contra o trabalho”.

Dessa maneira, resta estabelecida a vulnerabilidade do trabalhador uberizado, a reclamar que as proteções trabalhistas elencadas constitucionalmente possam ser atraídas e aplicadas no sentido manutenção do trabalho decente, harmonizando os princípios da dignidade humana e valorizando de maneira adequada, utilizando-se de tal caracterização como forma de reforço no reconhecimento de sua subordinação – direta, estrutural, algorítmica – às plataformas, garantindo-lhes todos os direitos daí decorrentes.

Não se pode ignorar que a tutela das vulnerabilidades tem respaldo no ordenamento constitucional brasileiro, que colocou a pessoa humana em seu centro de proteção e promoção. O reconhecimento da vulnerabilidade de muitos grupos se torna necessário e cabível tendo em vista que se apresenta como única forma de se concretizar uma tutela positiva, nos casos em que as proibições de discriminação não são suficientes para fazer garantir a promoção da igualdade substancial ou mesmo impedir que certos patamares civilizatórios sejam ignorados, e tudo isso pode ser feito de várias formas, sendo importante que as balizar hermenêuticas estejam alinhadas no sentido do reconhecimento de proteção necessária e inadiável desses grupos.

A nova configuração que o trabalho realizado através das plataformas estrutura, baseada no serviço prestado por uma multidão de trabalhadores – por todas as características aqui elencadas, vulneráveis - coloca-os em uma situação de extrema precariedade frente aos agentes

econômicos e a outros trabalhadores, requerendo, dessa maneira, uma transformação ou amenização desse sistema predatório, que juridicamente pode ser assegurado pelos princípios constitucionais e internacionais que estão elencados na proteção do trabalho e dos trabalhadores, desembocando no consequente reconhecimento de sua subordinação.

5.3.3 Racionalidade solidária como bússola hermenêutica para reconfigurar a estrutura de exploração do trabalho realizado através das plataformas

No contexto aqui apresentado, na busca da construção jurídica de um paradigma hermenêutico baseado no reconhecimento da vulnerabilidade do trabalhador uberizado, mister se faz o aporte da solidariedade como valor fundante da sociedade, calcada na Constituição de 1988, no sentido de conferir aos valores da justiça social, valorização do trabalho e dignidade humana a condição de parâmetro por meio dos quais devem ser examinadas não só as construções dos poderes públicos, mas também a própria atuação dos particulares, tendo em vista que não podem fugir de tais parâmetros, exigíveis não só na elaboração das políticas públicas, leis ou mesmo decisões judiciais, como também pelo reconhecimento de que as empresas também estão obrigadas, por eficácia horizontal, a cumprir com sua função social.

Araújo (2020, p. 463) afirma que a solidariedade, pela sua polissemia, pode tanto ser vislumbrada como uma compreensão política que indica universalmente a preocupação com o ser humano - enquanto sujeito dotado de dignidade e que exige atuação de todos (cidadãos, instituições públicas e privadas, nacionais e internacionais) - ora pode ser vista no sentido de acolher e promover a melhoria das condições de vida da parcela de pessoas que mais necessitam de apoio social para a realização de direitos básicos.

No contexto do presente trabalho, mais do que adequado, a aplicação da racionalidade solidária deve impor que Estado e empresas mantenham o ser humano como destinatário de direitos básicos (ainda mais reconhecida sua vulnerabilidade) e também no sentido de que, mantidas as formas de exploração do trabalho através das plataformas, que se envidem esforços (novamente, de todas as partes) no sentido de melhorar a condição de vida desse trabalhador, assegurando-lhe os direitos previstos constitucionalmente.

A solidariedade, nesse sentido, deve ser aplicada concretamente, como diretriz inafastável que objetiva a construção e a implementação de políticas, construções sociais e econômicas que sejam propiciadoras da cidadania social plena para milhões de trabalhadores.

No contexto capitalista, notadamente conduzido pela lógica economicista pura, direitos trabalhistas se transmutaram em meros custos secundários, e a condição de cumprimento dos mesmos podem ficar condicionais aos próprios processos econômicos, de modo que a sua manutenção dependa diretamente das possibilidades do próprio mercado, o que, no caso do trabalho através das plataformas, está diretamente ligado a atuação do trabalhador para, organizando a si mesmo nos modos de produção, obtenha pagamentos pela força de trabalho desprendida.

Araújo (2020, p. 433) afirma que para superar o paradigma econômico neoliberal, em busca da efetivação da solidariedade e da justiça social, uma teoria da solidariedade torna possível, nas concepções pós-positivistas do direito (assentadas na ideologia liberal), uma discricionariedade que reorienta as demandas e as decisões do poder público para o núcleo constitucional que é evidenciado pelos direitos sociais.

Nessa perspectiva, a solidariedade é, portanto, um princípio jurídico que diz respeito à relação dos integrantes de um conjunto entre si, e da relação do todo com cada uma das suas partes. Este princípio foi integrado a Constituição brasileira em vários dispositivos, de forma que Comparato (2006, p. 577-581) afirma ser a solidariedade “o fecho da abóbada do sistema de princípios éticos, pois complementa e aperfeiçoa a liberdade, a igualdade e a segurança”.

No contexto neoliberal de um trabalho cada vez mais líquido, realizado através de um meio de produção que continua sendo de propriedade do empregador – o algoritmo, sem o qual não há trabalho – são vilipendiadas sistematicamente as condições ordinárias e a posição de proeminência que o trabalho tem na estruturação da sociedade, sendo necessário que a racionalidade econômica imposta possa ser afrontada por uma interpretação evolutiva constitucional, conferindo-lhe força normativa para adequar seus fundamentos de proteção ao trabalho.

Para tanto, para além do reconhecimento de que a tecnologia não tem o condão – de per si – de transformar relações subordinadas em relações civis (ou comerciais), há necessidade de reconhecimento da vulnerabilidade dos trabalhadores de plataforma, como reforço da aplicação de valores protetivos do trabalho, além do necessária aproximação da racionalidade solidária como lastro para sustentar um trabalho que, a despeito de ter se tornado diferente – nas formas de contratação, execução, forma de controle e desligamento –, não há de se descurar o dever constitucional de preservação dos princípios de proteção do trabalho, seja pelos órgãos reguladores e muito menos pelo judiciário.

O Poder Judiciário brasileiro deve assentar posição, reconhecendo que, *a priori*, o trabalho realizado através das plataformas, nos termos já reconhecidos em diversas sentenças – aqui já delineadas paradigmas –, determinam seu correto e constitucional disciplinamento heterônomo celetista, equalizando tal forma de trabalho com a dignidade humana e valor social do trabalho, alinhadas à realidade tecnológica, mas preservando-lhe a finalidade.

Os compromissos sociais firmados pela Constituição, assentados nos objetivos traçados no art. 3º da CF/88 determinam, no geral, um fazer estatal, uma ordem de perseguição daqueles objetivos pela ação estatal, que deve orientar, através dos valores ali insculpidos (notadamente os de construir uma sociedade livre, justa e solidária, garantir o desenvolvimento nacional), o que só poderá ser feito respeitados os fundamentos da nação, especificamente a preservação cidadania, dignidade da pessoa humana, valores sociais do trabalho e livre iniciativa.

Nesse ponto, há de se promover o reforço da racionalidade solidária calcada na Constituição Federal, que não pode ser meramente programática, desprovida de força normativa. Deve a solidariedade se apresentar como finalidade própria do Estado, no sentido de expressar a forma pela qual a proteção social se expressa pela Constituição de 1988.

A racionalidade solidária, constitucionalmente construída a partir dos fundamentos do valor social do trabalho exige, portanto, que se ponha como foco do processo de desenvolvimento a figura do ser humano (ARAÚJO, 2017). Nesse sentido, a garantia de trabalho com mínimas proteções e condições é exigência da própria Constituição. Como já nos referimos, tendo chegado à conclusão de que os trabalhos uberizados, nas condições, no geral exercidas, vulneram o trabalhador, deve-se a esse trabalhador, uma interpretação que esteja alinhada com valores que garantam mínimos constitucionais de decência no trabalho. Pode-se afirmar, inclusive, que o valor social do trabalho é um princípio conformador e orientador, de modo que seu titular não se constitui apenas nas figuras dos trabalhadores, mas traz um sentido de proteção à toda coletividade.

A possibilidade de solução para uma onda precarizante da qual o trabalho realizado através das plataformas é uma das figuras mais representativas, a revitalização do trabalho deve ser exaltada com a manutenção de proteção legal já existente para tal grupo social, mantendo-se os garantes constitucionais, estabilizando e consagrando as conquistas sociais dos trabalhadores, mantendo uma ordem de avanço social e melhoria da qualidade de vida dos trabalhadores, mesmo diante das investidas do Capital no sentido de aniquilação das garantias sociais mínimas, mormente, como já exposta, a vulnerabilidade do trabalhador uberizado.

O contexto da pandemia demonstrou a vulnerabilidade multifacetada, como se viu, para os trabalhadores, especialmente os uberizados, que, sem garantias, se sujeitaram a todo tipo de violações dos direitos sociolaborais, arriscando, inclusive, a própria vida, nos casos dos motoristas de aplicativos, motofretistas e os que prestam trabalho pessoalmente. Não se deve olvidar também que o contexto de violações apenas pode ser superado com o fortalecimento dos instrumentos normativos de base constitucional, uma vez que é da própria Constituição que irradia o valor solidariedade, que dá suporte de maneira evidente ao exercício cidadão do trabalho, sempre pautado no valor social que detém.

É preciso instrumentalizar o texto constitucional, a partir da base teórica que Araújo (2017, p. 120), a partir de Luño delinea, fazendo valer a dimensão fundamentadora, orientadora e crítica do valor social do trabalho. Assim, a previsão no plano constitucional do valor social do trabalho significa determinar que ele é essencial para a condução da ordem econômica digna e justa, a partir do reconhecimento do trabalho como nuclear ao constitucionalismo brasileiro, como fundamento da República, além de primado da ordem social.

Ainda, no sentido orientador, o valor social do trabalho deve direcionar as instituições públicas para o cumprimento de objetivos calcados na promoção do trabalho (e de sua proteção) como instrumento de emancipação e cidadania. Por sua vez, Araújo (2017, p. 120-121) assevera ainda que “em sua acepção crítica, o valor social do trabalho serve de critério para a avaliação e valoração normativa e jurisdicional de todas as normas do ordenamento, bem como das ações dos setores públicos ou da esfera privada que tencionem ou tendam a reduzir garantias que se originam do trabalho”.

Assim, a “ideia do valor social do trabalho não pode ser meramente figurativa na Constituição Federal de 1988” (ARAÚJO, 2017, p. 121)” e referendar o valor social do trabalho, a partir de uma racionalidade solidária, de escorço constitucional é fazer prevalecer a dignidade humana do trabalhador, ainda que estejamos num ambiente em que as relações possam estar liquefeitas, fluidas, buscando saídas para escapar furtivamente de custos sociais consagrados no ambiente do contrato de trabalho.

É preciso, pois, combater a falácia de que há omissões normativas que acabam por reduzir, promover retrocessos sociais e que se impõem a partir de um agir comunicativo, apreendido pelo capitalismo de plataforma, que tem o claro objetivo de violar direitos, o que pode ser evitado por interpretações integrativas da realidade tecnológica às bases de proteção ao trabalho e ao trabalhador, a partir do reconhecimento da vulnerabilidade do trabalhador plataformizado, conjugado com uma racionalidade solidária capaz de reestruturar o valor social

do trabalho e a dignidade desses obreiros tecnológicos, protegendo-os individualmente mas, sobretudo, retomando o sentido da proteção coletiva da classe trabalhadora, garantindo uma existência digna atual e um projeto de sociedade futura conectado com os desígnios insculpidos na Constituição Federal de 1988.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Na modernidade, a sociedade tem passado por constantes transformações na esfera das relações laborais, impulsionadas principalmente pela globalização, avanços tecnológicos e mudanças nas próprias formas de exercício do trabalho. Essas mudanças têm gerado novas tendências que afetam profundamente a forma como as pessoas trabalham e se sustentam, mas também têm suscitado preocupações sobre a flexibilização, precarização e desregulamentação.

Superada a discussão acerca do fim do trabalho, a modernidade líquida impulsiona, no contexto das novas tecnologias, novas experiências, como a internet das coisas, a robótica, a inteligência artificial, os algoritmos, numa integração entre o mundo virtual e o físico, com vasta captação de dados em tempo real – sem precedentes na História – que permite um monitoramento remoto em processos que se tornam cada vez mais automatizados e controlados por máquinas, programadas e comandadas de forma a obter resultados específicos.

Ao mesmo tempo, e seguindo essa lógica, uma das principais tendências do trabalho na modernidade é a flexibilização, para além do arcabouço normativo, das próprias relações sociolaborais. As empresas (e mesmo as agendas políticas de austeridade no mundo todo) têm buscado formas mais ágeis e adaptáveis de organização do trabalho, recorrendo a contratos temporários, intermitentes, terceirização e trabalho por projetos. Essas práticas proporcionam maior flexibilidade às empresas, mas têm provocado a precarização das condições de trabalho dos empregados, com a redução de salários, benefícios e garantias trabalhistas.

Assim, forma-se um contexto em que o crescimento da informatização das empresas e do próprio trabalho promove uma série de reestruturações produtivas e transformações no modo de produção, de gerência, de integração vertical e horizontal das cadeias de valor, descentralização global das atividades, e impulsiona vigorosamente a transição de uma economia que se baseava, nas Revoluções Tecnológicas anteriores, em recursos naturais, para uma economia que passa a se lastrear no conhecimento e na informação, chamada de Quarta Revolução, que mesmo sem se sobrepor à anterior, traz diferenças significativas, especialmente quanto à utilização exponencial das “máquinas inteligentes”.

Ainda dentro sob esse ponto de vista, a precarização do trabalho pode ser definida, numa perspectiva juslaboral, como a resultante dessa busca incessante de diminuição dos custos trabalhistas, achatamento gradativo e contínuo dos salários, ao mesmo tempo em que se verifica aumento das forças e as formas de trabalho flexíveis, temporários, intermitentes, a tempo

parcial, todas formas voltadas para satisfazer o neoliberalismo contemporâneo, através de reestruturações produtivas e para hegemonia do capital.

Nesse contexto, exsurge também, de modo cada vez mais evidente as formas de exploração do trabalho através das plataformas digitais, tendência que também é denominada “uberização” como forma de expressão mais manifesta dessa precarização na modernidade líquida. A modernidade líquida, conceito cunhado por Zygmunt Bauman, é uma descrição da sociedade contemporânea caracterizada pela sua fluidez, volatilidade e falta de estruturas sólidas e permanentes, abrangendo uma série de mudanças sociais, culturais, econômicas e tecnológicas que têm impacto profundo sobre a forma como vivemos e trabalhamos, sendo o capitalismo de plataforma uma tendência.

As plataformas digitais de serviços, como Uber, 99taxi, Lyft, iFood, Getninjas, Deliveroo entre tantas outras, oferecem maneiras flexíveis de prestação de serviços, conectando seus trabalhadores (que seriam autônomos, ou microempresários de si mesmos) a consumidores que demandam serviços os mais variados. Esse modelo de negócios tem atraído muitos trabalhadores em busca de renda extra ou de alternativas ao emprego tradicional.

Percebe-se que as promessas desse tipo de empreendimento são marcadas pela flexibilidade e fluidez, características da própria modernidade líquida. As plataformas permitem que trabalhadores se conectem muito facilmente a demandas de serviços, criam uma sedução de enriquecimento, atraem uma nuvem indefinida de trabalhadores, controlados de maneira ubíqua, por meio de seus algoritmos, determinando tempo, preço e conduta de como a atividade deve ser prestada, criando uma ilusão de emancipação no trabalhador, totalmente sujeito às incertezas e às flutuações econômicas e conduzida pela manipulação da inteligência artificial e *gameficação*.

No entanto, o trabalho realizado através das plataformas traz consigo uma série de desafios e riscos, especialmente no que diz respeito às condições laborais e à proteção social dos trabalhadores. Ao atuar como autônomos, os trabalhadores dessas plataformas perdem os benefícios de um contrato de trabalho formal, como salário-mínimo, descansos remunerados, 13º salários, férias. Além disso, não possuem garantias trabalhistas, o que os coloca em uma situação mais vulnerável em caso de acidentes, doenças e segurança ambiental no trabalho, o que se verificou de maneira muito forte e evidente durante o isolamento social provocado pela pandemia da COVID-19, no mundo inteiro.

A modernidade líquida, ao mesmo tempo, enfatiza a individualização das relações sociais, o que se reflete no trabalho através das plataformas. Essa atomização dos trabalhadores, que concorrem uns contra os outros, potencializa os ganhos das empresas e precariza ainda mais os trabalhadores, que se submetem a jornadas cada vez mais extensas, desprovidos dos benefícios e proteções trabalhistas de empregados formais, promovendo uma corrosão da cidadania, perda de valores coletivos do trabalho e de identificação profissional, motivando uma fragmentação da classe trabalhadora, que também pouco se vê representada coletivamente pelos sindicatos.

Por outro lado, o trabalho de plataforma, que está totalmente assentado na integração com a tecnologia, provoca um tipo de estranhamento diverso daquele presente na modernidade sólida. O trabalho realizado através das plataformas controla não só os dados do trabalhador, mas também sua subjetividade, com uma persuasão e discursos manipuladores, provocando uma participação desse trabalhador de maneira graciosa, ainda que ele não conheça o que produz, perdendo o trabalho o caráter de desenvolvimento, restando apenas sua manifestação estética.

Se na modernidade sólida os trabalhadores buscavam estabilidade, reconhecendo suas funções e seus superiores hierárquicos, no trabalho através das plataformas há uma tendência que se coaduna com valores como a fuga, a incerteza, a mudança, que estão sempre presentes, de modo que os empreendimentos são estruturados para permitir que as empresas consigam evitar responsabilidades em relação à direitos trabalhistas e previdenciários, o que favorece a precarização do trabalho e coloca o trabalhador em uma posição ainda maior de desvantagem, verificando-se uma vulnerabilidade contratual agravada.

Ainda que nesse quadro da modernidade líquida, com todos os avanços na indústria 4.0, bem como com a utilização de todas as novas ferramentas de inteligência artificial que modificam as relações de trabalho numa sociedade fluida, a centralidade do trabalho continua sendo uma tônica em qualquer sociedade, independentemente do seu nível de estágio produtivo. Desse modo, o trabalho continua sendo indispensável, ainda que as condições atuais, manifestadas sobrejamente pelo capitalismo de plataforma, estejam dilapidando o seu valor social, calcado, inclusive, na Constituição Federal do Brasil.

Apesar de muitas formas de exteriorização do trabalho na modernidade – e contemporaneidade – serem apontadas como disruptivas, muitas delas, quando desveladas de um marketing pervasivo, que se utiliza de um momento já presente e que tendência à precarização do trabalho em geral, o trabalho através das plataformas tem recebido, no mundo

todo, um tratamento cada vez mais cuidadoso no sentido do reconhecimento de que ele reproduz formas já existentes de trabalho e que devem ser protegidas, sob pena de esgarçar as formas mais básicas de proteção laboral.

Nesse passo, o exame da retórica externada pelas empresas que se escondem por trás do “véu da disruptividade”, revela intenções muito claras de projetos neoliberais de exploração ainda maior dos trabalhadores, mantendo-se, no entanto, características basilares de forma de exploração clássicas que estruturam o funcionamento do sistema capitalista – levado aos píncaros por projetos neoliberais, consistente, notadamente, do aumento da mais-valia (relativa e absoluta), e na propriedade dos meios de produção – a própria tecnologia.

Assim, apesar da gênese do capitalismo de plataforma poder ser encontrada em tendências de economia de compartilhamento, resta claro que há muito que os grandes conglomerados econômicos perceberam que o modelo poderia se tornar, como efetivamente se transformou, num dos filões mais rentáveis dentro dos movimentos caudatários da própria modernidade líquida, nas suas relações efêmeras, frágeis, com apelos estéticos e com ilusões de emancipação em terrenos de anomia.

Isto pode ser verificado pelo tratamento que gradativamente vêm sendo dado pelos países, nas suas discussões legislativas e jurisprudenciais, dando conta não só do vilipêndio que o trabalho através das plataformas pode ocasionar, mas também reconhecendo que a liberdade plena de contratar para o trabalho é capaz de degradar a própria sociedade como um todo – ainda que alguns países tendam à criação de legislações que excepcionem o trabalho subordinado.

Notadamente na Europa, os países que possuem discussões mais avançadas, com aparatos estatais à desregulamentação e que reconhecem que implementos tecnológicos – como no caso dos trabalhos realizados através das plataformas – não são suficientes para fundamentar (ou justificar) a não aplicação de legislação ordinária existente ou a criação de novas formas com status diferenciado (sempre para uma menor proteção), já caminham no sentido da consolidação das decisões dos tribunais que têm reconhecido vínculos trabalhistas plenos e, a partir dessas decisões, os países têm elaborado normas protetivas e motivaram, em nível da União Europeia, a criação de diretiva que está em vias de aprovação até 2024.

Referida diretriz não faz nenhum tipo de diferenciação entre empregados, e está apontada para todos os trabalhadores de plataforma, impondo o ônus da destituição da condição de empregado às empresas, sobrelevando, portanto, a primazia dos fatos, reconhecendo o uso

de algoritmos como forma de organização do trabalho, independentemente de como relação é classificada pelas partes, assim, firmando um status de presunção de vínculo de emprego, impedindo que cláusulas contratuais ou termos de uso possam privar trabalhadores do status de emprego e as proteções que dele decorrem.

Tomando por base essa tendência, que nos parece acertada, é primordial que se desnude, notadamente pelos atores políticos e de maneira cabal o judiciário brasileiro, as diferentes facetas do trabalho realizado através das plataformas, os quais são realizados por tarefa, ocorrem por controle algorítmico, com hierarquias estruturadas muito sofisticadamente para serem invisíveis, mas que, afora de qualquer dúvida, são instrumentos projetados de maneira precisa e com regras definidas para gerir, remunerar e fiscalizar o trabalho humano – subordinando os trabalhadores a novas formas de controle direto, sob o novo vislumbre panóptico digital.

Diante das evidências apresentadas, o trabalho realizado através das plataformas tem criado um ambiente de trabalho que vai gradativamente rebaixando a condição dos trabalhadores, e através da tecnologia vai provocando a degradação em trabalhos que beiram condições de crueldade com as quais se identificam marcos históricos e sociais que deram razão à criação de limitações iniciais aos contratos de trabalho.

O capitalismo de plataforma já se alastra para diversos ramos de atividade. Além do transporte, motofrete, sistema financeiro, saúde, educação, serviços de limpeza entre tantos outros, reunindo trabalhadores de diversos níveis sociais, diferentes escolaridades e formações profissionais. No Brasil também se interpenetram características de uma agenda de austeridade com reformas das mais diversas, especial e mais cruelmente, a trabalhista de 2017, a qual escancarou, sob a “benção normativa”, formas de trabalho ainda mais precárias e flexíveis. Assim, é de perceber que o trabalho através das plataformas já encontra, no Brasil, um ambiente muito propício para desenvolver ainda mais trabalhos com menor proteção.

O proprietário da plataforma é gestor não só da relação entre a empresa e o trabalhador, mas também entre este e o usuário. Isso é feito sem nenhuma transparência, numa relação em zona grise, sem o reconhecimento institucional do vínculo de emprego e sem proteção aos trabalhadores, chamados de “parceiros” ou qualquer outra designação que tente afastar/eliminar a “impressão” da sua condição de subordinado, como o é verdadeiramente, e, evidentemente, com deveres estipulados nos “termos de uso” da plataforma, os quais devem ser obviamente “aceitos” sem qualquer possibilidade de discussão de cláusulas, sob pena de não se ter a

possibilidade de trabalhar – tornar-se um privilegiado na servidão, como refere-se Antunes (2018).

O modelo do trabalho realizado através das plataformas pode até ter se inspirado, inicialmente, por propostas de uma economia de compartilhamento, altruísta, mas se transformou rapidamente, quando o Capital percebeu que poderia fazer muitos negócios promissores e que estão no filão do desempenho econômico em muitas áreas. Esse modelo, numa análise mais acurada, se mostra muito mais uma manifestação da modernidade líquida de apropriação do trabalho em condições precárias. Por sua vez, para o trabalhador, envolto na falácia do empreendedorismo de si mesmo, encantado por uma possibilidade de emancipação econômica, acaba assumindo integralmente o risco pelo trabalho que realiza em nome da empresa, estando, numa análise conjuntural de sua posição, a ela subordinado.

Assim, a categoria jurídica dos indivíduos que realizam qualquer atividade laboral intermediada pelas plataformas já existe, e está devidamente delimitada, sob o manto da legislação brasileira – notadamente a CLT – quando trata de maneira expressa que “Art. 3º. Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, **sob a dependência deste** e mediante salário” (grifo nosso) e, mais adiante, completa: “Art. 6º, 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”. O ordenamento jurídico brasileiro, portanto, já é suficiente para reconhecer a atividade desempenhada pelos motoristas através de aplicativos, sejam eles motofretistas, motoristas, entregadores e quaisquer outros trabalhadores através de plataformas como trabalho subordinado, enquadrando-os, conseqüentemente, como empregados.

Em diferentes ângulos, a subordinação e a vinculação dos trabalhadores às empresas-aplicativo, pode ser aferida. Assim, evidencia-se a subordinação clássica, quando o algoritmo faz as vezes de gerentes, supervisor ou chefe, organizando, direcionando, dirigindo o trabalho. Mas também a subordinação estrutural, que afasta a falácia de que as empresas estão no ramo da tecnologia, levam igualmente à vinculação do trabalhador.

Outrossim, tem sido levantadas outras formas específicas de subordinação jurídica, que servem para manter a atualização dogmática do próprio Direito do Trabalho, e que se coadunam perfeitamente com o reconhecimento de uma vulnerabilidade dos trabalhadores de plataforma, como a subordinação algorítmica, disruptiva e digital. São todas facetas que levam à mesma

conclusão de que os trabalhadores que prestam seus serviços vinculados à empresas-plataforma, que lhes controla o trabalho por meios eletrônicos, estarão a estas vinculados, subordinados.

Não há que se descurar, da mesma maneira, que o controle telemático e informatizado exercido pelas empresas-plataforma equivale ao controle pessoal e direto, ainda que seja feito por um código de computador sem a gerência direta de um superior, o que está devidamente equacionado pela legislação brasileira. É, desta maneira que, reconhecendo novas formas de trabalho caudatárias da modernidade líquida, como se depreende claramente na equiparação dos efeitos jurídicos da subordinação exercida por meios telemáticos e a subordinação pessoal e direta, que estabelece o parágrafo único do art. 6º da CLT.

Os algoritmos não são meros instrumentos de conexão entre trabalhadores e consumidores, mas são estruturas de controle, gerenciamento, organização e punição muito bem construídas para esse fim. A *gameficação* não é neutra, mas é um jogo com regras pré-determinadas, definidas de forma unilateral pelas empresas-plataforma e com objetivo de fazer os trabalhadores ficarem disponíveis o máximo de tempo.

O resultado desse jogo desregulado leva os trabalhadores a desempenharem suas atividades de maneira ininterrupta, sendo obrigados a parar apenas por doenças e acidentes de trabalho. A regulação do controle digital também precisa ser discutida, eis que os trabalhadores não têm conhecimento total do conteúdo de seus contratos de trabalho.

As tentativas de criação de novas categorias (ou subcategorias) para encaixar os trabalhadores de plataforma não são mais do que tentativas de criação de novas máscaras do capitalismo, num movimento que se esforça para justificar a pretensa obsolescência da legislação em relação à novas formas de trabalho típicas de uma modernidade distante (no tempo) da criação das legislações trabalhistas. A proposta de novas legislações para categorizar o trabalhador de plataforma serve apenas para que não se aplique a legislação que já existe.

Muitas das discussões, notadamente no ambiente legislativo brasileiro, tem caminhado num sentido de formulação de novas categorias que simplesmente levam ao abandono, ou esquecimento, de que o arcabouço jurídico é suficiente para enquadrar o trabalho através das plataformas, reconhecidos todos os elementos dos contratos de trabalho e a subordinação entre o trabalhador e as referidas empresas.

A presunção legal a favor da relação de emprego, reforçada pelo reconhecimento de condição de hipervulnerabilidade do trabalhador de plataforma, orientada pela racionalidade solidária calcada na justiça social, valorização do trabalho e dignidade humana devem ser

combinadas como parâmetro por meio dos quais devem ser examinado o trabalho de plataforma, numa técnica adequada e compatível com as novas formas contemporâneas de interpretação das relações de trabalho, se coadunando com as formas pelas quais hodiernamente se apresentam nos trabalhos realizados por intermédio das plataformas.

A presunção legal, relativa, transferiria para as empresas plataforma o ônus de provar inexistência de vínculo laboral, o que se afigura totalmente adequado para obtenção de um equilíbrio que torna possível, nas concepções pós-positivistas do direito (assentadas na ideologia liberal), uma discricionariedade que reorienta as demandas e as decisões do poder público para o núcleo constitucional que é evidenciado pelos direitos sociais, notadamente na valorização do trabalho humano.

Assim, existentes os elementos do contrato do trabalho, é imperioso que o Judiciário reconheça o vínculo empregatício e volte a consagrar os princípios basilares da proteção do trabalhador, da dignidade da pessoa humana e da valorização e proteção do trabalho como cânones inafastáveis das relações de trabalho, mesmo aquelas em que há forte intermediação de tecnologia, atualizando as suas interpretações e compatibilizando-as com as novas formas de trabalho da modernidade líquida.

Talvez nesse caminho haja também a oportunidade de alertar o legislador brasileiro, que – tendo em vista o que se percebe de suas movimentações – vai tateando no sentido da criação de novas categorias laborais que alcancem o trabalho de plataforma e parece se encaminhar para, equivocadamente, dar ensejo – ao contrário do que preconizam muitos – ao enfraquecimento da legislação celetista, consagrando o rebaixamento desses trabalhadores, quando a legislação, já existente, é plenamente suficiente para enquadramento jurídico desse trabalhador recrutado em multidão – e que se transforma em obreiro, devidamente subordinado, à empresa-plataforma.

Mais do que a discussão acerca da necessidade de enquadramento jurídico do trabalhador de plataforma, é imperioso ressaltar que a decisão de criação de novas categorias através da legislação, ou o não reconhecimento de vínculo empregatício nas relações de trabalho que se realizam através das plataformas, acaba por expor o quadro ideológico neoliberal que orienta a atuação do Estado brasileiro no campo da proteção e realização políticas sociolaborais. Evidentemente, a partir do desenho constitucional de valorização do trabalho humano, o papel que o Estado deve ter é de preservação do próprio trabalho, desta maneira, impondo limites à tendência que leva os trabalhadores de plataformas a serem impedidos de gozar das proteções oferecidas pela legislação existente.

As novas dinâmicas nas relações de trabalho, precarizantes e flexíveis como o trabalho de plataforma, tem potencializado situações de vulnerabilidade social que já provocam o rebaixamento do trabalho a condições próximas ao ambiente que gerou a própria criação do Direito do Trabalho pós-revolução Industrial. Apesar de todas as potencialidades advindas com a tecnologia, o trabalho continua central e indispensável ao progresso da humanidade, sendo ainda a forma principal pela qual as pessoas podem superar a pobreza e se desenvolverem como indivíduos e coletivamente, daí o obrigatório reconhecimento de seu valor social.

Nessa senda, é imperioso que medidas sejam tomadas para que os trabalhadores de plataforma possam ter o devido acesso aos direitos que estão previstos para os trabalhadores Celetistas, numa presunção refutável de emprego, o que restabeleceria um equilíbrio em favor da proteção socioeconômica e jurídica. A partir desse reconhecimento, os trabalhadores de plataforma passariam a ter acesso à proteção legislativa adequada, sob a conformação do texto constitucional.

Uma interpretação nesse sentido está em perfeita sincronia com o necessário momento de resistência que se exige diante do atual contexto de intensa precarização do trabalho através das plataformas. Interpretar e aplicar a Constituição, de modo a fazer valer a proteção laboral decorrente do valor social do trabalho tem o condão de estabelecer verdadeiro trabalho digno para esses obreiros.

Valorizar a pessoa humana e garantir os direitos sociolaborais, também aos trabalhadores de plataforma é reconhecer que, mesmo no ambiente líquido da modernidade, em trabalhos potencializados pela tecnologia, as regras assentes e já estabelecidas e suas proteções devem ser respeitadas. Desta maneira, impõe-se rejeitar a pretensa ideia de reconhecimento equivocada de disrupção da revolução digital a qual tem servido de argumento para sustentar uma presunção de que os códigos trabalhistas e outras normas protetivas se tornaram obsoletas em face do trabalho realizado através das plataformas digitais.

Ao contrário, as tentativas de mascarar, ou dar contornos tecnológicos a atividades já existentes devem sublinhar a importância da manutenção de direitos conquistados e estabelecidos para garantir um patamar mínimo civilizatório que impõe a valorização do trabalho humano, ainda que viabilizado por dispositivos altamente tecnológicos. *In casu*, pode-se afirmar, inclusive, que tal valorização também se coaduna até mesmo com a proteção em face da automação, também elencado como diretriz pela CF/88.

Há necessidade premente de que os poderes constituídos, as instâncias de representação dos trabalhadores (tão vilipendiadas e inegavelmente necessitadas de reformas na sua forma de atuação), os projetos de sociedade, prevaleçam sobre as pretensas inevitabilidades tecnológicas que têm estabelecido pautas expostas como “leis naturais” do mercado e da economia, levando à derrocada de estruturas legislativas protetivas e sendo base para decisões judiciais que ignoram os valores constitucionais e têm permitido que tais projetos sigam sua senda de esgarçamento do nosso tecido social pela desvalorização do trabalho.

O Brasil necessita a reorientação, em todos os âmbitos, de uma governança pela solidariedade social e não apenas da livre concorrência (ou do monopólio das *Big Techs*), que vai aceitando – algumas vezes resignado, outras, exultante – a violência que se estabelece contra os direitos dos trabalhadores sob formas cada vez mais ombreadas com projetos neoliberais, sem regulações nem limites.

O país necessita da centralização dos Direitos Sociais e do desenvolvimento, não da precariedade de trabalhos que se reconhecem estranhos à legislação protetiva existente, que potencializa o aumento da desigualdade, da exclusão social e que empurra as diretrizes desenvolvimentistas constitucionais pelo trabalho para baixo. A necessidade é atual e premente de que o país possa ser capaz de definir seus destinos enquanto sociedade, orientando sua atuação a partir dos seus objetivos constitucionais na ordem interna e também na cena internacional, não se dobrando à “termos de usuário” que rebaixam as condições de trabalho mínimas aqui já reguladas.

A governança do Brasil deve sobrelevar os valores de preservação da cidadania e da proteção ao trabalhador, e não do capital. Deve impedir, pois, que o mercado substitua a própria política, que a concorrência substitua os valores sociais do trabalho e que a competitividade e eficiência da circulação de capital se sobreponham às estruturas basilares de preservação do Direito do Trabalho que estão calcadas na Constituição Federal e que devem ser preservadas na legislação e nas decisões judiciais. Ao fazer isso, e reconhecendo a condição de empregados dos trabalhadores plataformizados, sob o manto constitucional da racionalidade solidária e do valor social do trabalho, estaremos caminhando no sentido da consagração de um trabalho decente realizado através das plataformas.

REFERÊNCIAS

ABÍLIO, Ludmila Costek. **Uberização do trabalho**: subsunção real da viração. Rio de Janeiro. Passa Palavra. 2017. Disponível em <https://passapalavra.info/2017/02/110685/#:~:text=A%20uberiza%C3%A7%C3%A3o%20consolida%20a%20passagem,de%20formas%20publicamente%20estabelecidas%20eacesso> em 28 de março de 2017.

ADEODATO, João Maurício. **Bases para uma metodologia da pesquisa em Direito**. Disponível em https://www3.ufpe.br/moinhojuridico/images/ppgd/7.3%20bases_metodologia_pesquisa_em_direito_adeodato.pdf, acesso em 20 de julho de 2019.

Agência Lusa. **Motoristas de TVDE em protesto quarta-feira na defesa das condições de trabalho**. Observador. Fevereiro de 2022. Disponível em <https://observador.pt/2022/02/01/motoristas-de-tvde-em-protesto-quarta-feira-na-defesa-das-condicoes-de-trabalho/>. Acesso em 20 de agosto de 2022.

ALVES, Amauri Cesar. **Direito, trabalho e vulnerabilidade**. Revista da Faculdade de Direito UFPR, Curitiba, PR, Brasil, v. 64, n. 2, p. 111-139, maio/ago. 2019. ISSN 2236-7284. Disponível em: <https://revistas.ufpr.br/direito/article/view/63907>. Acesso em: 31 ago. 20022. DOI: <http://dx.doi.org/10.5380/rfdufpr.v64i2.63907>.

ALVES, Giovanni. **Condição de proletariedade**: a precariedade do trabalho no capitalismo global. Londrina: Praxis, 2009.

ANGNES, Cláudia; BUFFON, Marciano e MORIGI, Valdir José. Evolução Do Papel Do Estado Na Promoção Dos Direitos Sociais. **Revista Destaques Acadêmicos**, Ano 3, N. 2, 2011 – Cchj/Univates. Disponível em [evolucao%20do%20papel%20do%20estado%20na%20promoção%20dos%20direitos%20sociais.pdf](#) aceso em 20 de março de 2017.

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

ANTUNES, Ricardo. **Desenhando a nova morfologia do trabalho no Brasil**. Estud. Av. São Paulo, v. 28, n. 81, mai/ago. 2014, p. 39-53. Disponível em http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0103-40142014000200004&lng=en&nrm=iso; acesso em 23 de outubro de 2019.

ANTUNES, Ricardo. **O caracol e sua concha**: ensaios sobre a nova morfologia do trabalho. São Paulo: Boitempo, 2005.

ANTUNES, Ricardo. **O privilégio da Servidão: o novo proletariado de serviços na era digital**. 1 Ed. São Paulo: Boitempo, 2018.

ANTUNES, Ricardo. **Os sentidos do trabalho**. São Paulo: Boitempo, 2013.

ANTUNES, Ricardo. **Riqueza e miséria do trabalho no Brasil**. São Paulo: Boitempo, 2006.

ANTUNES, Ricardo; BRAGA, Ruy (orgs.). **Infoproletariados: degradação real do trabalho virtual**. São Paulo: Boitempo, 2009.

ANTUNES, Ricardo. **Trabalho intermitente e uberização do trabalho no limiar da Indústria 4.0**. In: ANTUNES, Ricardo (org.). **Uberização, trabalho digital e Indústria 4.0**. São Paulo: Boitempo, 2020. Cap. 1. p. 11-22. Tradução de: Murillo van der Laan, Marcos Gonsales.

ANTUNES, Ricardo; DRUCK, Graça **A terceirização sem limites: a precarização do trabalho como regra Social em Questão**, vol. 18, núm. 34, 2015, Julho-, pp. 19-40 Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro Brasil, 2015.

ANTUNES, Ricardo. **Trabalho uberizado e capitalismo virótico: entrevista com Ricardo Antunes**. Abet. Entrevista. Disponível em <http://abet-trabalho.org.br/trabalho-uberizado-e-capitalismo-virotico-entrevista-com-ricardo-antunes/>. Acesso em mar. 2023.

ANTUNES, P. F. R. **Marx, maquinaria e grande indústria: o desenvolvimento tecnológico no Livro I de Das Kapital**. Griot : Revista de Filosofia, [S. l.], v. 16, n. 2, p. 36–55, 2017. DOI: 10.31977/grirfi.v16i2.780. Disponível em: <https://www3.ufrb.edu.br/seer/index.php/griot/article/view/780>. Acesso em: 27 mar. 2023.

ARAÚJO, Jailton. Macena. **Compreensão do Desenvolvimento na era do Ultraliberalismo: uma visão conceitual e crítica para realização dos valores Constitucionais**. Revista Juris Poiesis, Rio de Janeiro. v. 23, n. 33, p. 163-182, 2020. ISSN 2448-0517. Disponível em <http://revistaadmmade.estacio.br/index.php/jurispoiesis/article/viewFile/9324/47967505>. Acesso em 20 de dezembro de 2022.

ARAÚJO, Jailton Macena de. Desumanização do direito do trabalho: uma análise da reforma trabalhista em face da desconstrução da carga principiológica laboral. **Desafios do direito privado contemporâneo: novos direitos sociais**. In: GODINHO, A. M. *et al.* (org.). João Pessoa: EDUFPB, 2019.

ARAÚJO, Jailton Macena de. **Função Emancipadora das políticas sociais do Estado Brasileiro:** conformação das ações assistenciais do programa bolsa família ao valor social do trabalho. 2016. Tese de Doutorado. Tese (Doutorado em Ciências Jurídicas)-Universidade Federal da Paraíba, UFPB, João Pessoa, 2016.

ARAÚJO, Jailton Macena de. **Constituição, cidadania e trabalho:** premissas para o reconhecimento de uma racionalidade estatal pautada na solidariedade. Revista Direito Estado e Sociedade. N. 52, 2018. Disponível em <https://revistades.jur.puc-rio.br/index.php/revistades/article/view/667/503>. Acesso em nov. 2022.

ARAÚJO, Jailton Macena de. **Ensaio Sobre o Valor Solidariedade:** Proposta Teórico-Hermenêutica Para Superação Do Paradigma Econômico Neoliberal. Novos Estudos Jurídicos, 25(2), 2020, p. 431–454. <https://doi.org/10.14210/nej.v25n2.p431-454>

ARAÚJO, Jailton Macena de. **Valor social do trabalho na Constituição Federal de 1988:** Instrumento de promoção de cidadania e de resistência à precarização. Revista de Direito Brasileira. V. 16, n. 7, p. 115-134, jan./abr. 2017. São Paulo, 2017. Acesso em nov. 2022.

ASSIS, José Carlos de. **Trabalho como direito:** fundamentos para uma política de promoção do pleno emprego no Brasil. Rio de Janeiro: Contraponto, 2002. Disponível em <http://scholarlycommons.law.hofstra.edu/hlelj/vol34/iss1/3>. Acesso em:

BARLETT, Jamie. **Como a visão utópica do Vale do Silício pode criar uma forma brutal de capitalismo.** BBC News. Agosto de 2017. Disponível em <https://www.bbc.com/portuguese/geral-40932013>. Acesso em 20 de julho de 2022.

BATISTA DE OLIVEIRA, Gilson. **Uma discussão sobre o conceito de desenvolvimento.** Rev. FAE. Curitiba, v. 5, n. 2, p. 37-48, maio/ago, 2002.

BAUMAN, Zygmunt. **Modernidade Líquida.** Tradução Plínio Dentzien. Rio de Janeiro: Zahar, 2001.

BAUMAN, Zygmunt; DONSKIS, Leonidas. **Cegueira Moral.** Trad. Carlos Alberto Medeiros. Rio de Janeiro. Zahar; 2014.

BAUMAN, Zigmunt. **Em busca da política.** Trad. Marcos Penchel. 2000, Rio de Janeiro. Zahar; 1ª edição

BOLZAN DE MORAIS, José Luis. **As crises do Estado e da Constituição e a Transformação Espacial dos Direitos Humanos.** São Paulo: Livraria do Advogado, 2012.

BONAVIDES, Paulo. **Do Estado liberal ao Estado Social**. 8ª ed. São Paulo: Malheiros, 2008.

BONIN, Holger; RINNE, Ulf. **Report No. 80**: Omnibusbefragung zur Verbesserung der Datenlage neuer Beschäftigungsformen. Kurzexpertise im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales. Hg. von IZA - Institute of Labour Economics. Bonn, 2017.

BOURDIEU, P. **Contrafogos**: táticas para enfrentar a invasão neoliberal. Rio de Janeiro: Jorge Zahar, 1998.

BRAGA, Ruy. **Sob a sombra do precariado**. In; HARVEY, david et al. Cidades Rebeldes: passe livre e as manifestações que tomaram as ruas do Brasil. São Paulo: Edusp, 2007.

BRAGA, Ruy. **A política do precariado**; do populismo à hegemonia lulista. São Paulo, Boitempo, 2012.

BRAGA, Ruy. **A rebeldia do precariado**: trabalho e neoliberalismo no Sul Global. São Paulo: Boitempo, 2017.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **ADPF 449**. Disponível em <https://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=5167205>. Acesso em 20 de outubro de 2019.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **RE 1054110**. Disponível em <http://www.stf.jus.br/portal/jurisprudenciaRepercussao/verAndamentoProcesso.asp?incidente=5206938&numeroProcesso=1054110&classeProcesso=RE&numeroTema=967>. Acesso em 20 de outubro de 2019.

BRASIL. **Conselho Administrativo de Defesa Econômica**- Cade. **NOTA TÉCNICA Nº 36/2017/CGAA4/SGA1/SG/CADE INQUÉRITO ADMINISTRATIVO Nº 08700.010960/2015-97** Disponível em https://sei.cade.gov.br/sei/modulos/pesquisa/md_pesq_documento_consulta_externa.php?DZ2uWeaYicbuRZEFhBt-n3BfPLlu9u7akQA8mpB9yOAEfaMEkXXxWVYKU81UGMKjAPchgdrEQ4ypjLrt_sgACFLOfmI65fOWqSQTf5i6V9KEwPQCZy8OB3XwSmZb-FE Acesso em fev. 2023.

BRASIL. Mercados de Plataformas Digitais. Conselho Administrativo de Defesa Econômica. CADE. **Mercados de Plataformas Digitais**. Departamento de Estudos Econômicos (DEE). Disponível em chrome-extension://efaidnbmninnibpcapjcgclefindmkaj/<https://cdn.cade.gov.br/Portal/centrais-de-conteudo/publicacoes/estudos-economicos/cadernos-do-cade/plataformas-digitais.pdf>. Acesso em 10 de mar. de 2023.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Agravo em Recurso de Revista n. 100853-94.2019.5.01.0067**. Viviane Pacheco Câmara versus Uber do Brasil Tecnologia Ltda. Relator: Alexandre Agra Belmonte, 03 de fevereiro de 2023. Disponível em <https://consultaprocessual.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?consulta=Consultar&conscsjt=&numeroTst=100853&digitoTst=94&anoTst=2019&orgaoTst=5&tribunalTst=01&varaTst=0067&submit=Consultar>. Acesso em 20 de mar. de 2023.

CAMELO, Ana Paula...[et. al.]. **Futuro do Trabalho e Gig Economy** – questões regulatórias sobre tecnologia e proteção social v. 2. Debates conceituais e Regulatórios sobre o futuro do trabalho em plataformas digitais. São Paulo: FGV Direito. 2022.

CANOTILHO, Mariana. **A vulnerabilidade como conceito constitucional**: Um elemento para a construção de um constitucionalismo do comum. OÑATI SOCIO-LEGAL SERIES VOLUME 12, ISSUE 1 (2022), 138–163: Vulnerabilidade e Cuidado: Uma abordagem de Direitos Humanos.

CAPELLI, Peter. **The new deal at work**. Boston: Harvard Business School Press, 1998.

CARELLI, Rodrigo de Lacerda. **O Uber, o táxi e a exploração dos motoristas**. Disponível em: < <http://www.gazetadigital.com.br/editorias/opiniaio/o-uber-o-taxi-e-a-exploracao-dos-motoristas/480952>>. Acesso em: 9 nov. 2020.

CARR, N. **The Shallows: What the internet is doing do our brains**. Nova York: Norton, 2010. Disponível em https://www.audible.com/pd/The-Shallows-What-the-Internet-Is-Doing-to-Our-Brains-by-Nicholas-Carr-Podcast/B09QH1VPM6?source_code=GO1GB547041122911E&ds_rl=1261256&gclid=CjwKCAiA2fmdBhBpEiwA4CcHzf0UIqXLJepYI4zRhI1FiQPqPL9kEcGWKhETHf1hQrQEISNCyBKORxoC0moQAvD_BwE&gclsrc=aw.ds. Acesso em ago/2022.

CASTEL, Robert. **As metamorfoses da questão social; uma crônica do salário**; tradução de Iraci D. poleti – Petrópolis, RJ: Vozes, 1998.

CASTELLS, Manuel. **A Sociedade em Rede**; Tradução: Roneide Venâncio Majer. São Paulo: Paz e Terra, 1999

CASTRO, Bárbara. **As armadilhas da flexibilidade**: trabalho e gênero no setor de tecnologia da informação. São Paulo: Annablume, 2017.

CATHARINO, José Martins. **Compêndio de direito do trabalho**. São Paulo: Saraiva, 1982, v. 1

CGTP – Confederação Geral dos Trabalhadores de Portugal. **Reflexão para o debate - Conferência Sindical Internacional "O futuro do trabalho"**. 2019. Disponível em <http://www.cgtp.pt/cgtp-in/areas-de-accao/internacional/eventos/11314-conferencia-internacional-o-futuro-do-trabalho>. Acesso em 2 de agosto de 2022.

CORREIA, Gonçalo. Uber. **Há motoristas a recusar viagens em Portugal devido a classificações baixas de passageiros (que a lei proíbe)**. Observador. Lisboa. Fevereiro de 2022. Disponível em <https://observador.pt/2022/07/30/uber-ha-motoristas-a-recusar-viagens-em-portugal-devido-a-classificacoes-baixas-de-passageiros-que-a-lei-proibe/>. Acesso em 12 de agosto de 2022.

COSTA, Rogério da. **Capitalismo, trabalho e emprego** – entre o paradigma da destruição e os caminhos da reconstrução. Rio de Janeiro, 2008.

COSTA, Rogério da. **Sociedade de Controle**. São Paulo Perspec. Vol.18 no.1 São Paulo, 2004. Disponível em <http://dx.doi.org/10.1590/S0102-88392004000100019>. Acesso em 25 de março de 2017.

COUNTOURIS, N., DE STEFANO, V. (2019) **New trade union strategies for new forms of employment**. ETUC. Brussels. 2019. Disponível em chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcgclefindmkaj/https://www.etuc.org/sites/default/files/publication/file/2019-04/2019_new%20trade%20union%20strategies%20for%20new%20forms%20of%20employment_0.pdf. Acesso em 20 de fev. de 2023.

CHOMSKY, Noam, **Quem manda no mundo?** Trad. Renato Marques. 1. Ed. – São Paulo: Planeta, 2017.

CHRISTENSEN, Clayton M.; RAYNOR, Michael E. and MCDONALDO, Rory. **What Is Disruptive Innovation?** Twenty years after the introduction of the theory, we revisit what it does—and doesn't—explain. From the Magazine (December 2015). Disponível em <https://hbr.org/2015/12/what-is-disruptive-innovation>. Acesso em 12 de abr. de 2023

CHRISTENSEN, Clayton M.; BOWER, Joseph L. **Disruptive Technologies: Catching the Wave. How companies can prepare for tomorrow's customers without losing their focus on today's**. Harvard Business Review. Disponível em <https://hbr.org/1995/01/disruptive-technologies-catching-the-wave>. Acesso em jun. 2023.

DAN, Yu and CHIEH, Hang Chang. **A reflective review of disruptive innovation theory**. PICMET '08 - 2008 Portland International Conference on Management of Engineering & Technology, Cape Town, South Africa, 2008, pp. 402-414, doi:

10.1109/PICMET.2008.4599648. Disponível em <https://doi.org/10.1111/j.1468-2370.2009.00272.x>. Acesso em jul. 2023.

DAVIES, Rob; GOODLEY, Simon. **Uber bosses told staff do use ‘kill switch’ during raids to stop police seeing data**. The Uber Files. The Guardian. Sun 10 Jul. 2022. Disponível em <https://www.theguardian.com/news/2022/jul/10/uber-bosses-told-staff-use-kill-switch-raids-stop-police-seeing-data>, acesso em 20 de fev. de 2023.

DE STEFANO, Valerio. **The rise of the “just-in-time workforce”**: on-demand work, crowdwork, and labor protection in the “gig-economy”. *Comparative Labor Law & Policy Journal*, v. 37, n. 3, p. 471–504, 2016. Disponível em https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_443267.pdf. Acesso em nov. de 2022.

DEBORD, Guy. **Comments on the Society of the Spetacle**. Trad. Malcolm Imrie, Londres: Verso, 1990.

DEJOURS, Christophe. **A banalização da injustiça social**. 4 ed. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2001.

DELGADO, Maurício Godinho; PORTO, Lorena Vasconcelos. **O Estado de bem-estar social no século XXI**. São Paulo: LTr, 2007.

DENNY, Danielle Mendes Thame; GRANZIERA, Maria Luiza Machado; RUDIGER, Dorothee Susanne. **Direitos humanos e acesso a mercados**. Revista de Direito Econômico e Socioambiental. Curitiba v. 8, n. 3, p. 377-409, set./dez 2017.

DOI LINK: [HTTPS://DOI.ORG/10.35295/OSLS.IISL/0000-0000-0000-1262](https://doi.org/10.35295/OSLS.IISL/0000-0000-0000-1262)

DOUZINAS, Costas. **O fim dos direitos humanos**. São Leopoldo: Unisinos, 2009.

DIAS, Tatiana. **A bancada do like: Google e iFood se inspiram em ruralistas e montam tropa de choque no Congresso**. The intercept Brasil. 25 de novembro de 2021. Disponível em <https://www.intercept.com.br/2021/11/25/google-e-ifood-montam-bancada-do-lie/>. Acesso em 12 de abril de 2023.

DRUCK, Graça. **Trabalho, precarização e resistências**. In: Caderno CRH (UFBA). Salvador, v. 24, 2011.

DUBAL, Veena. **The new racial wage code**. Disponível em https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3855094. Acesso em 02 de setembro de 2022.

ESTANQUE, Elísio; COSTA, Hermes Augusto; FONSECA, Dora; SANTOS, Andreia. **Digitalização e precariedade Laboral**: novos desafios para o sindicalismo e os movimentos sociais no contexto português. Novembro de 2018. Coimbra. Disponível em <https://estudogeral.sib.uc.pt/bitstream/10316/86805/1/Digitalizacao%20e%20precariedade%20laboral.pdf>. Acesso em 20 de agosto de 2022.

ETUC 2021-European Trade Union Confederation. **Pay inequality up in majority of EU countries**, disponível em <https://www.etuc.org/en/pressrelease/pay-inequality-majority-eu-countries>. 03 de dezembro de 2021. Acesso em 18 de agosto de 2022.

ETUI and ETUC (2021) **Benchmarking Working Europe 2021**. Unequal Europe, Brussels, ETUI. Disponível em <https://www.etui.org/sites/default/files/2021-12/01-ETU%20BM2021-Small.pdf>. Acesso em 11 de julho de 2022.

EUROFOUND (2016) **New topics, new tools and innovation policies adapted by the social partners**, Luxemburg: Publications Office of the European Union, disponível em <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2016/industrial-relations/new-topics-new-tools-and-innovative-practices-adopted-by-the-social-partners>, acesso em 17 de agosto de 2022.

EUROFOUND (2019). **Platform work: Maximising the potential while safeguarding standards?**, Publications Office of the European Union, Luxembourg. Disponível em <http://eurofound.link/ef19045>. Acesso em 22 de agosto de 2022.

FIGUEIREDO Carlos. **Algoritmos, subsunção do trabalho, vigilância e controle**: novas estratégias de precarização do trabalho e colonização do mundo da vida. Eptic, [S.I], v. 21, n. 1, p. 157-172, jan. 2019. Disponível em: <https://seer.ufs.br/index.php/eptic/article/view/10921>. Acesso em: 7 jun. 2023.

FELICIANO, Guilherme Guimarães. **Curso Crítico de Direito do Trabalho**. São Paulo: Saraiva, 2013.

FELIPE, B. F. C; MULHOLLAND C. S. **Filtro bolha e big nudging: a decomocracia participativa na era dos algoritmos**. Rev. direitos fundam. democ., v. 27, n. 3, p. 06-18, set./dez. 2022. Disponível em <https://revistaeletronicardfd.unibrazil.com.br/index.php/rdfd/article/view/2275>. Acesso em 02 de mar. De 2023.

FERRAJOLI, Luigi. **Constitucionalismo principialista e constitucionalismo garantista**. Trad. André Karam Trindade. In Garantismo, hermenêutica e (neo)constitucionalismo: um

debate com Luigi Ferrajoli/Alexandre Morais da Rosa...[et al] (organizadores) Luigi Ferrajoli, Lênio Luiz Streck, André Karam Trindade. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2012.

FERREIRA, Beatriz. **Multas, Contratos de trabalho e Preços**. As inúmeras lacunas da Lei Uber. Observador. Disponível em <https://observador.pt/especiais/multas-contratos-de-trabalho-e-precos-as-inumeras-lacunas-da-lei-uber-e-como-resolve-las/>. Acesso em 20 de julho de 2022.

FOUCAULT, Michel. **O Olho do poder**. In: Microfísica do poder. São Paulo: Edições Graal, 1979.

FOUCAULT, Michel. **Vigiar e punir: nascimento da prisão**. 36ª ed. Petrópolis: Vozes, 2009.

FRANCO, David. **Uberização Do Trabalho** — A materialização do valor entre plataformas digitais, gestão algorítmica e trabalhadores nas redes do capital Belo Horizonte 2020, disponível em https://repositorio.ufmg.br/bitstream/1843/35738/3/_Tese_Uberiza%C3%A7%C3%A3o%20-%20vers%C3%A3o%20final.pdf acesso em outubro de 2020

FRANCO, Pedro Rocha. **Uber e iFood encomendam pesquisa viciada sobre rejeição da CLT por motoristas e entregadores**. Repórter Brasil. Brasil de Fato. Julho de 2023. Disponível em <https://www.brasildefato.com.br/2023/07/08/uber-e-ifood-encomendam-pesquisa-viciada-sobre-rejeicao-da-clt-por-motoristas-e-entregadores>. Acesso em 10 de julho de 2023.

FUNKE, Corinna e PICOT, Georg. **Platform work in a Coordinated Market Economy**. Industrial Relations Journal published by Brian Towers (BRITOW) and John Wiley & Sons Ltd. DOI: 10.1111/irj.12339. Disponível em wileyonlinelibrary.com/journal/irj. Acesso em 10 de agosto de 2022.

FURTADO, Celso. **Brasil: a construção interrompida**. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1992.

FURTADO, Celso. **Desenvolvimento e subdesenvolvimento**. Rio de Janeiro: Fundo de Cultura, 1961.

FURTADO, Celso. **Raízes do subdesenvolvimento**. São Paulo: Civilização Brasileira, 2004.

GAURIAU, R. **Gamificação no Trabalho: O Novo “avatar” Do Direito Do Trabalho**. Revista Direito das Relações Sociais e Trabalhistas, [S. l.], v. 7, n. 2, p. 42–71, 2021. DOI: 10.26843/relacoessociaistrabalhista.v7i2.373. Disponível em: <https://publicacoes.udf.edu.br/index.php/relacoes-sociais-trabalhista/article/view/373>. Acesso em: 5 jul. 2023.

GIDDENS, Anthony. **As consequências da modernidade**. São Paulo: Unesp, 1991.

GONÇALVES, Ernesto Lima. **Responsabilidade Social da Empresa**. Ver. Adm. Empr. Rio de Janeiro, 1984.

GORZ, André. **Adeus ao proletariado**. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 1982.

GORZ, André. **Metamorfoses do Trabalho** - Crítica da razão econômica. São Paulo: Annablume, 2003, p.165.

GRAU, Eros. **A ordem econômica na Constituição de 1988**. 19ª ed. Rio de Janeiro: Malheiros, 2018.

GRHOMANN, Rafael. **Plataformização do trabalho**: entre a dataficação, a financeirização e a racionalidade neoliberal. Revista Eptic. Vol. 22, n. 1, jan.-abril. 2020. Disponível em <https://seer.ufs.br/index.php/eptic/article/view/12188>, acesso em 15 de abr. de 2020.

GUSTIN, Miracy Barbosa de Sousa; DIAS, Maria Tereza Fonseca. **Opção Metodológica**. Belo Horizonte: Del Rey, 2002.

HAN, B-C. (2018). **Psicopolítica – o neoliberalismo e as novas técnicas de poder**. Belo Horizonte, MG: ÂYINÉ.

HIEBL, Christina. **Jurisprudence of national Courts confronted with cases of alleged misclassification of platform workers**: comparative analysis and tentative conclusions. European Centre of Expertise in the field of labour law, employment and labour market policies (ECE). August 2022. Goethe Universitat Frankfurt am Main. Disponível em : <https://ssrn.com/abstract=3839603>. Acesso em 20 de fev. de 2023.

HOUSEMAN, S. N.. **Why employers use flexible staffing arrangements**: Evidence from an establishment survey. Industrial and Labor Relations Review, DOI: 10.2307/2696191

<https://www.cityam.com/uber-banned-in-germany-as-bumpy-ride-continues-into-2020/>

HUSSAIN, S. **What Prop. 22's defeat would mean for Uber and Lyft** — and drivers. Los Angeles Time, 2020. Disponível em: <https://www.latimes.com/business/technology/story/2020-10-19/prop-22-explained>>. Acesso em: 12 março 2021.

HUWS, Ursula; SPENCER, Neil. H.; SYRDAL, Dag S.; HOLTS, Kaire. **Work in the European gig economy**. Bruxelas: FEPS, UNI Europa, University of Herfordshire, 2017. Disponível em: <<http://www.feps-europe.eu/en/publications/details/579>>. Acesso em: 1 fev. 2020.

IBGE – INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Desemprego cai para 11,8% com informalidade atingindo maior nível da série histórica**. Disponível em <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/25534-desemprego-cai-para-11-8-com-informalidade-atingindo-maior-nivel-da-serie-historica>, acesso em 26 de outubro de 2019. Rio de Janeiro, 2019.

ILO. **Search for uber**. 2021. Disponível em: Acesso em: 05 mai. 2021. Disponível em https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_771749.pdf

JACONI, Mike. **The 'On-Demand Economy' Is Revolutionizing Consumer Behavior — Here's How**. Nova Iorque. Disponível em <https://www.businessinsider.com/the-on-demand-economy-2014-7>. Acesso em janeiro de 2022.

KATZ, Vanessa. **Regulating the Sharing Economy**. Berkeley Technology Law Journal. Vol 30. Nov, 2015. DOI <https://doi.org/10.15779/Z38HG45>. Acesso em 20 de mar. de 2023.

KENNEY, Martin; ZYSMAN, John. The Rise of the Platform Economy. Issues in Science and Technology. National Academies of Sciences, Engineering, and Medicine. Arizona State University. Vol. XXXII, n. 3, Spring 2016. Disponível em <https://issues.org/rise-platform-economy-big-data-work/>. Acesso em 14 de julho de 2022.

KERSTENETZKY, Celia Lessa. **O estado do bem-estar social na idade da razão** – a reinvenção do estado social no mundo contemporâneo. São Paulo: Campus, 2002.

KRZYWDZINSKI, Martin; GERBER, Christine (2020): **Varieties of platform work**. Platforms and social inequality in Germany and the United States. Weizenbaum Institute for the Networked Society - The German Internet Institute, Berlin: Disponível em <http://hdl.handle.net/10419/228482>. Acesso em agosto de 2022.

KULLMANN, M. (2022). **'Plataformização' do trabalho: Uma perspectiva da UE sobre a introdução de uma presunção legal**. European Labor Law Journal , 13 (1), 66–80. <https://doi.org/10.1177/20319525211063112> . Acesso em 20 de fev. de 2023.

LARENZ, Karl. **Metodologia da Ciência do Direito**. Trad. José Lamego. 3. ed. Lisboa: Fundação Calouste Gulbenkian, 1997

LAWRENCE, Felicity; HENLEY, Jon. **Violence guarantees success: how Uber exploited taxi protests**. The Uber Files. The Guardian. Sun 10 Jul 2022. Disponível em <https://www.theguardian.com/news/2022/jul/10/violence-guarantees-success-how-uber-exploited-taxi-protests>. Acesso em 04 de fev. de 2023.

LAVAL, Christian; DARDOT, Pierre. Común. **Ensayo sobre la revolución em el siglo XXI**. Barcelona: Gedisa, 2015.

LEFEBVRE, Henri. Hegel, Marx, Nietzsche. **El reino de las sombras**. San Lorenzo: Siglo XXI editores, 1976.

LEONHARD, G. **Tecnologia versus humanidade: o confronto futuro entre a máquina e o homem**. Tradução de Florbela Marques. rev. Carlos Fiolhais e Maria de Fátima Carmo. Lisboa: Gradiva Publicações, 2018.

LIMA, Maria da Paz Campos. **A Uberização e os desafios laborais e sociais**. Disponível em <https://www.esquerda.net/dossier/uberizacao-e-os-desafios-laborais-e-sociais/62230>. Acesso em 20 de agosto de 2022.

LIMA JUNIOR, Paulo. et al. **Marx como referencial para análise de relações entre ciência, tecnologia e sociedade**. Ciênc. educ. (Bauru) disponível em •<https://doi.org/10.1590/1516-731320140010011> acesso em 25 de março de 2023.

LIRA, Izabel Cristina Dias. **Trabalho Informal como alternativa ao desemprego: desmistificando a informalidade**. In: Políticas públicas de trabalho e renda no Brasil contemporâneo. Org. Maria Ozanira da Silva e Silva e Maria Carmelita Iazbeck. 2ª ed. São Paulo: Cortez; São Luís, MA: FAPEMA, 2008.

LOPES, José Reinaldo de Lima; WATANABE, Kazuo; SADEK, Maria Teresa; ALLES, Carlos Alberto. **A pesquisa em Direito e a pesquisa em Ciências Sociais**. Mesa de debates 1.[set. 2011]. Moderador: Paulo Eduard Alves da Silva. Encontro de Pesquisa Empírica em Direito da Faculdade de Direito de Ribeirão Preto da Universidade de São Paulo, 2011.

LUKÁCS, György. **Para uma ontologia do ser social**. V. 1. São Paulo: Boitempo, 2012.

LUSA, Mario Cruz. **Três anos de 'lei Uber' com perto de 32 mil motoristas e alguns problemas no setor**. Diário de Notícias. Lisboa, 2021. Disponível em

<https://www.dn.pt/dinheiro/tres-anos-de-lei-uber-com-perto-de-32-mil-motoristas-e-alguns-problemas-no-setor-14274846.html>

M. Lazo, Kristyn Nika. **Execs wary 'disruptive tech' to heighten biz competition** – IBM. Manila Times. Retrieved 8 May 2016.

MAKÓ, Csaba; ILLÉSSY, Miklós; BÁCSI, Katalin. **Platform work in Hungary: Residual Form of Employment and Lack of Social Dialogue** 2019. Disponível em http://real.mtak.hu/131439/1/Konyv_NKE.pdf. Acesso em 20 de julho de 2022.

MAKÓ, Csaba; ILLÉSSY, Miklós; NOSRATABADI, Saeed. **Emerging Platform Work in Europe: Hungary in Cross-country Comparison**. European Journal of Workplace Innovation. Volume 5, Number 2, June 2020, United Kingdom. Disponível em <https://core.ac.uk/download/pdf/334607831.pdf>. Acesso em 24 de agosto de 2022.

MARX, K. O Capital - Livro I – **crítica da economia política**: O processo de produção do capital. Tradução Rubens Enderle. São Paulo: Boitempo, 2013

MATEESCU, A., & NGUYEN, A. (2019) **Explainer: Algorithmic Management in the Workplace**. Data and Society Research Institute, disponível em www.datasociety.net. Acesso em 24 de agosto de 2022.

MAZZOTTI, Massimo. **Algorithmic life**. In: PRIDMORE-BROWN, Michele; CROCKETT, Julien. *The digital revolution: debating the promises and perils of the Internet, automation, and algorithmic lives in the last years of the Obama administration*. Los Angeles: Los Angeles. Disponível em https://dev.lareviewofbooks.org/wp-content/uploads/2017/08/Larb_DigitalRevolution_r2.pdf. Acesso em maio/2022.

MENDES, José Manuel. BECK, Ulrich. **A imanência do social e a sociedade do risco**. Análise Social – Revista do Instituto de Ciências Sociais da Universidade de Lisboa. Lisboa, Portugal, n. 214, v. L, 1º trimestre, 2015. Disponível em http://analisesocial.ics.ul.pt/documentos/AS_214_o01.pdf

MESSITTE, Peter J. **“Uberização” nos Estados Unidos**. Justiça e Cidadania. Janeiro de 2022. Disponível em <http://abet-trabalho.org.br/uberizacao-nos-estados-unidos/>. Acesso em 10 de julho de 2022.

MESZMANN, Tibor. **Industrial Relations and Social Dialogue in the Age of Collaborative Economy (IRSDACE)**, National Report of Hungary, Bratislava: *Central European Labour Studies Institute (CELSI)*. Bratislava, 2018.

MEYER, Maximiliano. **O que é P2P e como ela funciona**. Fev. de 2015. Oficina da Net. Disponível em <https://www.oficinadanet.com.br/post/14046-o-que-e-p2p-e-como-ela-funciona>, acesso em 15 de janeiro de 2022.

MITCHELL, Archie. **Uber banned in Germany as bumpy ride continues into 2020**.

Morais, Jose Luis Bolzan de. Estado & constituição [recurso eletrônico] / José Luis Bolzan de Moraes, Bruno Cozza Saraiva. - 1. ed. - Florianópolis: Empório do Direito, 2016

MPT 2ª Região. **MPT requer que 99, Uber, Rappi e Lalamove reconheçam vínculo trabalhista**. Ministério Público do Trabalho Comunicação Social. Nov./ 2021. Disponível em <https://www.prt2.mpt.mp.br/925-mpt-requer-que-99-uber-rappi-e-lalamove-reconhecem-vinculo-trabalhista>. Acesso em 11 de dezembro de 2022.

MUNN, Luke. **Os mitos da automação: entrevista com Luke Munn**. Digilabour. 19 de Julho de 2022. Disponível em <https://digilabour.com.br/os-mitos-da-automacao-entrevista-com-luke-munn/#respond>. Acesso em 20 de mar. de 2023.

NETO, José Paulo. **Introdução ao Estudo do Método de Marx**. 1 ed. São Paulo: Editora Expressão popular, 2011.

NEVES, Marcelo. **Transconstitucionalismo**. São Paulo: Martins Fontes, 2009.

NOVAIS, Jorge Reis. **Contributo para uma Teoria do Estado de Direito**. Coimbra: Almedina, 2006.

NUNES, António José Avelãs. **As duas últimas máscaras do Estado capitalista**. Fortaleza: Pensar. 2011. Disponível em <file:///C:/Users/Demetrius/Desktop/Doutorado%20Estudo/As%20duas%20últimas%20máscaras%20do%20capitalismo%20Jose%20Avelas%20Nunes.pdf>

NUNES, Flávio. **IMT já concluiu relatório que vai mudar a “lei da Uber”**. Janeiro de 2022. Eco News. Disponível em <https://eco.sapo.pt/2022/01/19/imt-ja-concluiu-relatorio-que-vai-mudar-a-lei-da-uber/>. Acesso em 10 de agosto de 2022.

OIT – ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Desemprego cai no mundo, mas condições de trabalho não melhoram**. Disponível em <https://nacoesunidas.org/oit-desemprego-cai-no-mundo-mas-condicoes-de-trabalho-nao-melhoram/>, acesso em: 25 de outubro e 2019.

OLIVEIRA, Luísa; CARVALHO, Helena; **A precarização do emprego na Europa**. Disponível em <https://doi.org/10.1590/S0011-52582008000300001>, acesso em 11 de julho de 2022.

ORSINI, Adriana Goulart de Sena; LEME, Ana Carolina Reis Paes. **Litigância Manipulativa da Jurisprudência e Plataformas Digitais de Transporte**: Levantando o véu do procedimento estratégico. JusLaboris Biblioteca Digital da Justiça do Trabalho. Brasília, 2021. Disponível em <https://hdl.handle.net/20.500.12178/182394>. Acesso em 28 de setembro de 2022.

PACHECO, W., Ferreira Jr., Pereira, & Pereira Filho. **A era da tecnologia da informação e da comunicação e a saúde do trabalhador**. Revista Brasileira de Medicina do Trabalho, (2005). Disponível em <https://www.rbmt.org.br/details/156/pt-BR/a-era-da-tecnologia-da-informacao-e-comunicacao-e-a-saude-do-trabalhador>. Acesso em ago 2021.

PESOLE, A., Urzì Brancati, M.C, Fernández-Macías, E., Biagi, F., González Vázquez, I., **Platform Workers in Europe**, EUR 29275 EN, Publications Office of the European Union, Luxembourg, 2018, ISBN 978-92-79-87996-8, doi:10.2760/742789, JRC112157.

PICCININI, V. C., OLIVEIRA, S. R., & Rübenich. **Formal, flexível ou informal?** Reflexões sobre o trabalho no Brasil. In V. C. Piccinni, L. Holzmann, I. Kovacs, & V. N. Guimarães (Org.). O mosaico do trabalho na sociedade contemporânea (pp. 93-118). Porto Alegre: Editora da UFRG, 2006.

PICHÈRE, Pierre. **Les artisans face au choc de l'ubérisation**. Le Moniteur. pp. 12–15. Retrieved 8 May 2016. Disponível em <https://www.lemoniteur.fr/article/les-artisans-face-au-choc-de-l-uberisation.1165484>. Acesso em agosto de 2021.

PIKETTY, Thomas. **O Capital no Século XXI**. Trad. Monica Baumgarten de Bolle. Rio de Janeiro: Editora Intrínseca, 2013.

POCHMAN, Márcio. **A uberização leva à intensificação do trabalho e da competição entre os trabalhadores**. Entrevista [nov. 2016]. Instituto Humanitas Unisinos. Entrevistador: André Antunes. Adital. Rio de Janeiro, 2016. EPSJV/Fiocruz disponível em <https://www.ihu.unisinos.br/categorias/185-noticias-2016/562224-a-uberizacao-leva-a-intensificacao-do-trabalho-e-da-competicao-entre-os-trabalhadores-entrevista-com-marcio-pochmann>. Acesso em agosto de 2022.

POPPER, Karl R. **A lógica da pesquisa científica**. Trad. Leônidas Hegenberg e Octanny Silveira da Mota. São Paulo: Editora Cultrix, 1972

PORTO, Lorena Vasconcelos. **A subordinação no contrato de trabalho: uma releitura necessária**. São Paulo: LTr, 2009.

RAMOS FILHO, Wilson. **Direito Capitalista do Trabalho** – história, Mitos e perspectivas no Brasil. São Paulo: LTr, 2012.

REBELO, Glória. 2019. **O Trabalho Digital e o Teletrabalho**. In Estudos de Direito Do Trabalho, edited by Glória Rebelo, 209–41. Lisboa: Edições Sílabo, Lda.

REUTERS. **German court bans Uber's ride-hailing services in Germany**. Frankfurt. 2019. Disponível em <https://www.reuters.com/article/us-uber-court-idUSKBN1YN171>. Acesso em 10 de julho de 2022.

RIBEIRO, Paulo Victor; SILVA, Victor. **Dividir para Conquistar. iFood quer criar nova categoria de trabalho para suprimir direitos com novo projeto de lei**. The intercept Brasil. 28 de setembro de 2022. Disponível em <https://www.intercept.com.br/2022/09/26/ifood-anteprojeto-lei-categoria-trabalho-entregadores/>. Acesso em 12 de abril de 2023.

RIFKIN, Jeremy. **A sociedade de custo marginal zero**. A Internet das coisas, a comunidade de bens comuns e o eclipse do capitalismo. Lisboa: Bertrand, 2016

RIFKIN, Jeremy. **O fim dos empregos**: o declínio inevitável dos níveis dos empregos e a redução da força global de trabalho. Trad. Ruth Gabriela Bahr. São Paulo: Markron Books, 1995.

MCCHESNEY, Robert W., Digital Disconnect: **How Capitalism is Turning the Internet Against Democracy**, New York, NY: New Press, 2014

ROGERS, Brishen. **Justice at Work: Minimum Wage Laws and Social Equality** (April 26, 2014). Texas Law Review, Temple University Legal Studies Research Paper No. 2014-08, Disponível na SSRN: <https://ssrn.com/abstract=2318559> or <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.2318559>

ROMÃO, Douglas Bernardes. **Da vedação de retrocesso e dever de progresso no direito pós-moderno**. In: CAMPOS, Amini Haddad. Constituição, democracia e desenvolvimento, com direitos humanos e justiça, Curitiba: Juruá, 2009

ROQUE, Isabel Maria Bonito. 2016. **Biografias Cybernéticas. Um Estudo Sobre as Indústrias Portuguesas e Britânicas de Contact Centre**. Sociologia on Line. Disponível em <https://doi.org/10.30553/sociologiaonline.2016.12.3>. Acesso em 2 de agosto de 2022.

SANCHES, Mariana. EUA: a “Grande Demissão” contra os empregos de merda. *BBC Brasil*. Publicado 26/11/2021. Disponível em: <https://outraspalavras.net/outrasmidias/eua-a-grande-demissao-contra-os-empregos-de-merda/>. Acesso em 20 de mar. de 2023.

SANTA ROSA, Giovanni. **Riscos, situação financeira e Brasil como segundo maior mercado:** o que revelam os documentos da abertura de capital da Uber. Gizmodo Brasil. Abril de 2019. Disponível em <https://gizmodo.uol.com.br/uber-documentos-ipo-abertura-capital/>. Acesso em 18 de julho de 2022.

SANTOS, B. S. (Org.). **Os processos da globalização.** globalização e as ciências sociais. São Paulo: Cortez, 2001.

SANTOS, B. S. **Um discurso sobre as ciências.** 5. ed. São Paulo: Cortez, 2008.

SCHINISTSCCK, Clarissa Ribeiro. **As Condições de Trabalho em Plataformas Digitais sob o Prisma do Direito Ambiental Laboral.** Revista do Ministério Público do Trabalho, Ano XXXII, n. 55. Brasília: 2022. Disponível em [file:///C:/Users/Dell/Downloads/Revista%20ANPT%20-%2029-08-576-596%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/Dell/Downloads/Revista%20ANPT%20-%2029-08-576-596%20(1).pdf). Acesso em 01 de novembro de 2022.

SCHOLZ, Trebor. **Cooperativismo de plataforma.** São Paulo: Fundação Rosa Luxemburgo; Editora Elefante; Autonomia Literária, 2016. (Coleção Rosalux)

SCHUMPETER, Joseph A. **Capitalism, Socialism & Democracy.** Londres/Nova Iorque: Routledge, 2003.

SEN, Amartya. **Desenvolvimento como liberdade.** Trad. Laura Teixeira Motta. Revisão técnica Ricardo Doniselli Mendes. São Paulo: Companhia das Letras, 2000, p. 57.

SENNETT, R. **A cultura do novo capitalismo.** Rio de Janeiro: Record, 2006.

SERFLING, Oliver. **Crowdworking Monitor No. 2.** Civey, 2019, 10.13140/RG.2.2.36135.91044. Disponível em file:///C:/Users/DELL/Downloads/CrowdworkingMonitorNo2_finalpublished.pdf. Civey, Cleves, 2019, acesso em 25 de julho de 2022.

SERFLING, Oliver: **Crowdworking Monitor Nr. 1,** Monitoring für das Verbundprojekt https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Meldungen/2018/crowdworking-monitor.pdf?__blob=publicationFile&v=1. Civey. Cleves, 2018. acesso em 25 de julho de 2022.

SILVEIRA, Sérgio Amadeu da; SOUZA, Joyce Ariane de; MACHADO, Debora Franco; SANTOS, Carla Oliveira. **Análise das plataformas de compartilhamento online e de suas práticas colaborativas**. Revista Eptic, vol. 20, n.º2, mai-ago 2018. ISSN 1518-2487.

SLEE, Tom. **Uberização: a nova onda do trabalho precarizado**. Trad. João Peres. São Paulo: Elefante Editora, 2017

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. **Velhas e novas ameaças do neoliberalismo aos direitos trabalhistas**. 15 dez. 2014. Disponível em https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/146396/2015_maior_jorge_velhas_novas.pdf?sequence=1&isAllowed=y, acesso em 23 de outubro de 2019.

SOUZA, Delma P. Oliveira; SOUZA, Murilo Oliveria. **O desafio da classe trabalhadora no contexto do trabalho digital e pandemia**. Revista Direito, UnB, maio-ago., 2020, v. 4, n. 2, p. 35-62. Disponível em: <https://periodicos.unb.br/index.php/revistadedireitounb/article/view/32374/27451>. Acesso em: 6 outubro. 2022.

SPADOTTO, Anselmo Jose. **Fundamentos da metodologia científica na área jurídica**. Revista Jus Navigandi. Teresina, ano 18, n. 3824, 20 dez. 2013. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/26198>>. Acesso em: 29 mar. 2017.

SRNICEK, Nick. Platform capitalism. Nova Iorque: John Wiley & Sons, 2016.

STANDING, Guy. **Denizens and the precariat**. *A Precariat Charter: From denizens to citizens*. London: Bloomsbury Academic, 2014. 1–32. *Bloomsbury Collections*. Web. 25 Jan. 2022. <<http://dx.doi.org/10.5040/9781472510631.ch-001>>.

STANDING, Guy. **A Revolt is Coming for Cloud Labor**. HuffPost Contributor Platform. Outubro de 2016. Disponível em https://www.huffpost.com/entry/cloud-labor-revolt_b_8392452, acesso em 30 de novembro de 2021.

STANDING, Guy. **O precariado: a nova classe perigosa**. Tradução Cristina Antunes. Belo Horizonte: Autêntica Editora, 2019.

SUPERVIELLE, Marcos; QUIÑONES, Mariela. **La instalación de la flexibilidade em Uruguay**. Sociologias. Porto Alegre, 2000. Disponível em <http://www.scielo.br/pdf/soc/n4/socn4a03.pdf>. Acesso em 26 de outubro de 2019.

SUSSKIND, Daniel. **A World Without Work: Technology, Automation, and How We Should Respond**. London: Allen Lane, 2020.

TAVARES, Inês; CÂNDIDO, Ana Filipa; e DO CARMO, Renato Miguel (2021), **Desemprego e Precariedade Laboral na População Jovem: Tendências Recentes em Portugal e na Europa, Lisboa, Observatório das Desigualdades**, CIES-Iscte Disponível em <https://www.observatorio-das-desigualdades.com/2021/07/15/desempregoe-precariedade-laboral-na-populacao-jovem-tendencias-recentes-em-portugal-e-na-europade-ines-tavares-ana-filipa-candido-e-renato-miguel-do-carmo/>. Acesso em 20 de mar. de 2023.

TOMASSETTI, Julia (2016). **Does Uber Redefine the Firm?** The Postindustrial Corporation and Advanced Information Technology. *Hofstra Labor & Employment Law Journal*: Vol. 34 : Iss. 1 , Article 3.

TSF e LUSA. **A passar fome**. Motoristas de TVDE em protesto por trabalharem "muito abaixo do custo". TSF Rádio Notícias. 02 de fevereiro de 2022. Disponível em <https://www.tsf.pt/portugal/economia/a-passar-fome-motoristas-de-tvde-em-protesto-por-trabalharem-muito-abaixo-do-custo-14549709.html>. Acesso em 10 de agosto de 2022.

UBER. **Annual Report**. Disponível em chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://s23.q4cdn.com/407969754/files/doc_financials/2022/ar/2021-Annual-Report.pdf. Acesso em 10 de agosto de 2022.

UBERIZE. In: **Cambridge Dictionary**. Cambridge: Cambridge University, 2021. Disponível em: <https://dictionary.cambridge.org/us/dictionary/english/uberize>. Acesso em: 31 ago. 2022.

UNIÃO EUROPEIA. **Regulamento (UE) 2022/2065 do Parlamento Europeu e do Conselho de 19 de outubro de 2022 relativo a um mercado único para os serviços digitais e que altera a Diretiva 2000/31/CE (Regulamento dos Serviços Digitais) (Texto relevante para efeitos do EEE)**. Disponível em <http://data.europa.eu/eli/reg/2022/2065/oj>. Acesso em 20 de fev. de 2023.

VENANCIO FILHO, Alberto. **A intervenção do Estado no Domínio Econômico**. Rio de Janeiro: FGV, 1968

WEBER, Max. **A ética protestante e o espírito do capitalismo**. Tradução de M. Irene Szmrecsányi e Tamás Szmrecsányi. São Paulo: Pioneira Thomson Learning, 2005.

WEBER, Max. **A Ciência como Vocação**. In: *Ciência e Política: Duas Vocações*. São Paulo: Editora Martin Claret, 2005.

WOLKMER, Antônio Carlos. **Pluralismo jurídico, direitos humanos e interculturalidade**. Sequência: Estudos Jurídicos e Políticos, Florianópolis, p. 113-128, jan. 2006. ISSN 2177-7055. Disponível em: <https://periodicos.ufsc.br/index.php/sequencia/rt/captureCite/15095/13750>, acesso em 23 de outubro de 2019.

WU, Tim. **Impérios da Comunicação: do telephone à internet, da AT&T ao Google**. Rio de Janeiro: Zahar, 2012.

ZOLO, Danilo. **Globalização: um mapa dos problemas**. Florianópolis: Conceito Editorial, 2010.

ZUBOFF, Shoshana. **Big other: surveillance capitalism and the prospects of an information civilization**. Journal of Information Technology, vol. 30, 2015.