UNIVERSIDADE FEDERAL DA PARAÍBA – UFPB
CENTRO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS – CCJ
COORDENAÇÃO DO CURSO DE DIREITO – CAMPUS JOÃO PESSOA
COORDENAÇÃO DE MONOGRAFIA

HELOÍSA SANTANA LUNA

O FENÔMENO DA PLATAFORMIZAÇÃO DOS TRABALHADORES FRENTE AO DIREITO À DESCONEXÃO: UMA ANÁLISE ACERCA DOS MOTORISTAS DE APLICATIVO EM JOÃO PESSOA/PB

JOÃO PESSOA
2024

HELOÍSA SANTANA LUNA

O FENÔMENO DA PLATAFORMIZAÇÃO DOS TRABALHADORES FRENTE AO DIREITO À DESCONEXÃO: UMA ANÁLISE ACERCA DOS MOTORISTAS DE APLICATIVO EM JOÃO PESSOA/PB

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Curso de Graduação em Direito de João Pessoa do Centro de Ciências Jurídicas da Universidade Federal da Paraíba como requisito parcial da obtenção do grau de Bacharel em Direito.

Orientador: Dr. Julian Nogueira de Queiroz.

JOÃO PESSOA
2024

Catalogação na publicação
Seção de Catalogação e Classificação

L961f Luna, Heloisa Santana.
O fenômeno da plataformização dos trabalhadores frente ao direito à desconexão: uma análise acerca dos motoristas de aplicativo em João Pessoa/PB / Heloisa Santana Luna. - João Pessoa, 2024.
53 f. : il.

Orientação: Julian Nogueira de Queiroz.
TCC (Graduação) - UFPB/CCJ.

1. Plataformização. 2. Direito à desconexão. 3. Uberização. I. Queiroz, Julian Nogueira de. II. Título.

UFPB/CCJ CDU 34

Elaborado por Lucimário Dias dos Santos - CRB-15/645

HELOÍSA SANTANA LUNA

O FENÔMENO DA PLATAFORMIZAÇÃO DOS TRABALHADORES FRENTE AO DIREITO À DESCONEXÃO: UMA ANÁLISE ACERCA DOS MOTORISTAS DE APLICATIVO EM JOÃO PESSOA/PB

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Curso de Graduação em Direito de João Pessoa do Centro de Ciências Jurídicas da Universidade Federal da Paraíba como requisito parcial da obtenção do grau de Bacharel em Direito.

Orientadora: Dr. Julian Nogueira de Queiroz.

DATA DA APROVAÇÃO: 30 DE ABRIL DE 2024

BANCA EXAMINADORA:

Prof.ª Dr. Julian Nogueira de Queiroz
(ORIENTADOR)

Prof. Ms. Giorggia Petrucce Lacerda e Silva Abrantes
(AVALIADORA)

Prof. Dra. Marina Josino da Silva Souza
(AVALIADORA)

À

Deus pela vida, saúde e coragem.

Aos

meus pais, avós, irmãos e amigos, com afeto e gratidão.

À

menina que fui, a mulher que sou e a que me tornarei por causa da educação.

AGRADECIMENTOS

Aos meus pais, Daniela e Jucelino, minha sincera gratidão por serem incansáveis apoiadores em toda a minha jornada acadêmica e na minha existência neste mundo. Obrigada por sempre me incentivarem a buscar o caminho do conhecimento e por investirem todos os recursos possíveis para garantir o meu sucesso profissional. Desde as imensas listas de materiais escolares na escola até o desafio de enfrentarem meus estudos universitários em outra cidade, vocês estiveram ao meu lado, oferecendo apoio incondicional e encorajamento. Vocês são verdadeiros exemplos de dedicação e amor, e por isso vos amo profundamente.

Aos meus irmãos, Helena e João Vítor. A Helena, que assim como eu, trilhou os caminhos do Direito nesta Universidade Federal e em breve completará essa jornada que começou desde a infância até os dias de hoje. Sua determinação apesar das adversidades sempre foram inspiradoras para mim. E ao meu irmão, João Vítor, por ser um alívio e fonte de diversão em momentos que nem sabia que eu precisava. Sua presença e carinho são extremamente valiosos. Agradeço por serem partes essenciais e enriquecerem minha jornada. Amo vocês.

Aos meus avós, Tânia e Reginaldo, minha profunda gratidão a vocês, dois seres incríveis nesta terra, que sempre acreditaram em mim e continuam a torcer pelo meu sucesso. Amo-os profundamente e sou imensamente grata pela vida de ambos. Expresso um agradecimento especial pelas orações da minha avó, que sempre foi temente a Deus e nunca me esqueceu nelas. Suas preces são um apoio valioso e fonte de conforto para mim.

Ao meu namorado, Helmmer por não ser apenas meu namorado, mas também meu melhor amigo. Em diversos momentos dessa jornada, quando eu duvidei da minha capacidade de prosseguir, esteve ao meu lado, sendo meu apoio e incentivo, eu o amo intensamente.

Aos meus amigos, Marília, Giulianna, Maria Luiza, Rita, Miguel, Letícia e Pedro por sempre estarem juntos comigo nesses cinco anos, fazendo trabalhos, correndo de um lado para o outro, estudando, conversando e criando memórias para uma vida. Tudo foi mais leve por causa de vocês, minha gratidão.

Aos meus amigos que fiz nos colégios que passei. Em especial, à Letícia, minha grande confidente e amiga que carrego muito carinho no peito e que mesmo longe, durante esses cinco anos morando em outra cidade, todos os dias se fez

presente nas nossas conversas. Aos meus amigos, Arthur, Caio, João Pedro e Luiz que fiz no meu ensino médio e considero como irmãos.

Ao meu orientador, professor Julian, excelente profissional e pessoa, por ter aceitado toda essa caminhada, minhas perguntas e por ser alguém com um diferencial: ama o que faz. Todo o seu carinho pela docência tornou os momentos de orientações leves, e que em suas palavras são extremamente prazerosos, pois ama sua profissão.

À Universidade Federal da Paraíba, pelo ensino público, gratuito e de qualidade ofertado. Pelas memórias criadas, pelo acolhimento sentido, pelas oportunidades de pesquisa, extensão e monitoria, três eixos que participei e pude vivenciar uma experiência ampla na graduação.

Aos meus supervisores de estágio no TJPB, na PBprev, na AGU e dos escritórios de advocacia que passei, por suas orientações valiosas e apoio contínuo durante a realização dos meus estágios. Suas contribuições foram fundamentais para o meu crescimento profissional e para o meu desenvolvimento como ser humano.

E, por fim, ao DATAB, Diretório Acadêmico que tive o prazer de compor por dois anos na qualidade de Coordenadora de Comunicação Social e Presidente. Nele pude aprender muito da vida acadêmica, social e evoluir como pessoa, e com certeza o carrego na memória e no peito.

“Tenho saudades de um país que ainda não existe no mapa”

Eduardo Galeano

RESUMO

O presente trabalho possui como objetivo primordial analisar a repercussão do fenômeno da plataformização do trabalho, em especial, no âmbito do direito à desconexão dos trabalhadores na era digital no município de João Pessoa-PB. Com a ascensão das plataformas digitais e da necessidade de lucro do capitalismo, muitos dos direitos dos trabalhadores são renegados. Desse modo, diante de um cenário totalmente inóspito propõe-se a discussão para a problemática devido a sua importância, haja vista que o descanso, a convivência familiar e o lazer que são direitos garantidos constitucionalmente precisam ser respeitados para que a dignidade do trabalhador seja preservada. Em vista disso, o trabalho esmiúça conceitos importantes como o da plataformização, uberização e o de trabalhador autônomo para que se possa entender os ruídos que causam a falta de legislação, bem como de compreensão de tal fenômeno. Na elaboração desta monografia, empregou-se uma abordagem quali-quantitativa. Para esse propósito, foi realizada uma extensa pesquisa bibliográfica, que incluiu publicações de natureza informativa, tais como livros, artigos acadêmicos, sites de internet e outras fontes.

Palavras-chave: Plataformização; Direito à desconexão; Uberização.

ABSTRACT

The primary objective of this work is to analyze the impact of the phenomenon of work platformization, especially regarding the right of workers to disconnect in the digital age in the municipality of João Pessoa, PB. With the rise of digital platforms and the need for profit in capitalism, many workers' rights are being neglected. Therefore, given a completely inhospitable scenario, a discussion is proposed regarding the issue due to its importance, as the rest, family life, and leisure time, which are constitutionally guaranteed rights, need to be respected to preserve the dignity of workers. In light of this, the work delves into important concepts such as platformization, uberization, and self-employed workers to understand the issues caused by the lack of legislation and comprehension of this phenomenon. In the preparation of this thesis, a qualitative-quantitative approach was employed. For this purpose, extensive bibliographic research was conducted, including informative publications such as books, academic articles, internet sites, and other sources.

Key-words: Platformization; Right to disconnect; Uberization.

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Figura 1 – Gênero dos entrevistados 35
Figura 2 – Idade dos entrevistados 35
Figura 3 – Tempo em que os entrevistados trabalham na profissão.....36
Figura 4 – Trabalho aos finais de semana 37
Figura 5 – Tempo efetivamente dentro do carro 37
Figura 6 – Tempo para intervalo das refeições 38
Figura 7 – Fonte de renda dos motoristas.....39

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO 11
2 A PLATAFORMIZAÇÃO DOS TRABALHADORES: CONCEITOS E IMPACTOS 13
2.1 O QUE É PLATAFORMIZAÇÃO? 13
2.2 IMPACTOS DA NOVA ERA DO TRABALHO: A AUTONOMIA SEM FREIOS 17
3 O DIREITO À DESCONEXÃO NA ERA DIGITAL 22
3.1 CONCEITO E EVOLUÇÃO DO DIREITO À DESCONEXÃO 22
3.2 DESCONEXÃO DIGITAL: CONSTITUIÇÃO E PRIVILÉGIO DIGITAL 29
4 ANÁLISE DA REALIDADE DOS MOTORISTAS DE APLICATIVO EM JOÃO PESSOA/PB 34
4.1 PERFIL E CONDIÇÕES DE TRABALHO: QUEM SÃO OS MOTORISTAS DE APLICATIVO EM JOÃO PESSOA/PB? 34
4.2 CONEXÃO PERMANENTE: ESCOLHA OU NECESSIDADE? 40
5 CONSIDERAÇÕES FINAIS 45
REFERÊNCIAS 48

1 INTRODUÇÃO

A ascensão das plataformas digitais transformou o panorama do mercado de trabalho, impactando diretamente a vida dos trabalhadores, especialmente dos motoristas, haja vista que uma parcela criou a vinculação aos aplicativos. Nesse contexto, o direito à desconexão, que garante o descanso e o desentranhamento do mundo digital após o expediente, tornou-se ainda mais relevante.

O descanso é um direito fundamental garantido pela Constituição Federal, permitindo que os trabalhadores se recuperem tanto fisicamente quanto mentalmente do cansaço e da exaustão decorrentes do trabalho. Essa prerrogativa é amplamente reconhecida pela doutrina e jurisprudência como um elemento essencial da dignidade humana.

Ocorre que, para o grupo analisado nesse estudo, esse direito basilar é majoritariamente desrespeitado, uma vez que as jornadas intermináveis são a realidade dos trabalhadores. Sem o trabalho, sem o pão. Portanto, a desconexão tornou-se quase que um luxo inalcançável por essa classe.

Diante de tal cenário, os motoristas vivem o que o autor Ricardo Antunes denominou de “O privilégio da servidão”, ou seja, na era do proletariado digital, ser explorado e possuir seus mais variados direitos violados é um privilégio diante do cenário vivenciado pelo capitalismo. A falsa ideia de que os trabalhadores são seus próprios patrões e não são subordinados a ninguém leva a crer que eles próprios seriam os responsáveis por regulamentar suas jornadas, bem como o tempo para desconectar.

Além disso, para os motoristas de aplicativo essa realidade é ainda mais brusca: a falta de reconhecimento de vínculo com as grandes plataformas, ausência de regularização da categoria e consequentemente a inviabilidade de sindicalização, atrapalham qualquer defesa de seus direitos haja vista a lacuna normativa.

Portanto, apesar do intenso crescimento exponencial da plataformização há um tempo considerável no Brasil há uma ausência de consolidação normativa e jurisprudencial, o que torna muito mais difícil a solução das problemáticas vivenciadas por essa classe, incluindo a temática do direito à desconexão.

No primeiro capítulo, será abordado o fenômeno da plataformização dos trabalhadores de modo que os principais conceitos e impactos desta nova realidade sejam elucidados e elencados. Nele será destrinchado como surgiu tal fenômeno,

seu conceito e principalmente a questão da “uberização”. Para além disso, a questão da visualização do motorista de aplicativo como um trabalhador autônomo será explicitada, bem como os perigos de tal interpretação.

Noutro giro, no segundo capítulo deste trabalho, haverá um destrinchamento do conceito e da evolução do direito à desconexão, bem como o seu papel e importância para o trabalhador moderno. Para isso, haverá um passeio acerca dos direitos e garantias fundamentais e a demonstração primeiramente do seu conceito. Ademais, tratar-se-á de uma discussão do que consistiria enfim o direito à desconexão como um direito fundamental.

Por fim, através de uma pesquisa por formulário, o estudo demonstrará através dos próprios dados trazidos pelos motoristas de aplicativo do município de João Pessoa, a sua realidade de trabalho, bem como o seu tempo de descanso, convívio familiar, além de suas horas passadas dentro do veículo trabalhando. Esse ponto do trabalho busca trazer de maneira concreta a realidade do direito à desconexão destes trabalhadores. A partir dessa análise, tratar-se-á acerca da necessidade de regulamentação e visibilidade dos motoristas e a proteção aos seus direitos enquanto pessoas.

Desse modo, o presente estudo pretende analisar o fenômeno da plataformização dos motoristas de aplicativos à luz do direito à desconexão, explorando os desafios, impactos e possíveis soluções para esse cenário. É fundamental ressaltar que a pesquisa atual se fundamenta na importância social do tópico e na escassez de literatura sobre o tema.

2 A PLATAFORMIZAÇÃO DOS TRABALHADORES: CONCEITOS E IMPACTOS

A classe trabalhadora no Brasil emerge em um contexto de precarização, notadamente vinculado ao término do período de escravidão que ocorreu no país entre os séculos XIV e XX. Essa precarização, intrínseca à evolução histórica do trabalho assalariado, persiste ao longo do tempo, permanecendo presente nos dias atuais.

No século XXI, o panorama global passou por inúmeras transformações, impulsionando novas demandas em uma sociedade em constante expansão. Desse modo, o aumento do denominado por Antunes (2018) de “proletariado de serviços” no título de sua obra, acompanhou essa mudança, refletindo a crescente especificidade e multifacetamento das atividades e necessidades sociais.

A ascensão de novas tecnologias, resultante da rápida e constante transformação do mundo e, por conseguinte, do trabalho, deu origem a diversos conceitos nos últimos anos. Nesse contexto, a denominada “Revolução 4.0” que consistiu na automação das mais variadas áreas introduziu um fenômeno cada vez mais impactante: a plataformização.

Este fenômeno é central para compreender a sociedade atual, destacando seu impacto significativo no mundo do trabalho. É observável que os conceitos da plataformização e do trabalho na era digital tornam-se quase complementares, sendo essenciais para uma compreensão abrangente.

2.1 O QUE É PLATAFORMIZAÇÃO?

Atualmente, diversos discursos giram em torno da ideia do futuro do trabalho, com muitos acreditando que se enfrenta algo completamente novo. No entanto, como o autor Vitor Filgueiras aponta como ideia central em sua obra “É tudo novo, de novo”, esses discursos não são novos e têm ressurgido ao longo do tempo. Há apenas uma reformulação da informalização do trabalho em uma era digital.

Desse modo, o mundo do trabalho testemunha um rápido processo de plataformização, caracterizado pela crescente dependência das plataformas digitais e seus mecanismos. Este fenômeno não se limita apenas aos motoristas e entregadores de aplicativos; seu impacto é muito mais abrangente, haja vista que atinge a sociedade em geral.

O primeiro passo para entender tal fenômeno é a sua definição por si só, dentre alguns conceitos seria “a penetração de extensões econômicas, governamentais e infraestruturais de plataformas digitais nos ecossistemas da Web e de aplicativos”.(Nieborg e Poell, 2018, p. 4276)

Portanto, há uma complexidade de definição do que seria essa plataformização, ou também conhecida como uberização - termo cunhado em razão da ascensão da empresa *Uber* em 2009 - todavia, essa maneira de denominar tal fenômeno não carrega consigo processos exclusivamente ligados à esta empresa em específico, nem tampouco nascidos dela (Abílio, 2020, p. 112). Além disso, a uberização pode ser encontrada há muitos anos, até mesmo antes do surgimento da própria empresa *Uber*, haja vista a sua inserção nas mais variadas áreas de trabalho com o objetivo de ao longo do tempo esconder a relação de subordinação trabalhista existente (Carelli, 2022, p.2).

Por isso, muitos estudiosos do tema, apontam o conceito intrinsecamente ligado ao movimento de intensificação da precarização do trabalho, bem como o desmantelamento das relações trabalhistas. Assim, trata-se de uma tendência histórica do trabalhador autônomo (Abílio, 2019), que caminha para o trabalho cada vez mais invisibilizado.

Com isso, a plataformização do trabalho designa esse fenômeno contemporâneo caracterizado pelo crescente papel das plataformas digitais ou aplicativos na mediação e organização do mercado de trabalho. Essas plataformas funcionam como “intermediárias” entre trabalhadores, frequentemente “independentes”, e clientes ou empregadores em busca de serviços específicos.

> **A plataformização pode ser entendida como o trabalho uberizado comandado e controlado por meio de plataformas digitais.** Assim, as empresas controladoras de plataformas digitais não criam um novo tipo de organização de trabalho: elas simplesmente utilizam-se de uma estrutura tecnológica que permite aprofundar o processo de forma mais eficiente e mais expandida, com possibilidade – e pretensão - de formação de monopólios nas suas áreas de negócio. É essa tecnologia que permite a uberização em larga escala que presenciamos hoje. Se há a criação de novas profissões, como os YouTubers, Influencers e Gamers, há a colocação de roupa nova em profissões velhas, que são precarizadas e degradadas, como motoristas e entrega de mercadorias. (Carelli, 2022, p.2)

Comumente conhecidas como plataformas de trabalho sob demanda ou plataformas de economia compartilhada, elas proporcionam uma infraestrutura

digital que possui como objetivo a simplificação do processo de contratação e execução de serviços, permitindo uma abordagem descentralizada e flexível para a realização de atividades laborais.

> Os estudiosos de negócios entendem as plataformas como **"casamenteiras"** (Evans e Schmalensee, 2016) ou **"redes mediadas por plataformas"** (McIntyre e Srinivasan, 2017), que interagem entre diferentes "lados". Isso pode significar vários tipos de atores institucionais (ou "complementadores"), bem como "usuários finais" (ou seja, consumidores), constituindo assim mercados de múltiplos lados. Embora os mercados de múltiplos lados não sejam novos, ao longo das últimas duas décadas, eles se tornaram muito mais prevalentes com o advento das tecnologias digitais que proporcionam conectividade. Para o estudo da plataformização da produção cultural, a literatura de negócios é particularmente relevante porque fornece insights sobre os mecanismos econômicos e estratégias gerenciais subjacentes aos mercados de plataformas. Esses mecanismos e estratégias ajudam a explicar a posição cada vez mais dominante das empresas de plataforma, essas empresas, por virtude de seus papeis como agregadoras e mediadoras, são capazes de exercer um controle significativo sobre as relações institucionais com os usuários finais e os complementadores. (Nieborg e Poell, 2018, p. 4277-4278, grifo meu)[1]

Nesse sentido, tais empresas assumem o papel de intermediárias em um casamento que se encaminha para a deterioração e a completa precarização: o trabalhador se une ao desrespeito por seus direitos.

Nessa linha, cumpre estabelecer um termo que também está sempre envolvido nos estudos do assunto. A "*gig economy*", traduzido literalmente como "economia de bicos", surgiu há alguns anos para descrever o trabalho realizado por meio de aplicativos e plataformas digitais, em que os trabalhadores se submetem a fornecer um serviço por uma demanda. No entanto, na prática, isso muitas vezes se traduz em trabalho informal e precarizado.

> Na verdade, na "economia dos bicos", as tecnologias fornecem acesso a uma força de trabalho extremamente escalável. Isso, por sua vez, concede um nível de flexibilidade nunca antes visto para as empresas envolvidas. Os trabalhadores são fornecidos "just-in-time" e compensados com base no

[1] Business scholars understand platforms as “matchmakers” (Evans and Schmalensee, 2016) or “platform-mediated networks” (McIntyre and Srinivasan, 2017), which interface among different “sides.” This can mean various kinds of institutional actors (or “complementors”), as well as “end-users” (i.e. consumers), thereby constituting multisided markets. While multisided markets are not new, over the last two decades, they became much more prevalent with the advent of digital technologies affording connectivity. For the study of the platformization of cultural production, the business literature is particularly relevant because it provides insight in the economic mechanisms and managerial strategies underlying platform markets. These mechanisms and strategies help to explain the increasingly dominant position of platform companies, which by virtue of their roles as aggregators and mediators are able to exert significant control over the institutional relationships with end-users and complementors. (Nieborg e Poell, 2018, p. 4277-4278)

> "pague-conforme-usa"; na prática, eles são pagos apenas durante os momentos em que realmente trabalham para um cliente. Não há melhor maneira de descrever esse modelo de organização do trabalho do que usando as palavras do CEO da CrowdFlower, uma empresa que se dedica ao trabalho em multidão:
>
> "Antes da Internet, seria realmente difícil encontrar alguém, sentá-lo por dez minutos e fazê-lo trabalhar para você, e depois demiti-lo após esses dez minutos. **Mas com a tecnologia, você pode realmente encontrá-los, pagar-lhes uma quantia mínima de dinheiro e depois se livrar deles quando não precisar mais deles**." (citado por Marvit, 2014) (De Stefano, 2016, grifo meu)[2]

Como visto, portanto, com a normalização do trabalho por meio de plataformas, grandes empresas de tecnologia têm se apropriado do trabalho informal. Isso significa que, diante da crescente taxa de desemprego, os trabalhadores na era digital frequentemente se veem sem outra opção senão se submeter a algoritmos abusivos e sem regulamentação, o que não garante condições mínimas para um trabalho digno.

Isso se reflete no relatório de 2023 da *Fairwork*, projeto que é baseado no Oxford Internet Institute e no WZB Berlin Social Science Center, que analisa como as principais plataformas digitais de trabalho no país está alinhadas com os princípios de trabalho decente. O estudo revelou que 7 em cada 10 plataformas que operam no Brasil não alcançaram pontuação satisfatória, o que chama a atenção para o nível de precarização que foi alcançado durante os últimos anos.

Nessa linha, tem-se que esse desmembramento das modalidades estáveis de labor, demonstram que essa plataformização é apenas uma nova maneira de expressão do já então conhecido industrialismo (Amorim; Grohmann, 2021). Sendo assim, o capital nesse novo cenário consegue caga vez mais espaço para explorar ao máximo a força de trabalho.

Desse modo, o algoritmo tornou-se ditador dos ritmos e tempos do capital (Antunes, 2023), haja vista que no trabalho dos motoristas de aplicativo há a falsa ideia de apenas a existência de uma plataforma mediadora, uma vez que há o

[2] In fact, in the “gig-economy” technologies provide access to an extremely scalable workforce. This, in turn grants a level of flexibility unheard in the past for the businesses involved. Workers are provided “just-in-time” and compensated on a “pay-as-you-go” basis; in practice they are only paid during the moments the actually work for a client. There is no better way to describe this model of work organisation than using the words of the CEO of CrowdFlower, a company engaging in crowdwork: “Before the Internet, it would be really difficult to find someone, sit them down for ten minutes and get them to work for you, and then fire them after those ten minutes. But with technology, you can actually find them, pay them the tiny amount of money, and then get rid of them when you don’t need them anymore.” (quoted by Marvit, 2014). (De Stefano, 2016, p.4)

controle de como esses indivíduos devem trabalhar, os seus padrões de comportamento, de higiene, entre outras imposições por parte da plataforma.

Com isso, transvestida da retórica de empresas meramente intermediadoras, bem como em vários slogans retirados do próprio site da Uber, como por exemplo: “Dirija quando quiser e ganhe de acordo com as suas necessidades”, as plataformas, em especial de transporte, conseguem desmantelar toda a ideia de relação de emprego, reconhecimento de vínculo, além dos direitos de um trabalhador.

2.2 IMPACTOS DA NOVA ERA DO TRABALHO: A AUTONOMIA SEM FREIOS

Nessa perspectiva, a condição legal dos trabalhadores que desempenham suas funções para empresas por meio de plataformas digitais de trabalho no Brasil é objeto de controvérsia. Não existe regulamentação específica e esses trabalhadores são classificados pelas empresas, antes do surgimento de alguma lei específica, como autônomos.

Sendo assim, a falsa sensação de um mundo novo, cheio de possibilidades está cruelmente interligado à uma jornada interminável de trabalho, exploração e desigualdades. A farsa da autogerencia é o objetivo do capital nos tempos modernos.

De acordo com Veena Dubal, professora de direito da Universidade de Coimbra, em entrevista no documentário da Repórter Brasil intitulado “GIG - A Uberização do Trabalho” em 2019, o argumento de todas as empresas que trabalham nesse ramo é de que elas apenas possuem a função de conexão entre consumidores e fornecedores. Essa é a ideia central do negócio: a inexistência de empregados e o descompromisso com a transparência dos dados utilizados.

A construção dessas narrativas empresariais e do próprio capital na lógica neoliberal, que subentende que sua única função é negar o reconhecimento adequado da realidade dos trabalhadores de plataformas, sem dúvida, acarreta um impacto significativo na vida de numerosos indivíduos que dependem dessas plataformas como intermediárias isentas de responsabilidade. Por isso, quando esses trabalhadores necessitam de assistência, são confrontados com a necessidade de realizar manobras jurídicas complexas para obter qualquer forma de reconhecimento em relação à sua situação laboral.

Dessa forma, um dos meios para se conseguir algum tipo de direito é através do ajuizamento de ações judiciais perante a Justiça do Trabalho, que, por falta de jurisprudência concreta, ainda não possui solução de muitos conflitos por essa falta de enquadramento do que seria essa nova massa de trabalhadores, e até mesmo indicar em que categoria se enquadram. Nesse sentido, todavia, há de se ressaltar que esses conflitos são também marcados por uma justiça que blinda por muitas vezes as empresas de perícias judiciais nos algoritmos, decisões atrapalhadas sobre competência, bem como a falta de reconhecimento dos vínculos (Carelli,2022, p.1).

Mais uma vez, perpetua-se na história a falácia do capital, as seduções de uma realidade mágica, milagrosa que mascaram a precarização.

Recentemente, com a posse do presidente Lula, houve um maior debate acerca da matéria que fora incorporada na agenda do governo, uma vez que é um assunto que urge debate e solução, haja vista que, segundo dados do PNAD (Pesquisa Nacional por Amostras de Domicílio) em 2022, 1,5 milhão de pessoas trabalharam por meio de aplicativos de serviços no Brasil.

Além disso, a mesma pesquisa revelou que desse total, 52,2% exerciam o trabalho principal através de aplicativos de transporte de passageiros em ao menos um dos dois tipos listados (táxi ou não). Sendo assim, há de se falar de uma discussão sobre os rumos dos direitos de uma parcela muito considerável da população.

Por isso, recentemente, no dia 04 de março de 2024, o presidente Luiz Inácio Lula da Silva assinou uma proposta de Lei que regulamenta o trabalho dos motoristas de aplicativo. Ao encaminhar tal proposta, disse em entrevista segundo o Conjur: “Vocês acabaram de criar uma nova modalidade no mundo do trabalho. Foi parida uma criança no mundo do trabalho. As pessoas querem autonomia, vão ter autonomia, mas precisam de um mínimo de garantia”.

Com essas palavras, observa-se a dificuldade de se entender em qual categoria inserir essa massa de trabalhadores que surgiu com o advento das plataformas digitais. Razão pela qual, há a proposta do nascimento dessa nova modalidade no mundo do trabalho mencionada pelo presidente: “**trabalhador autônomo por plataforma**”.

Apesar da controvérsia, considerando que o atual presidente do país é um defensor convicto do regime celetista e que sua própria ascensão no cenário político é fortemente caracterizada por essa posição, o reconhecimento do motorista de

aplicativo como um trabalhador autônomo resulta de uma intensa discussão entre as empresas e o governo, uma vez que ambos enfrentariam perdas significativas nessa disputa.

Mas essa relação reflete o que sempre ocorreu nas sociedades capitalistas, a assimetria gritante da relação entre capital e trabalho (Carelli e Oliveira, 2019, p. 84), em que o lado hipossuficiente sempre recebe muito menos do que o seu trabalho proporciona. Todavia, com o surgimento de uma proteção trabalhista que surgiu durante os anos, essa assimetria buscou ser dirimida com a questão das garantias legais.

Ocorre que, para o trabalhador autônomo não se vislumbra legislação infraconstitucional, haja vista toda a ideia de autonomia e autogoverno: fixação do seu preço de trabalho, condições e todas outras categorias. Claramente, isso não é a realidade dos motoristas de aplicativo.

Para melhor compreensão, é importante a conceituação de tais premissas. Sendo assim, para Maurício Godinho, a autonomia é um conceito que caminha antagonicamente ao conceito de subordinação. Veja-se:

> Fundamentalmente, trabalho autônomo é aquele que se realiza sem subordinação do trabalhador ao tomador dos serviços. Autonomia é conceito antitético ao de subordinação. Enquanto esta traduz a circunstância juridicamente assentada de que o trabalhador acolhe a direção empresarial no tocante ao modo de concretização cotidiana de seus serviços, **a autonomia traduz a noção de que o próprio prestador é que estabelece e concretiza, cotidianamente, a forma de realização dos serviços que pactuou prestar.** Na subordinação, a direção central do modo cotidiano de prestação de serviços transfere-se ao tomador; na autonomia, a direção central do modo cotidiano de prestação de serviços preserva-se com o prestador de trabalho. (Godinho, 2019, p. 397, grifo meu)

Portanto, a ideia de autonomia de um trabalhador que não dita as regras do próprio trabalho, não conhece quem irá atender, como irá atender, foge do conceito do trabalhador autônomo reconhecido doutrinariamente.

> **O trabalhador verdadeiramente autônomo deve conhecer as condições de prestação de serviços antes de aceitar a contratação, não havendo como entender possível o trabalhador somente saber o destino após aceitar a corrida, no caso de plataforma de transporte.** Seria a mesma coisa que a um marceneiro pudessem ser revelados a quantidade, a qualidade e o preço dos armários a serem por ele confeccionados somente após aceitar a encomenda de um contratante. Se o trabalhador não tiver escolha, o trabalho só pode ser considerado como dependente (Carelli e Oliveira, 2019, p. 89, grifo meu)

Nesse cenário, logicamente, os impactos de um reconhecimento de autonomia para um trabalhador sem autonomia e dependentes das plataformas digitais são devastadores. Ao passo que essa ideia se concretiza e enraíza na sociedade, há a total negligência com os direitos de um trabalhador que luta por sua sobrevivência.

> As transformações ocorridas nas últimas décadas, notadamente os avanços tecnológicos, a reestruturação empresarial e o aumento da competitividade, inclusive no plano internacional, geraram mudanças no mundo do trabalho. Um número cada vez maior de relações trabalhistas - sobretudo aquelas presentes nos novos setores, como a prestação de serviços nos campos da informação e da comunicação -, se afasta progressivamente da noção tradicional de subordinação, apresentando, aparentemente, traços de autonomia. Do mesmo modo, o poder empregatício se exercer de maneira mais sutil, indireta, por vezes quase imperceptível.
>
> Em razão dessa aparente autonomia, tais trabalhadores não se enquadram na noção tradicional de subordinação, sendo qualificados como autônomos. **O resultado é que eles continuam sem liberdade, como no passado, mas passam a ter que suportar todos os riscos, advindos da sua exclusão das tutelas trabalhistas.** (Porto, 2010, p.165, grifo meu)

Por isso, um dos direitos ofuscados reside na própria ideia de descanso: o próprio trabalhador autônomo em tese que gerenciaria quais seriam os seus momentos de lazer e convivência familiar. Ao mesmo tempo, debruçado nesse cenário de autogerência há a intensa necessidade de fornecer o alimento, a vestimenta, o lazer e todos os seus direitos-necessidades para a sua família.

> A uberização refere-se às regulações estatais e ao papel ativo do Estado na eliminação de direitos, de mediações e controles publicamente constituídos; resulta da flexibilização do trabalho, aqui compreendida como essa eliminação de freios legais à exploração do trabalho, que envolve a legitimação, legalização e banalização da transferência de custos e riscos ao trabalhador. (Abílio, 2020, p. 112)

Nesse cenário, a própria lógica do sistema que fora criado é a da precariedade com a transferência das responsabilidades.

> Agrava ainda mais essa situação de precariedade a transferência dos riscos da atividade para os trabalhadores, **particularmente nos casos de aplicativos de transportes, sendo eles responsáveis pela aquisição e manutenção dos veículos, despesas de combustível, impostos sobre o veículo, seguro por acidente, além de outros, sofrendo ainda os riscos e o custo econômico da ociosidade, visto que estão disponíveis para trabalhar e não receber pelo tempo à disposição.** (Carelli, 2020, p. 168, grifo meu)

Segundo Carelli (2020, p. 73), não é possível admitir que empresas de aplicativo como a Uber sejam consideradas *marketplace* haja vista que ela seria então uma ferramenta para que o serviço fosse prestado, todavia na prática essas empresas que se dizem de tecnologia condicionam, criam regras e garantem a efetividade dos serviços ofertados. Isso consiste em uma burla e transferência de responsabilidades para uma classe hipossuficiente.

> Nessa condição de quem adere e não mais é contratado, **o trabalhador uberizado encontra-se inteiramente desprovido de garantias, direitos ou segurança associados ao trabalho; arca com riscos e custos de sua atividade; está disponível ao trabalho e é recrutado e remunerado sob novas lógicas. Assim, a uberização conta com um gerenciamento de si que, entretanto, é subordinado e controlado por novos meios, que hoje operam pela automatização em dimensões gigantescas de extração e processamento de dados; estão em jogo novas formas de gerenciamento, controle e vigilância do trabalho, por meio das programações algorítmicas.** Portanto, o desenvolvimento tecnológico em seu atual estágio traz uma mudança qualitativa à gestão do trabalho (Zuboff, 2018): trata-se da possibilidade tecnológica de um mapeamento pleno do processo de trabalho, do processamento de dados em enorme escala e do gerenciamento combinado e simultâneo de múltiplas informações que possibilitam pensar em termos de um 'gerenciamento algorítmico' do trabalho. (Abílio, 2019, p. 2)

Não é, portanto, plausível visualizar autonomia sempre nas novas relações de trabalho. Não enxergar a realidade destes trabalhadores e inviabilizar a garantia de direitos firmados constitucionalmente e que vão além da figura do trabalhador, haja vista que atravessam a dignidade da pessoa humana.

3 O DIREITO À DESCONEXÃO NA ERA DIGITAL

A expressão “direito à desconexão” no âmbito do direito do trabalho foi mencionada pela primeira vez no Brasil pelo professor Jorge Luiz Souto Maior em um texto publicado em 2003 intitulado “Do direito à desconexão do trabalho” em que o autor o explica e fundamenta.

O direito à desconexão do trabalho pode ser conceitualizado como a prerrogativa dos trabalhadores de não estarem constantemente disponíveis ou acessíveis para atividades laborais além do horário estipulado. Esta prerrogativa tem por objetivo salvaguardar a esfera privada, a saúde mental e o equilíbrio entre vida profissional e pessoal dos trabalhadores, assegurando períodos de descanso e lazer livres de interferências laborais (Maior, 2003, p. 2).

Ademais, o direito à desconexão também pode ser interpretado como um bem social (Maior, 2003, p.2), cuja proteção pode ser pleiteada judicialmente, não se limitando apenas ao âmbito individual do trabalhador, mas abrangendo também a sociedade e a instituição familiar

Ocorre que tal direito não está previsto de forma específica na legislação, mas existem diversos dispositivos que são alicerce para esse direito fundamental do trabalhador. Sendo assim, na retrospectiva histórica se observa que ele é, em suma, um direito fundamental de toda pessoa de ter um período de descanso para então assim, usufruir de outros direitos fundamentais como descanso, vida privada, lazer, entre outros.

Desse modo, a partir de agora, iremos trabalhar o conceito desse direito fundamental, bem como as suas bases normativas.

3.1 CONCEITO E EVOLUÇÃO DO DIREITO À DESCONEXÃO

A compreensão do conceito de direito à desconexão está intrinsecamente ligada à explicação e conceituação dos direitos fundamentais em primeiro lugar. Nesse sentido, é relevante destacar que a noção de direitos fundamentais é relativamente recente quando comparada à história, emergindo primordialmente no final do século XVII, durante o período do Estado liberal, quando as ideias dos iluministas começaram a se firmar. (Godinho, 2007, p. 12)

Portanto, a trajetória do constitucionalismo se entrelaça intimamente com a evolução dos direitos fundamentais. Ao longo da história, tem havido uma constante busca pela garantia de uma vida digna, redução da intervenção estatal e valorização dos cidadãos. Contudo, ocorreram diversas mudanças e adaptações nas concepções sociais, refletindo-se na forma como os direitos são concebidos atualmente. Essa dinâmica evidencia a natureza cíclica dos direitos, os quais se ajustam e emergem de acordo com os contextos históricos.

Nesse sentido, é importante reconhecer a existência de distintas gerações ou dimensões dos denominados "direitos fundamentais", cujo conhecimento é fundamental para uma compreensão abrangente do fenômeno que está sendo vivenciado na contemporaneidade.

Esses direitos, conhecidos como de primeira geração ou dimensão, eram essencialmente direitos de defesa do indivíduo contra o Estado, caracterizando-se, portanto, por um caráter negativo e abstencionista. Sendo assim, como supracitado, esses direitos surgem no bojo de uma sociedade com uma ávida busca pela preservação das liberdades e garantias individuais, desse modo, zelavam pela autonomia dos indivíduos. Desta feita, o reconhecimento dos direitos de primeira geração ou dimensão, está umbilicalmente vinculado às transformações e necessidades advindas da evolução do Estado Liberal (Sarlet, 2018, p.37).

Nesse sentido, estabelecido que as mudanças acompanham o período histórico, cumpre estabelecer o movimento da segunda geração dos direitos fundamentais. Neste cenário, com as Constituições do México de 1917 e de Weimar de 1919, por exemplo, há a evidência do apelo à preservação dos direitos sociais. Neste cenário, houve a ascensão de um estado não mais meramente como garantidor de direitos individuais, mas também um Estado social, que possui obrigações de prestar direitos positivos.

Sendo assim, mesmo com este cenário, depreende-se que o Estado não passa a ter apenas obrigações de caráter positivo, mas também emerge um estado garantidor de ideias relacionadas às liberdades sociais.

> Ainda na esfera dos direitos da segunda dimensão, há que atentar para a circunstância de que estes não englobam apenas direitos de cunho positivo, mas também as assim denominadas “liberdades sociais”, do que dão conta os exemplos da liberdade de sindicalização, do direito de greve, bem como do reconhecimento de direitos fundamentais aos trabalhadores, tais como o direito a férias e ao repouso semanal remunerado, a garantia de um salário

> mínimo, a limitação da jornada de trabalho, apenas para citar alguns dos mais representativos. (Sarlet, 2018, p. 50)

Todavia, cumpre estabelecer que nessa segunda dimensão dos direitos fundamentais, há de se compreender que são direitos sociais voltados ao indivíduo, e não abrangem os de caráter difuso, que serão objeto da terceira dimensão desses direitos.

Estes direitos de terceira dimensão, portanto, abrangem os direitos nomeados por muitos doutrinadores como os direitos de fraternidade. Sua origem remonta à conjuntura da revolução tecnocientífica, um marco emblemático que emergiu concomitantemente com a terceira revolução industrial, entrelaçada à progressão revolucionária dos meios de comunicação e transporte, é o momento em que a titularidade coletiva ganha espaço. Há a preocupação com o meio ambiente, o patrimônio coletivo e a sua defesa.

> A nota distintiva desses direitos da terceira dimensão reside basicamente na sua titularidade coletiva, muitas vezes indefinida e indeterminável, o que se revela, a título de exemplo, especialmente no direito ao meio ambiente e qualidade de vida, o qual, em que pese ficar preservada sua dimensão individual, reclama novas técnicas de garantia e proteção. A atribuição da titularidade de direitos fundamentais ao próprio Estado e à Nação (direitos à autodeterminação, paz e desenvolvimento) tem suscitado sérias dúvidas no que concerne à própria qualificação de grande parte destas reivindicações como autênticos direitos fundamentais.98 Compreende-se, portanto, porque os direitos da terceira dimensão são denominados usualmente como direitos de solidariedade ou fraternidade, de modo especial em face de sua implicação universal ou, no mínimo, transindividual, e por exigirem esforços e responsabilidades em escala até mesmo mundial para sua efetivação. (Sarlet, 2018, p. 49)

Diante disso, há de se falar doutrinariamente sobre uma quarta dimensão ou geração dos direitos fundamentais. O principal expoente e defensor da existência dessa categoria é o professor Paulo Bonavides que estabeleceu que são os direitos à democracia, o direito à informação e o direito ao pluralismo. Segundo o autor, a realização da sociedade aberta do porvir, com sua aspiração à máxima universalidade, parece estar intrinsecamente vinculada a esses elementos, os quais o mundo parece inclinar-se no âmbito de todas as interações sociais. (Bonavides, 2011, p. 571)

Dado todo este percurso e explicação acerca das dimensões dos direitos fundamentais, é correto afirmar que os direitos fundamentais buscam sempre de certo modo a defesa da pessoa humana e a sua dignidade e liberdade.

> **A primeira função dos direitos fundamentais – sobretudo dos direitos, liberdades e garantias – é a defesa da pessoa humana e da sua dignidade perante os poderes do Estado.** Os direitos fundamentais cumprem a função de direitos de defesa dos cidadãos sob uma dupla perspectiva: (1) constituem normas de competência negativa para os poderes públicos, proibindo fundamentalmente as ingerências destes na esfera jurídica individual; (2) implicam o poder de exercer positivamente direitos fundamentais e de exigir omissões dos poderes públicos, de forma a evitar agressões lesivas por parte dos mesmos. (Canotilho, 2002, p. 417-418, grifo meu)

Apesar de não haver uma explicitação direta em nosso ordenamento jurídico, é crucial interpretá-lo mediante uma análise sistemática dos dispositivos legais vigentes. Elementos como descanso semanal remunerado, férias e os intervalos intra e Inter jornada compõem um arcabouço normativo que delineia direitos e deveres trabalhistas.

A ausência de uma menção específica não diminui a importância desses aspectos na proteção do trabalhador. Ao contrário, sua interpretação conjunta revela a intenção do legislador em garantir condições dignas de trabalho. Por isso, a observância desses elementos não apenas resguarda os direitos dos trabalhadores, mas também promove a saúde física e mental, além de estimular a produtividade e a qualidade no ambiente laboral.

Portanto, mesmo sem uma norma expressa, a interpretação sistemática dos dispositivos legais é essencial para assegurar a efetivação desses direitos fundamentais. Nessa seara a doutrina têm papel fundamental nesse processo, contribuindo para a construção de uma interpretação que seja coerente com os princípios e valores que permeiam o ordenamento jurídico. Em suma, a análise integrada dos elementos legais é crucial para garantir a eficácia das normas trabalhistas e a proteção dos direitos dos trabalhadores.

Historicamente no Brasil, apenas com o advento da Constituição Cidadã de 1988 houve de fato a positivação dos direitos fundamentais dos trabalhadores, dado o seu caráter democrático-social (Vecchi, 2013, p. 195). Com a inserção do Título II “Dos direitos e garantias fundamentais” o legislador buscou trazer de maneira evidente o anseio redemocrático de um país calejado por um momento turvo da história em que se negou inúmeros desses direitos.

Por isso, ao contemplar a Constituição Federal de 1988, tem-se em seus emblemáticos arts. 5º, 6º e 7º que fazem parte do título supracitado, disposto de inúmeras maneiras, nos âmbitos da dignidade do trabalhador, bem como do indivíduo o direito à uma desconexão, trazendo tal diploma sempre ligado à convivência familiar.

Dito isso, cumpre detalhar o abordado em cada um desses artigos em geral. O famoso e emblemático art. 5º da Constituição não à toa é um dos dispositivos mais conhecidos do plano constitucional. Seu caput já carrega consigo todo um peso e responsabilidade que o Estado possui: “Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes”.

Noutro giro, importante marco histórico é o art. 6º até o 11 da Constituição Federal que trata acerca dos direitos sociais, fruto da construção de uma sociedade que buscava não só a garantia da prestação negativa do estado, mas também positiva, através de proteção a direitos que refletem a dignidade da pessoa humana “Art. 6º São direitos sociais a educação, a saúde, o trabalho, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados, na forma desta Constituição.”

Além disso, no que tange especificamente ao direito do trabalho, tem-se no art. 7º da Carta Magna a disciplina acerca dos direitos dos trabalhadores urbanos e rurais em trinta e quatro incisos diferentes, além de elencar a possibilidade de existência de mais direitos que visem a melhoria de sua condição social.

> Entende-se, portanto, que o **direito à desconexão é um direito fundamental implícito e que tem como escopo garantir a efetividade de outros direitos fundamentais** (direito à saúde, ao lazer, à vida privada, entre outros). Isto é, possui duplo caráter, pois, além de um direito, é também uma garantia fundamental que visa salvaguardar os direitos já mencionados. Isso porque o instrumento que garante o exercício ou a proteção de um direito fundamental também deve ser assim considerado. (Goldschmidt, 2020, p.205)

A valorização do trabalho é reafirmada incansavelmente durante o texto constitucional. O passado de uma sociedade que alavanca sobre as marcas cruéis da escravidão também possui grande relevância para tal reafirmação. Como

disciplina muitos autores, essa necessidade de afirmação advém de uma grande abstração por parte do cenário jurídico do país.

> A valorização do trabalho está repetidamente enfatizada pela Carta Constitucional de 1988. Desde seu "Preâmbulo" essa afirmação desponta. Demarca-se, de modo irreversível, no anúncio dos "Princípios Fundamentais" da República Federativa do Brasil e da própria Constituição (Título I). Especifica-se, de maneira didática, ao tratar dos "direitos sociais" (arts. 6º e 7º) – quem sabe para repelir a tendência abstracionista e excludente da cultura juspolítica do País. Concretiza-se, por fim, no plano da Economia e da Sociedade, ao buscar reger a "Ordem Econômica e Financeira" (Titulo VII), com seus "Princípios Gerais da Atividade Econômica" (art. 170), ao lado da "Ordem Social" (Título VIII) e sua "Disposição Geral" (art. 193). (Godinho, 2007, p.16)

No âmbito infraconstitucional, na CLT, a própria ideia de limitação de jornada, férias remuneradas, entre outros dispositivos que demonstram esse direito à desconexão são revelados através de tais medidas.

Diante do arcabouço normativo mencionado, com destaque para a ampla valorização do trabalho no contexto jurídico brasileiro, além da concepção culturalmente arraigada de que o trabalho está intrinsecamente ligado à dignidade humana e à socialização do indivíduo (Maior, 2003, p. 3), é inegavelmente desafiador considerar a possibilidade de se debater um direito ao não-trabalho.

O direito à desconexão, como observado nos dispositivos mencionados anteriormente, está atrelado à dignidade do indivíduo a gozar de outros direitos fundamentais constitucionais como o do lazer, da educação, de possuir a sua convivência familiar, participar da educação e da vida dos seus filhos, entre outros.

> Além de ser uma questão de saúde do trabalhador, a desconexão relaciona-se à qualidade de vida fora do trabalho, qualidade no trabalho e qualidade do trabalho (LOISEAU, 2017). Por isso, o interesse em um direito de desconectar que se insere na obrigação de prevenção contra os riscos à saúde e à segurança dos empregados no direito francês (GAURIAU, 2017). Desconectar significa não estar sempre acessível, não ser controlado à distância durante o tempo de descanso e recuperação (JAURÉGUIBERRY, 2007); significa limitar o tempo de trabalho, fruto de conquista histórica dos trabalhadores4 e que "[...] continua ocupando lugar de destaque na luta entre a classe trabalhadora (pela sua diminuição) e a classe empregadora (pela sua extensão)." (CAVALCA, 2018). Em termos práticos, é o direito de não receber chamadas telefônicas, e-mails ou mensagens instantâneas fora do horário de trabalho, em respeito ao direito à saúde, ao repouso, ao lazer, à vida em família e em sociedade do trabalhador. (Gauriau, 2020, p. 153-154)

Com o passar dos anos, observou-se o fenômeno da "expropriação da sesta" (Antunes, 2019, p. 74), referindo-se ao período de descanso após o almoço. Esse hábito foi progressivamente associado, na lógica capitalista, a sinais de subdesenvolvimento e preguiça, ignorando-se a necessidade biológica humana desse repouso.

> Contra tantas opiniões discutíveis, próprias da era capitalista, que só mede a importância das coisas e das práticas humanas por seu caráter mercantilista e produtor de juros, a sesta pode ser considerada um direito humano fundamental, porque, do ponto de vista biológico, o organismo necessita descansar não apenas durante a noite, mas também uma vez ao dia; além disso, esse breve lapso depois do almoço, em que se pode dormir, é fundamental para o desenvolvimento de todas as atividades individuais. A sesta ajuda no rendimento individual, incrementa a capacidade de prestar atenção e concentrar-se em determinado trabalho, contribui para melhorar a vida sexual, a memória e a inteligência, atrasa o envelhecimento, reduz o estresse e a ansiedade. Segundo Sara C. Mednick, psicóloga e especialista em sono humano, a sesta é tão importante que "faz o cérebro operar com a máxima eficiência, o corpo ser mais ágil e saudável e, acima de tudo, não tem efeitos colaterais".
> **Se tudo isso é certo, a expropriação da sesta é um atentado contra a saúde dos seres humanos e, por isso, tem muito sentido considerar uma revolução reivindicá-la como um direito humano fundamental nestes tempos vertiginosos, em que não existe tempo para aquilo que não é regido pela lógica do lucro e da acumulação.** (Antunes, 2019, 74-75, grifo meu)

O supracitado salienta a importância de humanizar as condições de trabalho, levando em conta o bem-estar físico e emocional dos trabalhadores diante da abolição da prática da sesta. Propõe-se defender o descanso como um direito humano fundamental, destacando a necessidade de reconhecer e proteger as necessidades biológicas e de saúde dos seres humanos. Isso é particularmente relevante em um contexto onde a busca incessante por lucro e a acumulação de capital muitas vezes negligenciam esses aspectos. Desse modo, urge a reflexão sobre a importância de equilibrar o trabalho e o descanso, visando não apenas a eficiência produtiva, mas também a integridade física e mental dos indivíduos.

Durante o contexto da pandemia de Covid-19, a preocupação com essa questão ganhou destaque na sociedade, levando à apresentação de alguns Projetos de Lei, como os PLs nº 4.044/2020 e 4.567/2021. Ambos abordaram o tema da desconexão do trabalho e expressaram uma preocupação com a saúde dos trabalhadores, especialmente devido à generalização do teletrabalho.

Os projetos apresentaram diferentes conceitos do direito à desconexão. No PL 4.044/2020, o conceito seria delineado da seguinte forma: "Art. 1º O direito à

desconexão do trabalho consiste na fruição, pelo empregado, de seu tempo de folga, a fim de garantir seu direito à saúde, ao lazer e à vida privada". Por outro lado, no PL 4.567/2021, que trata da instituição do direito à desconexão tanto para trabalhadores quanto para funcionários públicos, o conceito seria definido como o direito de não utilizar ferramentas tecnológicas após o término da jornada de trabalho.

Ocorre que ambos projetos foram executados voltados ao trabalhador que estava executando suas atividades em *home office*, como por exemplo professores, secretários, entre outros ofícios que utilizam da ferramenta digital de maneira secundária nas suas atividades. Todavia, os motoristas de aplicativo, por exemplo, categoria que depende exclusivamente da plataforma digital para executar o serviço, nem sequer possuiria ou teria esse direito posto em questão.

A face da crueldade do capital e das relações em que transformam o trabalhador por plataforma como um quase ser humano é, portanto, revelada. Como quase trabalhador e quase garantidor de direitos, os trabalhadores por plataforma por não possuírem tal direito regulamentado, acabam sendo esquecidos no debate.

Por isso, mais desafiador do que debater um direito à desconexão na era digital, é debater esse direito na seara de uma classe que exclusivamente só sobrevive se estiver conectada às redes e chamados para o trabalho. Aqui reside o maior desafio desta pesquisa: propor que os motoristas de aplicativo possuem tal direito resguardado constitucionalmente.

3.2 DESCONEXÃO DIGITAL: CONSTITUIÇÃO E PRIVILÉGIO DIGITAL

Considerando o amplo escopo da discussão em torno do conceito e da evolução histórica do direito à desconexão, surge a indagação: este direito representa, na prática, uma garantia constitucional de direito fundamental ou meramente um privilégio no contexto contemporâneo para os motoristas de aplicativo?

O direito à desconexão é inerente ao trabalhador e consiste em seu desligamento físico ou mental ao ambiente em que se trabalha (Melo, 2017, p.80), e embora não esteja formalmente estipulado como um direito positivo, encontra-se implicitamente incorporado em nosso arcabouço constitucional e infraconstitucional. Esta inclusão resultou de uma longa e árdua batalha por conquistas sociais ao longo

dos anos. No entanto, apesar das diversas formas de sua afirmação, é notável o flagrante desrespeito e negligência em relação a este direito no cotidiano dos trabalhadores brasileiros, independentemente de sua área de atuação.

Nessa linha, o título deste capítulo carrega consigo a ideia da obra do professor Ricardo Antunes que explica os motivos do privilégio da exploração do trabalho na sociedade capitalista. Ocorre que os postos de trabalho estão extremamente escassos numa sociedade em que o maquinário substitui a mão de obra humana constantemente, desta feita, a única saída para a sobrevivência é a precariedade.

> Em pleno século XXI, mais do que nunca, bilhões de homens e mulheres dependem de forma exclusiva do trabalho para sobreviver e encontram, cada vez mais, situações instáveis, precárias, ou vivenciam diretamente o flagelo do desemprego. **Isto é, ao mesmo tempo que se amplia o contingente de trabalhadores e trabalhadoras em escala global, há uma redução imensa dos empregos; aqueles que se mantêm empregados presenciam a corrosão dos seus direitos sociais e a erosão de suas conquistas históricas, consequência da lógica destrutiva do capital que, conforme expulsa centenas de milhões de homens e mulheres do mundo produtivo (em sentido amplo), recria, nos mais distantes e longínquos espaços, novas modalidades de trabalho informal, intermitente, precarizado, "flexível", depauperando ainda mais os níveis de remuneração daqueles que se mantêm trabalhando.** (Antunes, 2018, p. 24, grifo meu)

Para alcançar a flexibilização do trabalho e obter aceitação na sociedade, especialmente no contexto brasileiro, foi necessário inicialmente desmontar a legislação trabalhista que tratava dessa questão. Por isso, no Brasil, um dos principais e mais recentes esforços para esse desmantelamento foi a implementação da Reforma Trabalhista de 2017. Esta reforma é reconhecida como um marco significativo de retrocessos nos direitos dos trabalhadores no país, pois promoveu alterações substanciais na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), particularmente no que se refere ao princípio do negociado sobre o legislado.

Segundo o art. 611-A, da CLT prevalece o negociado sobre o legislado, à medida que se confere às normas coletivas força normativa. Diz então o dispositivo: "A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei quando, entre outros, dispuserem sobre: "Logo em seguida, dispõe sobre as hipóteses que abrangem como por exemplo, o intervalo intrajornada, o teletrabalho, trabalho intermitente entre outras modalidades que atingem veementemente a qualidade de vida do trabalhador.

> O que vemos é a crescente eliminação de proteções ao trabalhador, especialmente com relação às determinações e proteções sobre os limites da jornada de trabalho, sobre a remuneração, sobre os riscos e custos. São, portanto, centrais nessas décadas de flexibilização do trabalho as crescentes indistinções entre o que é e o que não é tempo de trabalho, a perda de regulações públicas sobre o próprio espaço de trabalho, as novas formas de remuneração – que passam pelo banco de horas, a remuneração por metas e produtos, as bonificações, a participação nos lucros e resultados – que se traduzem ao mesmo tempo em controle sobre a produtividade e eliminação de direitos e proteções para o trabalhador. (Abílio, 2020, p. 115)

Além disso, há também a existência do texto que vai contra todas as decisões vistas nos países acerca da matéria, uma vez que deixa à mercê dos algoritmos a subordinação.

> Nosso ordenamento é o único que, desde o ano de 2011, expressamente prevê a subordinação algorítmica, no parágrafo único do art. 6º da Consolidação das Leis do Trabalho: "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." **Estamos preparados legalmente para reconhecer a condição de empregados submetidos a comando, controle e subordinação por meio de algoritmos baseados em inteligência artificial inseridos em infraestruturas eletrônicas denominadas de plataformas digitais.** Entretanto, esse artigo da lei vem sendo especialmente deixado de lado, quando não ignorado solenemente, por alguns magistrados, que preferem cair na **sedução do discurso das empresas completamente afastado da realidade, que dá aura angelical e metafísica a instrumentos tão mundanos como as plataformas digitais, algoritmos e processos de uberização e digitalização.** Verifica-se um ativismo judicial que somente pode partir da ignorância dos processos de digitalização da sociedade e de uma (má-)compreensão de seus conceitos básicos permeada por uma visão ideologizada do papel da tecnologia. (Carelli, 2022, p.5)

Sendo assim, o capital não consegue atingir seus objetivos lucrativos sem buscar essas maneiras de burlar por meios legais os direitos trabalhistas, bem como transformar tão indistintas os tempos de trabalho e descanso ao ponto de causar uma falsa percepção da situação vivenciada. Exemplo disso também é o *zero hour contract* que surgiu no Reino Unido nos anos de 1980, mas difundiu-se sobretudo após os anos 2000 (Antunes, 2019, p. 161), neste tipo de "contrato zero hora", os trabalhadores ficam à disposição aguardando uma chamada para o trabalho. (Antunes, 2018, p.31). Caso obtenham êxito, apenas recebem pelas horas em que efetivamente executam determinado serviço.

A principal distinção entre o *zero hour contract* reside no fato de que na empresa Uber, entre outras plataformas de transporte, se o motorista de aplicativo recusar muitas chamadas, ele poderá sofrer a penalidade de desligamento da plataforma, ou seja, a sua precarização ainda é maior que o trabalhador *zero hour* (Antunes, 2018, p. 31).Desse modo, no mundo digital, todos podem ter um certo tipo de trabalho sem limite de jornada.

Acerca das plataformas digitais para motoristas, têm como seu principal expoente a empresa supracitada Uber que através dos discursos de que seria uma empresa intermediadora, se exime das obrigações legais às quais estaria sujeita caso fosse reconhecida como uma empresa privada global.

> A Uber é outro exemplo mais do que emblemático: trabalhadores e trabalhadoras com seus automóveis, isto é, com seus instrumentos de trabalho, arcam com suas despesas de seguridade, com os gastos de manutenção dos veículos, de alimentação, limpeza etc., enquanto o "aplicativo" — na verdade, uma empresa privada global de assalariamento disfarçado sob a forma de trabalho desregulamentado — apropria-se do mais-valor gerado pelo serviço dos motoristas, sem preocupações com deveres trabalhistas historicamente conquistados pela classe trabalhadora. Em pouco tempo, essa empresa se tornou global, com um número espetacularmente grande de motoristas que vivenciam as vicissitudes dessa modalidade de trabalho instável. (Antunes, 2018, p. 31).

No contexto da subordinação disfarçada de autonomia, é fundamental abordar a concepção do trabalhador como um indivíduo disponível e, ao mesmo tempo, subordinado (Abílio, 2020, p.114), uma dinâmica que se relaciona diretamente com o avanço das tecnologias da informação. Sob essa dinâmica, o trabalhador tende a internalizar a percepção de que ele tem controle sobre sua trajetória profissional, determinando tanto sua produtividade quanto sua remuneração.

Entretanto, essa percepção é profundamente prejudicial em diversos aspectos, pois concentra toda a responsabilidade do processo laboral sobre o indivíduo, enquanto este luta pela sua subsistência. Nesse contexto, a realidade do trabalhador se transforma em um cenário repleto de incertezas e instabilidades.

Essa dinâmica de aparente autonomia, na verdade, mascara uma relação de subordinação que continua a existir, ainda que de maneira sutil. O trabalhador pode sentir que está no controle de suas ações, mas, na prática, suas decisões são moldadas pelas condições impostas pelo aplicativo. Essa ilusão de autonomia pode contribuir para uma maior exploração do trabalhador, uma vez que ele cada vez

mais ele se observa levado a aceitar condições precárias em nome da suposta liberdade de escolha, bem como a sua própria necessidade.

Em última análise, a subordinação disfarçada de autonomia perpetua uma relação desigual entre a “empresa de transporte” e o trabalhador, onde este último carrega o peso de toda a responsabilidade e incerteza, enquanto o poder de decisão real permanece nas mãos do empregador.

Dito isso, depreende-se o fato que o direito à desconexão e ao desligamento destas plataformas encontra respaldo nos direitos fundamentais do cidadão, todavia, não caminha de mãos dadas com a ideia de exploração do capital. Sendo assim, para perpetuar a exploração da força de trabalho, a sociedade capitalista busca através das mais variadas maneiras falaciosas convencer o trabalhador de que “optar” por não ter seu direito respeitado é um privilégio.

4 ANÁLISE DA REALIDADE DOS MOTORISTAS DE APLICATIVO EM JOÃO PESSOA/PB

Diante de todo o cenário anteriormente exposto sobre os trabalhadores e a ascensão da precariedade do trabalho, o presente estudo através da coleta de dados por pesquisa realizada pelo *Google Forms*, indagou motoristas de aplicativo no município de João Pessoa-PB acerca da sua realidade laboral.

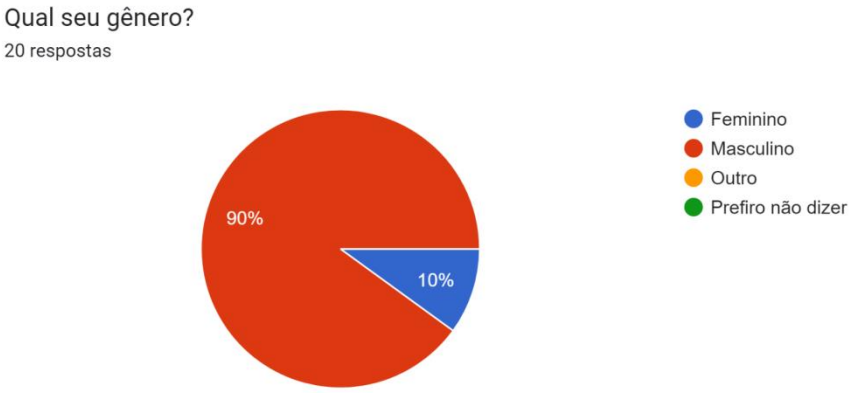
Para construção de tal pesquisa fez-se os seguintes questionamentos aos motoristas: 1) Qual o seu gênero?; 2) Qual a sua idade?; 3) Há quanto tempo você trabalha como motorista de aplicativo?; 4) Você trabalha aos finais de semana?; 5) Quanto tempo efetivamente você passa no carro por dia?; 6) Você possui tempo para intervalo das refeições (café, almoço, lanches, janta); 7) A sua renda como motorista de aplicativo é a única fonte?; 8) Quantas horas você passa ativo(a) nos aplicativos esperando corridas?; 9) Quanto tempo (em horas) você dorme por dia?; e, por fim, 10) Quanto tempo (em horas) você passa no convívio familiar?

A pesquisa contou com a resposta de 20 motoristas de aplicativo do município de João Pessoa, na Paraíba, sobre as questões levantadas anteriormente. Através desse método buscou-se constatar o perfil, bem como o tempo de descanso e trabalho destes motoristas e analisar a proporção entre eles.

4.1 PERFIL E CONDIÇÕES DE TRABALHO: QUEM SÃO OS MOTORISTAS DE APLICATIVO EM JOÃO PESSOA/PB?

Para entender o perfil dos entrevistados no município foram feitas as seguintes perguntas: 1) Qual é o seu gênero? e 2) Qual é a sua idade?. Para a primeira questão, houveram as opções de a) Masculino; b) Feminino; c) Outro e d) Prefiro não dizer. Das respostas, observou-se o seguinte:

Figura 1 – Gênero dos entrevistados

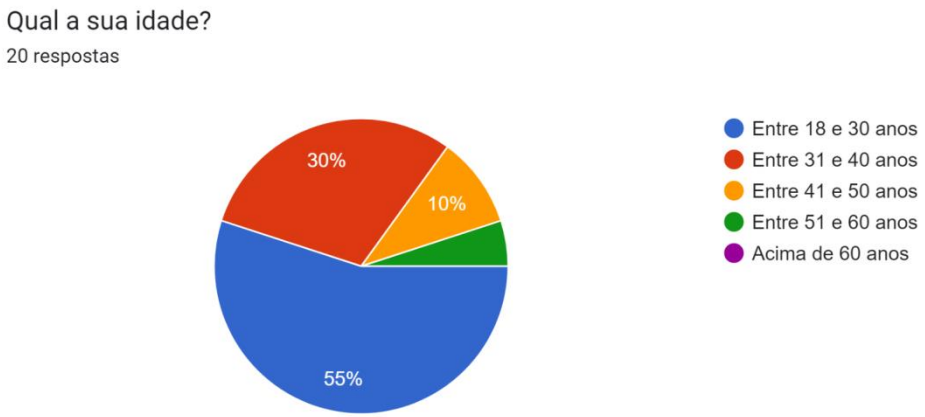


Fonte: Elaboração da Autora (2024).

Ao analisar o gráfico, tem-se que 90% (18) dos motoristas que responderam ao questionário se identificam como pertencentes ao gênero masculino, e, apenas 10% (2 entrevistados) se identificam pertencentes ao gênero feminino.

Para a segunda pergunta “Qual é a sua idade?”, utilizou-se o espaço amostral acima de 18 anos, uma vez que esta é a idade mínima para que um indivíduo esteja habilitado conforme as normas de trânsito brasileira. Para isso, inseriu-se as opções: a) Entre 18 e 30 anos; b) Entre 31 e 40 anos; c) Entre 41 e 50 anos; d) Entre 51 e 60 anos e e) Acima de 60 anos. Vide:

Figura 2 – Idade dos entrevistados

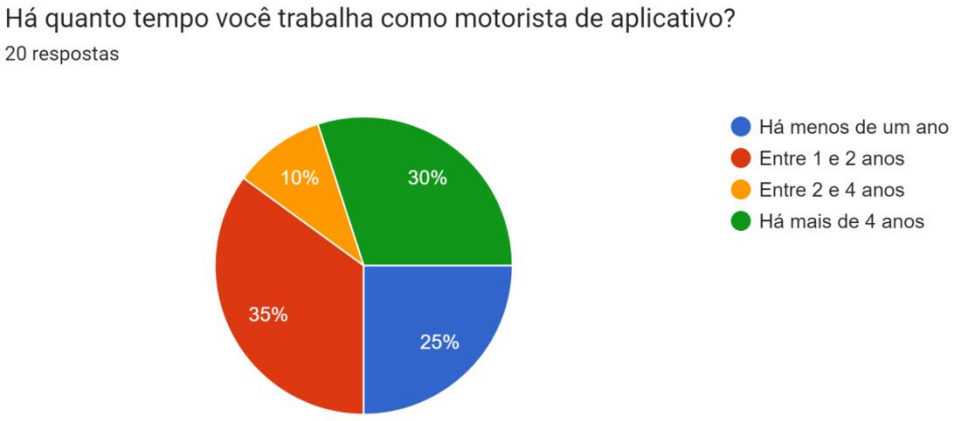


Fonte: Elaboração da Autora (2024).

Com isso, constatou-se que mais da metade (55%) dos entrevistados possuem idades entre 18 e 30 anos. Além disso, 30% (6 entrevistados) possuem a faixa etária entre 31 e 40 anos, 10% (2 entrevistados) entre 41 e 50 anos, e, por fim, 1% (1 entrevistado) possui entre 51 e 60 anos. Nenhum entrevistado possui mais que 60 anos.

Para compreensão do tempo que os entrevistados estão nesta profissão foi feita a pergunta “Há quanto tempo você trabalha como motorista de aplicativo?” com as opções a) Há menos de um ano; b) Entre 1 e 2 anos; c) Entre 2 e 4 anos e d) Há mais de 4 anos.

Figura 3 – Tempo em que os entrevistados trabalham na profissão

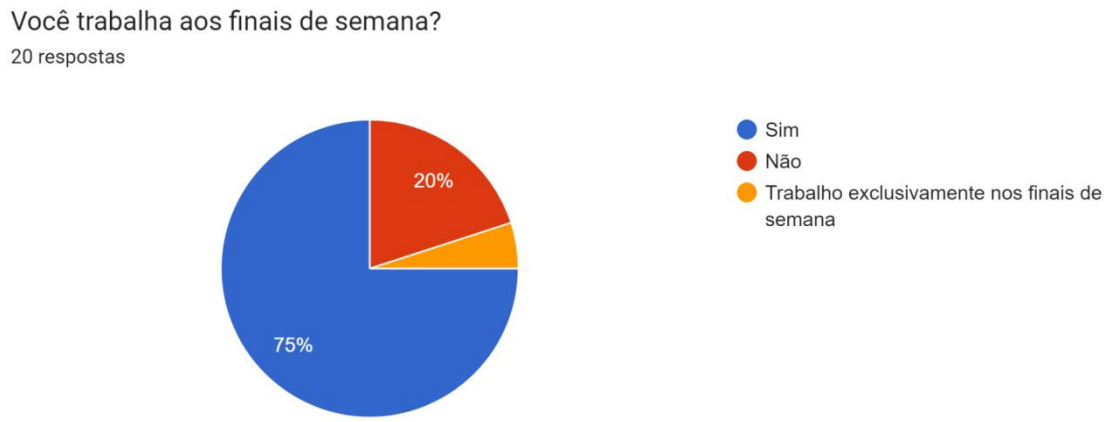


Fonte: Elaboração da Autora (2024).

Portanto, nota-se que a maioria dos entrevistados (35%) são motoristas de aplicativo há um período compreendido entre 1 e 2 anos. Por outro lado, 30% dos entrevistados exercem essa atividade há mais de 4 anos. Apenas 10% dos entrevistados relataram trabalhar entre 2 e 4 anos na plataforma, enquanto 25% afirmaram estar nessa modalidade há menos de um ano.

Sobre a execução do trabalho aos finais de semana fora questionado: ”Você trabalha aos finais de semana?” com as seguintes opções de resposta: a) Sim; b) Não e c) Trabalho exclusivamente nos finais de semana.

Figura 4 – Trabalho aos finais de semana

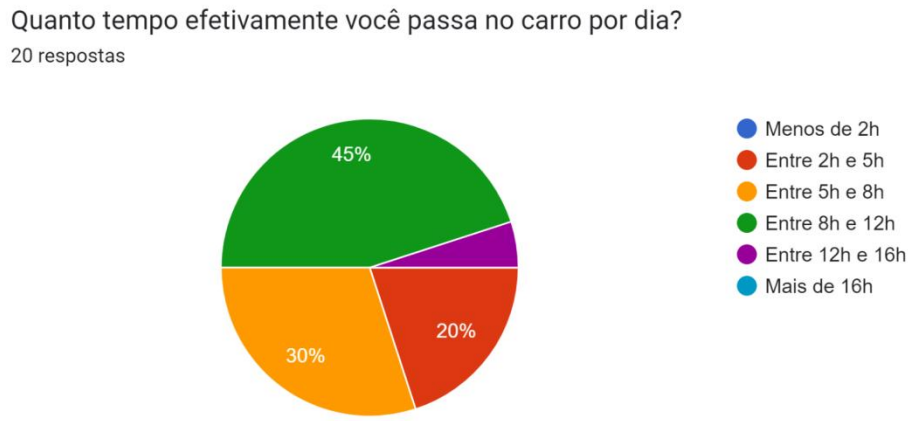


Fonte: Elaboração da Autora (2024).

Diante do gráfico, observa-se que 75% dos entrevistados trabalham nos finais de semana e apenas 20% não executam o ofício de motorista de aplicativo nesses dias. Apenas 1 entrevistado relatou apenas trabalhar nos finais de semana.

Para entender o tempo passado dentro do veículo, indagou-se: “Quanto tempo efetivamente você passa no carro”. com as seguintes opções de resposta: a) Menos de 2h; b) Entre 2h e 5h; c) Entre 5h e 8h; d) Entre 8h e 12h; e) Entre 12h e 16h e f) Mais de 16h.

Figura 5 – Tempo efetivamente dentro do carro

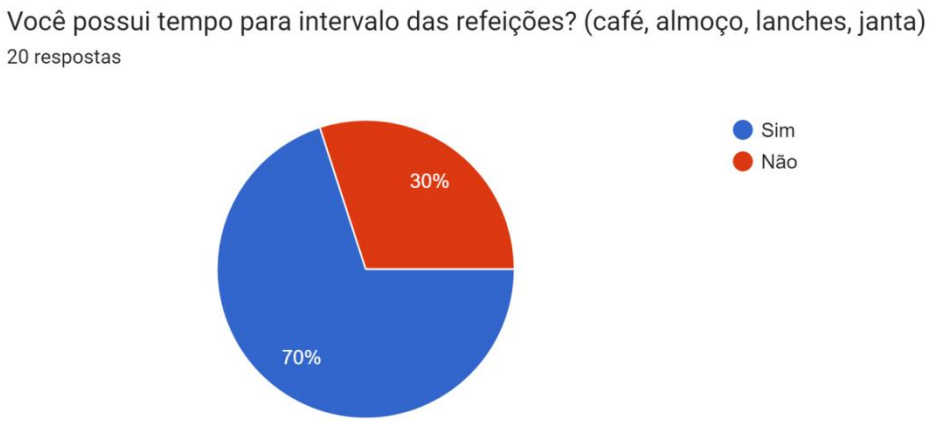


Fonte: Elaboração da Autora (2024).

É perceptível que a maioria dos entrevistados (45%) dedicam de 8 a 12 horas diárias ao trabalho como motoristas de aplicativo. Em segundo lugar, 30% dos entrevistados passam de 5 a 8 horas diárias no carro. Adicionalmente, 20% dos entrevistados mencionaram passar de 2 a 5 horas no carro, enquanto 5% relataram dedicar de 12 a 16 horas diárias nessa atividade. Nenhum entrevistado indicou passar mais de 16 horas por dia no carro.

Também foi indagado sobre a presença de intervalo para refeições, oferecendo-se as alternativas a) Sim ou b) Não, como opções de resposta. Dentre os entrevistados, 70% afirmaram dispor desse período para alimentação, enquanto 30% declararam não possuir tempo para tal atividade.

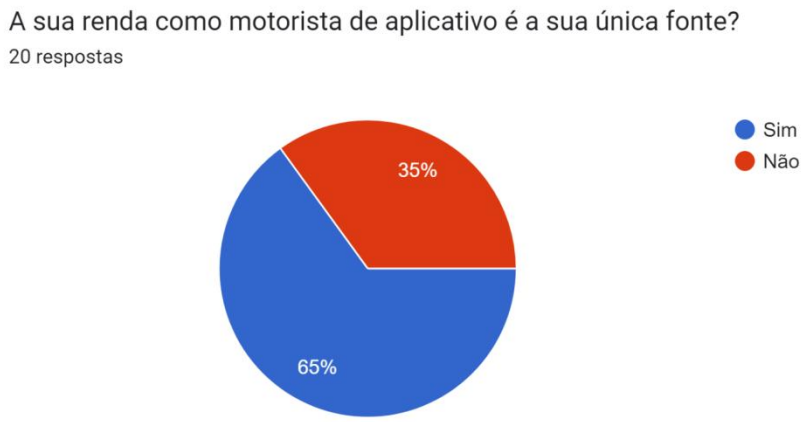
Figura 6 – Tempo para intervalo das refeições



Fonte: Elaboração da Autora (2024).

Para compreender sobre fonte de renda, foi questionado aos entrevistados o seguinte: “A sua renda como motorista de aplicativo é sua única fonte?” com as opções de resposta: a) Sim e b) Não. Observou-se que 65% dos entrevistados têm como única fonte de renda o dinheiro recebido no seu ofício de motorista de aplicativo, já 35% relataram possuírem outras fontes de renda.

Figura 7 – Fonte de renda dos motoristas



Fonte: Elaboração da Autora (2024).

Diante desses questionamentos, restou indagar o seguinte: “Quantas horas você passa ativo(a) nos aplicativos esperando corridas?” com respostas livres. Para a pergunta 4 entrevistados responderam que passam em média 10h por dia ativos nos aplicativos. Além disso, 7 entrevistados relataram passar entre 5h e 6h ativos. 1 entrevistado relatou passar 8h, porém 2 entrevistados disseram passar em média 12h por dia on-line. 3 entrevistados relataram passar entre 8h e 12h nos aplicativos. 1 entrevistado relatou passar 10h ativo nos aplicativos e 1 relatou passar mais de 10h ativo nos aplicativos. Como as respostas eram livres, um dos entrevistados deu mais detalhes: “Em média 10h e com 2h sem corridas”.

Indagou-se acerca do período de descanso dos motoristas através da pergunta: “Quanto tempo (em horas) você dorme por dia? com resposta livre. Dos entrevistados, 4 responderam que dormiam 5h por dia. Já a maioria, 8 entrevistados (40%) relataram dormir 6h por dia. Um entrevistado relatou dormir entre 6h e 7h por dia. Já 4 entrevistados relataram dormir em média 7h por dia, 2 entrevistados responderam que dormem 8h por dia, e, apenas 1 entrevistado relatou dormir 9h por dia em média.

Por fim, perguntou-se “Quanto tempo (em horas) você passa no convívio familiar?”, para esse quesito os entrevistados possuíam respostas livres. 6 entrevistados relataram passar 4h por dia, outros 2 relataram passar “Pouco tempo” com seus familiares. Apenas 2 entrevistados relataram passar 12h no seio familiar, e 1 respondeu que passava 16h. 3 relataram passar 3h no seio familiar, 1 relatou

passar apenas 30 minutos. 1 entrevistado descreveu que passava “A noite inteira”, já 1 entrevistado relatou passar 8h. 1 relatou passar 6h em casa, enquanto mais 1 entrevistado relatou passar apenas 1h. Por fim, 1 entrevistado relatou passar 2h no seu lar.

Diante de toda a pesquisa cumpre estabelecer que os motoristas de aplicativo possuem horas exaustivas dentro dos aplicativos e os seus direitos à uma convivência familiar e para as demais atividades do dia a dia são extremamente limitados para a maior parte dos entrevistados. Por isso, em nome de uma busca de melhores condições de vida, no espaço amostral dado mais de 60% dos entrevistados possuem menos de 4 horas de convivência familiar, sendo que muitos incluíram o tempo dormindo com a família como tempo desta convivência.

Outro dado importante evidenciado na pesquisa é que, no espaço amostral estudado, 85% (17 entrevistados) dormem menos de 8h por noite. Esse número é preocupante visto que os adultos devem, segundo a Fundação Nacional do Sono dos Estados Unidos, dormir por volta de 8h por noite. Além disso, segundo a mesma Fundação a insônia aumenta em 250% o risco de acidentes. Sendo assim, para Gaia (2018, p 238-239) “O excesso de horas trabalhadas leva, ao longo dos dias e das semanas, a fadiga e a deterioração das condições físicas e psíquicas do trabalhador, colocando a si mesmo e o próprio passageiro transportado em situações de vulnerabilidade”.

Urge, portanto, compreender que a defesa da garantia do descanso dos motoristas de aplicativo vai além de uma proteção aos seus direitos individuais, mas também faz parte de uma proteção do coletivo. O respeito ao direito fundamental desta classe reflete nas melhores condições do serviço, bem como na prevenção de acidentes.

4.2 CONEXÃO PERMANENTE: ESCOLHA OU NECESSIDADE?

Diante dos dados coletados em pesquisa e da realidade abordada pelos mais variados autores do direito e das relações sociais, depreende-se que estar “*on-line*” é muito mais uma necessidade do que uma escolha. Desse modo, os trabalhadores não possuem a opção de se desconectarem, eles precisam estar ali para garantirem a fonte de renda das suas famílias.

As altas quantidades de trabalhadores plataformizados segundo dados do PNAD (Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio) de 2022, revelam a necessidade de uma grande massa da população brasileira complementar sua renda, ou se ver esmagado pelo mercado de trabalho para buscar aquela alternativa mais rentável. Ademais, observa-se diante da mesma pesquisa, que não consistem em uma massa sem instrução, pois a maioria possui um bom nível de escolaridade.

A “escolha” é justamente pela falta de opções e o desmantelamento dos espaços de emprego. Hoje, possuir direitos trabalhistas e uma carteira de trabalho cada vez mais é uma tarefa difícil dada a escassez dos campos de trabalho. Sendo assim, a informalidade é o que resta.

> De um lado deve existir a disponibilidade perpétua para o labor, facilitada pela expansão do trabalho on-line e dos "aplicativos", que tornam invisíveis as grandes corporações globais que comandam o mundo financeiro e dos negócios. De outro, **expande-se a praga da precariedade total, que surrupia ainda mais os direitos vigentes.** Se essa lógica não for radicalmente confrontada e obstada, os novos proletários dos serviços se encontrarão entre uma realidade triste e outra trágica: **oscilarão entre o desemprego completo e, na melhor das hipóteses, a disponibilidade para tentar obter o privilégio da servidão.**
>
> Um grupo cada vez mais minoritário estará no topo dos assalariados. Entretanto, a instabilidade poderá levá-lo a ruir face a qualquer oscilação do mercado, com seus tempos, movimentos, espaços e territórios em constante mutação. A esses se somam ainda uma massa de "empreendedores", uma mescla de burguês-de-si próprio e proletário-de-si-mesmo. Mas é bom recordar que há várias resistências nos espaços de trabalho e nas lutas sindicais a essas formas de trabalho que procuram ocultar seu assalariamento, por meio do mito do trabalho autônomo. (Antunes, 2018, p. 31, grifo meu)

Assim, em busca do sustento familiar e da manutenção de suas vidas, os trabalhadores acabam cedendo seus direitos fundamentais, como o direito ao sono, ao descanso e à convivência familiar. Essas privações não são escolhas voluntárias, mas sim imposições compulsórias do contexto socioeconômico em que estão inseridos.

Para a transformação desta realidade é necessária a resolução desta imensa lacuna normativa existente no Brasil para que haja a efetividade dos direitos destes trabalhadores. Os maiores desafios, sem sombra de dúvidas, residem na questão de conciliação entre empresas e o governo.

Como explicitado no presente trabalho, há um embate constante entre o capital e o trabalhador. Essa luta surgiu não com a ascensão das plataformas

digitais, ou com o *boom* do fenômeno da uberização. É uma luta constante e que surge desde que o capitalismo ascende.

O papel da nossa sociedade não é lutar para o desmantelamento de uma construção de muitos anos, mas sim, a luta por uma regularização dos direitos desses trabalhadores, uma vez que embora empresas como a Uber estejam no mercado postas como empresas de tecnologia, ela organiza todo um sistema sem que o trabalhador participe do processo e a captação deste motorista é feita por meio de uma cadeia de indicações (Gaia, 2018 p. 215).

Com esse processo ciclo e sem impedimentos ou organização, a insegurança e incerteza tornam-se cada vez mais presentes na realidade do trabalhador brasileiro. Cumpre estabelecer que a regulação do trabalho se dá com o objetivo de regulação da concorrência em patamares mínimos de garantia da dignidade da pessoa humana (Carelli, 2021, p.203).

> A atuação do direito do trabalho perante esse novo tipo de trabalho é imprescindível, pois, como aconteceu na superação do fordismo pelo toyotismo, a tendência agora é cada vez mais as empresas incorporem elementos desse novo tipo de organização do trabalho, justamente pelo seu potencial – e objetivo – de fuga à proteção trabalhista. **O direito do trabalho só resistirá se entender que essa nova forma de organização do trabalho é a que prevalecerá em pouco tempo.** (Carelli, 2021, p. 204, grifo meu)

Portanto, não se deve travar uma luta contra a realidade: a sociedade caminha para o mais alto nível de desenvolvimento tecnológico, cada vez mais a internet estará presente no dia a dia das pessoas. O que precisa ser feito é a compreensão de que estas novas tecnologias são uma realidade e de que é necessária uma nova organização do direito do trabalho levando em consideração essa mudança de paradigmas.

Desse modo, é necessário garantir o previsto na Resolução 198 da OIT:

> **4. Políticas nacionais devem ao menos incluir medidas para:**
> **a) prover orientação às partes envolvidas, em particular empregadores e trabalhadores, em estabelecer efetivamente a existência de uma relação de trabalho e na distinção entre empregador e trabalhador autônomo;**
> **b) combater as relações de trabalho disfarçadas no contexto de, por exemplo, outras relações que possam incluir o uso de outras formas de acordos contratuais que escondam o verdadeiro status legal, notando que uma relação de trabalho disfarçado ocorre quando o empregador trata um indivíduo diferentemente de como trataria um empregado de maneira a esconder o verdadeiro status legal dele ou**

> **dela como um empregado, e estas situações podem surgir onde acordos contratuais possuem o efeito de privar trabalhadores de sua devida proteção;**
> c) garantir padrões aplicáveis para todas as formas de acordos contratuais, incluindo aqueles envolvendo múltiplas partes, de modo que os trabalhadores empregados tenham a devida proteção;
> d) garantir que padrões aplicáveis a todas as formas de acordos contratuais estabeleçam quem é responsável pela proteção contida nestes acordos;
> e) prover acesso efetivo àqueles envolvidos, em particular empregadores e trabalhadores, apropriando procedimentos e mecanismos rápidos, baratos, justos e efetivos para resolver disputas relativas a existência e termos de uma relação de trabalho;
> f) garantir aquiescência com, e aplicação efetiva de, leis e regulamentos envolvendo a relação de trabalho; e
> g) prover treinamento adequado e apropriado nos padrões de trabalho internacional relevantes, comparativo e casos de lei para o judiciário, árbitros, mediadores, inspetores do trabalho, e outras pessoas responsáveis por lidarem com resoluções de disputas e execuções de leis e padrões nacionais de emprego.

Por isso, deve haver esta busca através de políticas nacionais, legislação e a busca por uma regularização efetiva das condições de trabalho dos motoristas de aplicativo no país. Diante do abordado no trabalho muito se mostra das últimas movimentações existentes para este desenvolvimento.

> A convergência entre expulsão do mercado formal de trabalho, ampliação do setor de serviços e criação das plataformas digitais alterou em definitivo as bases materiais da sociedade do trabalho e estabeleceu novas relações. Como as inovações da Revolução Digital serão apreendidas pela sociedade política internacional e nacional brasileira ainda está em aberto; **uma alternativa são marcos regulatórios adequados à Revolução Digital para reformular a proteção de uma sociedade do trabalho de vínculos não empregatícios, com deterioração continuada dos rendimentos dos mais pobres, de perda da qualidade dos termos gerais da contratação da força de trabalho. O emprego não é mais uma categoria central, porém, isso não impede que haja proteção a uma sociedade desamparada pelas instituições, sem alternativas às quais recorrer para melhoria da sua condição humana.** (Carelli, 2020, p. 414)

Diante de tal panorama, é extremamente necessária a busca por uma proteção em tempos de uma sociedade em rede, o humano deve ser valorizado bem como a sua condição. O fenômeno da plataformização não pode ser o precursor do desmantelamento das relações, por isso devem haver políticas de regulamentação para se preservar os direitos fundamentais dos trabalhadores. Desse modo, a batalha não pode ser vista como vencida, ela deve ser constantemente desejada.

> Como essa ordem desordeira é global, inerente ao próprio processo produtivo da globalização atual, ela não tem limites; **mas não tem limites porque também não tem finalidades e, desse modo, nenhuma**

> **regulação é possível, porque não desejada.** Esse novo poder das grandes empresas, cegamente exercido, é, por natureza, desagregador, excludente, fragmentador, sequestrando autonomia ao resto dos atores.(Santos, 2001, p. 86)

Tendo em vista isso, é necessário o enfrentamento da regulamentação destas condições de trabalho, que apesar de tímida é extremamente urgente.

> Por isso, muito mais que a discussão dos conceitos e o foco neles.Pela sua expansão global e local, muitas vezes tomamos o modelo uberizado como paradigma desta discussão sobre plataformas, muito embora haja outros modelos diversos, o que nos leva a designar isso como um processo de plataformização do trabalho. Mais do que discutir um modelo empresarial específico impregnado de tecnologia, a questão que enfrentamos é, sobretudo, o debate sobre a regulação do trabalho, j**á que as plataformas advogam e forjam uma dinâmica de trabalho, muitas vezes controlada, sem quaisquer direitos ou garantias, em total contraste com as promessas de autonomia. Enfim, discutir uberização ou plataformização é, superados os fetiches tecnológicos, tratar da necessidade e finalidade do Direito do Trabalho.** (Carelli, 2021, p. 176, grifo meu)

Por isso, um passo importante foi a discussão desse último Projeto de Lei acerca da matéria recentemente, no curso da execução desse trabalho pelo atual governo. Apesar de poucas mudanças, há uma vontade da sociedade no geral de ver o desenvolvimento e reconhecimento dos direitos dessa classe de trabalhadores, apesar das divergências

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Ante o presente estudo é claro perceber que os processos de modificação da sociedade ao longo da história foram permeados também pelo avanço da tecnologia que fora de suma importância para o desenvolvimento da humanidade em razão de que através dela nas suas mais variadas facetas na história: seja com a máquina a vapor, seja através das inteligências artificiais.

Todavia, não só existem as benesses desses avanços tecnológicos, haja vista que é quase que intrínseca à evolução histórica da classe trabalhadora a situação de precariedade, e não seria diferente com a ascensão do novo proletariado de serviços.

Sendo assim, para entender o que ocorreu nos últimos anos é necessário compreender o que seria o denominado fenômeno da plataformização ou também Para Abílio (2020, p. 112) equivocadamente “uberização”, uma vez que nomeia um processo maior e até anterior ao surgimento da empresa *Uber.* Entretanto, a empresa é o exemplo mais emblemático de tal surgimento por escancarar o fenômeno: os trabalhadores chamados de “parceiros” arcam com todos os custos de instrumentação para o trabalho, bem como as suas despesas com seguros, manutenção dos veículos e se esquiva das suas obrigações (Antunes, 2018, p. 31).

Tal fenômeno é marcado pelo desmantelamento das relações trabalhistas, uma vez que para o sustento do modelo é necessária a distorção dos mais variados conceitos, mas principalmente e de maneira mais grave, o de autonomia e trabalhador autônomo como bem explicitado. Sendo assim, a confusão criada pela subordinação disfarçada de autonomia (Abílio, 2020, p. 114) cria a falsa ideia de que o trabalhador de fato controla a sua jornada de trabalho, mas a realidade fática é de que os algoritmos controlam as jornadas.

Ante ao entendimento de que os motoristas de aplicativo fariam parte de uma nova classe: o trabalhador autônomo por plataforma urge a discussão acerca de assegurar direitos básicos trabalhistas e o impasse para a solução no que tange ao direito à desconexão desta categoria.

Com isso, abre o leque para a discussão dos direitos fundamentais inerentes à própria dignidade do trabalhador e posteriormente para o detalhamento do que consistiria no direito à desconexão, em específico, dos motoristas de aplicativo no município de João Pessoa na Paraíba.

A partir das conquistas e do entendimento da evolução dos direitos fundamentais que fora dividido por dimensões explicitadas durante o trabalho, é notório como as conquistas das garantias acompanhou um processo histórico de luta e busca de reconhecimento dos direitos humanos dos trabalhadores, possuindo como maior coroação no contexto brasileiro, a Constituição Federal de 1988 que dentre vários princípios ressaltou a importância da valorização do trabalho e a sua proteção.

Mas, em dissonância às emblemáticas conquistas, há o enfrentamento da face cruel do capitalismo que busca incansavelmente formas de lucro cada vez mais altas, e, para isso, não há nenhuma preocupação com a efetiva proteção dos direitos do trabalhador. Por isso, mesmo com o surgimento de alguns projetos de lei que visam a proteção em específico do direito à desconexão ele acaba se tornando uma realidade distante.

Em primeiro lugar, por consistir em um direito ao não-trabalho, ao descanso, ao lazer e à convivência familiar (Maior, 2003, p. 3), é visto como uma ideia de incentivo à preguiça e mal interpretado socialmente. E, em segundo lugar, pela falta de regulamentação e discussão de tal direito.

Dito isso, o trabalho apresentou o que de fato é o maior desafio da contemporaneidade: a luta contra a precariedade e a busca da regulamentação dos profissionais submetidos às plataformas digitais e algoritmos. Não se deve lutar contra os avanços tecnológicos, pois como apresentado, eles são inerentes e necessários para o desenvolvimento da sociedade.

Não se deve “lutar contra as máquinas” assim como na época do ludismo em que os trabalhadores atribuíram única e exclusivamente às máquinas a responsabilidade pela precarização dos seus postos de trabalho, bem como o fim deles, numa sociedade com alto grau de desenvolvimento e reconhecimento de direitos fundamentais isso não é cabível.

> Assim, as novas formas de organização do trabalho pretendem – como todas as ideias forjadas do neoliberalismo, em síntese, a retirada do direito do trabalho – e todos os entraves que ele coloca à livre exploração – com o fim de realizar a concorrência sistêmica de todos os trabalhadores contra todos, incutindo em suas cabeças um “empreendedorismo” e uma “liberdade” que só existem no discurso, mas que vão orientar suas condutas, escolhas e práticas. (Carelli, 2021, p. 205)

Há de se propor então aqui a responsabilização a quem deve sim proteger todos os direitos trabalhistas conquistados através de muita luta durante toda a história. Por isso, não se deve admitir alternativas paralelas para regulamentação de um fenômeno que é próprio do direito do trabalho, pois sua desconexão do problema torna quase que impossível a solução dos problemas inerentes ao desenvolvimento tecnológico.

> Não pode haver forma alternativa de exploração do trabalho fora do alcance do direito do trabalho, pelo simples fato de que se essa suposta forma opcional for mais eficiente e barata para o empregador, ele a tornará obrigatória para seus trabalhadores. (Carelli, 2021, p. 205)

Só assim, o direito fundamental à desconexão desses trabalhadores será respeitado, bem como os demais direitos fundamentais basilares para o respeito pela dignidade da pessoa humana.

REFERÊNCIAS

ABÍLIO, Ludmila Costhek. **A era do trabalhador just-in-time.** Estudos Avançados, São Paulo, v. 34, n. 98, jan./abr. 2020.

_____. **Uberização do trabalho:** subsunção real da viração. 2017. Disponível em: http://passapalavra.info/2017/02/110685. Acesso em: 05 de mar. de 2024.

_____.**Uberização**: Do empreendedorismo para o autogerenciamento subordinado.Psicoperspectivas, Valparaíso , v. 18, n. 3, p. 41-51, nov. 2019.Disponível em: http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-69242019000300041&lng=es&nrm=iso. Acesso em 02 mar. 2024. http://dx.doi.org/10.5027/psicoperspectivas-vol18-issue3-fulltext-1674.

AGÊNCIA IBGE NOTÍCIAS. **Em 2022, 1,5 milhão de pessoas trabalharam por meio de aplicativos de serviços no país.** Disponível em: Ihttps://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/38160-em-2022-1-5-milhao-de-pessoas-trabalharam-por-meio-de-aplicativos-de-servicos-no-pais#:~:text=No%204%C2%BA%20trimestre%20de%202022%2C%20o%20Brasil%20tinha%201%2C5,%2C2%20milh%C3%B5es%2C%20no%20per%C3%ADodo. Acesso em: 02 de jan. 2024.

AMADO, João Leal. **Tempo de trabalho e tempo de vida:** sobre o direito à desconexão profissional, Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região, n.º 52, 2018, pp. 255-268.

ANTUNES, Ricardo. **A sociedade da terceirização total.** Revista da Associação Brasileira de Estudos do Trabalho (ABET), v. 14, n. 1, Jan./ Jun. 2015.

_____. **O privilégio da servidão**: o novo proletariado na era digital. 1ª ed. São Paulo: Boitempo, 2018.

_____ (org). **Riqueza e miséria do trabalho no Brasil IV:** trabalho digital, autogestão e expropriação da vida: o mosaico da exploração. 1º ed. - São Paulo: Boitempo, 2019.

_____. **Uberização do trabalho e capitalismo de plataforma: uma nova era de desantropomorfização do trabalho?**. Anál. Social, Lisboa, n. 248, p. 512-532, set. 2023 . Disponível em <http://scielo.pt/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0003-25732023000300512&lng=pt&nrm=iso>. acessos em 01 mar. 2024. Epub 30-Set-2023. https://doi.org/10.31447/as00032573.2023248.04.

BRASIL. Congresso Nacional. Câmara dos Deputados. **Projeto de Lei da Câmara nº 4.567, de 2021.** Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e a Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, que dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais, para instituir o direito à desconexão do trabalhador e do funcionário público, para regular o uso de ferramentas digitais após a jornada diária e após os dias úteis. Autoria: Marcelo Freixo. Brasília, DF: Câmara dos Deputados, 2021. Disponível em: https://www.camara.leg.br/propostas-legislativas/2313317. Acesso em: 02. fev. 2024.

BRASIL. Congresso Nacional. Senado Federal. **Projeto de Lei do Senado nº 4.044, de 2020.** Altera o § 2º do art. 244 e acrescenta o § 7º ao art. 59 e os arts. 65-A, 72-A e 133-A ao Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de meio de 1943, para dispor sobre o direito à desconexão do trabalho. Autoria: Fabiano Contarato. Brasília, DF: Senado Federal, 2020. Disponível em: https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/143754. Acesso em: 02 fev. de 2024.

BONAVIDES, Paulo. **Curso de Direito Constitucional.** 26ª edição, São Paulo: Editora Malheiros, 2011.

CALEGARI, Luiza. **Entenda o projeto de lei apresentado pelo governo para regulamentar o trabalho por aplicativo**. Conjur, 05 de mar.de 2024. Disponível em: ttps://www.conjur.com.br/2024-mar-05/entenda-o-projeto-de-lei-apresentado-pelo-governo-para-regulamentar-trabalho-por-aplicativo/#:~:text=O%20motorista%20poder%C3%A1%20trabalhar%20para,a%20remunera%C3%A7%C3%A3o%2C%20tem%20car%C3%A1ter%20indenizat%C3%B3rio. Acesso em: 06 de mar. de 2024.

CANOTILHO, **Direito constitucional e teoria da constituição** – 6º ed. – Coimbra: Almedina, 2002.

CARELLI, Rodrigo de Lacerda. **Conceitos básicos sobre a uberização**: a necessidade de maior rigor para a compreensão dos fenômenos do século XXI. Artigos Ministério Público do Rio de Janeiro, 2022. Disponível em: https://www.prt1.mpt.mp.br/informe-se/artigos/1489-conceitos-basicos-sobre-a-uberizacao-a-necessidade-de-maior-rigor-para-a-compreensao-dos-fenomenos-do-seculo-xxi. Acesso em: 02 de mar. de 2024.

_____. **Futuro do trabalho**: os efeitos da revolução digital na sociedade. Brasília: Escola Superior do Ministério Público da União, 2020.

_____. **O caso Uber e o controle por programação**: de carona para o século XIX. Revista eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da Bahia, Salvador, v. 9, n. 13, p. 177-207, maio de 2021.

_____; OLIVEIRA, Murilo Sampaio. **As plataformas digitais e o direito do trabalho:** como entender a tecnologia e proteger as relações de trabalho no século XXI**.** Belo Horizonte: Dialética, 2021.

Carmo Sousa Machado & João Galamba de Oliveira. (2021). **Direito à desconexão - como evitar a intrusão e a exaustão?** Revista Internacional do Direito do Trabalho, ano I, Nº 1, pp. 743- 770.

CASTELLS, Manuel. **A sociedade em rede.** São Paulo: Paz e Terra, 2016. (A Era da Informação: economia, sociedade e cultura. v. 1)

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 18ª Edição. Editora LTR, 2019.

_____. **Direitos fundamentais na relação de trabalho**. Revista de Direitos e Garantias Fundamentais, Vitória, n. 2, p. 11-39, 2007. Disponível em: http://sisbib.emnuvens.com.br/ direitosegarantias/article/view/40/38. Acesso em: 07 de mar. 2024.

DE STEFANO, Valerio. **The rise of the "just-in-time workforce"**: On-demand work, crowdwork and labour protection in the "gig-economy" (Conditions of Work and Employment Series, No. 71). Geneva, Suiça: ILO, 2016.

FUNDASONO, **Relação entre acidentes de trânsito e a sonolência em Minas Gerais**.Disponível em: https://www.fundasono.org.br/index.php/pesquisas-cientificas?option=com_content&view=article&id=27 . Acesso em 07 de mar. de 2024.

GAIA, Fausto Siqueira. **As novas formas de trabalho no mundo dos aplicativos:** o caso “UBER”, 2018. 360 f. Tese (Doutorado em Direito) - Programa de Estudos Pós-Graduados em Direito, Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2018.

GAURIAU, Rosane. **Direito à desconexão e teletrabalho:** contribuição do direito do trabalho francês: estudo comparado franco-brasileiro. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região, Brasília, DF, v. 24, n. 2, p. 152-164, jul./dez. 2020.

GIG - **A uberização do trabalho**. Dir. Carlos Juliano Barros, Caue Angeli, Maurício Monteiro Filho. Produção Repórter Brasil. Brasil, 2019.

Goldschmidt, R., & Graminho, V. M. C. (2021). **O DIREITO (FUNDAMENTAL) DE DESCONEXÃO COMO INSTRUMENTO DE PROTEÇÃO E GARANTIA DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS DO TRABALHADOR**. *Revista Brasileira De Direitos Fundamentais & Justiça*, *14*(43), 185–214. https://doi.org/10.30899/dfj.v14i43.773

NIEBORG, D.; POELL, T. **The platformization of cultural production**: Theorizing the contingent cultural commodity. New Media & Society, v. 20, n. 11, p. 4275-4292, 2018.

OLIVEIRA NETO, Célio Pereira. **Direito de desconexão frente às novas tecnologias no âmbito das relações de emprego**. p. 1180-1181. Disponível em: http://www.celioneto.adv.br/artigo-do-dr-celio-pereiraneto-emparticipacao-no-livro-arquivos-do-instituto-brasileiro-de-direito-social/#_ftn17. Acesso em: 20 de mar. de 2024.

PORTO, Lorena Vasconcelos, **A Parassubordinação: Proteção ou Discriminação?** in Discriminação, coord. RENAULT, Luiz Otávio Linhares, VIANA, Marco Túlio e CANTELLI, Paula Oliveira. 2ª Ed.,São Paulo, LTr, 2010.

SANTOS, Milton. **Por uma outra globalização**. Do pensamento único à consciência universal. 6. ed. Rio de Janeiro: Record, 2001.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. **Do direito à desconexão do trabalho.** Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região, Campinas, n. 23, p. 296-313, 2003.

VECCHI, Ipojucan Demétrius. **Os direitos fundamentais dos trabalhadores como direitos fundamentais.** Espaço Jurídico Journal of Law, Chapecó, v. 14, n. 1, p. 111-135, jul. /set. 2013. Disponível em: https:// editora.unoesc.edu.br/index.php/espacojuridico/article/view/1439/1436. Acesso em: 22 de mar. de 2024.