

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

ANDRÉ NÓBREGA PORTO

**TRABALHO DECENTE NO CAPITALISMO DE PLATAFORMA: A
NECESSIDADE DE UM ESTATUTO PRÓPRIO AOS MOTORISTAS E
ENTREGADORES POR APLICATIVOS NO BRASIL**

**JOÃO PESSOA
2024**

ANDRÉ NÓBREGA PORTO

**TRABALHO DECENTE NO CAPITALISMO DE PLATAFOMA: A
NECESSIDADE DE UM ESTATUTO PRÓPRIO AOS MOTORISTAS E
ENTREGADORES POR APLICATIVOS NO BRASIL**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Ciências Jurídicas (PPGCJ) da Universidade Federal da Paraíba, para exame de qualificação, em cumprimento parcial dos requisitos necessários para a obtenção do título de mestre em Ciências Jurídicas, na área de concentração em Direito Econômico, Linha 3 – Direitos Sociais, Biodireito e Sustentabilidade Socioambiental.

Orientador: Prof. Dr. Jailton Macena de Araújo

JOÃO PESSOA
2024



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
UNIVERSIDADE FEDERAL DA PARAÍBA

ATA Nº 14 / 2024 - PPGCJ (11.01.46.04)

Nº do Protocolo: NÃO PROTOCOLADO

João Pessoa-PB, 23 de Julho de 2024

ATA DE DEFESA DE MESTRADO

Ata da Banca Examinadora do Mestrando ANDRÉ NÓBREGA PORTO candidato ao grau de Mestre em Ciências Jurídicas.

Às **14h00** do dia 23 de Julho de 2024, na sede do Programa de Pós-Graduação em Ciências Jurídicas (PPGCJ), Campus I, da UFPB, nesta Capital, reuniu-se a Comissão Examinadora formada pelos seguintes professores doutores: JAILTON MACENA DE ARAÚJO (Orientador(a) PPGCJ/UFPB), MARCIO FLAVIO LINS DE ALBUQUERQUE E SOUTO (avaliador(a) interno(a) - PPGCJ/UFPB), DEMETRIUS ALMEIDA LEO (avaliador(a) interno(a) PPGCJ/UFPB) e PAULO HENRIQUE TAVARES DA SILVA (avaliador(a) externo(a) - UFPB), para avaliar a dissertação de **MESTRADO** do(a) aluno(a) ANDRÉ NÓBREGA PORTO, intitulada: "**TRABALHO DECENTE NO CAPITALISMO DE PLATAFORMA: A NECESSIDADE DE UM ESTATUTO PRÓPRIO AOS MOTORISTAS E ENTREGADORES POR APLICATIVOS NO BRASIL**", candidato(a) ao grau de Mestre em Ciências Jurídicas, área de concentração em Direito Econômico. Compareceram à cerimônia, além do(a) candidato(a), professores, alunos e convidados. Dando início à solenidade, o(a) professor(a) JAILTON MACENA DE ARAÚJO (Orientador PPGCJ/UFPB) apresentou a Comissão Examinadora, passando a palavra ao(à) mestrando(a), que discorreu sobre o tema dentro do prazo regimental. O(A) candidato(a) foi a seguir arguido(a) pelos examinadores na forma regimental. Ato contínuo, passou então a Comissão, em caráter secreto, à avaliação e ao julgamento do referido trabalho, concluindo por atribuir-lhe o conceito **APROVADO**, o qual foi proclamado pela Presidência da Comissão, achando-se o(a) candidato(a) legalmente habilitado(a) a receber o grau de Mestre em Ciências Jurídicas, cabendo à Universidade Federal da Paraíba providenciar, como de direito, o diploma de Mestre a que o(a) mesmo(a) faz jus, após a homologação do Colegiado do PPGCJ/UFPB. Nada mais havendo a declarar, a presidência deu por encerrada a sessão, da qual eu, Talita de Castro Santos, Administradora do Programa de Pós-Graduação em Ciências Jurídicas, lavrei a presente ata, que assino com os demais componentes da Comissão Examinadora. João Pessoa, 23/07/2024. xxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxx

(Assinado digitalmente em 23/07/2024 16:48)

DEMETRIUS ALMEIDA LEO
PROFESSOR DO MAGISTERIO SUPERIOR
Matrícula: 2065289

(Assinado digitalmente em 27/07/2024 17:26)

JAILTON MACENA DE ARAÚJO
PROFESSOR DO MAGISTERIO SUPERIOR
Matrícula: 1724875

(Assinado digitalmente em 26/07/2024 08:23)

MARCIO FLAVIO LINS DE ALBUQUERQUE E SOUTO
PROFESSOR DO MAGISTERIO SUPERIOR
Matrícula: 1719570

(Assinado digitalmente em 25/07/2024 16:16)

PAULO HENRIQUE TAVARES DA SILVA
PROFESSOR DO MAGISTERIO SUPERIOR
Matrícula: 2393552

(Assinado digitalmente em 31/07/2024 16:02)

TALITA DE CASTRO SANTOS
ADMINISTRADOR

Matrícula: 1020360

Processo Associado: 23074.059351/2024-21

Para verificar a autenticidade deste documento entre em <https://sipac.ufpb.br/documentos/> informando seu número: **14**, ano: **2024**, documento(espécie): **ATA**, data de emissão: **23/07/2024** e o código de verificação: **7a2f33beac**

Catálogo na publicação
Seção de Catalogação e Classificação

P839t Porto, André Nóbrega.

Trabalho decente no capitalismo de plataforma : a
necessidade de um estatuto próprio aos motoristas e
entregadores por aplicativos no Brasil / André Nóbrega
Porto. - João Pessoa, 2024.
195 f.

Orientação: Jailton Macena de Araújo.
Dissertação (Mestrado) - UFPB/CCJ.

1. Direito econômico. 2. Uber e iFood. 3.
Precarização do trabalho. 4. Cidadania social regulada.
5. PLP 12/2024. I. Araújo, Jailton Macena de. II.
Título.

UFPB/BC

CDU 346.1(043)

A Dione, Carla e Otto, inabaláveis colunas deste ser.

AGRADECIMENTOS

A Deus pelo dom da vida, da saúde, da inteligência e da alegria.

A todas as pessoas que fazem da Universidade Federal da Paraíba uma instituição pública, gratuita e de qualidade, onde me graduei e agora retorno para obter o título de mestre.

A todos que integram este Programa de Pós-Graduação pela dedicação com que desempenham suas atividades e mantêm heroicamente, apesar das dificuldades, a chama do conhecimento em Ciências Jurídicas acesa na Paraíba, especialmente ao Coordenador Dr. Gustavo Batista e aos servidores Wlly e Rosandro.

Ao meu orientador, Dr. Jailton Macena, pela forma humana com que me acolheu no mundo acadêmico, por todos os ensinamentos, pela enriquecedora oportunidade de prestar estágio de docência e, principalmente, pelo exemplo de homem, pesquisador, professor e amigo.

Aos professores membros da banca examinadora, Dr. Paulo Henrique, Dr. Demétrius Leão e Dr. Márcio Flávio, pelas valiosíssimas ponderações feitas a este trabalho.

A minha mãe, Dione, por sempre acreditar no meu potencial e por todo o amor, tempo e cuidado a mim dedicados.

A meu pai, Ari, pelo modelo de integridade, perseverança, determinação e resiliência.

A minha amada esposa, Carla, por ter aguentado firme durante minha preparação para a seleção do mestrado nos primeiros dias de vida do nosso rebento, por ser meu porto seguro, minha revisora, minha confidente, minha conselheira, minha companheira e minha melhor companhia para todas as horas.

A meu filho, Otto, por ser minha alegria diária e por me ensinar tanto sobre a vida.

A meus irmãos, Sérgio e Zitinho, por todo o companheirismo e incentivo.

A Chicão por permanecer fielmente ao meu lado durante o processo de escrita e pelos agradáveis passeios vespertinos que arejaram minhas ideias.

A todas as amigas com que o PPGCJ-UFPB me presenteou, especialmente àquelas com quem pude compartilhar momentos importantes desta jornada: Gaspar, Anderson, Aurileide, Adalgisa, Christina, Joana e Natúcia.

A todos os companheiros do grupo de pesquisa pelas produtivas reflexões compartilhadas nas reuniões, especialmente àqueles referenciados nesta pesquisa: Demétrius e Mariana.

A todos os amigos que me emprestaram os ouvidos para eu falar deste trabalho mesmo em nossas horas de lazer: Manolo, Ivo, Galego, Andréa, Francisco, Rapha, Max, Erick e Chaguinha.

Ao Tribunal Superior do Trabalho, na pessoa da Dra. Luciana Boeira, órgão do qual tiro minha subsistência e ao qual tenho orgulho de servir na elevada missão de contribuir com a pacificação das relações de trabalho no Brasil.

A todos os entregadores e motoristas plataformizados por resistirem à precarização e por terem sido a inspiração inicial para o desenvolvimento desta pesquisa.

A todos que acreditam que é possível construir um país justo, solidário, soberano e desenvolvido.

O trabalho humano é, mais do que nunca, uma mercadoria, a qual ainda por cima teve seu valor venal desvalorizado pelo “progresso técnico” e assistiu à capacidade de negociação de seus detentores diminuir cada vez mais diante das empresas ou dos indivíduos abastados, suscetíveis de comprar o seu uso. As legislações em torno do emprego do trabalho assalariado, que haviam sido estabelecidas graças às grandes lutas sociais e às ameaças de revolução social, voaram pelos ares, e as ideologias neoliberais se impacientam de que ainda restem alguns cacos delas. (Chesnais, 1996, p. 42)

RESUMO

A regulação do trabalho através de plataformas digitais é um tema de destaque no debate público nacional, especialmente com a proposição do PLP 12/2024 pelo Poder Executivo Federal. Assim, surge o seguinte problema a ser pesquisado: é necessário criar uma legislação específica para regular o trabalho através de plataformas digitais no Brasil, garantindo compatibilidade com o paradigma do trabalho decente, ou a CLT é suficiente? O objetivo geral deste estudo é, portanto, analisar a necessidade de instituir um estatuto próprio para o trabalho através de plataformas digitais no Brasil. A dissertação possui três focos específicos de análise. Primeiro, examina como o paradigma do trabalho decente, concebido pela Organização Internacional do Trabalho (OIT), se relaciona com os pilares do desenvolvimento no século XXI, e como o Estado brasileiro deve favorecer a justa distribuição da riqueza e o crescimento econômico sustentável por meio do trabalho decente. Segundo, analisa a dinâmica da precarização do trabalho no capitalismo de plataforma, investigando a formação desse modelo econômico, seus mecanismos de superexploração através da gestão algorítmica e os desafios para garantir direitos de cidadania social no Brasil. Terceiro, examina a atual realidade brasileira após a apresentação do PLP 12/2024, buscando entender se há necessidade de um estatuto próprio e quais os parâmetros necessários para regular o trabalho através de plataformas digitais. Como marcos teóricos, adotam-se a abordagem do “capitalismo de plataforma” de Srnicek e a análise crítica de Antunes sobre a intensificação da precarização do trabalho. A pesquisa é explicativa e se utiliza do método hipotético-dedutivo, partindo da hipótese de que o estatuto próprio é necessário. As técnicas de procedimento incluem levantamento documental abrangente, análise de decisões judiciais, legislações, declarações, tratados internacionais, convenções da OIT e projetos de lei, além de pesquisa bibliográfica em artigos de revistas científicas e livros especializados. Essas técnicas são empregadas na elaboração de três capítulos de conteúdo, conforme os três focos específicos de análise. A pesquisa confirma a hipótese inicial, concluindo pela necessidade de um estatuto centrado nos motoristas e entregadores pelos seguintes motivos observados na realidade brasileira: dicotomia entre proteção aos empregados e ausência de direitos aos autônomos; falta de proteção para aqueles cuja atividade laboral não é regulamentada pelo Estado (cidadania social regulada); resistência dos trabalhadores por aplicativo à CLT; divergência jurisprudencial no TST e tendência de não reconhecimento do vínculo empregatício pelo STF; necessidade de positivação do direito à flexibilidade de locais e horários de trabalho, bem como da inexigência de exclusividade; necessidade de vedar a exigência de tempo mínimo à disposição e a penalidade por rejeição de demandas; necessidade de banimento da não eventualidade e da subordinação como requisitos para a aplicação das normas protetivas; necessidade de estabelecimento de direitos não previstos na CLT, como transparência algorítmica, portabilidade de avaliações, revisão humana de decisões automatizadas e defesa prévia às punições. Finalmente, o estudo identifica oito áreas que devem ser abordadas pelas legislações para regular o trabalho através de plataformas digitais, propondo parâmetros objetivos a serem adotados pelo pretense estatuto brasileiro.

Palavras-chave: Uber e iFood; precarização do trabalho; cidadania social regulada; PLP 12/2024.

ABSTRACT

The regulation of work through digital platforms is a prominent topic in the national public debate, especially with the proposal of PLP 12/2024 by the Federal Executive Branch. Thus, the following research problem arises: is it necessary to create specific legislation to regulate work through digital platforms in Brazil, ensuring compatibility with the decent work paradigm, or is the CLT sufficient? The general aim of this study is to analyze the need to establish a specific statute for work through digital platforms in Brazil. The dissertation has three specific areas of analysis. Firstly, it examines how the decent work paradigm, conceived by the International Labor Organization (ILO), relates to the pillars of development in the 21st century, and how the Brazilian state should promote the fair distribution of wealth and sustainable economic growth through decent work. Secondly, it analyzes the dynamics of precarious work in platform capitalism, investigating the formation of this economic model, its mechanisms of super-exploitation through algorithmic management and the challenges of guaranteeing social citizenship rights in Brazil. Thirdly, it examines the current Brazilian reality following the presentation of PLP 12/2024, seeking to understand whether there is a need for a statute of its own and what parameters are necessary to regulate work through digital platforms. The theoretical frameworks adopted are Srnicek's "platform capitalism" approach and Antunes' critical analysis about the intensification of precariousness of work. The research is explanatory and uses the hypothetical-deductive method, starting from the hypothesis that the proper status is necessary. The procedural techniques include a comprehensive documentary survey, analysis of court decisions, legislation, declarations, international treaties, ILO conventions and bills, as well as bibliographical research in scientific journal articles and specialized books. These techniques are used to prepare three chapters of content, according to the dissertation's three specific areas of analysis. The research confirms the initial hypothesis, concluding that there is a need for a statute focused on drivers and couriers for the following reasons observed in the Brazilian reality: dichotomy between protection for employees and lack of rights for the self-employed; lack of protection for those whose work activity is not regulated by the state (regulated social citizenship); resistance of workers by application to the CLT; divergence of case law in the TST and tendency for the STF not to recognize the employment relationship; need to posit the right to flexibility of work locations and hours, as well as the lack of exclusivity; the need to ban the requirement of a minimum time at disposal and the penalty for rejecting demands; the need to ban non-occasionality and subordination as requirements for the application of protective rules; the need to establish rights not provided for in the CLT, such as algorithmic transparency, portability of evaluations, human review of automated decisions and prior defense to punishments. Finally, the study identifies eight areas that should be addressed by legislation to regulate work through digital platforms, proposing objective parameters to be adopted by the so-called Brazilian statute.

Keywords: Uber and iFood; precariousness of work; regulated social citizenship; PLP 12/2024.

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	12
2 TRABALHO DECENTE COMO FATOR DE DESENVOLVIMENTO NO SÉCULO XXI.....	19
2.1 Desenvolvimento no século XXI: proteção ecológica, eficiência econômica e justiça social na era das <i>big techs</i>.....	20
2.1.1 Proteção ecológica: o direito humano e fundamental ao meio ambiente saudável ..	23
2.1.2 Crescimento econômico: de sinônimo a um dos pilares do desenvolvimento.....	26
2.2 O longo percurso entre a miséria operária do século XIX e a construção do paradigma de trabalho decente: revoluções industriais, modelos produtivos, ascensão e crise dos direitos sociolaborais.....	30
2.2.1 Das duas primeiras fases da revolução industrial na Europa: taylorismo, fordismo e ascensão dos direitos sociolaborais	31
2.2.2 Do compromisso fordista: guerra fria, Estado de bem-estar social e auge dos direitos sociolaborais.....	35
2.2.3 Da terceira revolução industrial: toyotismo, advento da empresa enxuta globalizada e crise dos direitos sociolaborais	37
2.3 Trabalho decente como fator de desenvolvimento: o ser humano no centro do debate	41
2.3.1 A OIT e a construção do paradigma da busca pelo trabalho decente	41
2.3.2 O Estado como principal promotor do direito ao desenvolvimento: normatização internacional e nacional.....	51
2.3.3 Trabalho decente: fator de desenvolvimento como liberdade.....	53
3 PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO E NEGAÇÃO DA CIDADANIA PLENA NO CAPITALISMO DE PLATAFORMA	59
3.1 Os elementos da cidadania em T. H. Marshall e a cidadania social regulada no Brasil	60
3.2 A formação do capitalismo de plataforma: crises financeiras, quarta revolução industrial, consagração do extrativismo de dados e tipologia das plataformas	67
3.3 A construção do sujeito empresarial e a superexploração do trabalho no capitalismo de plataforma	84

3.3.1 O mito do empreendedorismo para todos	84
3.3.2 Sistema de avaliação, gestão algorítmica, gamificação e a radical assimetria capital-trabalho: a atuação da Uber e da iFood	89
3.3.3 O cenário brasileiro de subcidadania social	102
4 UM PARADIGMA REGULATÓRIO PROTETIVO PARA OS TRABALHADORES DO CAPITALISMO DE PLATAFORMA NO BRASIL	109
4.1 A atual realidade brasileira: o desastroso PLP 12/2024 e a reação dos trabalhadores	109
4.2 Da necessidade de um estatuto próprio para os motoristas e entregadores do capitalismo de plataforma no Brasil	127
4.2.1 A lógica de proteção binária e a rejeição dos trabalhadores à CLT	127
4.2.2 O dissenso jurisprudencial no TST e a provável tese do não reconhecimento do vínculo empregatício no STF	130
4.2.3 A regulamentação das especificidades	140
4.3 Parâmetros objetivos para a construção de um paradigma regulatório decente ..	145
5 CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	166
REFERÊNCIAS	176
ANEXO – PLP 12/2024.....	187

1 INTRODUÇÃO

A partir da expansão e popularização da Internet de alta velocidade, os dados informacionais se tornaram essenciais para a atual fase do capitalismo. As TICs – tecnologias da informação e comunicação – têm possibilitado a digitalização dos processos empresariais e produtivos. Nesse contexto, surgiram as plataformas digitais como novos modelos de negócios capazes de interpretar dados e deles extrair valor. Utilizando inteligência artificial e algoritmos, essas plataformas processam grandes volumes de dados de maneira quase instantânea e a custos módicos. Hoje, atividades cotidianas como transporte, alimentação, pagamentos bancários e locação de bens dependem dessas infraestruturas digitais fornecidas por grandes conglomerados empresariais.

Diversas terminologias descrevem a crescente centralidade das plataformas digitais na atividade econômica, como economia de compartilhamento, indústria 4.0, capitalismo de plataforma, economia de pares, economia de bico, economia colaborativa, uberização, economia disruptiva, economia sob demanda e multidão de empregos. Com base nos estudos de Nick Srnicek, adota-se a abordagem teórica do “capitalismo de plataforma” para diferenciar esta análise da concepção de economia de compartilhamento ou colaborativa, que merece crítica por transmitir uma falsa ideia de solidariedade.

Ao contrário, o uso capitalista das plataformas digitais visa aumentar produtividade, maximizar lucros, eliminar concorrência e reduzir custos, especialmente com mão de obra. Nesta dissertação, os termos “uberização” e “turkerização” são usados especificamente para se referir aos modelos de plataformas de trabalho semelhantes à Uber e à Amazon Mechanical Turk. Esta última exemplifica plataformas de *crowdwork* ou baseadas na internet, em que o trabalho é realizado online, permitindo a execução de tarefas de qualquer lugar do mundo. Por outro lado, a Uber é o arquétipo das plataformas de trabalho sob demanda ou baseadas em localização, em que os serviços são oferecidos online, mas o trabalho é executado presencialmente no mundo físico.

No Brasil, as ocupações de motoristas privados de passageiros e entregadores representam 90% do mercado de trabalho controlado por plataformas digitais (Abílio, 2022, p. 127). Em suas respectivas áreas de atuação, a Uber e a iFood são as vitrines desse modelo econômico, com a primeira detendo 65% do mercado nacional (Measurable.ai, 2022) e a segunda alcançando impressionantes 83% (Measurable.ai, 2021). Portanto, este trabalho

examina os modelos de negócios dessas empresas para entender a exploração do trabalho no contexto do capitalismo de plataforma.

Do ponto de vista dos trabalhadores, no quarto trimestre de 2022, havia 1,293 milhão de pessoas trabalhando com aplicativos de entregas e transporte particular de passageiros, de acordo com a PNAD Contínua, o que representa cerca de 1,5% da população ocupada no Brasil, excluindo servidores públicos e militares (Ibge, 2023, p. 3). Portanto, se formalizada, essa categoria seria a quinta maior do país, atrás apenas de assistentes administrativos, auxiliares de escritório, vendedores de comércio varejista e faxineiros (Barbosa, 2022). Com base na grandiosidade desses números e na importância prática que motoristas e entregadores por aplicativo ocupam na realidade regulatória brasileira, a análise desenvolvida no presente estudo se concentra nessa categoria, considerando outras ocupações apenas quando relevante e compatível.

No modelo de negócio das plataformas enxutas de trabalho, os trabalhadores são os proprietários dos bens utilizados e recebem a alcunha de “parceiros”, ganhando apenas uma porcentagem por cada serviço prestado. Essa estratégia corporativa é impulsionada pelo rebaixamento de salários e pela terceirização dos riscos aos obreiros. Assim, essas empresas se apresentam como meras fornecedoras de tecnologia neutra, intermediando o contato entre trabalhadores e consumidores. Autoproclamam-se modelos de negócios disruptivos, que não podem ser enquadrados na regulamentação trabalhista tradicional. Alegam que os trabalhadores são seus clientes, com flexibilidade para prestar serviços quando, onde e como quiserem, excluindo-se, pois, das normas do Direito do Trabalho.

Reticamente, essas empresas disseminam o mito do “empreendedorismo para todos”, sugerindo que o trabalho autônomo por meio de plataformas digitais democratiza os meios de produção. Baseando-se na narrativa neoliberal, essas companhias romantizam o empreendedorismo com slogans como “seja seu próprio chefe” e “ganhe dinheiro quando e onde quiser”, atraindo milhões de trabalhadores. No entanto, a assimetria de poder entre capital e trabalho se intensifica, com as plataformas digitais controlando, regulamentando, fiscalizando e disciplinando a prestação de serviços através da gestão algorítmica. Isso inclui monitoramento por GPS em tempo real, avaliações pelos clientes, ameaças de banimento ou suspensão do aplicativo e gamificação com bônus para incentivar os trabalhadores a se ativarem por mais horas, mesmo em condições climáticas adversas.

Desse modo, os trabalhadores, agora transformados em prestadores de serviços *just-in-time*, enfrentam a falta de garantias laborais, arcando com os custos das ferramentas de trabalho

e os riscos empresariais. A precarização do trabalho se impõe e abarca jornadas excessivas, remuneração abaixo do salário mínimo hora, falta de transparência na distribuição do trabalho, definição unilateral de preços, aumento de acidentes de trabalho sem nenhuma assistência, suspensão e desligamentos arbitrários, marginalização social, restrição à organização sindical e ausência de benefícios previdenciários.

Essa notória mercantilização do trabalho humano relega os obreiros à condição de subcidadania, gerando intensos debates sobre a necessidade de instituição de uma regulamentação específica para proteger os trabalhadores do capitalismo de plataforma, garantindo-lhes um patamar mínimo civilizatório que os inclua no paradigma do trabalho decente idealizado pela Organização Internacional do Trabalho (OIT). Assim, a regulação do trabalho via plataformas digitais é uma questão contemporânea e que está globalmente em disputa.

Enquanto as poderosas companhias do capitalismo de plataforma investem vultosas quantias em lobby para classificar os trabalhadores como autônomos, os obreiros, ainda desorganizados e iludidos pelo mito do empreendedorismo, lutam basicamente por remunerações justas. Entre esses dois polos, o Estado enfrenta o desafio de regular sem inviabilizar a atividade das plataformas de transporte e de entregas, que oferecem oportunidades de trabalho para milhares de pessoas e contribuem para o crescimento da economia nacional. Assim, é preciso desenvolver uma regulação que não inviabilize o modelo de negócios dessas empresas, mas que o adapte ao paradigma do trabalho decente, garantindo a cidadania social dos trabalhadores.

No Brasil, após dez meses de atuação de um Grupo de Trabalho (GT) tripartite, composto paritariamente por representantes das empresas, dos trabalhadores e do governo, o Presidente da República assinou em março deste ano o Projeto de Lei Complementar n. 12/2024 (PLP 12/2024). Este projeto regulamenta o trabalho intermediado por aplicativos de transporte privado individual de passageiros, autorizando jornadas de trabalho de até doze horas por plataforma e classificando as empresas proprietárias das plataformas como meras intermediárias operadoras de aplicativos de transporte. Ademais, no PLP 12/2024, os trabalhadores são classificados como autônomos, embora as plataformas tenham permissão para exercer um controle algorítmico rigoroso, com possíveis punições aos trabalhadores.

Nesse caminho, o projeto do governo foi amplamente rejeitado por trabalhadores e especialistas, recebendo 95% de “discordo totalmente” em uma enquete na Câmara dos Deputados e motivando uma ampla manifestação nacional organizada pelos motoristas. Os

trabalhadores alegam que não foram satisfatoriamente representados no GT e que o projeto favorece apenas as plataformas. Já os especialistas entendem que o projeto concebe uma flagrante regressão na proteção laboral, pois não garante condições laborais decentes e deixa de fora outras categorias de trabalhadores por aplicativo, a exemplo dos entregadores.

Portanto, a regulação do capitalismo de plataforma sob a ótica do trabalho decente é um tema atual e relevante, especialmente nesse momento histórico em que o Congresso Nacional discute o marco regulatório dos motoristas por meio do PLP 12/2024. A grande litigiosidade, o notório dissenso pretoriano e os incipientes movimentos coletivos desses trabalhadores justificam a necessidade de novos estudos sobre a questão. Pretende-se, pois, circunscrever dois universos relevantes do trabalho via plataformas digitais, nomeadamente Uber e iFood, como campo de análise, para verificar as condições de trabalho e cotejá-las com as alternativas de regulamentação legislativa.

Dessa forma, levando-se em consideração a premente necessidade de regulação do capitalismo de plataforma, surge o seguinte problema a ser pesquisado: é necessário criar um estatuto específico para regular o trabalho através de plataformas digitais no Brasil, garantindo compatibilidade com o paradigma do trabalho decente, ou a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) já é suficiente? A hipótese inicial é que a criação de um estatuto próprio é essencial para assegurar que os direitos sociolaborais desses trabalhadores sejam respeitados, considerando as particularidades do trabalho através de plataformas digitais, a lógica de proteção binária existente no Brasil e o dissenso jurisprudencial sobre o reconhecimento do vínculo empregatício desses trabalhadores com as plataformas.

Assim, o objetivo geral deste estudo é analisar a necessidade de instituir um estatuto específico para regulamentar o trabalho através de plataformas digitais no Brasil. A pesquisa avaliará se a CLT é suficiente para atender às demandas desse novo contexto laboral, identificando possíveis incompatibilidades e limitações. Se a hipótese inicial for confirmada, serão propostas recomendações para a criação de um marco regulatório que garanta os direitos fundamentais laborais e eleve esses trabalhadores à plena cidadania social.

Quanto aos objetivos específicos, a dissertação propõe três principais focos de análise. Primeiro, examinar como o paradigma de trabalho decente, concebido pela OIT, se relaciona com os pilares do desenvolvimento na era das *big techs*, e como o Estado, principal promotor do direito ao desenvolvimento, deve favorecer a justa distribuição da riqueza e o crescimento econômico sustentável por meio do trabalho decente. Segundo, examinar a dinâmica da precarização do trabalho no capitalismo de plataforma, investigando a formação desse modelo

econômico, seus mecanismos de superexploração através da gestão algorítmica e os desafios para garantir direitos de cidadania social no Brasil, à luz da teoria de T. H. Marshall. Terceiro, analisar a atual realidade brasileira após a apresentação do PLP 12/2024 pelo governo, buscando entender se há necessidade de um estatuto próprio e quais os parâmetros necessários para regular o trabalho através de plataformas digitais.

Para embasar a análise, será adotada a abordagem teórica do “capitalismo de plataforma” proposta por Nick Srnicek, que explica como a ascensão das plataformas digitais foi necessária para rentabilizar a coleta e o processamento da nova matéria-prima (os dados informacionais), resultando em um modelo de negócio a ser explorado pelo capital. As empresas proprietárias das plataformas não são meros intermediários neutros, mas sim poderosos atores econômicos que, através do extrativismo de dados, controlam e exploram o trabalho de maneira eficiente e lucrativa. A análise de Srnicek revela, por exemplo, como a Uber, a partir do processamento dos dados dos trabalhadores e dos consumidores, é capaz de prever a oferta e a demanda do serviço de transporte em determinados horários e locais, além de controlar a prestação de serviços dos trabalhadores e o valor pago por cada corrida.

Como marco teórico no plano nacional, utilizar-se-á a análise de Ricardo Antunes sobre a precarização do trabalho gerada por esta fase informacional-digital-financeira do capitalismo e sobre a grande dificuldade política de impor limites a essa superexploração, especialmente devido à predominância da ideologia neoliberal e à intensa ofensiva do capital sobre a força de trabalho no Brasil. A abordagem de Antunes permite uma compreensão crítica e detalhada das relações de trabalho intermediadas por plataformas digitais, desmascarando a retórica do empreendedorismo para todos e revelando as profundas assimetrias desse modelo econômico, que, em alguns aspectos, remetem à fase de acumulação primitiva do capitalismo.

Esclareça-se que esta investigação se caracteriza como uma pesquisa explicativa. Por processos analítico e dialético, será utilizado o método hipotético-dedutivo, partindo-se da hipótese anteriormente mencionada de que é que preciso criar um estatuto próprio para assegurar os direitos sociolaborais dos trabalhadores do capitalismo de plataforma. Portanto, deduz-se que a CLT não é suficiente para garantir essa plena proteção, o que implica na necessidade de formulação de parâmetros jurídicos mais ajustados a esse novo contexto laboral. Nesse passo, a flexibilidade emerge como um elemento essencial valorizado pelos trabalhadores, requerendo inclusão na tutela do direito do trabalho.

No que diz respeito às técnicas de procedimento, realizar-se-á um levantamento documental abrangente, que engloba análise de decisões judiciais do Tribunal Superior do

Trabalho (TST) e do Supremo Tribunal Federal (STF), legislações, declarações, tratados internacionais, convenções da OIT, resoluções do Parlamento Europeu e projetos de lei em tramitação no Congresso Nacional. Além disso, será conduzida uma pesquisa bibliográfica em artigos de revistas científicas e livros especializados que abordam os temas tratados em cada capítulo da dissertação.

Quanto à análise do PLP 12/2024, será adotado o dia 24/04/2024 como corte temporal final. Nessa data, ocorreu uma audiência pública na Câmara dos Deputados em que as críticas dos trabalhadores ao projeto foram ouvidas diretamente pelo Ministro do Trabalho. Tal interação é relevante para avaliar a existência de diálogo social como um eixo integrante do conceito de trabalho decente. Ademais, é mister estipular uma data final de análise do texto, pois o projeto fatalmente sofrerá mudanças no Parlamento. Assim, o texto do PLP 12/2024 que será examinado consta como anexo nesta dissertação.

Essas técnicas serão empregadas na elaboração de três capítulos de conteúdo. Com efeito, a dissertação será estruturada em cinco capítulos, com o primeiro dedicado à introdução e o quinto às considerações finais. O segundo capítulo explorará os conceitos de desenvolvimento sustentável e trabalho decente, destacando a relação entre proteção ecológica, eficiência econômica e justiça social na era das *big techs*. A análise focará em como o conceito de trabalho decente evoluiu ao longo do tempo e em sua aplicação no contexto contemporâneo das plataformas digitais. Argumentar-se-á que garantir o trabalho decente deve ser o objetivo central de qualquer regulamentação estatal sobre o trabalho. Será defendido que apenas um labor protegido pode garantir o desenvolvimento do Estado, pois tal modelo favorece a distribuição mais justa da riqueza e impulsiona o crescimento econômico sustentável.

O terceiro capítulo explorará a precarização do trabalho no capitalismo de plataforma, com foco na negação da cidadania plena aos trabalhadores. Iniciar-se-á com a análise dos elementos da cidadania segundo T. H. Marshall e sua aplicação na realidade brasileira de cidadania social regulada. Em seguida, será discutida a formação do capitalismo de plataforma no contexto de crises financeiras e da quarta revolução industrial, enfatizando a prominência do extrativismo de dados. Examinar-se-á também a construção do sujeito empresarial e do mito do empreendedorismo para todos. Será abordada, por fim, a superexploração no atual modelo de gestão algorítmica das plataformas de trabalho, que resulta em um cenário de subcidadania social dos trabalhadores no Brasil.

O quarto capítulo realizará uma análise crítica da atual realidade brasileira sob o impacto do controverso PLP 12/2024 e da intensa reação dos trabalhadores. Em seguida, será examinado

se há necessidade de um estatuto próprio para motoristas e entregadores por aplicativos, considerando eventuais inadequações da CLT e a lógica de proteção binária. Abordar-se-á também o dissenso jurisprudencial nas Turmas do TST em relação ao reconhecimento do vínculo empregatício dos trabalhadores com as plataformas, bem como a alta probabilidade de que esse vínculo não seja reconhecido pelo STF. Por fim, serão propostos parâmetros objetivos para o Estado brasileiro regular o labor no capitalismo de plataforma, assegurando condições de trabalho decente nesse contexto emergente.

Nas considerações finais, buscar-se-á responder à pergunta-problema, validando ou refutando a hipótese proposta. Ao término, serão oferecidas recomendações práticas e teóricas que possam orientar a construção de um marco regulatório justo e eficaz. Embora utilize críticas de autores marxistas para identificar e expor as mazelas causadas pelo capitalismo de plataforma, especialmente no que tange à intensificação da exploração do trabalho, este estudo buscará uma solução ligada às ideias desenvolvimentistas.

A pesquisa tentará encontrar parâmetros regulatórios para que as empresas que operam por meio de aplicativos ajustem seus modelos de negócios ao paradigma do trabalho decente. Não se pretenderá construir um marco regulatório que impeça essas empresas de operarem no país, nem sugerir a superação do sistema capitalista de produção, como propõem os autores marxistas. Buscar-se-á, portanto, uma solução que não apenas eleve os trabalhadores à condição de plena cidadania, mas também contribua para o desenvolvimento do Estado brasileiro, incluindo um crescimento econômico sustentável com a imposição de limites claros à exploração do trabalho através de plataformas digitais.

2 TRABALHO DECENTE COMO FATOR DE DESENVOLVIMENTO NO SÉCULO XXI

A rápida evolução tecnológica tem caracterizado o século XXI e alterado profundamente a forma como os seres humanos vivem, se relacionam e trabalham. O advento e a popularização de plataformas digitais trouxeram diversas facilidades para a vida cotidiana das pessoas, contudo também geraram intensos debates sobre a forma, nem sempre ética, como as grandes empresas proprietárias dessas infraestruturas digitais se utilizam das tecnologias da informação e da comunicação (TICs) para obterem lucros.

Atualmente, bilhões de indivíduos enfrentam a pobreza, enquanto observamos o aumento das disparidades socioeconômicas, o desemprego em ascensão e a crescente precarização do trabalho humano. Além disso, a humanidade atravessa um período marcado por crescimento econômico moderado, eventos climáticos extremos decorrentes das mudanças climáticas, exaustão dos recursos naturais e degradação severa do meio ambiente. Adicionalmente, a pandemia de Covid-19 desencadeou uma crise sanitária global, que ainda apresenta suas complexas repercussões, e conflitos armados persistem em várias partes do mundo, incluindo o massacre em curso na faixa de Gaza e a guerra entre Rússia e Ucrânia/OTAN na Europa.

O cenário que se apresenta é extremamente desafiador, de modo que os países membros das Nações Unidas firmaram a agenda 2030 para o desenvolvimento sustentável, entendido como aquele capaz de satisfazer as necessidades presentes sem comprometer a capacidade das futuras gerações de satisfazerem suas próprias necessidades. Portanto, o paradigma global de desenvolvimento no século XXI está fundamentado na noção de sustentabilidade. O desenvolvimento sustentável repousa sobre três pilares essenciais: econômico, social e ambiental.

Consequentemente, não mais se aceita a visão reducionista que considera suficiente para caracterizar o desenvolvimento o mero crescimento econômico, representado pela elevação do Produto Interno Bruto (PIB), ou a elevação das rendas pessoais, identificada pelo PIB *per capita*. Entende-se imprescindível a discussão do desenvolvimento a partir da interdependência da eficiência econômica, justiça social e preservação ambiental. É imperativo que esses três pilares permaneçam igualmente sólidos para que os esforços em direção ao desenvolvimento possam resultar em um planeta habitável tanto para as gerações atuais quanto para as futuras.

A justiça social, como um componente fundamental do desenvolvimento, envolve a equitativa distribuição de oportunidades, recursos e vantagens na sociedade, com o objetivo de assegurar que todos desfrutem de condições de vida dignas. Um domínio onde o esforço pela justiça social se evidencia é na regulação do trabalho, que percorreu um extenso caminho desde as condições precárias da classe trabalhadora no século XIX até a formulação do modelo de trabalho decente, o qual foi oficialmente concebido pela Organização Internacional do Trabalho (OIT) em 1999, quando da 87ª Conferência Internacional do Trabalho.

A consolidação internacional do trabalho decente como um fator de desenvolvimento se deu em 2015, quando a Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável das Nações Unidas enunciou como o seu oitavo objetivo a busca pelo trabalho decente e crescimento econômico. Assim, percebe-se que o trabalho decente é amplamente reconhecido como um catalisador do desenvolvimento no século XXI, desempenhando papel central ao proporcionar às pessoas os meios necessários para sua subsistência e sua integração digna no sistema capitalista de produção. Portanto, o trabalho humano decente emerge como o principal instrumento para assegurar a justiça social e, conseqüentemente, promover o desenvolvimento.

2.1 Desenvolvimento no século XXI: proteção ecológica, eficiência econômica e justiça social na era das *big techs*

O primeiro quarto do século XXI tem sido marcado pela ascensão meteórica das grandes empresas de tecnologia, as *big techs*, tais como Amazon, Apple, Facebook (Meta), Google (integrante da holding Alphabet), Uber e Airbnb. A partir da expansão e da popularização da Internet de alta velocidade, os dados informacionais se tornaram matéria-prima imprescindível à fase atual do capitalismo. A utilização das chamadas TICs – tecnologias da informação e da comunicação – tende a se consolidar na difusão crescente de aplicativos que acorrem todos os setores da economia, visto que se impõe a digitalização de processos empresariais e produtivos, lançada por pessoas e instituições.

Nesse cenário, as empresas de tecnologia desenvolveram plataformas digitais como novo modelo de negócio capaz de interpretar dados e deles extrair valores. Baseados em inteligência artificial e fazendo uso de algoritmos, esses mecanismos tornaram possível o processamento de alto volume de dados, de maneira quase instantânea e a preços módicos. Atualmente, a maioria das atividades do cotidiano, como transporte, alimentação, pagamentos

bancários, locação de bens móveis ou imóveis, saúde e viagens, entre outras, depende de infraestruturas digitais disponibilizadas por grandes conglomerados empresariais.

Segundo Morozov (2018), as gigantes da tecnologia, apoiadas na ideologia neoliberal e na onda de contracultura pós-moderna, adotaram uma retórica de emancipação pelo consumo, fazendo com que a identidade de consumidor se sobreponha à de cidadão. A Uber enfrentaria o cartel dos táxis, a Amazon, o das livrarias, a Airbnb, o do setor hoteleiro. Tais empresas também proporcionariam uma mobilidade social ao garantirem um meio de renda às pessoas a partir da disponibilização ao mercado de suas pequenas posses como um carro ou um imóvel. Nesse caminho, “a rápida ascensão das plataformas digitais produziu um Estado do bem-estar privatizado, paralelo e praticamente invisível, no qual muitas de nossas atividades cotidianas são fortemente subsidadas por grandes empresas de tecnologia (interessadas em nossos dados)” (Morozov, 2018, p. 146).

Morozov (2018) esclarece, ainda, que o modelo de negócio do Vale do Silício se apoia no extrativismo de dados, isto é, serviços gratuitos ou a preços módicos são oferecidos em troca da captura das pegadas digitais do consumidor: os dados. Assim, as *big techs* - ou as *startups* que um dia serão compradas por essas gigantes monopolizadoras - utilizam o grande volume de dados e a inteligência artificial de que dispõem para se instalar em todas as esferas da vida dos cidadãos e do Estado, criando uma dependência de sua infraestrutura digital.

Com efeito, as instituições governamentais, limitadas financeiramente pelo neoliberalismo de austeridade, tornam-se dependentes dessas grandes empresas para fornecer, rapidamente e a um baixo custo, serviços de segurança, mobilidade urbana, educação on-line, acesso a crédito, comunicação em áreas remotas etc. Em breve, se não houver a retomada da soberania popular sobre a tecnologia, Morozov (2018) vislumbra um Estado de bem-estar digital em que a maioria dos serviços será fornecida pelos oligopólios de tecnologia, sedentos pela extração de dados e com o fim de gerar lucro para os seus acionistas.

Esse mito do capitalismo apócrifo e atemporal, afeito às *big techs*, gerou a ilusão de que os trabalhadores seriam clientes ou parceiros das empresas, dispondo de flexibilidade para prestarem serviços quando, onde e como quiserem. As plataformas digitais seriam modelos de negócios disruptivos não reguláveis pela legislação trabalhista, cível e/ou tributária tradicional. No entanto, o que se vê fora da bolha é a brutal exploração da força de trabalho, em padrões semelhantes à miséria operária do período pré-industrial do século XIX.

Percebe-se que o projeto do Vale do Silício, no afã de garantir lucros instantâneos aos investidores, vende a ideia de que usa uma tecnologia neutra e benevolente, quando, na verdade,

busca agressivamente um modelo de empresa liofilizada, com corte de custos trabalhistas e fiscais e monopolização dos mercados. Portanto, tal negócio só prospera diante do capitalismo global desregulamentador, que incute no imaginário popular a ideia de que o avanço tecnológico é sinônimo de progresso e desenvolvimento.

Contudo, Dupas (2007, p. 73) adverte que “O progresso é um mito renovado por um aparato ideológico interessado em convencer que a história tem destino certo e glorioso”. Tal progresso serve tão somente às elites globais e “traz também consigo exclusão, concentração de renda, subdesenvolvimento e graves danos ambientais, agredindo e restringindo direitos humanos essenciais.”. Para que a roda da economia capitalista globalizada gire é necessária a obsolescência programada, a destruição criativa de produtos e serviços, para que se expandam os mercados consumidores: o novo já nasce velho. Vivemos na era do desperdício e do consumismo.

Esta lógica da acumulação pelo desperdício gera custos ambientais altíssimos, notadamente no que se refere aos recursos naturais e à energia necessários para fabricar as mercadorias que logo serão descartadas. Pepe Mujica, ex-presidente do Uruguai, em discurso proferido nas Nações Unidas em 2013, previne que esse padrão de consumo da civilização do desperdício pode levar o meio ambiente ao esgotamento, e o ser humano à extinção:

Prometemos uma vida de abundância e desperdício que, no fundo é uma conta regressiva contra a natureza, contra a humanidade como futuro. É uma civilização contra a sensatez, a sobriedade, contra os ciclos naturais. [...]. Seria imperioso chegar a um consenso planetário para deslanchar a solidariedade aos mais oprimidos, castigar impositivamente o desperdício e a especulação. Mobilizar as grandes economias não para criar bens descartáveis, com a obsolescência calculada, mas bens úteis, sem fidelidade, para favorecer os pobres do mundo. Bens que sejam úteis contra a pobreza mundial, mil vezes mais eficazes do que fazer guerras. Voltar a um neo-keynesianismo útil de escala planetária para abolir as vergonhas mais flagrantes que existem neste mundo. [...]. Pensemos nas causas de fundo, na civilização do desperdício, na civilização do use-e-jogue-fora, pois o que estamos fazendo é tirando o tempo de vida, gastando mal, perdendo tempo com questões inúteis. Pensem que a vida humana é um milagre. Que estamos vivos por milagre e que nada vale mais que a vida. E que nosso dever biológico é, além de todas as coisas, respeitar a vida e estimulá-la, cuidar dela, procriar e entender que a espécie somos nós. (Mujica, 2014, p. 2, 5)

Observa-se, pois, que a humanidade enfrenta enormes desafios para alcançar o desenvolvimento no século XXI. Atravessa-se um período de múltiplas crises. Bilhões de pessoas vivem na pobreza, há crescentes desigualdades, desemprego e precarização em alta, baixo crescimento econômico, mudanças climáticas extremas, esgotamento de recursos

naturais, degradação ambiental, emergência sanitária com a pandemia de Covid-19, diversas guerras no mundo, inclusive na Europa entre Rússia e Ucrânia.

Até mesmo a democracia, que para muitos parecia um valor ocidental consolidado, encontra-se sob ataque da extrema direita, como escancararam a intetona Trumpista no Capitólio dos Estados Unidos em 2021 e o motim Bolsonarista de 08/01/2023 em Brasília. Nesse contexto, é evidente que avanço tecnológico e progresso não podem ser encarados como sinônimo de desenvolvimento. Percebe-se, portanto, a necessidade de delimitar o conceito de desenvolvimento, conforme os documentos internacionais e a Constituição da República Federativa de 1988, os quais, considerado o contexto de crises em que se está inserido, reclamam constante reflexão.

2.1.1 Proteção ecológica: o direito humano e fundamental ao meio ambiente saudável

O paradigma internacional de desenvolvimento no século XXI assenta-se na ideia de sustentabilidade. O desenvolvimento sustentável possui três pilares fundantes: econômico, social e ambiental. Destarte, não se há de falar em desenvolvimento sem que exista eficiência econômica, justiça social e proteção ambiental. É preciso, pois, que estes três pilares estejam igualmente firmes para que a obra do desenvolvimento se conclua de forma a tornar o planeta um lugar habitável para as presentes e futuras gerações.

Imbuídos desse espírito, os países membros das Nações Unidas firmaram em 2015 a agenda 2030 para o desenvolvimento sustentável. Esse documento é um plano de ação composto por 17 objetivos e 169 metas para se alcançar o crescimento sustentável, inclusivo e sustentado na paz, na prosperidade compartilhada e no trabalho decente para todos. Os 17 objetivos para o desenvolvimento sustentável (ODS) estão organizados na agenda da seguinte forma: 1 erradicação da pobreza; 2 fome zero e agricultura sustentável; 3 saúde e bem-estar; 4 educação de qualidade; 5 igualdade de gênero; 6 água potável e saneamento; 7 energia limpa e acessível; 8 trabalho decente e crescimento econômico; 9 indústria, inovação e infraestrutura; 10 redução das desigualdades; 11 cidades e comunidades sustentáveis; 12 consumo e produção responsáveis; 13 ação contra a mudança global do clima; 14 vida na água; 15 vida terrestre; 16 paz, justiça e instituições eficazes; 17 parcerias e meios de implementação.

Ocorre que a aludida agenda trata apenas de um protocolo de boas intenções, muitas vezes firmado pelas nações sem o mínimo escopo de concretizá-la. No ano 2000, a ONU estabeleceu os Objetivos de desenvolvimento do Milênio (ODM) para o ano de 2015, contudo

os resultados não foram animadores. O relatório do Painel Intergovernamental sobre Mudanças Climáticas das Nações Unidas, divulgado em abril de 2020, mostra que o colapso de ecossistemas, a extinção de espécies, as ondas de calor fatais e as enchentes estão entre os perigos inevitáveis que o mundo enfrentará nos próximos 20 anos devido ao aquecimento global. Segundo o aludido estudo, mais de 40% da população mundial é altamente vulnerável ao estado do clima.

Esse “sistema de crises”, reflete o modelo de sociedade que o ocidente global vem construindo nos últimos três séculos, desde o alvorecer do modo capitalista de produção. Para Enrique Leff (2001), a crise ambiental é, efetivamente, uma crise civilizatória causada pelo transbordamento da racionalidade econômica, que é centrada na concepção do ser humano como indivíduo, da natureza como recurso econômico e da superproteção jurídica à propriedade privada. Trata-se de uma racionalidade técnico-científica que domina e despreza os saberes dos povos indígenas, quilombolas, pequenos produtores, pescadores etc.

Leff (2001) defende a racionalidade ambiental como um modo de pensar que desconstrói o modelo homogeneizante, reconecta o ser humano à natureza e estabelece um diálogo de saberes e valores ambientais diversos. A racionalidade ambiental é, para o pensador mexicano, um dos caminhos para lidar com a crise civilizatória e para ecologizar o Direito. Sob o ponto de vista jurídico, a racionalidade ambiental reclama o reconhecimento de novos direitos do ser coletivo que impliquem em uma reapropriação social da natureza. Afinal, ao proteger a natureza, o ser humano está protegendo coletivamente a si mesmo, pois não há vida possível em um planeta ecologicamente degradado.

O direito humano fundamental ao meio ambiente saudável foi consagrado no Protocolo de San Salvador (1988). Assim, a partir desse reconhecimento, pode ser declarada a universalidade do direito ao meio ambiente sadio, cujo exercício é indivisível e interdependente dos demais direitos humanos, pois é essencial para o exercício do direito à vida, à saúde, à integridade física etc. Dialogando com essa ideia, J. J. Canotilho (2010) aduz que a sustentabilidade é o paradigma do constitucionalismo do século XXI. Para o publicista português, o princípio da sustentabilidade é bastante aberto, porém é possível extrair os imperativos categóricos que estão na sua gênese: não viver à custa da natureza; não viver à custa de outros seres humanos; não viver à custa de outras nações; não viver à custa de outras gerações.

Sob a influência da Declaração de Estocolmo de 1972, a primeira onda de constitucionalização ambiental ocorreu na década de 70 com as novas Constituições dos países

europeus que se libertavam de regimes ditatoriais, como Grécia, Portugal e Espanha. Vieram posteriormente, num segundo grupo, países como o Brasil (1988) e Colômbia (1991). Finalmente, após a Rio 92, outras Constituições foram promulgadas incorporando a ideia de desenvolvimento sustentável, biodiversidade e precaução. O exemplo mais recente deste grupo retardatário é a França (2005).

Na Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, o núcleo principal da proteção do meio ambiente se encontra no artigo 225, que se caracteriza como a “mãe de todos os direitos ambientais da Constituição brasileira”, para usar a feliz expressão cunhada por Herman Benjamin (2015, p. 124). Com efeito, o *caput* do art. 225 da CR/88 expressa o direito fundamental ao meio ambiente ecologicamente equilibrado, que, como tal, possui aplicação direta (art. 5º, § 1º, CF/88) e se caracteriza como irrenunciável, inalienável e imprescritível. O direito humano ao meio ambiente ecologicamente equilibrado se alicerça na fraternidade e na solidariedade, tendo como destinatário o gênero humano, incluindo as gerações presentes e futuras, e não apenas o indivíduo ou um determinado grupo.

A despeito do protagonismo do artigo 225, as normas de tutela ambiental não se encontram aprisionadas no aludido dispositivo, mas estão difusamente espalhadas ao longo do texto constitucional, conforme se percebe nos seguintes exemplos: direito à vida (art. 5º, *caput*), direito à saúde (art. 200, VIII), direito de propriedade submetido à sua função socioambiental (art. 5º, XXIII, e art. 186, II), defesa do meio ambiente como princípio a ser observado pela ordem econômica (artigo 170, VI), direitos dos povos indígenas (art. 231, § 1º), direito à defesa coletiva por ação popular (artigo 5º) e ação civil pública (art. 129).

2.1.2 Crescimento econômico: de sinônimo a um dos pilares do desenvolvimento

Uma vez examinado o pilar ambiental, faz-se necessário analisar a dimensão socioeconômica do conceito de desenvolvimento sustentável. Não se pode desprezar os efeitos positivos do crescimento econômico, pois mais riqueza circulando no país cria a possibilidade de melhorar a qualidade de vida das pessoas. Contudo, o crescimento econômico não pode ser perseguido a qualquer custo, nem pode ser considerado um fim em si mesmo. É preciso preservar a natureza e distribuir os frutos do crescimento para que todos os cidadãos possam gozar dos resultados desse incremento da riqueza nacional, isto é, o desenvolvimento sustentável exige proteção ambiental e inclusão social.

É fundamental reconhecer a natureza plural e interdisciplinar do termo desenvolvimento. Nesse caminho, Maria Luiza Alencar Mayer Feitosa (2013, p. 114) assevera que “enquanto desenvolvimento é política, expressão do diálogo entre Estado, sociedade e mercado, crescimento econômico é desempenho de mercado. Assim, desenvolvimento é mão visível; crescimento é mão invisível”. Percebe-se, pois, que o desenvolvimento é um processo dinâmico, plural e multifacetado em direção a algo muito mais abrangente do que o simples crescimento econômico.

Ocorre que, como destacam Clark, Araújo e Pinto (2022), parcela significativa da elite brasileira segue delineando o conceito de desenvolvimento a partir das teorias econômicas de Adam Smith e de Davi Ricardo, concebidas respectivamente nos séculos XVIII e XIX. Para os ideólogos do livre mercado, o desenvolvimento pode ser alcançado através da eficiência da mão invisível do mercado (Smith) e a partir da exploração das vantagens competitivas de cada Estado (Ricardo). Trata-se de alcançar o desenvolvimento com a mínima intervenção do Estado no “domínio econômico, centrado na capacidade inovadora do setor privado e em um comércio internacional pautado na exportação de bens, em que os países tivessem competitividade e especialidade produtiva.” (Clark; Araújo; Pinto, 2022, p. 325).

Assim, observa-se que a lógica dessa elite capitalista neoliberal é, conforme adverte Paul Singer (2004, p. 9,11), realizar o desenvolvimento sob a tutela do capital financeiro internacional e “moldado pelos valores do livre funcionamento dos mercados, das virtudes de competição, do individualismo e do Estado mínimo. [...] Uma característica essencial do desenvolvimento capitalista é que ele não é para todos”. Contrapondo-se a esse modelo de desenvolvimento capitalista, Singer propõe o desenvolvimento solidário, ou seja, aquele que busca novas relações produtivas, a exemplo de distritos industriais associativos e de

cooperativas de trabalhadores, para promover um crescimento econômico sustentável com respeito à natureza e à necessidade de redistribuição social dos frutos gerados. Nessa perspectiva, o desenvolvimento solidário deve favorecer a igualdade e a autorrealização, adequando os avanços tecnológicos a valores ambientais, sociais e redistributivos.

No mesmo sentido, Araújo (2016) reflete que, à semelhança da racionalidade ambiental delineada por Leff, deve-se refundar a necessidade de construção de uma compreensão racional-solidária do futuro, renovando as utopias para a própria manutenção do conceito de desenvolvimento, no qual a solidariedade não pode se manter como mero discurso retórico vazio. Arremata, ainda, que o “simulacro de solidariedade nega ações efetivas de inserção econômica e de emancipação dos sujeitos sociais, mantendo-os em condições de indigência e miserabilidade” (Araújo, 2016, p. 254-255), portanto, violadora dos direitos humanos, em especial dos direitos sociolaborais.

Dessa forma, o principal lema do neoliberalismo é a abertura dos mercados, segundo a divisão internacional do trabalho. Caberia, pois, ao Brasil se limitar à sua condição de país periférico, devendo explorar suas vantagens competitivas como exportador de produtos agropecuários e minerais e importar produtos tecnológicos e industrializados. Esta distribuição da produção econômico-industrial global favorece claramente os países centrais e as elites econômicas, eternizando o subdesenvolvimento nos países periféricos.

Portanto, para essa vertente do pensamento, o mero crescimento econômico, representado pela elevação do Produto Interno Bruto (PIB), ou a elevação das rendas pessoais, identificada pelo PIB *per capita*, seria suficiente para caracterizar o desenvolvimento. Uma das principais vozes que se opõe a tal vertente é Celso Furtado, economista paraibano, um dos idealizadores da teoria do desenvolvimento/subdesenvolvimento, com vasta produção intelectual sobre o tema junto à CEPAL (Comissão Econômica para América Latina).

Furtado (1998) entende o crescimento econômico como simples variação numérica do produto interno bruto. Ele denunciou a notória desvantagem estabelecida na divisão internacional do trabalho que perpetua a maléfica lógica do subdesenvolvimento nos países da periferia do capitalismo. Subdesenvolvimento é um processo de dominação, e não uma etapa por que os países periféricos devem passar para alcançar o desenvolvimento. Tal processo, segundo Furtado, induz à dependência cultural e tecnológica, em que o capital global, com o intuito de ampliar mercados, elimina as regionalidades peculiares dos países periféricos através de uma uniformização do consumo de massa com valores culturais padronizados, conforme ditado pelo centro. Através desse colonialismo cultural se passa a mimetizar os padrões de

consumo dos países centrais, notadamente os europeus e os EUA, e aprofundar o quadro de subdesenvolvimento dos países periféricos.

Para quebrar esse perverso ciclo do subdesenvolvimento, Furtado (1998) aponta a necessidade de industrialização e de incorporação tecnológica compatíveis com a realidade dos países periféricos do ponto de vista de mercado consumidor, preparação da força de trabalho, insumos etc. Não se pode importar os padrões de consumo dos países desenvolvidos, mas, ao contrário, faz-se imperativo florescer um mercado consumidor interno voltado para as necessidades reais dos países subdesenvolvidos. Afinado no mesmo diapasão teórico, Bercovici (2022, p. 191) pontua que “Para a superação do subdesenvolvimento é necessário um Estado nacional forte e democrático, com o objetivo de incluir a população na cidadania política e social”.

Nesse contexto, Furtado (1998, p. 47), de maneira quase poética, conceitua o desenvolvimento como o momento em que “a capacidade criativa do homem se volta para a descoberta de suas potencialidades, e ele se empenha em enriquecer o universo que o gerou”. Interessante ressaltar que o referido economista paraibano, no final da década de 90, já estava afinado com os valores do desenvolvimento sustentável. Com efeito, ele apontou como o grande desafio do século XXI a implementação de dois objetivos estratégicos, quais sejam, a preservação do patrimônio natural, sob pena de colapso da humanidade, e a liberação da criatividade da “lógica dos meios (acumulação econômica e poder militar) a fim de que ela possa servir ao pleno desenvolvimento de seres humanos concebidos como um fim, portadores de valores inalienáveis” (Furtado, 1998, p. 66).

Em apoio a essa perspectiva, Feitosa (2013, p. 119) destaca que altas taxas de crescimento econômico que resultam na exclusão social de uma parcela significativa da população representam uma falha no direito econômico do desenvolvimento. Esse direito precisa ser harmonizado com o direito humano ao desenvolvimento, considerado uma consequência lógica dos direitos de solidariedade e do direito básico à inclusão social.

Assim, não basta aumentar o PIB. É preciso destiná-lo para a competitividade tecnológica e para o empreendimento solidário; para o investimento em projetos de infraestrutura, sem comprometer a sustentabilidade ambiental ou afrontar direitos sociais e coletivos. A composição destas questões, nas relações entre desenvolvimento e direito, ocorre nas interfaces entre o direito “do” e o direito “ao” desenvolvimento, encarados, respectivamente, como ramo do direito econômico e dos direitos humanos. Bem conduzidos, ambos os direitos podem conviver pacificamente e alcançar resultados exitosos de instrumentalização das estruturas econômicas e sociais para a materialização de direitos humanos, em benefício da consolidação de um novo padrão civilizatório para a humanidade, ou seja, o da sustentabilidade socioambiental. No

entanto, quando entram em choque e se opõem, o mais forte deles, entendido como aquele que se conjuga em torno de grandes interesses econômicos, garantidos por meios ágeis de efetivação, tende a se impor. Neste caso, o desenvolvimento resultante não passa de crescimento disfarçado em neodesenvolvimentismo. Para combater as desigualdades, importa permitir que o *right to development* se efetive no reforço do Estado democrático de direito e das políticas transversais de inclusão. É preciso perseguir como meta o melhoramento do PIB e do IDH, sabendo-se que o primeiro é somente o caminho de passagem. (Feitosa, 2013, p. 118-119)

Outro autor que rechaça a ideia de crescimento econômico como sinônimo de desenvolvimento é o economista indiano Amartya Sen, primeiro acadêmico de fora dos países desenvolvidos a receber Prêmio Nobel de Economia (1998), por sua contribuição às teorias da escolha social, da economia do bem-estar social e do desenvolvimento. Sen (2018) conceitua o desenvolvimento como um processo de expansão das capacidades e das liberdades das pessoas, desvinculando-o do mero conceito de crescimento do PIB. Portanto, não se há de falar em desenvolvimento se as pessoas sofrem privações básicas como fome, insegurança, doenças evitáveis, ausência de moradia, trabalho e renda. Com efeito, a avaliação dos requisitos do desenvolvimento não é possível sem a remoção das privações de liberdade. Em consonância com a Declaração sobre o Direito ao Desenvolvimento da ONU de 1986, Sen entende que a pessoa humana é a principal destinatária do desenvolvimento.

Na obra “Desenvolvimento como liberdade”, Sen (2018, p. 58) destaca a existência de cinco tipos de liberdades instrumentais: 1 liberdades políticas (inclui os direitos civis – caracterizam-se pela oportunidade de escolher, fiscalizar e criticar as autoridades, bem como pela liberdade de expressão, liberdade de imprensa, pluralidade partidária, democracia etc); 2 facilidades econômicas (possibilidade de utilizar recursos econômicos com propósitos de consumo, produção ou troca); 3 oportunidades sociais (direito à saúde, à educação, à moradia, ao trabalho etc); 4 garantias de transparência (garantias de clareza que funcionam como inibidoras da corrupção, da irresponsabilidade financeira e de outras ilicitudes); 5 segurança protetora (previdência e assistência social).

Segundo a teoria de Sen, entre essas liberdades há inter-relações que se complementam e se retroalimentam, gerando mais liberdades e desenvolvimento. Por exemplo, a liberdade política de participação pressiona o governo a investir em educação. Com mais educação, as pessoas aproveitam melhor as oportunidades sociais que surgem e, assim, conseguem ganhar mais dinheiro. Com mais dinheiro, é possível reinvestir em saúde e educação. Caracteriza-se, pois, um ciclo virtuoso que liberta as pessoas dos grilhões da analfabetização, da morbidez evitável, das mortes prematuras, da fome, da ausência de moradia, do desemprego etc.

Destarte, percebe-se que a visão de desenvolvimento de Sen se distancia das concepções liberais e que a maioria das liberdades substantivas exige uma atuação positiva do Estado para garantir direitos sociais aos cidadãos, notadamente no que tange às oportunidades sociais, garantias de transparência e segurança protetora. Corroborando com esse raciocínio, Gilberto Bercovici (2022, p. 111) aduz que o mercado carece de horizonte social, portanto não se pode atribuir a exclusivamente a ele a regulação da economia. “O Desenvolvimento é condição necessária para a realização do bem-estar social. O Estado é, através do planejamento, o principal promotor do desenvolvimento.”.

Desse modo, não se há de falar em desenvolvimento se à população não estão asseguradas as condições materiais básicas para a sobrevivência. Assim, Bem-estar social e desenvolvimento são construções que se completam: não há desenvolvimento sem bem-estar social e só é possível alcançar um bem-estar social satisfatório em um Estado desenvolvido. Conclui-se, portanto, que o crescimento econômico precisa estar acompanhado da proteção ecológica e da justiça social para que ele possa ser considerado um fator de desenvolvimento.

2.2 O longo percurso entre a miséria operária do século XIX e a construção do paradigma de trabalho decente: revoluções industriais, modelos produtivos, ascensão e crise dos direitos sociolaborais

A justiça social, como um dos pilares do desenvolvimento, diz respeito à distribuição equitativa de oportunidades, recursos e benefícios na sociedade, visando garantir que todos tenham acesso a condições de vida decentes. Um dos campos em que a luta por justiça social se manifesta é no da normatização do trabalho, que passou por um longo percurso desde a miséria operária do século XIX até a construção do paradigma de trabalho decente.

Nos séculos XVIII e XIX, dois conjuntos de revoluções de natureza jurídica distintas sacudiram a Europa: as revoluções burguesas, de caráter político, e as duas primeiras revoluções industriais, de viés econômico. As revoluções burguesas do século XVIII derrubaram as monarquias absolutistas e fizeram prevalecer o ideário iluminista. Tal movimento, centrado no uso da razão (luz) contra a fé católica do antigo regime (trevas), pregava maior liberdade econômica e uma visão de mundo antropocêntrica. O sonho de liberdade apregoado pelos burgueses revolucionários e a vontade geral de se desvencilhar dos desmandos do rei e do sistema feudal de classes rígidas, espalhou-se pelo ocidente, mas não pôde ser gozado pelas classes menos favorecidas, limitando-se a um restrito grupo detentor do poder econômico.

De outro lado, as duas primeiras revoluções industriais tiveram um impacto transformador no mundo, impulsionando modificações econômicas, sociais e culturais em uma escala sem precedentes, sendo relevante destacar o papel central que as tecnologias, a serviço da burguesia, desempenharam nesse processo. Assim, a partir do estudo sobre as revoluções industriais e seus respectivos modelos produtivos, associado a reflexões sobre as tensões ideológicas da guerra fira e sobre a formação do Estado de bem-estar social, é possível compreender o processo de ascensão, auge e declínio dos direitos sociolaborais.

2.2.1 Das duas primeiras fases da revolução industrial na Europa: taylorismo, fordismo e ascensão dos direitos sociolaborais

Ainda no século XVIII, a primeira revolução industrial, se caracterizou pela utilização da máquina a vapor, que, acoplada ao antigo tear manual, ocasionou um ganho de escala considerável, dando origem à indústria têxtil na Inglaterra, maior potência colonial da época. Nesse caminho, o desenvolvimento do barco e da locomotiva a vapor permitiu o escoamento da produção para o restante da Europa e para os demais continentes, fazendo prosperar o modo de produção capitalista sob os auspícios da burguesia e sepultando de vez o modo de produção feudal.

Em meados do século XIX, a segunda revolução industrial teve como destaque a descoberta e utilização da energia elétrica para acionar linhas de produção fabris, bem como a invenção do automóvel com motor de combustão interna - que trouxe consigo o uso do petróleo - a transformação do ferro em aço e o invento do telégrafo. Sobre a potência revolucionária do período, Marx e Engels (1997, p. 34) refletem que:

A burguesia, na sua dominação de classe de um escasso século, criou forças de produção mais massivas e mais colossais do que todas as gerações passadas juntas. Subjugação das forças da Natureza, maquinaria, aplicação da química à indústria e à lavoura, navegação a vapor, caminhos-de-ferro, telégrafos eléctricos, arroteamento de continentes inteiros, navegabilidade dos rios, populações inteiras feitas saltar do chão — que século anterior teve ao menos um pressentimento de que estas forças de produção estavam adormecidas no seio do trabalho social?

Essas tecnologias tiveram um impacto significativo na indústria e na sociedade, impulsionando ainda mais o progresso industrial e transformando as formas de comunicação, transporte e produção. Contudo, as relações de trabalho foram negativamente impactadas. A situação da classe operária piorou drasticamente. Segundo Maria Áurea Baroni Cecato e Armando Albuquerque de Oliveira (2016, p. 133), no regime feudal, os trabalhadores

contavam, pelo menos, com alimentação e moradia nas corporações de ofício urbanas ou na lida do trabalho rural, já nas fábricas e nas minas de carvão, que alimentavam as máquinas a vapor, a situação era desumana.

Nos séculos XVIII e XIX, houve um intenso período de miséria operária com total submissão do trabalho aos interesses do capital. Nessa quadra da história, a dignidade dos trabalhadores era constantemente vilipendiada por salários aviltantes, jornadas sobre-humanas, trabalho infantil, aumento dos acidentes de trabalho, assédio sexual e moral etc. Contudo, a despeito da evidente necessidade de regulação das condições de trabalho, para os revolucionários burgueses de 1789 e seus sucessores, a intervenção do Estado nas relações laborais deveria ser mínima, já que o contrato seria soberano (*pacta sunt servanda*) para regular a assimetria entre capital e trabalho. As seguintes passagens do romance *Germinal*, de 1885, retratam a insatisfação do proletariado com a situação de precariedade:

O operário não podia aguentar mais; a revolução só servira para agravar-lhe as misérias; a partir de 89 os burgueses é que se enchiam, e tão vorazmente que nem deixavam um resto no fundo do prato para o trabalhador lambar. Quem poderia demonstrar que os trabalhadores tinham tido um quinhão razoável no extraordinário aumento da riqueza e bem-estar dos últimos cem anos? Zombaram deles ao declará-los livres. Livres para morrerem de fome, isso sim, e do que, aliás, não se privavam. [...]. Teria razão Darwin, o mundo não seria mais que uma batalha, os fortes devorando os fracos, para o embelezamento e a continuidade da espécie? [...]. Se era necessário que uma classe fosse devorada, não seria o povo, cheio de vida, jovem ainda, quem iria devorar a burguesia, exausta de tantos prazeres? (Zola, 2013, p. 123, 447)

Nesse ambiente de tensão entre a burguesia e o proletariado, Freitas Júnior (2011, p. 17) destaca que “Concentração da riqueza + exploração desumana do trabalho + presença do sindicato: estão dadas as condições para a radicalização e a politização dos conflitos sociais”. Ainda, no que se refere à politização dos conflitos sociais que se infiltraram no movimento sindical, o jurista cita correntes que pregavam a imediata extinção do Estado burguês (anarquismo) ou a sua transformação radical (fabianismo, trabalhismo, cooperativismo, socialismo, comunismo). Freitas Júnior destaca também que a agitação no âmbito social e a apreensão diante da crescente radicalização dos embates políticos e laborais não passaram indiferentes pela Igreja Católica, que, rompendo com sua tradição conservadora, lançou uma doutrina social com ênfase na dignidade inalienável de cada pessoa, incluindo dos trabalhadores.

Assim, alguns direitos sociais foram reconhecidos pela burguesia, principalmente, pelo medo do avanço do “espectro do Comunismo” que rondava a Europa, representado pelo

Manifesto escrito por Marx e Engels em 1848, mas também como resultado das lutas do incipiente movimento operário grevista e da forte influência da Igreja Católica, através da encíclica papal *rerum novarum* de 1891, que reclamava dignidade ao povo trabalhador. Cecato e Oliveira (2016, p. 136) expõem que “foi nesse cenário do capitalismo que os direitos sociais foram implementados. E o foram, compreensivelmente, porque representaram certeza de frenagem de qualquer possibilidade de avanço do socialismo”. Dessa forma, é lícito concluir que a luta dos movimentos sindicais dos trabalhadores e a ameaça das ideologias revolucionárias foram a principal motivação para o Estado burguês reconhecer direitos sociais aos seus cidadãos e, principalmente, aos trabalhadores.

Maurício Godinho Delgado (2013, p. 91) classifica como fase de “sistematização e consolidação do Direito do Trabalho” o período que vai desde “1848 até o processo seguinte à Primeira Guerra Mundial, com a criação da OIT e a promulgação da Constituição de Weimar, ambos eventos ocorridos em 1919”. É desse período, segundo Delgado, a redução da jornada para dez horas na França (1848) e na Inglaterra (1849), bem como a garantia da livre associação sindical na Inglaterra (1820), França (1848), Alemanha (1869), Dinamarca (1874), entre outros países da Europa ocidental.

Apenas no início do século XX, iniciou-se efetivamente um movimento de constitucionalismo social. Em 1917, foi promulgada a Constituição mexicana que prescrevia o reconhecimento de direitos sociais. A Constituição de Weimar de 1919 também reconheceu direitos sociais no intuito de reestruturar a Alemanha após a primeira Guerra Mundial. O ano de 1919 foi marcado também pelo Tratado de Versalhes, que, além de outras diretrizes, versava sobre a constituição da Organização Internacional do Trabalho – OIT.

Nesse mesmo período, surgiram dois modelos produtivos que tiveram impacto significativo no desenvolvimento do trabalho industrial e na ascensão dos direitos sociais: o taylorismo e o fordismo. Criado por Frederick Taylor, o taylorismo se baseava na divisão do trabalho e na especialização do operário em uma só tarefa padronizada, de modo que o trabalhador não precisava mais conhecer todo o processo produtivo. Tal conhecimento ficaria apenas com o fiscalizador dos ramos da produção. O modelo taylorista enfatizava a aplicação de métodos científicos para otimizar a produção e alcançar a máxima eficiência no processo.

No entanto, o Taylorismo também resultou em uma crescente desumanização do trabalho, com a fragmentação das tarefas e a alienação¹ dos trabalhadores.

Por outro lado, o fordismo, desenvolvido por Henry Ford, o mesmo que criou o icônico Ford T, acrescentou ao taylorismo o conceito de produção em massa e a ideia de uma linha de montagem com esteiras rolantes, onde os produtos eram fabricados de forma sequencial e rápida. Essa abordagem permitiu a produção em larga escala e a redução de custos, tornando os produtos mais acessíveis para a população e aumentando o mercado consumidor. O Fordismo, contudo, também gerou condições de trabalho monótonas e repetitivas, com ritmos intensos e pouca margem para a participação dos trabalhadores.

Os aludidos modelos produtivos foram caracterizados por uma forte racionalização e controle dos processos de trabalho. Ricardo Antunes (2020, p. 80-81) destaca que a degradação do trabalho típica do taylorismo e do fordismo teve um desenho “acentuadamente despótico, embora mais regulamentado e contratualista.”. Argumenta ainda que o trabalho sob esses modelos “tinha uma conformação mais coisificada e reificada, mais maquinal, mas, em contrapartida, era provido de direitos e de regulamentação”.

Embora os modelos taylorista e fordista tenham contribuído para o crescimento econômico e o aumento da produtividade, também levaram a conflitos sociais e ao surgimento de movimentos operários que buscavam a melhoria das condições de trabalho. A luta dos trabalhadores e dos movimentos sindicais foi fundamental para a conquista de direitos trabalhistas básicos, como a redução da jornada de trabalho, a regulamentação do trabalho infantil e a garantia de livre associação sindical, resultando, assim, na ascensão dos direitos sociolaborais. Percebe-se, portanto, que a burguesia, ao reconhecer direitos esparsos à classe operária, afasta o proletariado da luta revolucionária e entrega alguns anéis para manter firme todos os dedos da mão que segura o cetro do poder econômico.

¹ Sobre o conceito marxista, Jorge Grespan (2021, p.7) explica que a alienação ocorre quando “o indivíduo não se reconhece mais plenamente no produto de seu trabalho e tem acesso a ele apenas mais tarde, ao comprá-lo no mercado. [...] o trabalhador não tem consciência de que o produto existe graças às suas mãos”.

2.2.2 Do compromisso fordista: guerra fria, Estado de bem-estar social e auge dos direitos sociolaborais

Após a Segunda Guerra Mundial e até a crise do Petróleo de 1973 os países centrais do capitalismo conheceram a era de ouro do século XX, marcada por um período de crescimento econômico expressivo com a construção de um Estado de bem-estar social robusto. Nesse quarto de século, não se registrou fome endêmica e os países desenvolvidos experimentaram uma situação de pleno emprego com altos salários. Viveu-se também nessa época o auge dos direitos sociolaborais.

Maurício Godinho Delgado (2013, p. 94) destaca que após 1945 houve nos países da Europa ocidental o “aprofundamento do processo de Constitucionalização do Direito do Trabalho e hegemonia do chamado Estado de bem-estar social”. Adverte também que as constituições democráticas promulgadas pós 1940 (França, Itália e Alemanha) e as pós 1970 (Portugal e Espanha) “não só incorporaram normas justralhistas, mas principalmente diretrizes gerais de valorização do trabalho e do ser humano que labora empregaticamente para outrem” (Delgado, 2013, p. 94).

Tal período de bonança só foi possível, em grande medida, pela disputa entre Estados Unidos da América (EUA) e União das Repúblicas Socialistas Soviéticas (URSS) na guerra fria. Para tentar conter o avanço do comunismo soviético, o governo norte-americano lançou em 1947 a doutrina Truman com a promessa de apoio financeiro e militar aos países comprometidos a lutar do lado capitalista nessa disputa ideológica pela hegemonia mundial. Na esteira da doutrina Truman, George Marshall, Secretário de Estado norte-americano, anunciou o Programa de Recuperação Europeia (conhecido como Plano Marshall) com 10 bilhões de dólares de empréstimos para promover a recuperação econômica dos países europeus devastados pela guerra e, ao mesmo tempo, conter a influência comunista, fortalecendo os vínculos dos EUA com os europeus. Altas quantias também foram investidas pelos Estados Unidos para revitalizar a economia japonesa com a Política de Desmilitarização e Democratização do Japão.

Tais políticas de fomento abrangeram diversos setores como indústria, agricultura, infraestrutura e comércio, promovendo uma rápida recuperação econômica pós-guerra e uma sensível melhora na qualidade de vida das pessoas. As indústrias foram revitalizadas, a produção aumentou e o comércio dentro da Europa foi reativado. Além disso, a ajuda também teve um impacto positivo na economia dos Estados Unidos, pois criou mercados para as

exportações americanas e impulsionou o crescimento econômico global. Eric Hobsbawn (1995, p. 207) destaca que o modelo fordista de produção de automóveis em massa espalhou-se pela Europa, enquanto nos EUA o modelo passou a ser aplicado a outros ramos da indústria como o de alimentos, a exemplo do que aconteceu com a empresa símbolo do *fast food*, o McDonald's.

O padrão de consumo da população europeia e norte-americana aumentou sensivelmente. “Era agora possível o cidadão médio desses países viver como só os muito ricos tinham vivido no tempo de seus pais.” (Hobsbawn, 1995, p. 207). Bens como automóveis, máquina de lavar e geladeira, que antes eram produzidos para uma pequena parcela de privilegiados, passaram a ser fabricados para o consumo em massa. Houve um período de pleno emprego nesses países, com os salários e os direitos trabalhistas em alta, assim como a produção e os lucros das empresas. Estabelecia-se, portanto, o que se convém denominar de compromisso fordista.

O compromisso fordista teve como principal característica o acordo, tácito ou explícito, entre proletariado e burguesia intermediado pelo Estado. A classe trabalhadora, através de seus sindicatos, renunciaria a suas lutas revolucionárias, enquanto a classe dominante conceder-lhe-ia direitos trabalhistas e previdenciários através de um Estado de bem-estar social. Estimulados por este Estado providência, patrões e organizações operárias mantinham entre si uma sintonia fina para conter as reivindicações da classe trabalhadora dentro de limites que não afetassem os lucros e que permitissem manter o pleno emprego e os altos salários.

Sem utilizar propriamente a denominação compromisso fordista, mas se referindo à mesma ideia geral, Hobsbawn (1995, p. 221) aduz que:

De facto, o arranjo era triangular, com os governos, formal ou informalmente, presidindo as negociações institucionalizadas entre capital e trabalho, agora habitualmente descritos, pelo menos na Alemanha, como “parceiros sociais”. [...]. Tratava-se de um pacto aceitável para todos os lados. Os patrões, que pouco se incomodavam com altos salários num longo *boom* de altos lucros, apreciavam a previsibilidade que tornava mais fácil o planejamento. A mão-de-obra recebia salários que subiam regularmente e benefícios extras, e um Estado previdenciário sempre mais abrangente e generoso. O governo conseguia estabilidade política, partidos comunistas fracos (exceto na Itália) e condições previsíveis para a administração macroeconômica que todos os Estados então praticavam. E as economias dos países capitalistas industrializados se deram esplendidamente bem, no mínimo porque pela primeira vez (fora dos EUA e talvez da Australásia) passava a existir uma economia de consumo de massa com base no pleno emprego e rendas reais em crescimento constante, escorada pela seguridade social, por sua vez paga pelas crescentes rendas públicas.

Do ponto de vista estatal, para Freitas Júnior (2011, p. 27), tratava-se de uma sinergia “entre a política econômica keynesiana e o *welfare state*: aquela regula e estimula o crescimento econômico; este por sua vez, arrefece os conflitos sociais e permite a expansão de políticas de corte social, que amenizam tensões”. A pacificação social alcançada pelo *welfare state* keynesiano permitia, ainda, a potencialização da produção, o aquecimento da demanda e, por fim, o aumento da arrecadação estatal.

Portanto, as eufóricas décadas que se estenderam desde o fim da 2ª Guerra Mundial até a crise do petróleo se caracterizaram como a era de ouro do capitalismo e o auge dos direitos sociolaborais em que os países centrais do capitalismo experimentaram um período de acelerado crescimento econômico, aumento da produção industrial, relativa estabilidade política, expansão da classe média consumidora, incremento das inovações tecnológicas e avanços significativos nos direitos trabalhistas e sociais.

Contudo, o equilíbrio da época de ouro dependia do aumento da produção e do consumo, que mantinham os lucros estáveis e permitiam o pagamento de altos salários. Ocorre que já no final da década de 60 e início da década de 70 do século XX esse modelo se mostrava esgarçado. A crise do petróleo de 1973 sepultou a fase de ouro e deu início a um período de crise na economia mundial. Consequentemente, o compromisso fordista foi quebrado e, em seu lugar, ascendeu o modelo de produção toyotista com o advento da empresa flexível globalizada e com o enxugamento de direitos trabalhistas.

2.2.3 Da terceira revolução industrial: toyotismo, advento da empresa enxuta globalizada e crise dos direitos sociolaborais

No século XX, após a Segunda Guerra Mundial, desenrolou-se a terceira revolução industrial, caracterizada pela introdução de tecnologias como a internet, computadores pessoais e dispositivos móveis. Segundo Franco Filho (2020, p. 172), foi “a revolução informacional, marcada pela automação e computação da produção”, bem como pelo início da globalização e pela inserção da robótica e da telemática no cotidiano das pessoas. Essa revolução instituiu avanços tecnológicos ultrarrápidos que resultaram em obsolescências igualmente velozes. Esse período, conquanto tenha trazido consigo avanços tecnológicos significativos, gerou, junto a outros elementos, um declínio dos direitos sociolaborais.

Em 1973, a Organização dos Países Exportadores de Petróleo (OPEP) impôs um embargo de petróleo contra alguns países ocidentais que estavam do lado de Israel na Guerra

do Yom Kippur, incluindo os Estados Unidos e várias nações da Europa. Tal embargo diminuiu a oferta da aludida *commodities* no mundo, repercutindo no seu preço e no das demais mercadorias e serviços, o que ocasionou forte inflação e estagnação das economias globalizadas. Para Hobsbawn (1995, p. 312), a “história dos vinte anos após 1973 é a de um mundo que perdeu suas referências e resvalou para a instabilidade e a crise”. Miséria, desemprego em massa, fome e depressão econômica, problemas que pareciam estar superados pelos países centrais do capitalismo, reapareceram nesse novo período de crise.

Do ponto de vista empresarial, o modelo de produção que dominou o enfrentamento à crise foi o toyotista, idealizado pelo japonês Taiichi Ohno na década de 1950, implementado pela primeira vez na fábrica da Toyota e expandido para todo o mundo na década de 1970. Tratava-se de um modelo de produção enxuta, caracterizado pela eliminação de desperdícios e pela consequente adoção da produção *just-in-time*. O toyotismo buscava otimizar os processos produtivos, reduzir estoques e aumentar a eficiência, permitindo maior flexibilidade e capacidade de resposta às atualizações tecnológicas e às demandas do mercado. No toyotismo, ao revés do sistema taylorista-fordista, o trabalhador precisava conhecer todo o processo produtivo e as novas tecnologias, o que demandava uma mão de obra altamente qualificada. Assim, diminuiu-se o número de operários nas fábricas e iniciou-se a busca por terceirização dos serviços.

Segundo Jeremy Rifkin (1995), a partir de 1990, as empresas passaram a enfrentar acirrada concorrência mundial em virtude da globalização e responderam com investimento em mais automatização e diminuição dos empregos para eliminar trabalhadores e reduzir os custos com mão de obra. Segundo o autor, as novas vagas de trabalho criadas eram de baixa remuneração, geralmente temporárias e não absorveram todo o exército de reserva criado. Rifkin (1995, p. 193) reflete, ainda, sobre uma perigosa polarização que se formou entre uma pequena elite da informação bem remunerada (altos gerentes, advogados, auditores, banqueiros, consultores, engenheiros de software etc.) e a grande massa de trabalhadores mal remunerada, residentes urbanos, cuja função coletiva é fornecer serviços aos trabalhadores da camada superior.

Para Ricardo Antunes (2020, p. 42), a partir das ideias do conceito toyotista de empresa enxuta e flexível, o capital impôs “sua trípole destrutiva em relação ao trabalho: a terceirização, a informalidade e a flexibilidade se tornaram partes inseparáveis do léxico da empresa corporativa.”. Antunes (2020, p. 119), mais adiante, destaca também que no Toyotismo havia “a expropriação do intelecto do trabalho. [...] para agregar e/ou potencializar mais valor à

produção, seja ela prevalentemente material ou imaterial”. Nesse sentido, Antunes (2020, p. 81) reflete também que o toyotismo, embora pareça ser um modelo mais participativo do que o taylorismo-fordismo, apresentou elementos de reificação ainda mais internalizados por meio de mecanismos como "envolvimentos", "parcerias", "colaborações", "individualizações", "metas" e "competências".

Para Antunes (2020, p. 160), a empresa flexível aumentou a produtividade dos trabalhadores, pois estes passaram a interagir com o maquinário “automatizado, informatizado e digital, que possibilitou a retomada do ciclo de valorização do capital em detrimento dos direitos do trabalho, os quais passaram a sofrer um significativo processo de erosão e corrosão”. Assim, o toyotismo, conquanto se apresente como uma abordagem participativa, possui mecanismos internos que contribuíram para o forte declínio dos direitos sociolaborais no período da terceira revolução industrial.

Dessa forma, percebe-se que o compromisso fordista foi rompido pela classe empresarial que tentava sobreviver à crise e à concorrência globalizada. Agora, a ordem era enxugar a empresa e investir em tecnologias que suprimissem cada vez mais a necessidade de trabalho humano. Obviamente, com o desemprego em alta, os salários também caíram. Do ponto de vista estatal, a erosão do compromisso fordista se deu pela substituição do Estado de bem-estar social pelo neoliberal. O receituário neoliberal incluía redução da intervenção do Estado na economia, favorecimento do livre mercado, flexibilização das normas trabalhistas e política de austeridade fiscal com redução dos gastos públicos em educação, saúde, previdência e assistência social. Trata-se, por óbvio, de um ambiente ideológico bastante hostil ao florescimento de direitos sociolaborais.

A crise dos anos 70 gerou estagnação econômica e um considerável déficit fiscal, o que trouxe à cena novamente os ideólogos do Estado mínimo, dessa vez com uma roupagem neoliberal. Nesse contexto de crise fiscal, econômica e tecnológica, a vitória eleitoral de políticos conservadores como Margaret Thatcher (Inglaterra – 1979) e Ronald Reagan (EUA – 1980) consolidou a “hegemonia político-cultural de um pensamento desregulatório do Estado de Bem-Estar Social. No centro dessa diretriz em prol da desregulação das políticas sociais e das regras jurídicas limitadoras do mercado econômico, [...] o Direito do Trabalho.” (Delgado, 2013, p. 95). Até os dias atuais, dentre todos os ramos jurídicos, o direito do trabalho é o primeiro a ser atacado por políticas neoliberais sob a justificativa de promoção de competitividade, de eficiência e de criação de empregos. Não raramente, todavia, tais políticas

geram, no final das contas, precarização do trabalho humano, miséria, desemprego e desigualdades sociais.

A crise dos sindicatos também foi um fator preponderante para a derrocada dos direitos sociolaborais. Observa-se que as grandes conquistas do proletariado ocorreram em momentos históricos em que o capital precisou negociar melhorias nas condições de vida e trabalho da classe operária, ante a ameaça do sindicalismo revolucionário do século XIX ou da influência do comunismo soviético do século XX. Com a erosão do compromisso fordista, que garantiu à classe trabalhadora direitos trabalhistas e previdenciários, o movimento operário, já distante das ideias revolucionárias, se encontra com baixíssimo poder de barganha.

Nesse contexto de enfraquecimento, as organizações operárias se depararam com líderes conservadores, como Thatcher e Reagan, que ficaram conhecidos por suas posturas antissindicais e suas políticas que enfraqueceram o poder e a influência dos sindicatos. Dessa forma, Freitas Júnior (2011, p. 26) destaca que se instaurou um período de violenta derrocada do sindicalismo, “um declínio que se manifesta, quer sob o ângulo da capacidade de arregimentação dos sindicatos, quer sob aquele do arrefecimento de seu poder de conflito”. Freitas Júnior (2011, p. 27) destaca, por exemplo, que a taxa de sindicalização caiu de 23,2% em 1970 para 15,6% em 1990 nos EUA e de 22,3% em 1970 para 9,8% em 1990 na França.

Portanto, a terceira revolução industrial trouxe consigo a questão do desemprego estrutural tecnológico e a ascensão de um modelo produtivo que pregava o enxugamento dos custos da empresa para responder ao período de crise e à concorrência do capitalismo global. O Estado de bem-estar social foi substituído pelo Estado neoliberal com austeridade fiscal e corte de direitos previdenciários e trabalhistas. Os efeitos desse período foram devastadores para o mercado de trabalho e para os direitos sociolaborais. Assim, em 1999 a OIT lançou a campanha sobre trabalho decente, que pretende resgatar alguns aspectos centrais do período de maior regulamentação do trabalho e de pleno emprego nos países centrais do capitalismo.

2.3 Trabalho decente como fator de desenvolvimento: o ser humano no centro do debate

2.3.1 A OIT e a construção do paradigma da busca pelo trabalho decente

A humanidade chegou ao século XX sem conceber uma entidade global capaz de viabilizar um nível básico de proteção ao trabalho. Apenas com o fim da Primeira Guerra Mundial, no bojo da paz imposta aos derrotados pelo Tratado de Versalhes, tornou-se viável a criação da Organização Internacional do Trabalho (OIT), vinculada à precursora das Nações Unidas: a Liga das Nações.

A instituição de um órgão internacional para a regulação do trabalho decorreu de motivações políticas, humanitárias e econômicas. Primeiramente, sob a perspectiva política, o surgimento da OIT foi impulsionado pelo temor de que revoluções comunistas, nos moldes da Russa de 1917, se espalhassem a nível mundial no seio do crescente proletariado, bem como pela necessidade de reconstruir a Europa pós-guerra, devastada pela fome, miséria e falta de empregos. Nesse contexto de instabilidade gerada por guerras e revoluções, tomou-se consciência da importância de fomentar o diálogo entre Estados, empresários e trabalhadores, a fim de estabelecer normas trabalhistas internacionais para a edificação e manutenção de uma paz duradoura.

De outro lado, as preocupações humanitárias remetem às condições de labor degradantes a que a classe operária - cada vez mais numerosa devido à rápida industrialização - estava submetida no final do século XIX e início do século XX, com a banalização das jornadas exaustivas, do trabalho infantil e dos acidentes de trabalho fatais. Para ilustrar a situação, a OIT (2015, p. 3) destaca que: em 1910, nos EUA, cerca de 2,5 milhões de crianças trabalhavam; em 1885, até mesmo crianças de 5 anos de idade laboravam em minas norte-americanas; em 1911, 52 horas era a média semanal trabalhada na fábrica Triangle Shirtwaist de Nova Iorque; 2 mil explosões em caldeiras foram registradas nos Estados Unidos entre 1880 e 1890; em 1906, 1.099 trabalhadores mineiros morreram na explosão de Courrières na França; no início do século XX, 80% das trabalhadoras do Reino Unido estavam empregadas em setores extremamente mal remunerados (indústria têxtil, agricultura, serviços domésticos, vendas ao público e bordados).

Tamanha reificação do trabalho humano só foi possível pela quase total ausência de regras que impedissem os burgueses industriais de aumentar os lucros pela redução dos custos com “a mercadoria mão de obra”. Desse modo, uma forte razão econômica influenciou na percepção da urgência em formar um órgão internacional de padronização das normas

trabalhistas, qual seja, a concorrência desleal por parte dos países que rebaixavam os direitos sociolaborais. Nesse sentido, Paulo Henrique Tavares da Silva e Maria Áurea Baroni Cecato (2020, p. 15) destacam que “o escopo mais elementar de um direito do trabalho, que igualmente se mundializa, é evitar o *dupping social*” e “regular a competição entre os países no mercado internacional”. Não se pode, pois, permitir que países competidores barateiem a produção às custas da supressão (ou não instituição) de encargos trabalhistas e previdenciários.

Para Arnaldo Süssekind (2000, p. 102), a tríplice motivação para a instituição da OIT - e, conseqüentemente, do Direito Internacional do Trabalho - foi consagrada no Preâmbulo da Parte XIII, seção 1, do Tratado de Versalhes (Ministério dos negócios estrangeiros de Portugal, 2023), de modo que podemos destacar didaticamente a justificação: a) política (“a Sociedade das Nações tem por objetivo estabelecer a paz universal, que só pode subsistir tendo por base a justiça social”); b) econômica (“a não adoção, por uma nação qualquer, de um regime de trabalho realmente humano, constitui um obstáculo aos esforços das outras nações desejosas de melhorar a situação dos trabalhadores nos seus próprios países”); c) humanitárias (“Considerando que existem condições de trabalho que constituem para um grande número de pessoas a injustiça, a miséria e as privações [...] visto ser urgente melhorar essas condições”).

Por sua vez, o artigo 427 do aludido Tratado dispõe sobre os Princípios Gerais da OIT, dos quais se destaca o seu princípio dirigente: “o trabalho não há de ser considerado como mercadoria ou artigo de comércio”. Dessa forma, tal dispositivo, posteriormente reiterado na Declaração da Filadélfia de 1944, deixa claro que o valor social do trabalho deve se sobrepor à livre iniciativa. Silva e Cecato (2020) afirmam que o tratado de 1919 lançou as bases do direito internacional do trabalho em um contexto econômico já globalizado e, portanto, a lógica protetiva nele desenhada ainda se mostra atual para combater as formas precarizantes de trabalho no século XXI.

Ainda na visão de Silva e Cecato (2020, p.24), “Versailles lega a lição de que a proteção ao trabalhador não pode ser submetida aos interesses do mercado, sob pena de submergir na barbárie econômica.”. Destarte, independentemente dos contemporâneos modelos contratuais degradantes plataformizados ou similares, o Tratado de Versalhes continua extremamente atual e necessário, porquanto, como preconizam Silva e Cecato (2020, p. 34), enxergar a liberdade do capital como o “princípio essencial é subverter causa por instrumento, fim por meio e seres humanos por objeto. Reitera-se, aqui, a necessidade de o direito do trabalho atuar de forma reticular, propiciando ao trabalhador [...] um patamar mínimo de dignidade”.

A atualidade do Tratado de Versalhes é reforçada também pelo objetivo, considerado urgente no Preâmbulo da Parte XIII, seção 1, de melhorar a regulamentação das seguintes matérias: fixação da jornada máxima de trabalho; recrutamento dos trabalhadores; luta contra a falta de emprego; garantia de salário que assegure condições de existência dignas; proteção do trabalhador contra doenças e acidentes; proteção a crianças, adolecentes, mulheres e estrangeiros; garantia de pensões na velhice e na invalidez; afirmação da liberdade sindical; organização do ensino profissional e técnico aos trabalhadores. Percebe-se, portanto, que as matérias passíveis de melhora desde 1919 são praticamente as mesmas de hoje, o que demonstra que os ecos de Versalhes ainda podem (e devem) ser ouvidos por todos aqueles que lutam por justiça social na atual fase do capitalismo, marcada pela intermediação do trabalho por plataformas digitais.

Desde sua criação, a OIT inovou ao estabelecer uma estrutura tripartida, que fomenta o diálogo entre governos, entidades empresariais e representantes dos trabalhadores, garantindo voz ativa a esses atores na formação de normas sociolaborais internacionais. A OIT é composta por três órgãos: Conferência Internacional do Trabalho (edita as normas internacionais do trabalho e as políticas gerais da OIT), o Conselho de Administração (órgão executivo) e a Repartição Internacional do Trabalho (secretariado permanente). Atualmente, a OIT conta com 187 Estados membros, sendo o Brasil um de seus membros fundadores.

Cruz e Malta (2019, p. 91) refletem que, ao longo de sua centenária história, a OIT passou por três afirmações de sua importância no cenário global: “a primeira, foi sua afirmação quando de sua criação; a segunda, com a Declaração de Filadélfia; e a terceira, com a Declaração sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho e seu Seguimento.”. Após sua fundação, a OIT teve uma intensa produção normativa, adotando 67 Convenções e 66 Recomendações de 1919 a 1939 (OIT, 2023), quando o início Segunda Guerra Mundial arrefeceu temporariamente esse intenso processo produtivo.

Apesar das evidentes dificuldades, a Organização Internacional do Trabalho seguiu funcionando durante a guerra e, em maio de 1944, cerca de um ano antes do término do conflito armado, teve seu segundo momento de afirmação ao adotar a Declaração de Filadélfia, que, integrada à Constituição daquele órgão, representa uma carta de fins e princípios, declarando os quatro princípios fundamentais da Organização:

- a) o trabalho não é uma mercadoria;
- b) a liberdade de expressão e de associação é uma condição indispensável para um progresso constante;

c) a pobreza, onde quer que exista, constitui um perigo para a prosperidade de todos;
 d) a luta contra a necessidade deve ser conduzida com uma energia inesgotável por cada nação e através de um esforço internacional contínuo e organizado pelo qual os representantes dos trabalhadores e dos empregadores, colaborando em pé de igualdade com os dos Governos, participem em discussões livres e em decisões de caráter democrático tendo em vista promover o bem comum. (OIT, 2016, p. 26)

Após o término da Segunda Guerra Mundial, em 1945, com a missão de promover a paz por meio do diálogo e cooperação entre as nações, foi estabelecida a Organização das Nações Unidas (ONU), tornando-se a OIT a sua primeira agência especializada em 1946. Nesse momento histórico, Cruz e Malta (2019, p. 93) consideram que a OIT reafirmou sua importância no cenário mundial ao tomar para si “a missão de fomentar e difundir o cumprimento das convenções ratificadas pelos Estados-parte, e, também, passou a atuar perante os demais países proporcionando programas para a instituição e manutenção do trabalho decente”.

Na década de 1990, com o advento da globalização econômica, acentuou-se o processo de flexibilização das empresas para fazer frente à intensa competição internacional, o que resultou em grave desregulamentação das normas sociolaborais. Refletindo sobre o tema, Ricardo Antunes (2020, p. 160) afirma que a difusão do modelo de empresa flexível contribuiu para o aumento da produtividade, porquanto os trabalhadores passaram a interagir com máquinas automatizadas, informatizadas e digitais, o que permitiu a retomada do ciclo de valorização do capital. Contudo, tal retomada se deu em detrimento dos direitos trabalhistas, que passaram a sofrer um processo significativo de desgaste e enfraquecimento.

Cruz e Malta (2020, p. 92) destacam, ainda, que, em 1995, a OIT enfrentou intensa pressão internacional, especialmente devido a uma série de denúncias apresentadas perante a Organização Mundial do Comércio (OMC) sobre países em desenvolvimento que estavam envolvidos em práticas de *dumping social*. Esse processo de deterioração dos direitos sociolaborais, associado à globalização econômica desregulamentadora e à automação mal direcionada, jogou milhares de seres humanos na vala humilhante da falta de trabalho e outros tantos milhares na exploração desenfreada do trabalho precarizado com jornadas extenuantes.

Ante essa realidade de flexibilização e desregulamentação, a Organização Internacional do Trabalho procedeu à sua terceira afirmação na 86ª Conferência Internacional, em 1998, com a proclamação da Declaração relativa aos Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho, a qual associa quatro direitos e princípios diretamente a oito Convenções, que passam a ser definidas como fundamentais: 1 respeito à liberdade sindical (convenções 87 e 98); 2 eliminação do trabalho forçado (convenções 29 e 105); 3 abolição do trabalho infantil

(convenções 138 e 182); 4 eliminação da discriminação no trabalho (convenções 100 e 111). Brito Filho (2023, p. 52) recorda que, em 2022, na 110ª Conferência Internacional do Trabalho, foi acrescentado a esse rol um quinto princípio fundamental: o direito a um ambiente de trabalho seguro e saudável, o qual está associado à Convenções 155 e 187.

Observe-se que a Declaração de 1998 preconiza, em seu artigo 2ª, que todos os Estados membros, mesmo que não tenham oficialmente ratificado às dez convenções acima enumeradas, possuem a responsabilidade, decorrente da mera filiação à Organização, de acatar, promover e implementar, de boa-fé e em conformidade com a Constituição da OIT, os princípios relativos aos direitos fundamentais abordados por essas convenções. No que tange à realidade nacional, o Brasil ainda não ratificou as Convenções 87 e 187, que tratam respectivamente da liberdade sindical e proteção ao direito de sindicalização e do marco promocional para a segurança e saúde no trabalho, todavia deve respeitar os princípios gerais ali contidos.

Por se tratar de Declaração, e não de uma Convenção, o aludido documento de 1998 não tem o poder de gerar sanções, mas, apenas de promover e estimular os direitos e princípios ali enumerados. Contudo, Cecato (2006, p. 68) ressalta que, na prática, os efeitos não são completamente distintos, porquanto o poder da OIT de aplicar sanções é limitado. De outro lado, destaca que a possibilidade de ter queixas e reclamações publicadas cria pressão sobre os países para que promovam os princípios fundamentais do trabalho, especialmente em um momento da história em que os direitos humanos dos trabalhadores são amplamente reconhecidos, embora ainda sofram violações persistentes.

A despeito da não ratificação das Convenções 87 e 187, a Constituição da República de 1988 possui dispositivos que colocam o ordenamento jurídico pátrio em consonância com cada um dos cinco princípios fundamentais do Trabalho declarados pela OIT, senão vejamos: 1 respeito à liberdade sindical (o art. 8º garante a liberdade de associação profissional e sindical); 2 eliminação do trabalho forçado (o art. 5º, XLVII, veda penas de trabalhos forçados e o art. 243 impõe a expropriação da propriedade onde for localizado trabalho escravo); 3 abolição do trabalho infantil (o art. 7º, XXXIII, proíbe qualquer trabalho a menores de 16 anos, ressalvada a aprendizagem, a partir dos 14 anos); 4 eliminação da discriminação no trabalho (o art. 7º, XXX a XXII, proíbe a discriminação no trabalho por motivo de sexo, idade, cor, estado civil ou deficiência e veda a distinção entre trabalho manual, técnico e intelectual); 5 direito a um ambiente de trabalho seguro e saudável (o art. 7º, XXII, determina a redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança).

É importante, ainda, destacar que a Declaração de 1998 reiterou, em seu preâmbulo, o entendimento de que “crescimento económico é essencial, mas não é suficiente para assegurar a equidade, o progresso social e a erradicação da pobreza” (OIT, 2016, p. 31). Portanto, na percepção da Organização é preciso manter estreita sintonia entre desenvolvimento econômico e social, de modo a tornar possível “que os próprios interessados reivindiquem livremente e com oportunidades iguais a sua justa participação nas riquezas que contribuíram para criar e que realizem plenamente o seu potencial humano” (OIT, 2016, p. 31). Nesse sentido, Luiz Eduardo Gunther considera a Declaração da OIT de 1998 “um marco histórico e jurídico, pois reconhece a preponderância do social sobre o econômico e preocupa-se em melhorar as condições de trabalho dos seus Estados-membros.” (Gunther, 2015, p. 17).

Assim, a Declaração de 1998 representa um apontamento de valores universalmente aceitos, o que apoia as iniciativas globais para garantir o respeito aos direitos humanos dos trabalhadores, no entanto há diversos outros direitos que não foram abarcados no referido documento, sobretudo os que resguardam uma remuneração justa. Cecato (2016, p. 69) entende que “proteções dessa natureza levam a uma confrontação mais direta do social com o econômico, confrontação esta indigerível para os interesses do capital”, o que deixou a matéria remuneração justa de fora do conteúdo da Declaração por falta de consenso. Dessa forma, as dez convenções fundamentais estabelecem direitos mínimos inderrogáveis e devem ser implementadas independentemente da ratificação pelos Estados, mas não são plenamente capazes de assegurar, na perspectiva de Cecato, a promoção do trabalho decente.

Laís Abramo (2015, p. 26) entende que a Declaração de 1998 foi crucial para consolidar um patamar mínimo que deve ser observado pelos Estados Membros da OIT, independentemente das circunstâncias, e que não pode ser negociado em nome do aumento da produtividade ou competitividade de empresas, setores ou países, ou da redução dos custos de produção. Destarte, estabelecido o patamar mínimo pelo aludido documento, a OIT resolveu avançar com o lançamento do conceito de trabalho decente “como parte de um processo – e expressão de um compromisso - de revalorização e afirmação do trabalho – e dos sujeitos coletivos e direitos a ele associados – na agenda pública e política no contexto da globalização.” (Abramo, 2015, p. 26).

O paradigma do trabalho decente foi oficialmente concebido pela Organização Internacional do Trabalho em 1999, quando da 87ª Conferência Internacional do Trabalho, oportunidade em que a Memória do Diretor Geral da instituição, Juan Somavia, expressou

claramente que a busca pelo trabalho decente para todos os cidadãos de todos os países passou a ser a finalidade primordial da OIT:

Atualmente, o objetivo principal da OIT é promover oportunidades para homens e mulheres obterem trabalho decente e produtivo em condições de liberdade, equidade, segurança e dignidade humana.

Esse é o principal propósito da Organização hoje. O trabalho decente é o ponto de convergência dos seus quatro objetivos estratégicos: a promoção dos direitos fundamentais no trabalho; o emprego; a proteção social e o diálogo social. Isto deverá orientar as decisões da Organização e definir a sua missão internacional nos próximos anos.

[...].

A OIT milita por um trabalho decente. Não se trata simplesmente de criar postos de trabalho, mas que tenham uma qualidade aceitável. Não cabe distinguir a quantidade de emprego de sua qualidade. (OIT, 1999, p. 6)

Percebe-se que a concepção de trabalho decente é uma tentativa de concentrar em uma única expressão os quatro objetivos estratégicos da agenda da Organização Internacional do Trabalho: a promoção dos direitos fundamentais no trabalho, a geração de empregos produtivos e de qualidade, a extensão da proteção social e o fortalecimento do diálogo social. O primeiro desses objetivos desagua inevitavelmente na realização do patamar mínimo previsto na Constituição da OIT e na Declaração relativa aos Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho de 1998, esta que, por sua vez, se desdobra, como visto, em cinco² direitos e princípios diretamente relacionados a oito Convenções: respeito à liberdade sindical (convenções 87 e 98); eliminação do trabalho forçado (convenções 29 e 105); abolição do trabalho infantil (convenções 138 e 182); eliminação da discriminação no trabalho (convenções 100 e 111); direito a um ambiente de trabalho seguro e saudável (Convenções 155 e 187).

Quanto ao objetivo estratégico de gerar empregos produtivos e de qualidade, é preciso esclarecer que a OIT se dedica à melhoria das condições de vida e labor de todos os trabalhadores, inclusive daqueles “que trabalham fora do mercado de trabalho formal: trabalhadores assalariados não regulamentados, trabalhadores por conta própria, trabalhadores no domicílio.” (OIT, 1999, p. 6). Ademais, a geração de vagas de trabalho é uma preocupação central no conceito de trabalho decente, pois a promoção dos direitos fundamentais do trabalho pressupõe, por óbvio, a existência do trabalho. Fala-se, pois, no direito ao trabalho como um direito social.

² O quinto princípio fundamental foi acrescido a esse rol na 110ª Conferência Internacional do Trabalho em 2022.

No que tange à extensão da proteção social, trata-se da seguridade social contra as vulnerabilidades humanas e os eventos imprevisíveis que afastam as pessoas do trabalho, seja por desemprego involuntário, doença, velhice, nascimento de filho ou outro motivo semelhante, sobretudo em épocas de crises econômicas. Dharam Ghai (2003, p. 122) observa que a seguridade social serve para satisfazer as necessidades urgentes de subsistência das pessoas e para fornecer proteção contra contingências e, como tal, é um aspecto importante do trabalho decente. Assim, muito embora o nível de proteção oferecida pela seguridade social dependa da capacidade financeira de cada Estado membro, Cecato (2012, p. 35) defende que o piso mínimo de proteção social deve ser “composto de quatro garantias essenciais: o acesso universal aos cuidados básicos de saúde; a garantia de meios de existência para a infância; a assistência ao desemprego e à pobreza e a garantia de meios de existência à velhice e à invalidez.”.

Por fim, o fortalecimento do diálogo social está na gênese da OIT, porquanto desde 1919 esta foi concebida como uma organização tripartite, que procura fomentar o diálogo entre governos, entidades empresariais e representantes dos trabalhadores, garantindo voz ativa a esses atores na formação de normas e políticas trabalhistas. O diálogo social está intimamente ligado à liberdade sindical e de associação profissional. A participação ativa dos trabalhadores nas decisões que lhes dizem respeito é considerada um instrumento eficaz na resolução de conflitos, na busca pela justiça social e na aplicação efetiva de políticas públicas. Nesse sentido, Ghai (2003, p. 132) entende que o diálogo social entre diferentes grupos sociais e econômicos e entre eles e as autoridades públicas é um atributo essencial de uma sociedade democrática e um meio de resolver conflitos de interesse de forma cooperativa, promovendo a equidade e o desenvolvimento socioeconômico.

A noção de trabalho decente é associada pela maior parte dos estudiosos aos documentos oficiais emitidos pela OIT, principalmente pela Memória do Diretor da Organização Internacional do Trabalho de 1999, publicada pela ocasião da 87ª Conferência Internacional do Trabalho. Nesse caminho, abarcando os quatro eixos estratégicos (a promoção dos direitos fundamentais no trabalho; o emprego; a proteção social e o diálogo social), Abramo (2015, p. 28) cunha a definição de trabalho decente da seguinte forma:

A noção de Trabalho Decente integra, portanto, a dimensão quantitativa e qualitativa do emprego. Ela propõe não apenas medidas de geração de postos de trabalho e de enfrentamento do desemprego, mas também de superação de formas de trabalho que geram renda insuficiente para que os indivíduos e suas famílias superem a situação de pobreza ou que se baseiam em atividades insalubres, perigosas, inseguras e/ou degradantes. Afirma a necessidade de que o emprego esteja também associado à

proteção social e aos direitos do trabalho, entre eles os de representação, associação, organização sindical e negociação coletiva.

Afinados no mesmo diapasão teórico dos quatro objetivos estratégicos estabelecidos pela OIT, Proni e Rocha (2010, p. 14) sustentam que:

Um trabalho decente implica, conforme a proposição da OIT, não apenas ter um emprego de qualidade, mas também a existência de um marco regulatório da atividade laboral e da relação de trabalho. Implica, ademais, gozar de adequados níveis de proteção frente às adversidades (acidentes e enfermidades) e durante a velhice. Implica, ainda, o direito e a possibilidade de representar ou se sentir representado e, desse modo, participar em processos de diálogo social não só em nível microeconômico (a empresa) como também em âmbito municipal, estadual e nacional.

Diferentemente, Brito Filho (2023, 56,62) extrapola o conceito de trabalho decente pensado pela OIT, propondo, a partir de um estudo sobre a normatização internacional do trabalho, um conceito de trabalho decente atrelado a direitos mínimo do homem-trabalhador: a) no plano individual (direito ao trabalho; liberdade de escolha do trabalho; igualdade de oportunidades para e no exercício do trabalho; direito de exercer o trabalho em condições que preservem a saúde do trabalhador; direito a uma justa remuneração; direito a justas condições de trabalho, principalmente limitação da jornada de trabalho e existência de períodos de repouso; proibição do trabalho infantil); b) no plano coletivo (liberdade sindical); c) no plano da seguridade (proteção contra o desemprego e outros riscos sociais). Para o jurista (2023, p. 62,63):

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

Trabalho decente é, então, um conjunto mínimo de direitos do trabalhador que corresponde: ao direito ao trabalho, à liberdade de trabalho, à igualdade no trabalho, ao trabalho com condições justas (incluindo a remuneração e preservando sua saúde e sua segurança), à proibição do trabalho infantil, à liberdade sindical e à proteção contra os riscos sociais.

A definição atual de trabalho decente é, portanto, suficientemente genérica para se adequar às realidades locais em regiões geográficas diversas. Silvio Beltramelli Neto e Julia de Carvalho Voltani (2019, p. 170) destacam que, em 2001, na 89ª Conferência Internacional do

Trabalho, surgiu uma disputa em torno do conceito de trabalho decente. Representantes dos trabalhadores argumentaram que o trabalho decente é uma abordagem integrada para o desenvolvimento humano, o que lhe confere um significado universal com padrões mínimos aplicáveis a todos os países. Enquanto isso, os representantes dos empregadores concentraram seus esforços em qualificar a concepção como flexível e adaptável, evitando, assim, uma definição de natureza universal.

Nesse caminho, Beltramelli Neto e Voltani (2019, p. 173) destacam que o desenvolvimento histórico da concepção de trabalho decente dentro da OIT foi caracterizado por nuances e pela intencional falta de ênfase na criação de uma definição precisa, prevalecendo a percepção de que o trabalho decente é um termo cujo conteúdo é influenciado por diferenças nacionais e deve ser compreendido à luz dos objetivos estratégicos estabelecidos como instrumentos para alcançá-lo. Atualmente, o trabalho decente é percebido dentro da OIT, de acordo com Beltramelli Neto e Voltani, como uma meta em constante evolução, uma aspiração flexível que se adapta de acordo com as capacidades, situações e prioridades específicas de cada sociedade.

Destarte, o conceito de trabalho decente é flexível, desde que contemple os quatro objetivos estratégicos expressos pela OIT em 1999. Portanto, a busca pelo trabalho decente reflete uma mudança de paradigma em relação à forma como a sociedade encara o trabalho e os direitos dos trabalhadores no século XXI. Para Gunther (2015, p. 11), “sobressai a ideia do trabalho decente como um novo paradigma da humanidade para o século XXI.”. O trabalho decente coloca a dignidade humana, a equidade, a sustentabilidade e a justiça social no cerne das discussões sobre o trabalho, representando, pois, um novo caminho para a humanidade neste século.

2.3.2 O Estado como principal promotor do direito ao desenvolvimento: normatização internacional e nacional

O desenvolvimento é um direito humano de terceira dimensão, ligado ao conceito de fraternidade e solidariedade, de titularidade difusa, inalienável e previsto expressamente na Declaração sobre o Direito ao Desenvolvimento da ONU de 1986. Esta declaração proclama, logo em seu artigo 1º, que, em virtude do direito ao desenvolvimento, todas as pessoas e povos estão aptos a participar e desfrutar do desenvolvimento social, cultural econômico e político. No mesmo sentido, a Declaração de Viena de 1993 reafirmou o direito ao desenvolvimento como universal e inalienável e parte integrante dos Direitos Humanos fundamentais. Ainda, a Declaração Americana dos Direitos e Deveres do Homem da OEA de 1948, preconiza, em seu artigo 32, a responsabilidade comum e solidária dos Estados para alcançar a cooperação interamericanas para o desenvolvimento no contexto democrático.

Sobre o direito ao desenvolvimento, destacam-se, no cenário internacional, a relevância das Resoluções nºs 2.626, 3.201, 3.202 e 3.291, que tratam respectivamente do(a): Estratégia Internacional do Desenvolvimento; Declaração da Nova Ordem Econômica Internacional; Declaração do Programa de Ação; e Carta dos Direitos e Deveres Econômicos dos Estados. Para Silveira e Naspoli (2013, p. 129-130), o principal responsável por promover o direito ao desenvolvimento é o Estado: “o sujeito passivo do direito ao desenvolvimento é o Estado; isto é, é ele quem tem o dever de criar as condições favoráveis ao desenvolvimento supranacional e interno dos povos e dos indivíduos.”.

Além da própria conformação ampliativa dos direitos fundamentais, representada pela possibilidade de se aceitarem os tratados internacionais como normas constitucionais³, no âmbito da Constituição da República Federativa do Brasil, o preâmbulo, com sua eficácia axiológica, também declara que o Estado democrático é destinado ao desenvolvimento. Já o artigo 3º, III, da CRFB/88 inclui a garantia do desenvolvimento nacional como um dos objetivos fundamentais da República. Para Bercovici (2022), trata-se de uma “cláusula transformadora” que visa à superação do subdesenvolvimento e possui as digitais do pensamento furtadiano/cepalino. Ademais, reforçando a posição do Estado como sujeito passivo do direito

³ O artigo 5º, § 2º, da CRFB/88, incluído pela Emenda Constitucional nº 45/2004, garante o *status* de norma constitucional aos tratados e convenções internacionais sobre direitos humanos que forem aprovados com o quórum especial de três quintos dos votos dos membros do Congresso Nacional em dois turnos de votações em cada casa. Por sua vez, a jurisprudência remansosa do STF garante o *status* supralegal, mas infraconstitucional, aos tratados e convenções de direitos humanos aprovados de forma simplificada, isto é, sem se submeter ao aludido quórum especial. Destarte, como os tratados e convenções sobre o direito ao desenvolvimento tratam sobre direitos humanos, eles estão abrangidos pela regra em exame.

ao desenvolvimento, o artigo 21, IX, da Carta da República preconiza que compete à União elaborar e executar os planos nacionais e regionais de desenvolvimento econômico e social. Revigora-se, pois, o papel do Estado como promotor do desenvolvimento.

A constituição econômica brasileira concentra-se topologicamente no Título VII, artigos 170 a 192, mas se espalha por todo o texto constitucional como, *verbi gratia*, pelos artigos 3º, 5º, 21, 24, 43, 200, 218 e 219. O constituinte estabeleceu a valorização do trabalho humano e a livre iniciativa como elementos fundantes da ordem econômica com escopo de garantir a dignidade e a justiça social para todos. Para Bercovicci (2022), a livre iniciativa é relativa, pois a busca do bem-estar social, da soberania nacional, da defesa do consumidor e do pleno emprego a limitam.

Observe-se que a constituição econômica é claramente dirigente, pois apresenta um programa de ações e aspirações a serem executadas pelo Estado, de modo a concretizar um desenvolvimento integrado aos Direitos Humanos, conforme argumentam Clark, Araújo e Pinto (2022). Destaque-se, ainda, que o Estado possui o dever de incentivar o mercado interno, integrante do patrimônio nacional, e de promover o desenvolvimento da ciência, tecnologia e inovação, consoante dispõem os artigos 218 e 219 da CRFB/88. Tais deveres, situados fora do título sobre a ordem econômica, caracterizam-se como corolário da soberania nacional (artigo 170, I, da CRFB/88).

Corroborando com esse raciocínio, Gilberto Bercovici (2022, p. 111) assevera que não se pode conceder “a regulação da economia ao mercado, que também carece de horizonte social. O Desenvolvimento é condição necessária para a realização do bem-estar social. O Estado é, através do planejamento, o principal promotor do desenvolvimento”. Por sua vez, Robert Boyer aduz que, apesar de o mercado ser eficiente para alocar e produzir bens, a atividade laboral e o acesso ao crédito não podem ser completamente regulados pela lógica mercadológica, visto que “intervenções públicas ou regulamentações corretivas revelam-se necessárias à sua gestão. Com mais forte razão, no caso de [...] infraestruturas públicas, meio ambiente, inovações” (BOYER, 1999, p. 6).

Assim, Boyer (1999, p.18) conclui que é preciso haver uma relação de complementariedade e equilíbrio entre as ações do Estado e do mercado para que se gere condições favoráveis ao desenvolvimento. Para tanto, o Boyer sugere cinco rumos para concepção equilibrada das relações entre Estado e mercado: a) legitimação do Estado como promotor do crescimento e da justiça social; b) responsabilidade do mercado pela coordenação das decisões do dia-a-dia e do Estado pelas decisões estratégicas; c) garantia da coesão social e

das infraestruturas coletivas pelo setor público; d) manutenção de um equilíbrio entre necessidades internas e competitividade externa; e) abertura internacional diferenciada em função dos objetivos nacionais em cada área de atuação.

Portanto, o Estado, como sujeito passivo do direito ao desenvolvimento, tem o dever de criar as condições favoráveis ao desenvolvimento sustentável, buscando garantir a proteção ecológica, a justiça social e a eficiência econômica. A parceria com as forças de mercado se faz necessária em cada uma dessas três dimensões do desenvolvimento, contudo se mostra imprescindível quanto ao pilar econômico. Assim, ao Estado cabe estabelecer relações equilibradas com o mercado, fomentando a produção e alocação eficiente de bens pelo setor privado, bem como confiando-lhe a coordenação das decisões do dia a dia. Contudo, sem renunciar ao papel de ator principal na promoção do desenvolvimento, cabe ao Estado as decisões estratégicas para se buscar o desenvolvimento sustentável integrado aos Direitos Humanos.

2.3.3 Trabalho decente: fator de desenvolvimento como liberdade

O trabalho decente é o principal meio para se garantir a justiça social e, consequentemente, o desenvolvimento como liberdade a que se refere Amartya Sen (2018). O direito humano ao desenvolvimento não se exerce sem a inclusão social e esta, por sua vez, não prescinde dos direitos sociais. Não se pode falar em desenvolvimento quando estão ausentes as condições materiais básicas para a sobrevivência dos cidadãos. O bem-estar social e o desenvolvimento são conceitos interdependentes, de modo que o desenvolvimento não pode existir sem o bem-estar social, e somente em um Estado desenvolvido é possível alcançar um bem-estar social satisfatório.

O art. 2º, §1, da Declaração sobre o Direito ao Desenvolvimento de 1986 da ONU preconiza que “A pessoa humana é o sujeito central do desenvolvimento e deveria ser participante ativo e beneficiário do direito ao desenvolvimento.”. Em consonância com tal abordagem, Amartya Sen define o desenvolvimento como um processo de ampliação das capacidades e liberdades das pessoas, desvinculando-o do simples crescimento do PIB. A riqueza, portanto, não pode ser considerada um fim em si mesma, ela deve aumentar a liberdade e as capacidades das pessoas. Nas palavras de Sen (2018, p.16), “o desenvolvimento pode ser visto como um processo de expansão das liberdades de que as pessoas desfrutam”.

Sen (2018, p. 58) argumenta que o desenvolvimento não pode ocorrer sem a eliminação das restrições às liberdades das pessoas, enfatizando a existência de cinco categorias de liberdades instrumentais, quais sejam: a) liberdades políticas (capacidade de escolher, supervisionar e criticar as autoridades, juntamente com a liberdade de expressão, imprensa livre, pluralismo político e democracia, incluindo também os direitos civis); b) facilidades econômicas (capacidade de utilizar recursos econômicos para consumo, produção ou troca); c) oportunidades sociais (abrange o direito à saúde, educação, moradia, trabalho e outros similares); d) garantias de transparência (mecanismos que promovem a clareza e atuam como inibidores da corrupção, irresponsabilidade financeira e outras atividades ilícitas); e) segurança protetora (envolve sistemas de previdência e assistência social).

Desse modo, o desenvolvimento não pode ser alcançado quando as pessoas enfrentam privações básicas, como fome, insegurança, doenças evitáveis, falta de moradia, desemprego e baixa renda. De acordo com a teoria de Sen, as liberdades são meios e fins do desenvolvimento. Elas estão interconectadas e se reforçam mutuamente, gerando mais liberdades e promovendo o desenvolvimento. Por exemplo, a liberdade política de participação pressiona o governo a combater o desemprego. O aumento de vagas de trabalho permite que as pessoas aumentem suas rendas. Com mais recursos financeiros, é possível investir em saúde e educação, criando um ciclo virtuoso que liberta as pessoas das amarras do analfabetismo, das doenças evitáveis, das mortes prematuras, da fome, da falta de moradia e do desemprego.

Ressalte-se que a concepção de trabalho decente pela Organização Internacional do Trabalho em 1999 foi influenciada pelo pensamento de Amartya Sen, à época já com trabalhos prestados como assessor da OIT no Programa Mundial do Emprego nos anos 1970 e bastante prestigiado junto à ONU pela sua contribuição teórica na criação do Índice de Desenvolvimento Humano (IDH). Não à toa, Sen foi um dos convidados a discursar na 87ª Conferência Internacional do Trabalho, a qual lançou para o mundo o conceito de trabalho decente como ponto de convergência de quatro objetivos estratégicos: a promoção dos direitos fundamentais no trabalho; o emprego; a proteção social e o diálogo social.

Em sentido análogo, Beltramelli Neto e Voltani (2019, p. 179) afirmam que “em boa medida, os objetivos estratégicos do Trabalho Decente refletem os desafios propostos por Sen, porquanto estabelecem comandos que visam a remoção das nominadas barreiras.”. Outrossim, Costa e Diehl (2016, p. 107) também defendem que a luta da OIT pelo trabalho decente tem seu alicerce “pautado na obra de Amartya Sen ao compreender que o desenvolvimento da

sociedade trabalhadora contemporânea tem por desígnio a liberdade do indivíduo, frente aos desafios da contemporaneidade.”.

Nesse prisma, como meio e fim do desenvolvimento, as liberdades substantivas são garantidas nas sociedades capitalistas através do trabalho. Afinal, é através do trabalho que a maioria das pessoas consegue se inserir socialmente, obter meios para a subsistência e participar da produção e circulação de bens que levam ao crescimento econômico. Dessarte, Cecato (2012, p. 27) pontua que o trabalho, além de representar um fator de bem-estar econômico, por permitir o preenchimento das necessidades materiais básicas do ser humano, também é fator de bem-estar psicológico e emocional, o que se traduz “pelo conforto material, pelo reconhecimento profissional, pela autoestima do trabalhador e, finalmente, pela estabilidade em todos os seus aspectos.”. Por sua vez, Araújo (2019, p. 785) defende que “É através do trabalho que se percebem os benefícios da participação nos resultados do desenvolvimento [...] como instrumento de liberação humana e emancipação cidadão.”.

Contudo, não é qualquer trabalho que possui o efeito emancipador de conduzir ao desenvolvimento como liberdade, mas apenas o trabalho decente e produtivo em condições de liberdade, equidade, segurança e dignidade humana. Diferentemente do trabalho precarizado, o trabalho decente é o único capaz de romper as humilhações da pobreza, reduzir as desigualdades sociais e garantir governança democrática, promovendo, assim, o desenvolvimento como liberdade. É nesse sentido que Araújo (2016, p. 359,361) destaca que:

O trabalho decente é a principal forma de inserção do indivíduo na sociedade, porque lhe garante inclusão econômica e social, ao tempo em que fortalece as oportunidades de participação do trabalhador nas dimensões política e cultural do desenvolvimento, constituindo-se, fortíssimo esteio da cidadania, além de se estabelecer como uma de suas manifestações.

[...].

Não se pode falar em desenvolvimento como liberdade sem trabalho. O trabalho é o elemento que garante ao homem a sua inserção como propulsor do desenvolvimento, tornando-o capaz de assumir, por suas próprias mãos a condução de sua vida fora dos estigmas da marginalização, conduzindo-o à dignidade.

[...].

Promover a inclusão pelo trabalho é possibilitar a concretização e o desenvolvimento das capacidades das pessoas; e este desenvolvimento deve ser propiciado e respaldado pelo Estado através de suas políticas sociais e educativas. É através do trabalho que se participa da própria vida e da contínua criação das condições gerais nas quais o ser se desenvolve.

O trabalho enuncia todas estas promessas, mas também oculta a possibilidade do seu fracasso, quando não realizado em condições de dignidade e de respeito aos direitos mínimos do trabalhador.

Portanto, a falta de trabalho, ou a existência de um trabalho precarizado, implica na exclusão do trabalhador de todas as dimensões do desenvolvimento, não só negando-lhe o acesso aos recursos materiais fundamentais para a subsistência, mas também afetando negativamente sua autoestima e sua vida social e política. Corroborando com esse entendimento, Cecato e Oliveira (2016, p. 147) asseveram que “um país dito desenvolvido não terá jamais parte de sua população à margem da subsistência material e completamente descartada da participação política, em lato sentido.”.

Nesse caminho, o Estado brasileiro, como sujeito passivo do direito ao desenvolvimento, tem o dever de oportunizar aos seus cidadãos o direito social ao trabalho (art. 6º, *caput*, da CRFB/88) e de conduzir a ordem econômica de maneira a buscar o pleno emprego para garantir a todos uma vida digna e com justiça social (art. 170, VIII, da CRFB/88). A promoção do direito ao trabalho através de políticas públicas estatais são, pois, essenciais para minimizar o desencontro entre a oferta e a demanda de empregos, permitindo que os indivíduos exerçam suas capacidades e contribuam para o crescimento econômico, gerando desenvolvimento.

Sobre a diferenciação entre direito do trabalho e direito ao trabalho, Araújo (2019, p. 793) destaca que este trata da “legítima expectativa de o cidadão ter acesso a uma atividade que lhe garanta o sustento e lhe assegure as condições mínimas de proteção e cidadania [...] é o oposto ao desemprego e à desocupação”. Já o direito do trabalho “é complementar ao direito ao trabalho – embora dele se diferencie – por ser a feição normativa do valor social do trabalho que garante direitos mínimos aos trabalhadores”. Araújo (2019, p. 798) esclarece, ainda, que o direito ao trabalho se trata de um “direito-plataforma, sem o qual um rol extenso de outros direitos não poderia ser exercido”, a exemplo dos direitos à educação, à saúde, à alimentação, à moradia, ao transporte e ao lazer, também enunciados no artigo 6º, *caput*, da Constituição da República.

A consolidação do trabalho decente como um fator de desenvolvimento se deu em 2015, quando a Organização das Nações Unidas (ONU) aprovou o documento intitulado “Transformando Nosso Mundo: A Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável”, que estabeleceu 17 objetivos e 169 metas para erradicar a pobreza, preservar o meio ambiente e o clima, e assegurar que todas as pessoas, independentemente de sua localização geográfica, possam desfrutar de paz e prosperidade. O oitavo objetivo da Agenda foi enunciado da seguinte forma: “Trabalho decente e crescimento econômico. Promover o crescimento econômico inclusivo e sustentável, o emprego pleno e produtivo e o trabalho digno para todos.”.

Para Beltramelli Neto e Voltani (2019, p. 173), a partir da Agenda 2030 da ONU, o trabalho decente passou a ser considerado um meio eficaz de se alcançar o desenvolvimento. Igualmente, a OIT (2017, p. 2) considera que o trabalho decente não é só um objetivo, mas o motor propulsor do desenvolvimento sustentável, porquanto o crescimento econômico com foco no emprego estabelece uma série de fenômenos positivos que traz benefícios tanto para a economia quanto para a população. A organização (2017, p. 3) demonstra tal afirmação com o dado empírico de que, entre as nações em desenvolvimento e os países emergentes, aqueles que priorizaram significativamente a criação de empregos de alta qualidade desde o início dos anos 2000 experimentaram um crescimento mais acentuado, com uma média de aumento de aproximadamente um ponto percentual anual a partir de 2007, além de apresentarem níveis mais baixos de desigualdade de renda em comparação com os países similares que não tomaram tal caminho.

É de se notar que a promoção do trabalho decente está em consonância com o desenvolvimento do século XXI em suas três vertentes (proteção ecológica, eficiência econômica e justiça social), pois gera um ciclo virtuoso de desenvolvimento. Segundo a OIT (2017, p. 2), a existência de um grande número de pessoas com trabalho decente impulsiona um crescimento econômico inclusivo, criando recursos para mais empregos e fortalecendo a economia local. Isso, na visão da Organização, beneficia empresas sustentáveis, especialmente as menores, que podem contratar mais trabalhadores e melhorar as condições salariais, o que aumenta as receitas do governo, possibilitando o financiamento de medidas sociais para aqueles sem emprego. Nessa ordem de ideias, a promoção do trabalho decente reduz a desigualdade, aumenta a resiliência econômica e, por meio do diálogo social, auxilia na adaptação às mudanças climáticas e na transição para uma economia sustentável. Em suma, o fomento do emprego decente promove a dignidade e a justiça social, contribuindo para a paz mundial.

Quanto à obrigatoriedade dos Estados de se empenharem na busca pelo trabalho decente, não há tratado ou convenção internacional específicos sobre o tema. Contudo, Beltramelli Neto e Voltani (2019, p. 177) argumentam que, após duas décadas mantido como vetor central das atividades da OIT com o devido respaldo dos Estados membros, o trabalho decente, compreendido como a determinação de comportamento orientado à consecução de seus quatro objetivos estratégicos, configura norma jurídica heterônoma absolutamente respaldada pela *opinio juris* da comunidade internacional para além da própria OIT, já que contemplado, desde 2015, pela ONU como o oitavo dos Objetivos do Desenvolvimento Sustentável.

Do ponto de vista nacional, em 2006, foi lançada a Agenda Nacional de Trabalho Decente (ANTD), resultado de um Memorando de Entendimento firmado em 2003 pelo Presidente da República à época, Luiz Inácio Lula da Silva, e o Diretor-Geral da Organização Internacional do Trabalho (OIT) do período, Juan Somavia. A ANDT constitui um compromisso tripartite estabelecido entre governo, organizações de trabalhadores e de empregadores, visando fomentar o desenvolvimento sustentável e a inclusão social por meio da promoção do trabalho decente. No aludido compromisso, definiu-se três áreas de atuação prioritárias no Brasil, quais sejam: a geração de mais e melhores empregos, com igualdade de oportunidades e de tratamento; a erradicação do trabalho escravo e do trabalho infantil, em especial em suas piores formas; e o fortalecimento do diálogo social como um instrumento de governabilidade democrática.

Destarte, o trabalho decente é o Norte que orienta a busca pelo ideal, preconizado no art. 3º da Constituição da República Federativa do Brasil, de uma sociedade livre, justa e solidária, que promova o desenvolvimento nacional, combata a pobreza e as desigualdades e assegure o bem-estar de todos os seus cidadãos, sem qualquer forma de discriminação. O trabalho decente é, portanto, uma ferramenta poderosa na luta contra a pobreza e a marginalização, ele não apenas proporciona meios de subsistência para os cidadãos, como também reduz as disparidades sociais e regionais, promovendo uma distribuição mais justa e solidária da riqueza e impulsionando o crescimento econômico sustentável.

Isto posto, o trabalho decente deve ser amplamente reconhecido como um fator para o desenvolvimento no século XXI, colocando a pessoa humana como a principal destinatária desse processo e tornando evidente que não se pode falar em desenvolvimento sem abordar a questão da justiça social. O trabalho decente desempenha, pois, um papel vital ao proporcionar à pessoa humana os meios para sua subsistência e sua integração socioeconômica de maneira digna dentro do sistema capitalista de produção. Assim, o trabalho humano decente emerge como o principal instrumento para garantir a justiça social e, por conseguinte, promover o desenvolvimento nacional.

3 PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO E NEGAÇÃO DA CIDADANIA PLENA NO CAPITALISMO DE PLATAFORMA

No alvorecer do século XXI, o sistema capitalista enfrentava uma grave encruzilhada: seguia fiel à ideologia neoliberal de austeridade fiscal, porém as políticas de desregulamentação e de afrouxamento das taxas de juros não conseguiram estimular o crescimento econômico, gerando sucessivas crises financeiras. Era necessário, portanto, criar tecnologias e explorar novas matérias primas para redefinir a forma de acumular capital. Na era da quarta revolução industrial, com a proliferação dos sensores inteligentes em todos os setores da economia e a disponibilidade generalizada de internet de alta velocidade e *smartphones*, os dados informacionais passaram a ser gerados ubiquamente, de forma instantânea e em grande quantidade. Isso os tornou a matéria-prima fundamental para a reinvenção do modelo produtivo.

Após o colapso financeiro de 2008, o capital dirigiu-se para a exploração dos dados informacionais, a fim de criar produtos e serviços que pudessem agregar mais valor, dinamismo e eficiência à produção, impulsionando o crescimento econômico em um sistema capitalista então em crise. Para viabilizar esse extrativismo de dados, as corporações, especialmente as grandes empresas de tecnologia, desenvolveram as plataformas digitais como uma nova e poderosa infraestrutura capaz de analisar e gerar valor a partir da exploração desses dados. Por meio do uso de inteligência artificial e algoritmos, essas ferramentas digitais tornaram possível o processamento de grandes volumes de dados de maneira quase instantânea e a custos módicos.

Os modelos de gestão fordista e toyotista mostraram-se ineficazes na extração de dados, uma vez que estavam principalmente focados na produção de bens, sem considerar como os consumidores os utilizavam. Como resultado, a ascensão das plataformas digitais tornou-se essencial para aproveitar a coleta e o processamento de dados, inaugurando uma nova fase do sistema capitalista: o “capitalismo de plataforma”. Assim, adota-se essa perspectiva para destacar a intermediação do trabalho humano praticada pelo capital através dessas infraestruturas digitais, trazendo para o centro do debate o modo de produção a que elas verdadeiramente servem. Esta abordagem busca dissociar o capitalismo de plataforma da noção de uma economia de compartilhamento (*sharing economy*) ou colaborativa (*collaborative economy*), criticando a falsa ideia de solidariedade nos negócios que o uso desses termos transmite.

Nesse caminho, examina-se como o sistema capitalista chegou a essa atual fase de centralidade das plataformas digitais e quais as características desse modelo organizativo. Além

disso, adentra-se à problemática de como se dá a precarização do trabalho humano causada pelas grandes empresas proprietárias dessas ferramentas digitais. Destarte, no contexto brasileiro de cidadania social regulada, de falta de regulamentação legislativa específica e de disparidade jurisprudencial sobre a caracterização do vínculo empregatício, conclui-se que o trabalhador do capitalismo de plataforma está submetido a uma erosão do *status* pleno de cidadão.

Argumenta-se que a atual situação desses trabalhadores evidencia uma falha na dimensão social da cidadania, conforme previsto por T. H. Marshal, devido à ausência de direitos trabalhistas e previdenciários fundamentais. Diante dessa realidade, esses obreiros experimentam uma condição de subcidadania, revelando a falta de proteção à qual estão expostos, principalmente quando inseridos na instabilidade do falso trabalho autônomo, que não lhes concede as devidas garantias. Portanto, considera-se urgente a criação de leis que reconheçam e tutelem os direitos dessa categoria, visando garantir uma cidadania plena, eficaz e justa no contexto do capitalismo de plataforma.

3.1 Os elementos da cidadania em T. H. Marshall e a cidadania social regulada no Brasil

A noção de cidadania, desde sua origem na Grécia antiga, refere-se ao vínculo legal ou consuetudinário entre um indivíduo, denominado cidadão, e uma comunidade, a exemplo da *polis*, que se aproxima da atual noção de cidade ou Estado. Através do vínculo da cidadania, o indivíduo adquire a titularidade de um conjunto de direitos e deveres. Assim, a cidadania configura-se como um *status* que garante igualdade jurídica a todos aqueles reconhecidos como cidadãos. Cada cidadão deve ter o direito de usufruir as mesmas proteções legais e oportunidades, independentemente de características como raça, gênero, idade, etnia, nacionalidade, orientação sexual, posição socioeconômica ou religião.

Nessa direção, Costa e Ianni (2018) apontam que o conceito de cidadania está intrinsecamente ligado ao princípio da igualdade. Isso se deve ao fato de que todos os indivíduos que detêm o *status* de membros plenos de uma comunidade desfrutam, ao menos formalmente, de direitos e deveres iguais, independentemente de sua posição na hierarquia social. Assim, todos os cidadãos possuem, em princípio, um conjunto equitativo de liberdades e restrições. No entanto, a distribuição desse conjunto de direitos e deveres entre os detentores do *status* de cidadania não é uniforme. Os grupos contemplados por essa condição também apresentam

variações, tanto em termos temporais quanto geográficos, o que reflete o modelo de sociedade desejado pela comunidade.

James Pinsky (2003, p. 9-10) destaca que a experiência de ser cidadão é diferente em cada Estado devido às normas que determinam quem possui ou não o direito à cidadania (*jus solis* ou *jus sanguinis*) como também pelos diversos direitos e deveres que definem o *status* de cidadão. Até dentro de um mesmo Estado, a concepção e a prática da cidadania mudam ao longo dos séculos quanto a aspectos como a maior ou menor inclusão de grupos específicos na cidadania (como imigrantes), o nível de participação política de diferentes segmentos (incluindo o direito de voto para mulheres e analfabetos), assim como os direitos sociais e a proteção social oferecidos pelos Estados aos necessitados.

Portanto, cada sociedade possui uma trajetória histórica que evidencia padrões particulares de direitos e deveres. Não é difícil visualizar o quão diferente é ser cidadão de um país norte-americano, africano, europeu ou latino-americano. A diversidade nos fluxos históricos e culturais resulta em entendimentos próprios do conceito de cidadania em distintas partes do mundo, contudo as bases da cidadania moderna ocidental foram estabelecidas durante as revoluções burguesas, visto que tais “eventos romperam o princípio de legitimidade que vigia até então, baseado nos deveres dos súditos, e passaram a estruturá-lo a partir dos direitos do cidadão” (Pinsky, 2003, p. 10).

Para Thomas Humphrey Marshall (2021, p. 42), “a cidadania é um *status* outorgado àqueles que são membros plenos de uma comunidade. Todos os que possuem o *status* são iguais no que diz respeito aos direitos e deveres dos quais o *status* é dotado”. A obra “cidadania e classe social” do referido autor, publicada em 1950, influenciou os debates sobre a emergência de um Estado de bem-estar social no pós-guerra europeu e alcançou significativa proeminência, por ter sido o primeiro estudo a distinguir sociologicamente as cidadanias civil, política e social e a defender a indissociabilidade desses elementos para se alcançar uma cidadania plena.

A referida teoria ofereceu uma compreensão mais profunda das complexidades envolvidas na concepção da cidadania, indo além da ideia tradicional, centrada apenas nos direitos civis e políticos. Sob essa nova perspectiva, considera-se que a cidadania plena só é alcançada quando os elementos civis, políticos e sociais são considerados e garantidos de maneira equitativa. Nesse caminho, Marshall passou a descrever os direitos que compõem cada um dos três elementos formadores da cidadania e a apontar as instituições responsáveis por assegurar esses direitos.

Conforme aduz o autor, o componente civil da cidadania abrange os direitos vinculados à autonomia individual, tais como a liberdade de expressão, liberdade de imprensa, direito de locomoção, liberdade de pensamento, liberdade de crença, capacidade de estabelecer acordos contratuais (inclusive aqueles relacionados ao trabalho), direito de propriedade e acesso à justiça. Destaca, ainda, que os tribunais de justiça são as instituições responsáveis por assegurar esses direitos civis. Já o componente político está relacionado ao “direito de participar no exercício do poder político, como um membro de um corpo investido da autoridade política ou como um eleitor dos membros de tal corpo” (Marshall, 2021, p. 43). Trata-se de uma participação ativa nos processos democráticos e na estrutura de tomada de decisões. As instituições diretamente associadas a esse elemento da cidadania são os órgãos legislativos, incluindo as câmaras municipais, as assembleias legislativas e o congresso nacional.

Por fim, o componente social da cidadania abarca uma ampla gama que se estende desde o “direito a um mínimo de bem-estar e segurança econômicos até o direito de participar de todo o patrimônio social e de viver a vida de um ser civilizado de acordo com os padrões predominantes na sociedade” (Marshall, 2021, p. 23-24). A cidadania social abrange, destarte, a garantia de condições dignas de subsistência, bem como oportunidades igualitárias de acesso a educação, cultura, emprego, previdência e outros benefícios sociais. Portanto, o componente social da cidadania não visa apenas à satisfação das necessidades básicas, mas também à promoção de uma sociedade justa, inclusiva e equitativa. Em relação às entidades que favorecem o desenvolvimento da cidadania social, mencionam-se os sistemas de educação, saúde e assistência social.

Sobre o tema, Roberts (1997) argumenta que a dimensão social da cidadania, operacionalizada por meio de políticas de bem-estar e de seguridade, funciona como um mitigador das desigualdades geradas pelo capitalismo, criando um efeito civilizatório que possibilita a coexistência deste modo de produção com a democracia. Ao garantir que as desigualdades não resultem em exclusão social e marginalização, essa abordagem contribui para se alcançar um Estado mais estável e resiliente. Assim, a implementação da cidadania social fornece uma rede de suporte que alivia as pressões econômicas sobre os estratos mais vulneráveis da população, amenizando as desigualdades e reforçando o objetivo fundamental de construção de uma sociedade livre, justa e solidária, conforme preconiza a Constituição da República em seu artigo 3º.

Ao ponderar sobre a atualidade da teoria de Marshall, Souki (2006) assevera que a cidadania social é fundamentalmente um método de inclusão das pessoas na sociedade

capitalista. Isso se manifesta ao exigir um conjunto de direitos e benefícios que abrange desde a subsistência básica até a participação plena na vida social. Nesse cenário inclusivo, a cidadania funciona como um elemento-chave na construção de uma sociedade capitalista mais equitativa e solidária, de modo que todos os cidadãos tenham a oportunidade não apenas de usufruir dos benefícios do sistema, mas também de contribuir para seu funcionamento e desenvolvimento contínuo.

Em sentido análogo, Araújo (2016, p. 25-26) entende que a cidadania traz consigo a ideia de inclusão à comunidade através de um conjunto de direitos que habilita os cidadãos a participarem da vida do Estado Democrático de Direito sob o manto da solidariedade. Nessa direção, argumenta que a solidariedade é um requisito essencial na formação de uma cidadania voltada para fortalecer os mecanismos que buscam alcançar a dignidade da pessoa humana como fundamento da República, consoante previsto no art. 1º, III, da Constituição. Por sua vez, esta dignidade somente se concretiza por meio do trabalho decente, que representa a principal via de inserção do indivíduo na sociedade capitalista, proporcionando-lhe inclusão econômica e social.

Finalmente, Mastrodi e Avelar (2017) alertam que os estudos de Marshall sobre cidadania e a teoria tridimensional dos direitos humanos não devem ser confundidos. A distinção entre essas abordagens destaca as diferentes ênfases dadas por Marshall e pela teoria tridimensional. Na perspectiva tridimensional, os direitos civis e políticos são atribuídos à primeira dimensão, os direitos sociais à segunda e os direitos difusos à terceira. Diferentemente, Marshall não abordou os direitos difusos e alocou em categorias diferentes os direitos civis e políticos.

A obra de T. H. Marshall examina a evolução do conceito de cidadania no contexto histórico do Reino Unido. De forma didática, Marshall (2021) delineou os estágios de surgimento dos direitos civis no século XVIII, dos direitos políticos no século XIX e dos direitos sociais no século XX. No entanto, é importante observar que, ao contrário da sequência tradicional de desenvolvimento de direitos na realidade anglo-europeia, a construção histórica da cidadania no Brasil seguiu um caminho próprio.

Na experiência brasileira, houve uma inversão da ordem apontada por Marshall: “em primeiro lugar vieram os direitos sociais, em seguida os direitos políticos, e por fim os direitos civis” (Andrade; Castro; Pereira, 2012, p. 186). Conforme observa Souki (2006), os direitos sociais surgiram com mais clareza no período da ditadura Vargas - época em que os direitos

civis e políticos estavam severamente tolhidos - e ficaram restritos aos trabalhadores urbanos sindicalizados e àqueles com profissões regulamentadas pelo Estado.

No Brasil, Célia Lessa Kerstenetzky (2012) distingue a existência de três fases de inovação institucional e disseminação de direitos sociais: bem-estar corporativo (1930 a 1964), universalismo básico (1964 a 1984) e universalismo estendido (pós 1988). Com efeito, na fase inicial, conhecida como bem-estar corporativo, foram introduzidas legislações trabalhistas e previdenciárias. No entanto, o acesso a esses direitos estava inteiramente vinculado à obtenção da carteira profissional e, em parte, à sindicalização, resultando na exclusão de categorias profissionais não regulamentadas na época, como os trabalhadores rurais e os trabalhadores urbanos informais. Essas condições refletem a limitação na abrangência da legislação social da primeira fase.

Na fase do universalismo básico (1964 a 1984), durante o regime ditatorial militar, ocorreu a unificação da cobertura previdenciária para estratos sociais anteriormente excluídos, porém com amplitude inferior à recebida pelo trabalhador urbano formal. Dentre as inovações, foram introduzidas modalidades de bem-estar fiscal (na saúde e na educação) e ocupacional (na saúde), com deduções fiscais no imposto de renda para pessoas físicas e jurídicas, o que acentuou a política tributária regressiva. Ademais, estabeleceu-se tanto um setor privado quanto público na área de saúde. Entretanto, durante esse período, observou-se um achatamento do salário mínimo, resultando em uma diminuição de aproximadamente 30% do seu poder de compra real na década de 60. Naturalmente, essa política gerou uma significativa concentração de renda e, por conseguinte, aprofundou as desigualdades sociais brasileiras.

Por fim, na fase de universalismo ampliado (pós-1988), com a promulgação da Constituição da República, conforme aduz Kerstenetzky (2012, p. 181), testemunhou-se a “institucionalização da assistência social, a fixação de um mínimo social, a extensão da cobertura previdenciária não contributiva, a criação do Sistema Único de Saúde e, mais recentemente, a política de valorização do salário mínimo”. Nas duas décadas que se sucederam à promulgação da Carta Magna, os gastos sociais praticamente triplicaram, porquanto foi constitucionalizado um extenso rol de direitos sociais fundamentais (educação, saúde, alimentação, trabalho, moradia, transporte, lazer, segurança, previdência social, proteção à maternidade e à infância, assistência aos desamparados). Caso efetivados, tais direitos situariam o Brasil no patamar de cidadania social do regime socialdemocrata dos países nórdicos.

Ocorre que “o tratamento jurídico aos direitos sociais, desde a década de 1930, serve de reforço à premissa de que a cidadania se baseia em tratamento especial baseado na distribuição

diferenciada de direitos entre os brasileiros” (Porto, 2021, p. 22). Durante o período da ditadura Vargas, os direitos sociais ficaram restritos aos trabalhadores urbanos sindicalizados e às profissões regulamentadas pelo Estado. Assim, embora tenha ocorrido um evidente florescimento dos direitos sociais no Brasil na década de 1930, tal reconhecimento se manifestou sob forte controle do Estado e com restrição de direitos civis e políticos. Essa estratégia usada por Vargas representou uma evidente forma de domesticação dos movimentos operários vinculados à esquerda.

Outrossim, Souki (2006, p. 55) afirma que o reconhecimento dos direitos sociais advindo do “estado, direcionado a um determinado setor da sociedade, em um contexto de ausência de direitos civis e políticos repete-se durante a ditadura Médici, quando os direitos sociais foram ampliados aos trabalhadores rurais”. Destarte, é possível concluir que há uma cidadania social regulada no Brasil, consoante preconiza Wanderley Guilherme dos Santos (1979, p. 75):

Por cidadania regulada entendo o conceito de cidadania, cujas raízes encontram-se, não em um código de valores políticos, mas em um sistema de estratificação ocupacional [...] definido por norma legal. Em outras palavras, são cidadãos todos aqueles membros da comunidade que se encontram localizados em qualquer uma das ocupações reconhecidas e definidas em lei. A extensão da Cidadania se faz, pois, via regulamentação de novas profissões e/ou ocupações em primeiro lugar, e mediante ampliação do escopo dos direitos associados a estas profissões, antes que por expansão dos valores inerentes ao conceito de membro da comunidade. A cidadania está embutida na profissão e os direitos do cidadão restringem-se aos direitos do lugar que ocupa no processo produtivo, tal como reconhecido por lei. Tornam-se pré-cidadãos, assim, todos aqueles cuja ocupação a lei desconhece.

No que diz respeito aos direitos trabalhistas, o ordenamento jurídico brasileiro possui uma cidadania social regulada até os dias atuais. Na prática, isso significa que, se o trabalhador não atender aos critérios estabelecidos pelo artigo 3º da CLT, que delineia a caracterização da relação de emprego, ou se não estiver envolvido em alguma profissão regulamentada por lei (como doméstico, avulso, empregado público, servidor público), ele simplesmente não terá acesso aos direitos fundamentais básicos previstos no artigo 7º da Constituição da República, tais como a limitação da jornada, descanso semanal remunerado, férias, salário mínimo, proteção contra demissões arbitrárias etc.

Por conseguinte, o Brasil experimenta uma realidade de cidadania social regulada em que apenas trabalhadores vinculados a ocupações específicas regulamentadas por lei têm o reconhecimento integral de direitos sociais. Isso resulta na exclusão dos demais obreiros, que

são transformados em subcidadãos desprovidos dos direitos fundamentais trabalhistas. Essa estrutura estabelece um sistema de castas que entra em conflito com o espírito democrático e inclusivo consagrado na Constituição da República. Ao restringir certos direitos sociais a ocupações específicas, perpetuam-se desigualdades e restringe-se o pleno exercício da cidadania para uma considerável parcela da população, comprometendo o ideal de construção de uma sociedade livre, justa e solidária.

Nesse contexto restritivo, os direitos sociolaborais do cidadão ficam subordinados aos direitos das profissões regulamentadas pelo Estado. A relevância jurídica para usufruir dos direitos trabalhistas não se baseia no *status* de cidadão como membro pleno de uma comunidade, mas sim na categorização ocupacional do trabalhador no processo produtivo capitalista ou na condição de auxiliar do Estado. A pedra angular desse sistema reside nas disposições de direitos estabelecidas no ordenamento jurídico para cada profissão. Em outras palavras, ser um cidadão pleno está condicionado à presença da ocupação prevista na legislação vigente.

Portanto, é natural que “A cada nova emergência laboral, a mesma disputa sobre a ideia de proteção se reinicia numa arena infraconstitucional, qual seja, a presença ou não de requisitos dos arts. 2º e 3º da CLT” (Porto, 2021, p. 25). Destarte, a mencionada disputa ganha significativa importância no mundo do trabalho atual, marcado pela dominância do capitalismo de plataforma, que tem ditado as regras das relações de labor sem estar, até agora, sujeito a uma regulamentação estatal clara. A ausência de regulação contribui para a perpetuação da controvérsia sobre a proteção dos trabalhadores que prestam serviços através de plataformas digitais, evidenciando a importância de uma abordagem proativa na construção de políticas que assegurem direitos e equidade no ambiente de trabalho emergente.

Ante o cenário de déficit de cidadania, Delgado (2016) defende a aplicação às novas formas de organização do labor humano das normas do Direito Constitucional, como um filtro axiológico fundamental do sistema jurídico nacional, e do Direito do Trabalho, como um instrumento clássico para integrar o ser humano de maneira socioeconômica no contexto capitalista. Essa aplicação tem como principal objetivo desmercantilizar as relações laborais, promovendo melhorias nas condições de pactuação e gestão do trabalho, porém não é essa a realidade que se apresenta no cenário nacional.

3.2 A formação do capitalismo de plataforma: crises financeiras, quarta revolução industrial, consagração do extrativismo de dados e tipologia das plataformas

Com a ascensão da economia digital, vive-se uma época de profunda transformação. A popularização da internet de banda larga e do uso de *smartphones*, bem como o desenvolvimento de plataformas digitais causaram um impacto substancial nas empresas e em diversos setores da economia, à medida que redesenharam os mercados e as formas de contratação do trabalho. Portanto, antes de examinar a devastação do trabalho implementada pelas grandes empresas proprietárias de plataformas digitais, é fundamental investigar como essas infraestruturas digitais se tornaram essenciais na atual fase do capitalismo.

Primeiramente, a economia digital é algo que não está restrito a empresas de tecnologia. A Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OECD, 2020, p. 5) considera que a economia digital engloba a totalidade da atividade econômica que é influenciada de forma significativa pelo uso de elementos de produção digitais, abrangendo tecnologias digitais, infraestruturas digitais, serviços digitais e dados. Ela abrange, assim, tanto os agentes produtores quanto os consumidores - incluindo o setor público - que fazem uso desses recursos digitais em suas atividades econômicas.

A economia digital perpassa diversos setores tradicionais como indústria, agricultura, mineração, infraestrutura, transporte e comércio. Nick Srnicek (2016, p. 10) a define como o conjunto de modelos de negócios fortemente dependente das tecnologias da informação e da comunicação (TICs) para extrair valor dos dados e conseguir prosperar no ambiente de competição capitalista. Esta nova economia digital foi gestada, no entendimento de Srnicek (2016, p. 13), em três momentos históricos do capitalismo: a resposta à recessão dos anos 1970, o *boom* das “empresas ponto com” nos anos 1990 e a resposta à crise de 2008.

Após o término da Segunda Guerra Mundial e até o advento da crise do petróleo em 1973, os países desenvolvidos vivenciaram o que Hobsbawm (1995, p. 202) define como a “Era de Ouro” do século XX. Este período se destacou por apresentar notável crescimento econômico, aumento da capacidade de produção industrial, estabilidade política, expansão da classe média consumidora, progresso nas inovações tecnológicas e melhorias substanciais nos direitos laborais e benefícios sociais.

A estabilidade do período áureo estava intrinsecamente ligada ao incremento na produção e ao consumo, fatores que sustentavam os lucros em níveis consistentes e viabilizavam a remuneração decente e os benefícios sociais dos trabalhadores. Contudo, já no

final da década de 60 e no início da década de 70 do século XX, esse modelo evidenciava sinais de desgaste. Nesse período, houve uma superprodução, o que causou uma queda considerável nos preços das mercadorias e, conseqüentemente, nos lucros das corporações. A crise do petróleo de 1973, que aumentou o preço geral da produção em diversos setores, marcou o ocaso da era dourada, inaugurando um período de instabilidade na economia global.

Como consequência, o compromisso fordista foi rompido, cedendo lugar ao surgimento do modelo de produção toyotista, com a emergência da produção *just-in-time* e da empresa globalizada de natureza flexível. Todo o processo produtivo passou a ser o mais enxuto possível. Os produtos passaram a ser customizados de acordo com as rápidas mudanças exigidas pelo mercado consumidor. Dispensou-se a força de trabalho excedente e se diminuiu o estoque ao mínimo. As terceirizações e a redução dos direitos trabalhistas passaram a ser os ideais perseguidos pelo capital. Freitas Júnior (2011) destaca que um período de acentuada decadência do movimento sindical se estabeleceu, caracterizado pelo declínio no número de filiados, pela baixa capacidade de mobilização e pela redução da influência dos sindicatos nos conflitos laborais.

A crise dos anos 1970 resultou em uma estagnação econômica significativa e em um considerável desequilíbrio fiscal, o que ressuscitou os defensores da diminuição do papel do Estado, agora sob a roupagem do neoliberalismo. Assim, para enfrentar a recessão, os governos neoliberais passaram a desregulamentar os setores financeiros e a reduzir a intervenção estatal na economia. Laan e Roncato (2023, p. 215) destacam que “uma das consequências da crise de lucratividade que emergiu a partir dos anos 1970 foi o deslocamento do capital para o investimento em ativos financeiros”.

Bresser-Pereira (2010, p. 55) assevera que o objetivo declarado das políticas neoliberais consistia em diminuir as remunerações indiretas dos trabalhadores através da flexibilização das regulamentações trabalhistas, abrangendo tanto aquelas que implicavam custos diretos para as empresas quanto aquelas que diziam respeito a benefícios sociais fornecidos pelo Estado. O neoliberalismo também almejava reduzir a dimensão da máquina estatal e desregulamentar todos os mercados, com ênfase especial nos mercados financeiros. Quanto ao processo de “financeirização” da economia globalizada, Bresser-Pereira identifica três características centrais: aumento do valor total dos ativos financeiros em circulação no mundo, facilitado pelas

novidades da securitização e dos derivativos⁴; descolamento entre a economia real e a economia financeira⁵, com criação descontrolada de riqueza financeira fictícia; aumento exponencial dos lucros das instituições financeiras.

Como resultado desse processo de financeirização da economia, a década de 1990 testemunhou o rápido desenvolvimento dos mercados financeiros globais. Com a austeridade fiscal implementada nos anos 1980, baixou-se as taxas de juros, de modo que as empresas norte-americanas ligadas à internet e à tecnologia da informação receberam grandes aportes financeiros, principalmente do capital de risco, o que possibilitou a expansão da indústria de tecnologia da informação. Fachada (2003, p. 26) recorda que, entre 1991 e 1999, a valorização do índice Nasdaq, que reúne as principais empresas de tecnologia norte-americanas, atingiu a extraordinária marca de 988,5%, o que representa um retorno médio anual de 30,4%.

Essa alta irracional ficou conhecida como o “*boom* das empresas ponto com” ou “bolha da internet” e se explica, em grande parte, pelo sentido de “nova era” e de empolgação que se vivia com o desenvolvimento da informática e da internet. Fachada (2003, p. 27) destaca que empresas de comércio eletrônico, de provedores de serviços para a internet e de telecomunicações em poucos anos saíram do papel e passaram a ter um faturamento recorde, contudo, devido aos altos investimentos para abocanhar uma grande fatia do mercado, não raramente apresentavam prejuízos em seus balanços. Tratava-se do conhecido modelo de crescimento antes dos lucros.

Todavia, essa bolha especulativa estourou antes mesmo da virada do milênio. Fachada (2003, p. 26) lembra que, de janeiro de 2000 até setembro de 2002, o índice Nasdaq registrou uma oscilação negativa de 71,2%. O estouro da bolha resultou em uma desaceleração na indústria de tecnologia, causando impactos substanciais tanto no mercado de ações quanto na economia global. No entanto, como um legado positivo, esse período impulsionou o avanço da indústria de tecnologia e da internet nos Estados Unidos. Esse avanço, por sua vez, possibilitou

⁴ Derivativos são aplicações financeiras “derivadas” do valor de outros ativos, tais como *commodities*, moedas, ações, títulos diversos, taxas de juros etc. Estes instrumentos podem ser utilizados tanto para alavancagem especulativa quanto para *hedge* (proteção).

⁵ Esse descolamento entre a economia real e o mercado financeiro ainda está em bastante evidência atualmente. Conforme indicado no relatório *nonfarm payroll employment*, os Estados Unidos geraram 336 mil empregos fora do setor agrícola em setembro de 2023 (bem acima das projeções do mercado financeiro). Contudo, o que a princípio seria uma boa notícia para a economia real e para a vida das pessoas que puderam experimentar o poder emancipatório do trabalho, foi recebido, segundo Matos (2023), com grande preocupação pelos investidores, ante o temor de que um mercado de trabalho aquecido obrigue o FED a manter a taxa juros básicos em patamares elevados por mais tempo.

o aprofundamento da globalização e um aumento significativo nas práticas de terceirização, facilitadas pelas novas tecnologias disponíveis.

O Banco Central dos EUA (Federal Reserve Bank – FED) respondeu à crise baixando ainda mais as taxas de juros, o que “favoreceu a renda disponível das famílias com dívidas imobiliárias, incentivou o setor e gerou um aumento no preço dos imóveis, contrabalançando o ajuste do preço das ações” (Fachada, 2003, p. 29). Dessa forma, as instituições financeiras aumentaram vertiginosamente a concessão de empréstimos hipotecários, inclusive os empréstimos *subprime*, isto é, operações de elevado risco para mutuários com baixa capacidade de pagamento.

Tais operações culminaram na formação de uma bolha imobiliária, na qual os valores dos imóveis experimentaram uma rápida ascensão. Após o colapso dessa bolha, muitos tomadores de empréstimos não conseguiram pagar suas dívidas, o que se transformou rapidamente em uma crise sistêmica que culminou com a falência do banco Lehman Brothers e a disseminação do medo nos mercados mundiais. Bresser-Pereira (2010, p. 58) entende que a crise global de 2008, considerada a mais grave desde o *crash* de 1929, “foi causada pela desregulação dos mercados financeiros e pela especulação selvagem que essa desregulação permitiu”. Assim, a resposta dos governos à aludida crise foi, segundo Bresser-Pereira (2010, p. 67), forte e decidida: aumentou-se a liquidez por meio da redução da taxa básica de juros (baixou-se de 6,25% em 08/2007 para 2% em 04/2009), resgatou-se os principais bancos e regulou-se o sistema financeiro.

A crise de 2008 não se restringiu à seara econômica, mas também apresentou repercussões no campo social. Bresser-Pereira (2010, p. 51) aduz que, de acordo com projeções da OIT, ocorreu um aumento no contingente de indivíduos desempregados, passando de aproximadamente 20 milhões no início da crise para 50 milhões até o final de 2009. Outrossim, Bresser-Pereira, citando dados da Organização das Nações Unidas para Agricultura e Alimentação (*Food and Agriculture Organization* - FAO), recorda que a população mundial subnutrida apresentou um acréscimo de 11% no ano de 2009, superando pela primeira vez a marca de um bilhão de pessoas nessa situação. Esse cenário de subnutrição ocorreu devido à diminuição da renda das famílias mais pobres, em virtude do desemprego e da corrosão dos seguros sociais, e à permanência de preços internacionais dos alimentos em níveis elevados.

Nesse caminho, observa-se que o movimento de austeridade financeira dos Estados e relaxamento da política monetária se iniciou com a resposta à recessão dos anos 1970, seguiu durante o *boom* das “empresas ponto com” nos anos 1990 e se prolongou com a resposta à crise

de 2008. Esse ambiente generalizado de baixas taxas de juros reduziu a lucratividade dos investidores, que, para obter maiores rendimentos, precisaram direcionar seus investimentos a ativos financeiros cada vez mais arriscados, como as promissoras empresas de tecnologias que ainda não geravam lucros. No mesmo sentido, Laan e Roncato (2023, p. 215,216) destacam que:

Em um cenário de contenção de gasto fiscal e de declínio industrial, o governo dos Estados Unidos buscou estimular o crescimento econômico através de cortes nas taxas de juros que pudessem dar fôlego tanto ao consumo dos domicílios quanto aos investimentos das empresas. Tal política monetária atravessou o estouro da bolha ponto com, permaneceu insuflando o mercado imobiliário até a crise de 2008, foi exacerbada como medida para sair de tal crise e expandida durante a pandemia. O “dinheiro barato” propiciado pela política monetária estadunidense, portanto, financia o modelo de negócios das empresas de transporte de pessoas e de entregas por aplicativo também no sentido de um aporte a um enfrentamento jurídico e político com as disposições legais que venham a se chocar com sua estratégia de expansão agressiva.

No início do século XXI, portanto, o sistema capitalista se encontrava em uma encruzilhada. Embora ainda estivesse ligado à ideologia da austeridade fiscal neoliberal, as crises frequentes e o insucesso das políticas de desregulamentação e do afrouxamento das taxas de juros não conseguiram estimular o crescimento econômico. Era preciso, pois, desenvolver novas tecnologias e novos mercados para reinventar o modo de acumular capital. Assim, como sói acontecer no capitalismo, se procurou aumentar a produção e diminuir seus custos, a partir do desenvolvimento de novas tecnologias que permitissem substituir o trabalho humano (vivo) pelo maquinário (trabalho morto). Já no século XIX, Marx (2013, p. 548) argumentava que o desenvolvimento do maquinário no sistema capitalista é um meio de produção de mais-valor, portanto não tem a finalidade de aliviar a faina diária de nenhum ser humano:

[...] essa não é em absoluto a finalidade da maquinaria utilizada de modo capitalista. Como qualquer outro desenvolvimento da força produtiva do trabalho, ela deve baratear mercadorias e encurtar a parte da jornada de trabalho que o trabalhador necessita para si mesmo, a fim de prolongar a outra parte de sua jornada, que ele dá gratuitamente para o capitalista. Ela é meio para a produção de mais-valor.

Na primeira revolução industrial, destacou-se a invenção da máquina a vapor. Já na segunda revolução industrial, a principal inovação foi a descoberta da eletricidade. Por sua vez, a terceira revolução industrial foi marcada pela introdução de tecnologias como a internet, computadores pessoais e dispositivos móveis. Atualmente, a quarta revolução industrial se caracteriza pela convergência de tecnologias digitais, como inteligência artificial, Internet das

Coisas (*Internet of Things* – IoT), robótica avançada e impressão 3D. Essas inovações tecnológicas são consideradas marcos históricos nas respectivas revoluções industriais, impulsionando o surgimento de novos modelos produtivos, os quais visavam sempre o mesmo objetivo: incrementar a produção com redução dos custos, de modo a aumentar os lucros dos capitalistas.

Klaus Schwab (2016, p. 16) entende que a atual fase da revolução industrial teve início no começo do século e se baseia na revolução digital, caracterizando-se “por uma internet mais ubíqua e móvel, por sensores menores e mais poderosos que se tornaram mais baratos e pela inteligência artificial e aprendizagem automática (ou aprendizado de máquina)”. Do ponto de vista industrial, o governo alemão cunhou o termo indústria 4.0 para designar as fábricas inteligentes interligadas pela IoT. Para Schwab (2016, p. 16), a “quarta revolução industrial cria um mundo onde sistemas físicos e virtuais de fabricação cooperam de forma global e flexível.”. Destarte, o que diferencia essencialmente a quarta revolução industrial das anteriores é a fusão de diversas tecnologias que permitem a interação entre os mundos digitais, físicos e biológicos.

Antes da quarta revolução industrial, o ser humano conversava com a máquina, agora as máquinas conversam entre si. Ilustrando tal situação, é possível um sensor instalado na casa de um indivíduo dar ordem a uma assistente virtual (como a Alexa da Amazon ou a Siri da Apple) para que esta ative um robô aspirador para fazer a faxina da sala. Igualmente, é possível que um robô de uma linha de montagem identifique um erro no torque de um parafuso e acione outra máquina para o corrigir. A quarta revolução industrial torna essas conversas entre máquinas mais inteligentes e eficientes, ajudando as indústrias a otimizar seus processos produtivos, ao passo que elimina a necessidade de seres humanos em algumas (não em todas) etapas da produção.

Durante os momentos de revoluções industriais, cria-se um clima de “nova era” e de fascínio diante do surgimento de inovações tecnológicas que, até então, pareciam viáveis apenas na literatura de ficção científica. Sobre o tema, e se referindo especificamente à quarta revolução, Franco Filho (2020, p. 172) discorre:

Agora, vivemos a 4ª revolução, neste século XXI, e temos que aprender a conviver com inteligência artificial, nanotecnologia, ciberespaço e palavras que importamos e que, para a maioria, representam uma tremenda e desconhecida incógnita: algoritmo, compliance, startups, lawtechs, criptomoedas, GIG economy, e por aí se desfia esse infinito vocabulário. Nessa Era da Cibernética, enfrentamos novos sistemas, construídos com atenção para a infraestrutura digital que existe, representada pela automação e pela computação. Enfim, é o novo mundo novo...

Para Marx (2013, p. 328), “o objeto do trabalho só é matéria-prima quando já sofreu uma modificação pelo trabalho”, de modo que o minério, só após extraído da mina e lavado, passa a ser considerado matéria-prima. Analogamente, Srnicek (2016, p. 28, tradução nossa⁶) aduz que, na economia digital, “devemos considerar os dados como a matéria-prima que deve ser extraída, e as atividades dos usuários como a fonte natural dessa matéria-prima. Assim como o petróleo, os dados são um material a ser extraído, refinado e utilizado de diversas maneiras”.

Portanto, quanto mais dados uma empresa conseguir processar, mais usos ela poderá fazer deles. A Amazon, por exemplo, logra vender mais produtos conhecendo o gosto dos seus clientes, a partir da interpretação das pegadas digitais que estes deixam na internet. Do mesmo modo, com a análise dos dados dos usuários do seu sistema de buscas, o Google consegue vender mais espaços publicitários direcionados aos diversos tipos de consumidores e anunciantes. Ainda, a Uber, a partir do processamento dos dados dos trabalhadores e dos consumidores, é capaz de prever a oferta e a demanda do serviço de transporte em determinados horários e locais, bem como consegue controlar a prestação de serviços dos trabalhadores e o valor pago por cada corrida.

No cenário da quarta revolução industrial, é possível concluir que, após o colapso financeiro de 2008, o capital se voltou para o extrativismo dessa nova matéria-prima (os dados informacionais) para inventar novos produtos e serviços, de modo a gerar mais valor, dinamismo e racionalização para a produção, alavancando o crescimento econômico do sistema capitalista então em crise. Corroborando com essa conclusão, Scolari (2023, p. 97) sustenta que “o capitalismo do século XXI tornou-se cada vez mais dependente da extração e utilização de um tipo particular de material bruto: os dados”.

Nessa linha, Morozov (2018, p. 164) argumenta que as ações em bolsa das quatro principais *big techs* dos EUA (Alphabet – dona da Google, Amazon, Microsoft e Facebook) atingiram no primeiro semestre de 2017 um valor maior do que o PIB da Noruega, um dos quinze maiores produtores de petróleo do mundo. Essa espantosa valorização se explica, em grande medida, por essas companhias serem as maiores detentoras da matéria-prima mais importante do século XXI, qual seja, os dados. Portanto, Morozov descreve a lógica de atuação das *big techs* como um “extrativismo de dados”, traçando um paralelo com o extrativismo de petróleo, uma das *commodities* mais importantes da economia mundial. A partir da análise do

⁶ Do original: “we should consider data to be the raw material that must be extracted, and the activities of users to be the natural source of this raw material. Just like oil, data are a material to be extracted, refined, and used in a variety of ways”.

modelo de negócio das empresas proprietárias de plataformas de publicidade, como o Google e o Facebook, Morozov (2018, p. 165) identifica que:

A premissa-chave do extrativismo de dados é a de que os usuários são estoques de informações valiosas. As empresas de tecnologia, por sua vez, concebem formas inteligentes de nos fazer abdicar desses dados, ou, pelo menos, de compartilhá-los voluntariamente. Para as empresas, tais dados são essenciais para viabilizar modelos de negócios baseados na publicidade – com dados em mais quantidades e de melhor qualidade, elas conseguem gerar mais publicidades por usuário – ou para desenvolver formas avançadas de inteligência artificial centradas no princípio do “aprendizado profundo”; neste caso, é útil sobretudo a diversidade das entradas de dados – e a capacidade de arregimentar milhões de usuários para ensinar diferentes comportamentos à máquina.

Para viabilizar o extrativismo de dados, as corporações, notadamente as de tecnologia, conceberam as plataformas digitais como uma nova e poderosa infraestrutura capaz de analisar dados e gerar valor a partir deles. Utilizando inteligência artificial e recorrendo a algoritmos, esses artefatos digitais viabilizaram o processamento de grandes volumes de dados de forma praticamente instantânea e a baixo custo. Os modelos de gestão fordista e toyotista não foram eficientes na extração de dados, pois se concentravam principalmente na produção de bens sem entender como os clientes os usavam. Desse modo, a ascensão das plataformas digitais foi necessária para capitalizar a coleta e o processamento de dados, resultando em um novo modelo de negócio. Em sentido análogo, Srnicek (2016, p. 29, tradução nossa⁷) aduz que:

[...] os velhos modelos de negócios não foram particularmente bem concebidos para extrair e utilizar dados. Seu método de operação consistia em produzir um bem em uma fábrica, onde a maior parte da informação se perdia, para depois o vender, sem nunca aprender nada sobre o cliente ou como o produto estava sendo usado. Ainda que a rede de logística global de produção enxuta tenha representado uma melhoria nesse aspecto, com poucas exceções, ele também permaneceu um modelo com muitas perdas. Era necessário um modelo de negócios diferente se as empresas capitalistas quisessem aproveitar ao máximo a diminuição dos custos de registro de dados. Este capítulo argumenta que o novo modelo de negócios que eventualmente surgiu é um novo e poderoso tipo de empresa: a plataforma.

Refletindo sobre o tema, Steinberg (2021, p. 1.083) defende que o capitalismo de plataforma deve ser entendido como uma extensão do toyotismo e da lógica automotiva, em

⁷ Do original: “old business models were not particularly well designed to extract and use data. Their method of operating was to produce a good in a factory where most of the information was lost, then to sell it, and never to learn anything about the customer or how the product was being used. While the global logistics network of lean production was an improvement in this respect, with few exceptions it remained a lossy model as well. A different business model was necessary if capitalist firms were to take full advantage of dwindling recording costs. This chapter argues that the new business model that eventually emerged is a powerful new type of firm: the platform.”.

vez de uma ruptura total com esses paradigmas. A história do toyotismo pode ser vista como a pré-história do capitalismo de plataforma, especialmente quando se observam a organização empresarial enxuta e o desenvolvimento de softwares. Steinberg (2021, p. 1.069) destaca, ainda, que, atualmente, empresas como a Uber estão produzindo carros autônomos, o que reforça que o capitalismo de plataforma não está tão distante da era dos automóveis.

A despeito das eventuais controvérsias, este estudo adota a chave teórica abrigada no “capitalismo de plataforma”. Tal escolha é motivada pelo fato de que essa perspectiva destaca a intermediação do trabalho, trazendo para o núcleo do debate o modo de produção capitalista a que ela verdadeiramente serve. Com isso, objetiva-se dissociar o fenômeno do capitalismo de plataforma da ideia de que se trata de uma economia de compartilhamento (*sharing economy*) ou colaborativa (*collaborative economy*), termos que merecem críticas pela falsa ideia transmitida de se estar diante de um modo solidário de fazer negócios.

Nesse passo, Slee (2017) argumenta que a dita “economia do compartilhamento” é, na verdade, um movimento por desregulação financiado por grandes fundos multinacionais de capital de risco. Vislumbrou-se uma oportunidade para desafiar as regulações que os governos municipais democráticos estipularam ao redor do mundo, principalmente na área de transporte privado de passageiros e hospedagens. “Não se trata de construir uma alternativa à economia de mercado dirigida por corporações. Trata-se de expandir o livre comércio para novas áreas de nossas vidas” (Slee, 2017, p. 50). A farsa da solidariedade erigida pelos idealizadores do termo “economia de compartilhamento” é revelada por Slee (2017, p. 31):

Em vez de libertar indivíduos para que tomem controle direto sobre as próprias vidas, muitas companhias da Economia do Compartilhamento estão dando fortuna a seus investidores e executivos e criando bons empregos para seus engenheiros de programação e marqueteiros, graças à remoção de proteções e garantias conquistadas após décadas de luta social, e graças à criação de formas de subemprego mais arriscadas e precárias para aqueles que de fato suam a camisa.

Portanto, é evidente que a ascensão das plataformas digitais está inserida no modo capitalista de produção e, como tal, visa aumento de produtividade, diminuição de custo, potencialização de lucros e eliminação da concorrência. Outrossim, o uso da expressão “capitalismo de plataforma” é útil para marcar assertivamente a dependência do uso desta infraestrutura digital na atualidade. O responsável pela popularização da aludida expressão foi Nick Srnicek, a partir da publicação do livro *Platform Capitalism* em 2016, na cidade inglesa de Cambridge. No cenário nacional, destaca-se a defesa do uso do termo feita por Ricardo Antunes (2023, p. 17):

Mesmo sabendo que o conceito *capitalismo de plataforma*, pode ser problematizado, aqui o utilizamos mais no sentido *descritivo*, qual seja, em referência a uma fase informacional-digital-financeira do capitalismo no qual o sistema depende cada vez mais do uso intensificado das plataformas digitais. Sempre reiterando que as plataformas, enquanto instrumental tecnodigital, *são cada vez mais utilizadas por uma gama imensa de empresas e corporações com finalidade as mais distintas*, tendo em comum, entretanto, a recorrência a esse artefato informacional.

Afinado no mesmo diapasão teórico-terminológico, Kalil (2020, p. 82):

O presente trabalho adota a perspectiva do capitalismo de plataforma para estudar a maneira pela qual se desenvolvem as atividades econômicas que ocorrem por meio de plataformas digitais para viabilizar transações comerciais entre pessoas ou entre pessoas e empresas pelos motivos que seguem: (i) coloca-se no centro do estudo a plataforma, infraestrutura essencial que permite a organização da produção e do trabalho a partir da adoção de tecnologias da informação e comunicação; (ii) é relevante a análise desse fenômeno considerando-o como um produto do modo de produção predominante em nossa sociedade, devendo-se tratá-lo como elemento integrado – e não compartimentalizado – dos demais aspectos da vida socioeconômica; (iii) também é colocado o capitalismo em evidência, como força organizadora dominante na sociedade, com grande capacidade de adaptação; (iv) é importante que o exame realizado por essa pesquisa tenha em conta tanto os benefícios como os prejuízos que afetam a sociedade, de modo que se permita apontar soluções adequadas para os problemas existentes; (v) atenta para efeitos concretos e visíveis que as novas tecnologias produzem na organização do trabalho, como a fragmentação e fissuração das atividades; (vi) leva-se em consideração as interrelações entre tecnologia, instituições e ideologia nas dimensões econômica, política e social, uma vez que o conceito coloca em destaque a predominância do neoliberalismo, do individualismo, da tecnologia da informação e comunicação, da descentralização da produção, da desregulação, do *venture capital*, dos consumidores em face dos trabalhadores, da busca por retornos expressivos e rápidos para os acionistas das empresas e do enfraquecimento do Direito do Trabalho.

É importante destacar que se entende que os termos “uberização” e “turkerização” são apropriados, desde que sejam considerados como subcategorias do conceito mais amplo de “capitalismo de plataforma”. Os aludidos termos estão relacionados a modelos de negócios de empresas proeminentes que operam no capitalismo de plataforma, a saber, a Uber e a Amazon Mechanical Turk. Esta popularizou a intermediação do trabalho executado *online* em nível mundial, enquanto aquela expandiu globalmente a intermediação do trabalho, mas com foco em serviços prestados de forma presencial.

De outro lado, não há uma conceituação única para o termo plataforma digital, que é caracterizado por sua polissemia, apresentando definições que se ajustam conforme o tema abordado pelo autor e a perspectiva que ele deseja adotar. Steinberg (2021, p. 1.071) analisa o conceito de plataforma digitais a partir de dois modelos: *stack* (pilha ou camada) e intermediação. As plataformas *stacks* são infraestruturas digitais que permitem que outras camadas sejam construídas e empilhadas sobre elas. Estas englobam, portanto, as mídias sociais

como Youtube, Facebook e Twitter. Já as plataformas de intermediação representam um modelo “horizontal de plataforma como dispositivo mediador que permite a realização de transações com terceiros. [...] o AirBnB e o Uber são plataformas deste modelo, operando como intermediários entre anfitriões de quartos e locatários, ou motoristas e passageiros” (Steinberg, 2021, p. 1.072, tradução nossa⁸).

A maior parte dos estudos sobre plataformas enfatiza seu papel intermediador entre dois ou mais lados do mercado, facilitando a realização de transações. Em última análise, até mesmo as plataformas *stacks*, mencionadas por Steinberg, também atuam como intermediárias entre a plataforma principal e as demais que adicionam camadas sobre ela, bem como entre essas plataformas adicionadoras e seus clientes. O Youtube, por exemplo, apesar de ser uma plataforma *stack*, também atua como uma intermediária entre quem produz o conteúdo e quem o consome.

Nesse caminho, Langley e Leyshon (2016, p. 1, tradução nossa⁹) entendem as plataformas digitais como “um modo distinto de intermediário sociotécnico e de arranjo empresarial que é incorporado em processos mais amplos de capitalização”. Tal definição foca na intermediação, principalmente através da internet, como um potente instrumento para resolver questões de coordenação nas transações de mercado, reduzindo distâncias e facilitando o contato entre quem demanda produtos e serviços e quem os oferece, que podem ser indivíduos ou empresas multinacionais.

De modo semelhante, Srnicek (2016, p. 30, tradução nossa¹⁰) assevera que plataformas são “infraestruturas digitais que permitem a interação de dois ou mais grupos. Elas, portanto, posicionam-se como intermediárias que reúnem diferentes usuários: clientes, anunciantes, prestadores de serviços, produtores, fornecedores e até mesmo objetos físicos”. Srnicek destaca, ainda, três características-chaves das plataformas digitais: a) possuem tendências monopolistas impulsionadas por efeitos de rede; b) utilizam subsídios cruzados para atrair usuários; c) têm uma arquitetura central para controlar as possibilidades de interações entre os grupos.

⁸ Do original: “a horizontal model of the platform as mediatory device enabling third party transactions to take place. [...] AirBnB and Uber are extensions of this model, operating as intermediaries between room hosts and renters, or drivers and riders”.

⁹ Do original: “a distinct mode of socio-technical intermediary and business arrangement that is incorporated into wider processes of capitalisation”.

¹⁰ Do original: “infrastructures that enable two or more groups to interact.¹² They therefore position themselves as intermediaries that bring together different users: customers, advertisers, service providers, producers, suppliers, and even physical objects”.

Os efeitos de rede, mencionados por Srnicek, se referem a um ciclo no qual, à medida que mais usuários adotam a plataforma nas suas transações do dia a dia, mais usuários são atraídos para a utilizar, resultando em uma tendência de monopólio. O mecanismo de busca do Google se torna mais rápido e eficiente à proporção que mais usuários o utilizam. O aumento da qualidade do serviço atrai mais usuários para o Google, que, por sua vez, consegue atingir uma espécie de monopólio dos buscadores virtuais. Igual raciocínio se aplica às plataformas de redes sociais.

Os subsídios cruzados podem ser ilustrados pelo início da instalação da Uber em qualquer país, quando a empresa concede elevados descontos para quem indica algum usuário novo para o aplicativo, chegando a operar, inclusive, com prejuízo em alguns casos. As subvenções também servem, no caso da Uber, para atrair novos motoristas, pagando-lhes elevados valores no início das operações. Ocorre que posteriormente, quando a plataforma estabelece seu monopólio, o valor do pagamento aos motoristas é drasticamente reduzido, e os preços para os clientes, aumentados. Trata-se, portanto, de uma espécie de *dupping* em que as empresas adotam, em regra, o modelo do “crescimento antes dos lucros” para monopolizar o mercado em que atuam. Tal modelo, entretanto, apenas se sustenta com o investimento de altos montantes de capital, principalmente dos capitais de risco, sedentos por maiores taxas de retorno a longo prazo.

Finalmente, a arquitetura controladora das interações entre os usuários se refere à constatação de que, muito embora as plataformas se apresentem como empresas de tecnologias neutras, as interações entre os usuários são restritas às possibilidades estabelecidas pela própria plataforma. Em uma analogia com o futebol, pode-se dizer que as plataformas são as donas da bola e ditam as regras do jogo enquanto ele acontece. Srnicek (2016, p. 31, tradução nossa¹¹), a seu turno, exemplifica que a Uber “prevê onde a demanda por motoristas estará e aumenta os preços de pico antecipadamente, antes da demanda real, ao mesmo tempo em que cria veículos fantasmas para dar a ilusão de uma maior oferta”.

Quanto à tipologia geral das plataformas digitais, Langley e Leyshon (2016, p. 6) estabelecem a seguinte classificação com base no tipo de intermediação e circulação econômica que cada plataforma promove: a) mercados de trocas *online*; b) mídia social; c) economia compartilhada; d) *crowdsourcing*; e) financiamento colaborativo. As plataformas de mercados

¹¹ Do original: “predicts where the demand for drivers will be and raises surge prices in advance of actual demand, while also creating phantom cabs to give an illusion of greater supply”.

de trocas *online*, como Amazon, Apple, Spotify, eBay e Alibaba, a partir de espaços virtuais, viabilizam a venda de produtos e serviços físicos ou digitais (através de *download* ou *streaming*) e normalmente oferecem preços menores do que os concorrentes tradicionais. Já as plataformas de mídia social, a exemplo do Facebook, Youtube e X (antigo Twitter), hospedam conteúdos gerados por usuários diversos e intermedeiam a interação entre diversas comunidades.

De outro lado, as plataformas de economia compartilhada (*sharing economy*), classificação em que se encaixam a Uber e o Airbnb, são infraestruturas digitais para aluguel de bens e serviços de particulares que normalmente estariam fora do mercado. Frequentemente estas plataformas conseguem operar com descontos em comparação com as tarifas praticadas pelos prestadores de serviços tradicionais. Por sua vez, a *crowdsourcing* se caracteriza como uma plataforma de intermediação de trabalho autônomo e informal, a partir de tarefas oferecidas a uma multidão de trabalhadores disponíveis em todo o mundo para as executar, como o faz a Amazon Mechanical Turk. Finalmente, as plataformas de financiamento colaborativo (*crowdfunding*), como a Kickstarter, Indiegogo e Catarse, são espaços virtuais para intermediação de doações, solicitações, empréstimos ou aportes financeiros, com taxas de juros geralmente superiores às praticadas pelos serviços convencionais.

A categorização por Langley e Leyshon merece crítica devido à utilização do termo economia compartilhada (*sharing economy*) para classificar plataformas como a Uber, que, na realidade, estão intrinsecamente ligadas ao modelo capitalista de produção, buscando, assim, redução de custos, maximização de lucros e eliminação da concorrência. O aludido termo transmite, pois, a impressão enganosa de que tais plataformas representam uma abordagem solidária nos negócios. Ademais, entende-se como mais adequada uma categorização que leve em conta o modo como cada plataforma digital faz uso da matéria-prima dados informacionais para gerar valor ao capital.

Sob essa perspectiva, a tipologia geral proposta por Srnicek (2016, p. 32) é mais apropriada, pois agrupa as plataformas digitais nas seguintes categorias analíticas: a) plataformas publicitárias, como Google e Facebook; b) plataformas de nuvem, como Amazon Web Services (AWS); c) plataformas industriais, como Predix da General Electric (GE) e MindSphere da Siemens; d) plataformas de produtos, como Rolls-Royce e Spotify; e) plataformas enxutas, como Uber e Airbnb. Nada impede, contudo, que uma plataforma seja enquadrada em várias categorias, a exemplo da Amazon que possui atividades que englobam praticamente todas as categorias mencionadas acima.

As plataformas publicitárias, a partir da interação dos usuários, coletam e analisam os dados para vender espaço publicitário de forma direcionada para empresas, indivíduos ou entes públicos interessados em anunciar. Estas plataformas foram as pioneiras da economia digital¹² e, devido à enorme quantidade de dados que acumularam, são capazes de oferecer um conteúdo personalizado que prende o usuário por horas na frente das telas, de modo que tais empresas “continuam escavando a nossa psique tal como as empresas de petróleo escavam o solo; e os dados seguem jorrando de nossos reservatórios emocionais.” (MOROZOV, 2018, p. 166). Assim, essas plataformas conseguem garantir aos anunciantes contratantes a conexão com usuários verdadeiramente interessados nos produtos ou serviços anunciados.

No que se refere às plataformas de nuvem, estas alugam *softwares* para contratantes que operam digitalmente e necessitam dessas infraestruturas. A principal representante desta categoria é Amazon Web Services (AWS)¹³. Nascida das necessidades internas da Amazon para controlar sua logística, a AWS posteriormente se consolidou como a líder em aluguel de “serviços de computação em nuvem, que incluem serviços sob demanda para servidores, capacidade de armazenamento e computação, ferramentas de desenvolvimento de software e sistemas operacionais, além de aplicativos prontos.” (Srnicsek, 2016, p. 37, tradução nossa¹⁴). Trata-se de um tipo de plataforma que vende infraestrutura digital como um serviço, livrando as demais empresas do investimento para desenvolver sistemas próprios. Portanto, as plataformas de nuvem, reflete (Srnicsek, 2016, p. 38), estão criando a infraestrutura básica da economia digital, enquanto lucram com seu aluguel e coletam dados para uso próprio.

A seu turno, as plataformas industriais desenvolvem *hardwares* e *softwares* para tornar a fabricação tradicional mais conectada à IoT e de acordo com as demandas da Indústria 4.0, possibilitando a comunicação entre máquinas sem a intervenção humana. A Predix da General GE (estadunidense) e a MindSphere da Siemens (alemã), ambas desenvolvidas com incentivos dos seus respectivos governos nacionais, servem para coletar, analisar e gerenciar dados de equipamentos, permitindo que as empresas reduzam seus custos operacionais, otimizem a manutenção de peças, controlem ativos e estoques e implementem soluções personalizadas para suas operações industriais. A extração de dados nesse tipo de plataforma se mostra essencial para vencer os competidores e conseguir oferecer ferramentas mais baratas e flexíveis aos seus

¹² A empresa Google, por exemplo, foi fundada em 04/09/1998 na Califórnia/EUA.

¹³ Tendo como principais concorrentes a Google Cloud, Microsoft Azure e Oracle.

¹⁴ Do original: “cloud computing services, which include on-demand services for servers, storage and computing power, software development tools and operating systems, and ready-made applications.”

clientes. Quanto mais dados a companhia coletar dos processos produtivos de seus usuários, maior será sua capacidade de prever necessidades e antecipar soluções.

Em sequência, Srnicek (2016, p. 46) aduz que as plataformas de produtos obtêm receita ao transformar bens tradicionais em serviços por meio de outras plataformas e, em seguida, cobram aluguel ou taxas de assinatura por esses serviços. A Spotify, por exemplo, revolucionou a indústria fonográfica ao oferecer um serviço de *streaming* com uma ampla variedade de músicas, podcasts e outros conteúdos de áudio. Esta empresa recebe pagamentos tanto dos usuários, quanto dos anunciantes e dos produtores de conteúdo.

Outra empresa que adotou o modelo de "bens como serviço" foi a Rolls-Royce. Anteriormente, esta companhia focava apenas na fabricação e venda de motores de aeronaves, mas passou a os oferecer como um serviço de assinatura por aluguel. Tal modelo é benéfico para empresas que desejam evitar os altos custos iniciais de compra e manutenção dos equipamentos. Percebe-se, dessa forma, que a Rolls-Royce e a Spotify utilizam amplamente os dados fornecidos por seus usuários, seja a preferência musical ou o desempenho do motor em cada rota de voo, para criar produtos personalizados para seus clientes e ganhar uma vantagem competitiva sobre seus concorrentes.

Por fim, as plataformas enxutas, como legítimas sucessoras do modelo toyotista da década de 70 do século XX, buscam, em pleno século XXI, minimizar a posse de ativos e a contratação de empregados para maximizar os lucros através da redução de custos. Estão agrupadas nessa categoria empresas como a Uber e a Airbnb, que oferecem serviços de transporte e aluguel de quartos sem possuir carros ou imóveis próprios. Nesse modelo, a propriedade dos bens é dos trabalhadores, que passam a receber a alcunha de “parceiros” e a receber apenas uma porcentagem por cada serviço prestado. Trata-se, destarte, de um modelo de negócio sustentado pelo rebaixamento de salários e pela terceirização dos riscos aos trabalhadores.

A Amazon Mechanical Turk¹⁵ (MTurk), outra representante desta categoria, é uma plataforma de *crowdsourcing* que viabiliza a terceirização de tarefas específicas para uma multidão trabalhadores em qualquer lugar do mundo, principalmente para prestadores que aceitam baixos pagamentos em países do sul global. Este modelo de negócio contribui para o

¹⁵ Em tradução livre, o nome dessa empresa é Turco Mecânico da Amazon, o que faz referência a uma máquina de xadrez que supostamente era capaz de vencer habilidosos adversários humanos. Contudo, a escolha desse nome também evidencia a forma reificada e racista como esta companhia enxerga o trabalho dos imigrantes, representados pelos turcos.

rebaixamento dos salários e encoraja as empresas a não contratarem empregados para as tarefas que podem ser executadas pela multidão de trabalhadores disponível na MTurk. Dessa forma, as plataformas enxutas só conseguem prosperar diante do capitalismo global desregulamentador, que nega o direito ao trabalho decente, disfarça relações de assalariamento e incute no imaginário da classe trabalhadora o mito do empreendedorismo e do colaboracionismo.

Assim como as demais plataformas digitais, as enxutas coletam e analisam dados de várias formas para otimizar seus serviços, melhorar a experiência do usuário e permanecer competitivas em seus respectivos mercados. O extrativismo de dados permite a essas companhias tomar decisões informadas, personalizar serviços e oferecer soluções mais eficientes. Ilustrativamente, a Uber coleta dados em tempo real sobre a localização de motoristas e passageiros, bem como informações sobre as viagens. Esses dados são usados para otimizar rotas, ajustar preços com base na demanda e minimizar os tempos de espera, proporcionando uma experiência mais eficiente para os usuários e garantindo que os trabalhadores fiquem disponíveis por mais tempo sem serem remunerados.

Especificamente sobre as plataformas de trabalho, é preciso estabelecer uma tipologia específica. Marco Gonsales (2020), baseado nas pesquisas de Codagnone, Biagi e Abadie, bem como de Heeks e Huws, divide as empresas de plataformas de trabalho em sete grupos, de acordo com a especialização do trabalhador e o modelo de negócio da empresa: 1 plataformas *clikwork*, como Amazon Mechanical Turk e Microworkers; 2 plataformas de macrotrabalho não presencial, como Upwork e Fiverr; 3 plataformas que controlam e organizam trabalhadores locais, como Uber e Cabify; 4 plataformas de trabalho qualificado presencial, como Nomad Health; 5 empresas que apenas fazem uso de plataformas digitais para organizar e controlar trabalhadores regularmente contratados; 6 plataformas nas quais predomina o trabalho de consumo digital realizado por usuários proativos, como Facebook, Google, TripAdvisor e Youtube; 7 plataformas, como a Airbnb, eBay e Mercado Livre, que fazem a intermediação entre usuários que pretendem alugar, vender ou comprar produtos.

A categorização de Gonsales é bastante útil para compreender a grande extensão da plataformização do trabalho envidada pelas diversas companhias do capitalismo de plataforma e a grande gama de trabalhadores que elas abarcam, contudo é bastante discutível o enquadramento de usuários do Google e do Facebook como trabalhadores. Ademais, também se entende problemático o enquadramento de empresas como o Mercado Livre na categorização de intermediadora de trabalho. Ainda, a categoria 5 acima delineada não trata especificamente

de plataformas de trabalho, mas de empresas tradicionais que apenas fazem uso dessas infraestruturas digitais para controlar o labor dos seus próprios empregados. Atualmente, quase todas as empresas utilizam algum artefato digital para organizar a prestação de serviços dos seus empregados.

De outro lado, merece destaque a tipologia concebida por Valerio De Stefano (2016), que distingue dois grupos de plataformas de trabalho: as de multidão (*crowdwork*) e as de trabalho sob demanda. Nas plataformas de *crowdwork*, cuja principal representante é a MTurk, a concorrência é global e se dá entre trabalhadores interessados em executar as tarefas propostas, numa espécie de leilão universal que desafia as fronteiras dos Estados soberanos. Por sua vez, nas plataformas de trabalho sob demanda, a concorrência entre os trabalhadores é local, tal como ocorre na Uber, iFood, Rappi etc. Nestas, os serviços das empresas são oferecidos on-line, porém o trabalho é executado presencialmente no mundo físico, restringindo a prestação de serviços a uma dimensão geográfica local. Ao revés, nas plataformas de *crowdwork*, o labor é realizado de maneira on-line, possibilitando que a tarefa seja realizada em qualquer lugar do mundo.

Semelhantemente à tipologia de De Stefano, a OIT (2021) classifica as plataformas de trabalho em plataformas baseadas na internet (labor é prestado on-line) e plataformas baseadas na localização (trabalho é realizado de modo físico). As plataformas baseadas na internet são subdivididas pela OIT em quatro subtipos: 1 plataformas de *freelancers*, v.g. Freelancer e PeoplePerHour, que são mercados digitais onde trabalhadores independentes oferecem serviços em várias áreas, como tradução, finanças, direito e análise de dados; 2 plataformas baseadas em concursos, como a 99designs, que organizam competições de design; 3 plataformas de programação competitiva, as quais permitem que programadores e desenvolvedores de *software* compitam para criar soluções comerciais, inclusive algumas delas, como a CodeChef e a Kaggle, têm conexões com instituições acadêmicas; 4 plataformas de microtarefas, a exemplo da Mturk, Appen e Clickworks, que se concentram em pequenas tarefas, como transcrição de vídeo, verificação de dados, adição de palavras-chave para classificação de produtos para IA.

Por sua vez, as plataformas baseadas na localização são subdivididas em plataformas de táxis (Uber, Cabify e outras) e plataformas de entregas (iFood, Rapi etc.). As plataformas de táxis oferecem serviço de transporte de pessoas através de uma infraestrutura digital que permite a intermediação entre os trabalhadores e os consumidores, bem como viabilizam o controle da maneira como esse serviço é prestado. Lado outro, as plataformas de entregas facilitam transações triangulares entre clientes, trabalhadores e empresas, como restaurantes,

supermercados e farmácias. Estas plataformas controlam minunciosamente, através de seus algoritmos, a atividade de entrega executada pelos trabalhadores.

No Brasil, as companhias Uber e iFood são as vitrines do desmonte neoliberal que acontece no capitalismo de plataforma, porquanto funcionam como o principal paradigma disruptivo da clássica relação empregatícia, standardizando um novo padrão de exploração, que se reveste da “exclusiva” organização da mão de obra no espaço digital para a oferta de serviços físicos (transporte e entrega), com o fito principal de garantir lucro aos seus acionistas. Dessa forma, no presente trabalho, opta-se por utilizar a tipologia estabelecida por De Stefano e pela OIT, pois agrupa os modelos de negócios da Uber e da iFood em uma mesma categoria analítica.

3.3 A construção do sujeito empresarial e a superexploração do trabalho no capitalismo de plataforma

Após examinar as crises financeiras e a subsequente revolução industrial que estabeleceu o modelo de extração de dados por meio de plataformas digitais como fundamental na atual fase do capitalismo, bem como analisar a tipologia das infraestruturas digitais envolvidas, é essencial investigar a degradação do trabalho causada pelas grandes empresas proprietárias dessas ferramentas digitais. Para tanto, concentra-se a análise no discurso do empreendedorismo para todos, na gestão algorítmica e na radical assimetria capital-trabalho observada nas plataformas digitais.

3.3.1 O mito do empreendedorismo para todos

O desenvolvimento das plataformas digitais de trabalho pretende consolidar o mito do “empreendedorismo para todos”, difundindo amplamente a ideia de que o trabalho autônomo, por intermédio de plataformas digitais, proporciona a democratização dos meios de produção. Assim, para prosperar financeiramente, bastaria possuir um smartphone com acesso à internet e um meio de transporte (bicicleta, moto ou carro). Na tentativa de seduzir os trabalhadores, a narrativa neoliberal alimenta uma visão romantizada de empreendedorismo: seja seu próprio chefe, trabalhe só quando quiser, faça seu próprio horário, ganhe dinheiro a qualquer hora e em qualquer lugar. Mantras semelhantes a esses são repetidamente ecoados nos sites da maioria das plataformas digitais e seguem arrebatando milhões de trabalhadores mundo afora.

Dardot e Laval (2013, p. 328) entendem que a racionalidade neoliberal passou a enxergar a sociedade como uma empresa, o que “pressupõe conceber a empresa como uma entidade composta de pequenas empresas de si mesmo”. Nessa fábrica do “sujeito empresarial”, cada indivíduo passa a ser um empresário de si mesmo e, como tal, deve gerir seu capital humano de modo a prosperar no ambiente globalizado de competição capitalista. No contexto dessa nova racionalidade, a perspectiva em relação ao trabalho muda significativamente. O trabalhador passa a ser encarado não como alguém que compartilha interesses comuns com outros na mesma profissão, mas, ao contrário, como um indivíduo que está em constante competição para vender seus serviços no mercado.

Essa abordagem individualista destaca a transformação do trabalhador em um empresário de si mesmo, com foco voltado para a busca por oportunidades e sucesso no mercado de trabalho, em detrimento da preservação de uma identidade coletiva e de solidariedade profissional. Aceitar a posição de ser seu próprio negócio implica viver inteiramente exposto ao risco e assumir a responsabilidade pela sua própria empregabilidade, o que isenta o Estado de executar políticas públicas de busca pelo pleno emprego. Quem não consegue se vender nesse mundo livre e competitivo é considerado um fracassado somente pelos seus próprios deméritos.

Assim, surge uma ilusão de poder e liberdade que promove a busca pela individualidade através do empreendedorismo e da autoexploração, resultando em uma maior precariedade para o trabalhador. Nesse caminho, Leão (2023, p. 81) aduz que há uma transmutação da sociedade disciplinar em uma sociedade de desempenho:

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

Para essa racionalidade neoliberal, a relação empregatícia de trabalho subordinado se torna totalmente desnecessária, devendo ser substituída por contratos firmados entre empresas, ainda que uma das partes seja um trabalhador vulnerável reduzido à condição de empresa de si mesmo. A ideia é capturar a subjetividade do indivíduo para que ele se perceba como um empreendedor e não se reconheça mais plenamente no produto de seu trabalho, concretizando

a alienação e obliterando a exploração. Sobre o efeito procurado pelas novas práticas de gestão do sujeito empresarial, a naturalização do risco e a suposta obsolescência do contrato de emprego, Dardot e Laval (2013) discorrem nas páginas 322, 323 e 329:

[...] o efeito procurado pelas novas práticas de fabricação e gestão do novo sujeito é fazer com que o indivíduo trabalhe para a empresa como se trabalhasse para si mesmo e, assim, eliminar qualquer sentimento de alienação e até mesmo qualquer distância entre o indivíduo e a empresa que o emprega.

[...].

Nesse sentido, a “naturalização” do risco no discurso neoliberal e a exposição cada vez mais direta dos assalariados às flutuações do mercado, pela diminuição das proteções e das solidariedades coletivas, são apenas duas faces de uma mesma moeda. Transferindo os riscos para os assalariados, produzindo o aumento da sensação de risco, as empresas puderam exigir deles disponibilidade e comprometimento muito maiores.

[...].

A empresa de si mesmo é [...] sobretudo a resposta a uma nova regra do jogo que muda radicalmente o contrato de trabalho, a ponto de aboli-lo como relação salarial. A responsabilidade do indivíduo pela valorização de seu trabalho no mercado tornou-se um princípio absoluto. [...]. Em outras palavras, como o trabalho se tornou um “produto” cujo valor mercantil pode ser medido de forma cada vez mais precisa, chegou a hora de substituir o contrato salarial por uma relação contratual entre “empresas de si mesmo”.

Segundo Schumpeter (1997), o conceito de empreendedorismo está intrinsecamente correlacionado à ideia de inovação. O empreendedor é o agente portador da inovação e da “destruição criadora” indispensável ao desenvolvimento do sistema capitalista de produção. É preciso que o velho seja superado e destruído pelo novo para que o processo schumpeteriano de desenvolvimento econômico seja ativado. É, pois, responsabilidade do empreendedor promover a substituição de ideias, tecnologias, métodos, produtos e serviços antigos por novos. Esse processo desencadeia uma onda de investimentos, resultando na expansão da atividade econômica como um todo. Assim, para dar azo ao seu ímpeto inovador, o empreendedor precisa de capital ou de acesso a crédito.

Nesse caminho, mesmo adotando o conceito de empreendedorismo conforme as ideias de Schumpeter, fica evidente o engodo que é rotular um trabalhador da Uber ou da iFood, por exemplo, como um empreendedor. Não há, evidentemente, nenhuma inovação por parte do obreiro que transporta pessoas ou mercadorias e, tampouco, esses indivíduos dispõem do capital ou do acesso ao crédito necessário para se tornarem legítimos empreendedores. Outrossim, os trabalhadores das plataformas digitais não possuem capital, não exercem controle sobre o trabalho de terceiros, não gerenciam os elementos da produção, não determinam o preço dos serviços prestados e não lucram a partir de investimento próprio.

Há, em verdade, uma forte atividade empreendedora por parte dos idealizadores das plataformas digitais, que se irrigaram abundantemente do capital de risco para revolucionar o hábito dos consumidores dos serviços de táxi e de entrega de comida. Do ponto de vista do trabalhador, o discurso do empreendedorismo para todos equivale à assunção do risco da própria atividade e se apresenta como a justificação da informalidade e da precariedade do trabalho.

Fica mais evidente a cilada armada pelas grandes empresas proprietárias das plataformas digitais de trabalho quando observamos iniciativas que estimulam o verdadeiro empreendedorismo entre as classes sociais menos abastadas. A Expo Favela Innovation (2023), por exemplo, é uma plataforma de negócios que destaca empreendedores e *startups* provenientes de comunidades periféricas do Brasil. O propósito da iniciativa é criar oportunidade para os empreendedores das favelas se conectarem com investidores, impulsionando o crescimento de seus projetos e facilitando o desenvolvimento de negócios por meio das oportunidades geradas durante os eventos promovidos pela plataforma. Em 2022, na primeira edição da Expo Favela, houve um prêmio de R\$ 80 mil para o empreendedor vencedor e se alcançou mais de 135 milhões de *page views*, inclusive com espaço aberto na Rede Globo, o que demonstra o enorme potencial do evento já em sua estreia.

Percebe-se que, para possibilitar o florescimento do verdadeiro empreendedorismo, é preciso aliar ideias inovadoras a alguma fonte de financiamento que as viabilize comercialmente, seja através de investidores privados ou de linhas de créditos bancários ou estatais. Diferentemente, o que as grandes empresas proprietárias de plataformas digitais enxutas fazem é estimular o discurso do empreendedorismo para todos como uma justificativa ideológica para as precárias relações de trabalho que promovem.

A partir da década de 1990, as empresas começaram a encarar uma competição internacional acentuada devido à intensificação do fenômeno da globalização e reagiram por meio de investimentos em mais automatização, visando eliminar postos de trabalho e diminuir os custos relacionados à mão de obra. Foi nesse cenário que emergiu a empresa enxuta e flexível com adoção da produção *just-in-time* e de relações de trabalho terceirizadas e informais. Com o desemprego em alta e os salários em baixa, o terreno se tornou extremamente fértil para a construção do sujeito empresarial com a internalização do léxico do mundo corporativo pelos trabalhadores, que passaram a ganhar das companhias os pomposos rótulos de parceiros, colaboradores ou empreendedores para substituir o, agora malvisto, epíteto de empregado.

O discurso do empreendedorismo para todos passou a justificar ideologicamente os vínculos precários de trabalho e de vida experimentados pela classe trabalhadora, que cada vez menos se enxerga como tal. Atualmente, passou a ser ofensivo dizer que alguém é empregado de determinada empresa, soa-se muito melhor dizer que se é colaborador. A redefinição do conceito de empreendedorismo está, assim, intimamente relacionada às estratégias do capital para consolidar a legitimidade dessa nova visão como alternativa ao vínculo de emprego para aqueles que foram estruturalmente catapultados do mercado formal de trabalho pelas inovações tecnológicas e pela ascensão do modelo enxuto de gestão.

A mencionada transformação resulta menos da aspiração de assumir a posição de empreendedor e mais das dificuldades de concretização do sonho de trabalhar com carteira assinada. Nesse caminho, Colbari (2007, p. 94) afirma que, no Brasil, persiste uma expressiva taxa de empreendedorismo por necessidade, indicando que numerosas pessoas optam por empreender impulsionadas pelas adversidades decorrentes da pobreza e pela carência de vagas no mercado formal de trabalho, não sendo motivadas pela identificação de oportunidades de negócios ou por uma inclinação natural para o universo empresarial.

Portanto, a constatação de que a falta de emprego figura como o principal motivador para o estabelecimento de microempreendimentos informais revela uma dinâmica complexa entre as escolhas profissionais (ou a falta delas) e as circunstâncias socioeconômicas enfrentadas pela classe trabalhadora. De fato, o estímulo ao verdadeiro empreendedorismo pode ser um caminho para superar o desemprego e a pobreza, desde que venha acompanhado de medidas efetivas de apoio aos novos empreendedores como o desenvolvimento de créditos especiais, o oferecimento de cursos de capacitação técnica e a disponibilização de assessoramento jurídico.

3.3.2 Sistema de avaliação, gestão algorítmica, gamificação e a radical assimetria capital-trabalho: a atuação da Uber e da iFood

Inicialmente, é mister esclarecer que as companhias Uber e iFood são as vitrines do capitalismo de plataforma, visto que se apresentam como as líderes do mercado de transporte de pessoas e de entrega de alimentos por aplicativos no contexto brasileiro¹⁶ e nomeadamente na realidade local da capital paraibana. Destarte, utiliza-se ilustrativamente neste trabalho a atuação das referidas empresas como substrato de análise para investigar as condições de labor (fortemente moldadas pelo sistema de avaliação, pela gestão algorítmica, pela gamificação e pela radical assimetria capital-trabalho) nas plataformas digitais de labor sob demanda ou baseadas na localização¹⁷.

As empresas proprietárias de plataformas enxutas¹⁸ surgiram no limiar da quarta revolução industrial, na primeira década do século XXI, supostamente como simples plataformas de conexão entre pequenos grupos de compartilhamento de imóveis ou de viagens de carro, com ênfase na ideia de comunidade. Entretanto, o que inicialmente aparentava ser uma “promessa de um caminho mais humano para o mundo corporativo é, ao contrário do que possa parecer, uma forma mais agressiva de capitalismo, com desregulação, novas formas de consumismo e uma nova onda de trabalho precarizado” (Slee, 2017, p. 297).

O mito do empreendedorismo para todos, afeito ao capitalismo de plataforma, gerou a ilusão de que os trabalhadores seriam clientes ou parceiros das empresas, dispondo de flexibilidade para prestarem serviços quando, onde e como quiserem. Argumenta-se que a intermediação da plataforma digital liberaria o prestador de serviços das imposições diretas do empregador. Haveria, pois, o desaparecimento do patrão e o nascimento de um

¹⁶ A Uber possui 65% de participação de mercado no Brasil (Measurable.ai, 2022), e a iFood, 83% (Measurable.ai, 2021).

¹⁷ Conforme exposto na seção 3.1, especificamente quanto às plataformas de trabalho, Valerio De Stefano (2016) as distingue em dois grupos: as de multidão (*crowdwork*) e as de trabalho sob demanda. De maneira análoga, a OIT (2021) também classifica as plataformas de trabalho em duas categorias: as baseadas na internet e as baseada na localização. Assim, as plataformas de trabalho sob demanda são aquelas baseada na localização em que os serviços das empresas são oferecidos on-line, porém o trabalho é executado presencialmente no mundo físico, restringindo a prestação de serviços a uma dimensão geográfica local. Nesse modelo, a concorrência entre os trabalhadores para prestar determinado serviço é local, tal como ocorre na Uber e na iFood.

¹⁸ Quanto à tipologia geral das plataformas digitais, consoante explicitado na seção 3.1, Nick Srnicek (2016) destaca as plataformas enxutas como aquelas que buscam minimizar a posse de ativos e a contratação de empregados para maximizar os lucros através da redução de custos. A Uber e a iFood são exemplos desse tipo de plataforma. Nesse modelo, a propriedade dos bens necessários para a prestação do serviço é do trabalhador. As plataformas de trabalho sob demanda ou baseadas na localização, em regra, também são enquadradas como plataformas enxutas, segundo a classificação concebida por Srnicek.

“nanoempresário”. Nesse sentido, as infraestruturas digitais seriam modelos de negócios disruptivos não reguláveis pela legislação trabalhista, cível e/ou tributária tradicional.

Leão (2023, p. 77) adverte, porém, que os referidos argumentos são distorções comunicacionais que escamoteiam as exigências necessárias para garantir uma fonte de renda adequada. Entre essas demandas estão “trabalhar muito mais horas, estar sempre conectado, agir sempre de acordo com os paradigmas estipulados pelas empresas aplicativo, ser bem avaliado pelos consumidores-usuários, tudo sob pena de serem sumariamente desconectados”. Destarte, ao observar além da aparência inicial, é manifesto que as plataformas digitais exercem um controle minucioso sobre os serviços prestados pelos trabalhadores, utilizando amplamente inteligência artificial e algoritmos computacionais.

Cormen (2014, p. 1) define algoritmo computacional como “um conjunto de etapas para executar uma tarefa descrita com precisão suficiente para que um computador possa executá-la”. Quando recebe a entrada de um problema específico, o algoritmo deve gerar uma solução correta, usando recursos computacionais eficientemente. Por conseguinte, Daniela Muradas Antunes (2021, p. 99) destaca que, mais do que simples decifradores de enigmas, os algoritmos oferecem aplicações variadas. No contexto da tecnologia, a matemática computacional estrutura programações, dando forma a sistemas e soluções tecnológicas.

O principal objetivo do uso de algorítmicos computacionais é lidar com dados brutos, organizá-los e classificá-los de acordo com hierarquias muitas vezes opacas e insondáveis. Isso também envolve limitar ou ampliar relações com interfaces de aplicativos, incluindo a interação entre máquinas e humanos, além de tomar decisões em nome destes últimos ou até mesmo prever seus comportamentos. Nessa esteira, é preciso ter clareza de que o sistema algorítmico está invariavelmente a serviço dos interesses de quem o programa. Não se trata, pois, de uma estrutura neutra como argumentam os crentes do determinismo tecnológico.

O sistema de avaliação pela multidão de consumidores é peça chave na gestão algorítmica do trabalho nas plataformas digitais, pois serve como um potente aparelho de vigilância e disciplinamento dos prestadores de serviços. Quando um motorista ou um entregador conclui o serviço, o cliente é convidado a avaliá-lo em um ranking que varia de uma a cinco estrelas. Salvo se realmente houver algum problema grave na corrida ou na entrega, a maioria dos usuários costuma dar notas altas. Assim, a nota dos trabalhadores habitualmente fica muito próxima dos cinco pontos, de modo que uma média abaixo de 4,6 pode resultar em uma punição sumária, inclusive com suspensão ou desativação da plataforma sem aviso prévio ou direito de defesa.

Portanto, como destaca Slee (2017, p. 178-180), para a empresa, o sistema de reputação é de grande utilidade para manter o trabalhador obediente às regras corporativas, pois uma pequena “escorregada de 4,6 para 4,5 na classificação de um motorista [...] trata-se de uma denúncia para a Uber, cujo sistema disciplinar é inescrutável e pode remover motoristas da plataforma por qualquer razão”. Diferentemente, sob a perspectiva obreira, a avaliação por notas representa um temido “sistema de denúncia” no qual se pode ser repreendido publicamente e punido a qualquer momento sem nenhum direito a contraditório. Por último, como consumidores, tal sistema está “nos transformando numa sociedade de caguetas, dando-nos a oportunidade de ocasionalmente denunciar outros cidadãos a uma severa e incompreensível forma de disciplinamento” que pode lhes custar a subsistência.

De outro lado, o sistema de avaliação terceiriza a vigilância do trabalhador para a multidão de usuários, dispensando a plataforma de contratar milhares de gerentes para executar essa função, o que permite uma verdadeira liofilização da estrutura da empresa. Ocorre que a aludida terceirização abre espaço para a consolidação de tendências discriminatórias por parte dos clientes vigilantes. Na prática, esses sistemas de ranqueamento das plataformas de trabalho sob demanda “podem ser usados para banir um motorista de determinada comunidade, e isso abre o debate sobre como as práticas trabalhistas da própria corporação podem ter um lado discriminatório” (Slee, 2017, p. 118).

Uma motorista negra e nordestina, por exemplo, pode sofrer avaliação negativa em determinada região do país com base unicamente em criminosos preconceitos de gênero, raça ou origem externados pelo passageiro apenas no momento de aportar a nota no aplicativo. A diminuição da média desta motorista hipotética pode ser determinante para que ela receba menos corridas ou sofra algum tipo de punição da plataforma, como suspensão ou desligamento. Por situações como essas, Laan e Roncato (2023, p. 225-226) arrematam que o sistema de avaliação por notas dos clientes, além de frequentemente ser desprovido de qualquer elemento qualitativo justo, “facilita a mobilização de discriminações raciais, de gênero, de sexualidade, entre outras”, o que pode resultar em uma “seleção discriminatória da força de trabalho baseada nas ‘preferências’ dos clientes”.

As plataformas de trabalho sob demanda utilizam largamente o extrativismo de dados para alimentar seus algoritmos e viabilizar a gestão da força de trabalho disponível. A premissa básica é que os clientes, os trabalhadores e a prestação do serviço são reservatórios de dados valiosos. A título de ilustração, a Uber registra dados em tempo real acerca da localização de motoristas e passageiros, assim como pormenores das viagens. Esses dados são empregados

para aprimorar trajetos, adequar tarifas conforme a demanda e reduzir os períodos de espera dos clientes, com o objetivo de proporcionar uma experiência mais eficaz para os usuários. Entretanto, esse procedimento também assegura a disponibilidade prolongada dos motoristas, mesmo sem remuneração durante os períodos de espera, o que aumenta a taxa de lucro da empresa pela extração do mais-valor absoluto¹⁹.

Discorrendo especificamente sobre as empresas de entrega, mas com um raciocínio extensível a todas as plataformas enxutas de trabalho sob demanda, Gonsales (2023, p. 68) afirma que, por meio da máquina informacional digital, as empresas-aplicativo aumentaram a geração de mais-valor relativo, porém, nessas companhias liofilizadas, o norte da exploração do trabalho é dado pelo prolongamento da jornada, com supressão de direitos sociais e terceirização dos riscos aos trabalhadores. Portanto, é a mais-valia absoluta que predomina, pois, diante da maior complexidade em produzir mais-valor relativo, o capitalista se torna dependente da necessidade de expandir sua capacidade produtiva por meio do prolongamento da jornada de labor.

Filgueiras e Antunes (2020, p. 67-68) sustentam que o gerenciamento algorítmico adotado pelas plataformas observa um receituário que se resume a: (i) determinar quem pode trabalhar; (ii) delimitar o que será feito; (iii) definir qual trabalhador realizará cada serviço; (iv) delimitar como as atividades serão efetuadas; (v) determinar o prazo de execução; (vi) estabelecer de modo unilateral os valores a serem recebidos; (vii) determinar como os trabalhadores devem se comunicar com suas gerências; (viii) pressionar os trabalhadores para serem assíduos e não negarem serviços demandados; (ix) pressionar os trabalhadores para ficar mais tempo à disposição, mediante o uso de bonificação (gamificação do trabalho); (x) usar o bloqueio para ameaçar os trabalhadores; (xi) utilizar a possibilidade de dispensa a qualquer momento e sem justificativa.

Na mesma linha de raciocínio, Abílio (2019, p. 43) argumenta que, por meio do gerenciamento algorítmico, a empresa-aplicativo vai além da simples mediação do trabalho. A plataforma digital não apenas define o valor do serviço para o consumidor e a remuneração do trabalhador, mas também exerce um controle total sobre a distribuição do trabalho, incluindo a

¹⁹ Marx (2013, p. 485) aduz que “O mais-valor obtido pelo prolongamento da jornada de trabalho chamo de mais-valor absoluto; o mais-valor que, ao contrário, deriva da redução do tempo de trabalho necessário e da correspondente alteração na proporção entre as duas partes da jornada de trabalho chamo de mais-valor relativo”. Em resumo, o mais-valor absoluto é obtido pelo aumento da jornada de trabalho; enquanto o mais-valor relativo, pelo incremento da eficiência da força produtiva do trabalho, normalmente pela introdução de novas tecnologias, sem alteração da jornada.

formulação e aplicação das regras que guiam esse processo. A dispersão do trabalho, ao mesmo tempo em que mantém o controle, é o elemento central impulsionado pelas plataformas, materializando-se em uma multidão de trabalhadores subordinados a uma única empresa. Esse processo consolida o trabalhador como um autogerente-subordinado que não é mais formalmente contratado, porém se engaja no trabalho por meio da adesão às plataformas.

Por suas vezes, as plataformas determinam quem pode trabalhar para elas em um processo de adesão geralmente simples e desburocratizado no aplicativo da empresa. O negócio da plataforma de trabalho sob demanda só funciona se houver uma multidão de trabalhadores disponíveis para lhe prestar serviços. Sendo assim, é do interesse da empresa que não haja muitas barreiras de entradas. Nesse ponto, reconhece-se como positivo o fato de as plataformas digitais gerarem oportunidade de trabalho e renda para milhares de pessoas ao redor do mundo. A OIT (2021, p. 49) estima que 22% da população em idade ativa nos Estados Unidos já se engajou na oferta de bens ou serviços por meio de plataformas digitais. Adicionalmente, cerca de um terço dessas pessoas afirma ter obtido pelo menos 40% de sua renda mensal por meio de trabalhos realizados em plataformas.

Especificamente no Brasil, a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNAD contínua), elaborada pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística -IBGE (2023, p. 2), revelou que a população ocupada, com 14 anos ou mais, excluindo setor público e militares, foi estimada em 87,2 milhões de pessoas no quarto trimestre de 2022. Dentre essas, 2,1 milhões (cerca de 2,4%) estavam engajadas em trabalho por meio de plataformas digitais ou realizavam vendas em plataformas de comércio eletrônico como atividade principal. A pesquisa revelou, ainda, que do total de 2,1 milhões de pessoas, 1,49 milhão trabalhavam com aplicativos de serviços, enquanto 628 mil utilizavam plataformas de comércio.

Entretanto, o engajamento nas plataformas de trabalho revela-se mais complexo do que inicialmente aparenta. Com efeito, ao se cadastrar no aplicativo e oferecer seus serviços, o trabalhador é confrontado com a necessidade de adquirir suas próprias ferramentas de trabalho para atender aos requisitos básicos do aplicativo. No caso do motorista, a data de fabricação do veículo e a posse de habilitação para dirigir são condições indispensáveis, assim como um *smartphone* com acesso à internet e sistema de GPS. Já para o entregador, além de ser proprietário de uma bicicleta ou motocicleta, ter habilitação adequada e possuir um *smartphone*, é essencial adquirir uma mochila térmica (*bag*) para transportar alimentos.

A imposição das plataformas, que exigem dos motoristas e entregadores a responsabilidade pelos custos de aquisição das ferramentas de trabalho, além de transferir o

risco do negócio para esses trabalhadores, também implica em um investimento de monta considerável. Esse cenário tem o potencial de contribuir para aumentar o já elevado índice de endividamento das famílias brasileiras²⁰. É comum observar que trabalhadores, ao ingressarem nas plataformas, recorrem a empréstimos ou ao aluguel de bicicletas, motos ou carros para iniciar suas atividades. Como resultado, muitos motoristas e entregadores começam a operar nas plataformas já sob a pressão de dívidas substanciais, frequentemente contraídas a taxas de juros abusivas, conforme sói acontecer no mercado financeiro nacional.

Além disso, as plataformas digitais de trabalho sob demanda exigem que o candidato a entregador ou motorista conceda autorização irrestrita para acessar os dados de seu *smartphone*. De posse dessa autorização, as empresas monitoram de forma precisa a localização do trabalhador em tempo real por meio do Sistema de Posicionamento Global (GPS) dos celulares. Com fulcro em tais dados, a plataforma determina unilateralmente as tarefas a serem realizadas, qual trabalhador será designado para o serviço, como as atividades serão conduzidas e qual será o prazo de execução.

Quanto aos motoristas, a Uber determina quem receberá a corrida, levando em consideração a nota, disponibilidade, proximidade geográfica do trabalhador, bem como outros critérios não informados. Consequentemente, é comum motoristas relatarem que a Uber demora mais a enviar viagens quando eles estão próximos de atingirem suas metas diárias de remuneração. Outrossim, caso o motorista opte por não aceitar a corrida, existe a possibilidade de sua nota ser reduzida. Uma vez que o motorista aceita a viagem, sob pena de disciplinamento, não se pode prestar serviços além daqueles estipulados pelo aplicativo, pois a Uber orienta o trajeto a ser seguido através do GPS e exige que o motorista adote comportamento condizente com as regras de conduta previamente estabelecidas pela companhia. Um exemplo dessa dinâmica é a cena icônica do motorista da Uber oferecendo água e balinhas ao cliente, especialmente no início das atividades da empresa no Brasil.

O controle algorítmico sobre os entregadores é ainda mais preciso do que o exercido sobre os motoristas. Após aceitar a entrega, o aplicativo de *delivery* guia o trabalhador até o

²⁰ Ramos (2023) afirma que, segundo dados da Confederação Nacional do Comércio de Bens, Serviços e Turismo (CNC), em abril de 2023, 78,3% das famílias brasileiras apresentavam algum tipo de endividamento, independentemente de estarem em dia com os pagamentos. Observa-se um aumento na proporção de inadimplentes, conforme indicado pelo Mapa de Inadimplência e Negociação de Dívidas no Brasil, divulgado mensalmente pela Serasa. Os dados referentes a abril de 2023 revelam que 71,44 milhões de brasileiros estavam negativados. Para enfrentar esse problema, em outubro de 2023, o Governo Federal lançou o Programa Desenrola, que auxilia as pessoas na renegociação de dívidas.

estabelecimento do fornecedor da refeição, registrando sua chegada no local. Após a confirmação da chegada do entregador, a plataforma o orienta exatamente ao ponto de retirada do pedido, normalmente localizado nos fundos da loja, onde não há acesso a banheiros ou áreas de descanso. Após retirar o produto a ser entregue, o aplicativo fornece o endereço para a entrega e, utilizando GPS, traça a rota e estima o tempo de chegada até o cliente final. Ao chegar no local da entrega, a plataforma indica onde o pedido deve ser deixado e exige o fornecimento de um código de confirmação pelo cliente. Somente após a conclusão desse detalhado processo de controle automatizado, o entregador fica novamente disponível para a próxima entrega.

A questão do local de entrega se torna especialmente controversa em condomínios. É comum clientes insistirem em receber a entrega diretamente na porta do apartamento. No entanto, tal demanda não apenas aumenta o risco de furto da moto ou bicicleta do entregador, como também resulta em perda de tempo, levando consequentemente a uma inevitável redução na remuneração do trabalhador ao final do dia. Ademais, visando agilizar as entregas, as plataformas instruem seus prestadores a deixar a encomenda no primeiro ponto de contato disponível na residência do cliente, sendo que, em condomínios, esse ponto geralmente é a portaria. Desse modo, muitos entregadores optam por não subir até o apartamento do cliente, o que ocasionalmente leva a conflitos entre trabalhadores e consumidores, chegando até mesmo a casos de agressão.

Recentemente, no Rio de Janeiro, um entregador da iFood levou um tapa no rosto de um cliente por se recusar a levar a entrega até o apartamento (Amorin, 2023). Em situação semelhante e com repercussão nacional, um trabalhador da iFood em Brasília foi ameaçado agressivamente por um cliente indignado por não ter recebido a encomenda na porta do seu apartamento: "Rapaz, se eu pegar você, eu acabo com você. Fica quietinho, tá bom? Eu não estou com medo de você chamar a polícia, não. Eu sou policial, eu sou juiz, tá?" (Barros e Gomes, 2023). Não é difícil inferir que, além da humilhação amargada pelo trabalhador, em situações como essas, o cliente dará nota mínima para o entregador, gerando redução da sua média de avaliação. Esse panorama, portanto, pode acarretar complicações para a manutenção do cadastro do entregador no aplicativo e lhe gerar danos de natureza extrapatrimoniais.

Atento a esse problema, o Estado da Paraíba produziu a Lei nº 12.939/2023, que proíbe o consumidor de exigir que o entregador de aplicativo suba até a porta do apartamento para realizar a entrega, devendo a encomenda ser entregue na portaria do condomínio, caso já esteja paga. A referida lei estadual atribui às plataformas digitais a obrigação de orientar os consumidores e preconiza, ainda, que os consumidores que desejarem a subida do entregador,

poderão fazer essa solicitação ao trabalhador mediante o pagamento de gorjeta. Finalmente, o artigo 4º da Lei nº 12.939/2023 dispõe que, nos casos envolvendo consumidores com mobilidade reduzida ou necessidades especiais, o entregador tem a opção de decidir se entra ou não no condomínio para entregar o produto. Se a escolha for pela não entrada, o condomínio deve providenciar um funcionário próprio para realizar a entrega mencionada.

Uma característica central do controle algorítmico exercido pelas companhias proprietárias das plataformas digitais é o estabelecimento de modo unilateral dos valores a serem recebidos pelos trabalhadores. Apesar de alegarem que os trabalhadores são parceiros ou empreendedores autônomos, as empresas não negociam o valor da prestação de serviços contratada. Filgueiras e Antunes (2020, p. 67) consideram que, com o intuito de enfraquecer o poder de barganha dos trabalhadores, as plataformas promovem uma espécie de leilão invertido que mantém os prestadores de serviços em constante concorrência na busca por uma nova oportunidade de trabalho. Nessa esteira, uma multidão de obreiros compete entre si para prestar o serviço disponibilizado pelo aplicativo, possibilitando o rebaixamento salarial pelas plataformas e o aumento das jornadas de labor.

Abílio (2019, p. 43) aduz que, por meio do gerenciamento algorítmico, a empresa-aplicativo mantém a capacidade de mapear e administrar tanto a oferta quanto a demanda de trabalho. Ao iniciar sua jornada, o trabalhador não possui nenhuma garantia sobre a quantidade de trabalho ou remuneração que receberá até o final do dia, embora permaneça constantemente disponível para realizar suas atividades laborais. Isso resulta na transformação do obreiro em um “trabalhador *just-in-time*”, ou seja, utilizado apenas quando necessário e descartado sem nenhuma garantia quando não há demanda. Nas palavras da autora (2019, p. 43), “Ser *just-in-time* significa que são transferidos ao trabalhador custos e riscos da atividade; que este está desprovido de direitos associados ao trabalho, enfrentando também a total ausência de garantias sobre sua carga de trabalho e sua remuneração. Nada está garantido”.

A precificação dinâmica é mais uma forma de controle das plataformas enxutas sobre o valor da remuneração dos trabalhadores. Somente a empresa tem o conhecimento completo - e em tempo real - sobre os dados da oferta e da procura do serviço oferecido, o que revela uma abissal assimetria de informação entre a dona da plataforma e o trabalhador. Essa vantagem é utilizada principalmente por aplicativos de transporte de passageiros como a Uber, que cobra um preço mais caro (com multiplicador) dos clientes e paga uma remuneração maior aos motoristas em períodos de alta demanda. A ideia é estimular os motoristas a ficarem disponíveis em lugares e horários com maior procura por viagens. Essa tática permite que a empresa

maximize seus lucros em momentos de alta demanda, incentivando mais trabalhadores a entrarem na plataforma, ao passo que oferece preços supostamente mais baixos em períodos de menor demanda para atrair mais clientes.

Ocorre que essa assimetria de informações resulta em potencial desigualdade nos cálculos e no exercício de controle das plataformas sobre os hipossuficientes trabalhadores *just-in-time*. Ante a grande quantidade de dados sobre corridas que acumulou, a Uber tem condições de modular o comportamento dos consumidores e dos motoristas. Nessa senda, Slee (2017, p. 119) sustenta que a Uber está ciente de que os usuários são mais propensos a aceitar tarifas altas quando a carga de suas baterias está baixa. Além disso, menciona que muitos motoristas percebem o algoritmo da empresa como enganoso, apresentando viagens que desaparecem antes de serem aceitas, o que resulta na impossibilidade de recebimento de eventuais bônus. Finalmente, aponta para a manipulação do tempo de espera, o que, em casos de cancelamento por parte do passageiro, priva os motoristas do direito à taxa de desistência.

Portanto, o preço dinâmico adotado pelas plataformas de trabalho sob demanda não representa um mecanismo neutro e inocente de equalização entre oferta e demanda. Na verdade, a precificação dinâmica configura uma forma de controle algorítmico sobre a força de trabalho, influenciando simultaneamente os comportamentos dos trabalhadores e dos consumidores. Com efeito, as empresas têm acesso a vastos conjuntos de dados sobre oferta e demanda, mas optam por não os disponibilizar, tornando seus algoritmos totalmente opacos para observadores externos. A Uber se aproveita dessa opacidade para levar vantagem sobre passageiros e motoristas. Desse modo, Laan e Roncato (2023, p. 224) discorrem sobre os preços dinâmicos da Uber:

Já do ponto de vista das trabalhadoras, a opacidade dos algoritmos tem um histórico que mostra que eles não são apenas um simples reflexo do que o mercado é. [...] a empresa e seu aplicativo manipularam regras e taxas de cancelamento devidas a motoristas (incluindo o não pagamento dessas taxas); como gorjetas de motoristas deixaram de ser pagas; [...] a Uber cobrava um preço mais alto de passageiros e baseava o repasse a suas trabalhadoras em um montante menor do que o cobrado, sem que ambos tivessem conhecimento.

Por outro lado, o preço dinâmico determinado pela Uber, que potencializa as discriminações de preços aos consumidores, também desinforma os motoristas sobre potenciais ganhos em regiões de alta demanda. [...] quando os motoristas se deslocam até lá descobrem que os preços de pico já não existem mais. Seja porque o próprio deslocamento induzido pela Uber incrementa a oferta e rebaixa a demanda e os preços ou por algum outro motivo que a falta de transparência dos algoritmos impede de avaliar.

Assim, a assimetria de informação entre as plataformas digitais e os trabalhadores é um enorme poder que permite às empresas manipularem as remunerações pagas. A falta de

transparência sobre dados relacionados à competitividade na região, ao processo de distribuição de trabalhos, às implicações imediatas ou futuras da recusa de uma oferta de trabalho e ao próprio salário dos motoristas e dos entregadores deixa a empresa-aplicativo em uma posição de superioridade sobre os trabalhadores. Nesse caminho, Laan e Roncato (2023, p. 225) concluem que, com uma extensa capacidade de mensuração e processamento de dados, e excluindo os trabalhadores do conhecimento sobre a programação algorítmica que viabiliza as operações na plataforma digital, as companhias conseguem determinar valorações pelos serviços (os salários) que mais se alinham aos seus interesses.

O trabalho nas plataformas digitais também é fortemente marcado pela “gamificação”, sendo que as empresas costumam utilizar esse artifício para deixar o labor ainda mais penoso para os trabalhadores. De maneira geral, Woodcock e Johnson (2018, p. 542, tradução nossa²¹) entendem gamificação “como a aplicação de sistemas de jogo – competição, recompensas, quantificação do comportamento do jogador/usuário – em domínios não relacionados ao jogo, como trabalho, produtividade e *fitness*”. Argumentam que a gamificação é apenas uma ferramenta e, assim sendo, deve-se examinar quem a introduz, a utiliza e para quais finalidades. Asseveram que, na contemporaneidade, a gamificação colabora com a otimização da gestão do trabalho dentro da lógica neoliberal.

Do ponto de vista da gestão do labor pelas plataformas digitais, a gamificação é um método que busca incorporar aspectos lúdicos dos jogos de vídeo game ao ambiente de trabalho. Na maioria das vezes, a estratégia consiste em ofertar bônus aos trabalhadores no propósito de fazê-los trabalhar por mais tempo. Para obter tais recompensas, os trabalhadores se submetem a jornadas extenuantes e a circunstâncias climáticas adversas, a exemplo de fortes chuvas, fato que acaba por aumentar os acidentes e mortes no trânsito, em uma espécie de “*round 6 da vida real*”. Destarte, como na mencionada série coreana da Netflix, os trabalhadores das plataformas digitais, frequentemente endividados pela aquisição financiada de suas ferramentas de trabalho, participam de um game arriscado em busca de prêmios em dinheiro, sujeitando-se a acidentes fatais.

A prática da gamificação com o fim de estender o tempo de trabalho e disponibilidade nas plataformas digitais torna os trabalhadores mais suscetíveis a acidentes laborais, principalmente os entregadores. Segundo uma pesquisa conduzida pelo Projeto Caminhos do

²¹ Do original: “‘Gamification’ is understood as the application of game systems – competition, rewards, quantifying player/user behaviour – into non-game domains, such as work, productivity and fitness”.

Trabalho, por meio de uma colaboração firmada entre a Fundacentro²² e a UFBA (Fundacentro; UFBA, 2023, p. 4), 58,9% dos 160 motoristas e entregadores de aplicativos entrevistados relataram ter sofrido acidentes de trabalho, sendo que a incidência dessas ocorrências foi de 63,6% entre os motociclistas, 50% entre os ciclistas e 45,5% entre os motoristas de carro.

A elevada ocorrência de acidentes de trabalho entre os motoristas e entregadores que prestam serviços através de plataforma digitais é notória, de forma que é confirmada até mesmo por entidades ligadas a organizações empresariais. De acordo com pesquisa conduzida em colaboração com a Associação Brasileira de Mobilidade e Tecnologia²³ (Amobitec), o Centro Brasileiro de Análise e Planejamento - Cebrap (2023, p. 46-70) estimou que 25% dos entregadores enfrentaram acidentes de trabalho nos três meses anteriores ao estudo, enquanto esse número foi de 15% entre os motoristas.

Quanto ao incremento da jornada de trabalho, Rodrigues (2021), com fulcro em estudo de campo efetuado na cidade de Campinas/SP, estima que a duração máxima do labor anual de alguns trabalhadores de plataformas digitais chega à absurda média de 4,3 mil horas, enquanto nos períodos pré-industriais se tinha a média de 2,5 mil horas e, durante as revoluções industriais, 3 a 3,5 mil horas. Em números menos superlativos, porém igualmente inconstitucionais, a PNAD contínua (Ibge, 2023, p. 23) aferiu que semanalmente “Os trabalhadores plataformizados tinham, em média, uma jornada de trabalho habitual 6,5 horas mais extensa que a dos demais ocupados”.

A referida pesquisa (Ibge, 2023, p. 29) também constatou que, enquanto os trabalhadores não plataformizados trabalhavam em média 39,5 horas por semana, os plataformizados se ativavam por 46 horas, rompendo, pois, o limite máximo de 44 horas semanais previsto como direito fundamental no art. 7º, XIII, da Constituição da República. Além disso, a remuneração média por hora habitualmente recebida pelos trabalhadores vinculados a plataformas era de 11,8 reais, ao passo que aqueles não vinculados a esses aplicativos recebiam, em média, 13,6 reais por hora. Portanto, além de trabalharem mais os plataformizados recebiam um salário-hora menor.

²² Fundacentro é a sigla utilizada para designar a Fundação Jorge Duprat Figueiredo, de Segurança e Medicina do Trabalho Trata-se de uma Fundação Pública Federal, vinculada ao Ministério do Trabalho e Emprego, cujo propósito é realizar estudos e pesquisas relacionados às questões de segurança, higiene, meio ambiente e medicina do trabalho.

²³ Trata-se de uma associação de direito privado que reúne empresas líderes no desenvolvimento e utilização de soluções tecnológicas inovadoras para desenvolver o transporte de pessoas e de bens. Uber, iFood e Amazon são algumas das empresas associadas à Amobitec.

Ainda, é essencial destacar a incerteza quanto à obtenção do resultado desejado pelo trabalhador. Na gamificação do trabalho, a maior produtividade é obtida por meio de normas que se apresentam como desafios, envolvendo propostas de recompensas sem nenhuma garantia de recebimento. É possível que o trabalhador amplie sua jornada com o objetivo de receber um bônus, mas não tenha sucesso em sua empreitada se o aplicativo, por razões maliciosamente ocultadas, deixar de enviar trabalho. A incerteza é, pois, uma realidade que permeia o cotidiano de milhares de trabalhadores que se submetem à gamificação implementada pelas plataformas digitais.

Destarte, conclui-se que a gestão algorítmica desse tipo de trabalho, que se caracteriza por ser *just-in-time*, por tarefa e gamificado, representa um panorama extremamente favorável para as empresas proprietárias das plataformas digitais. Isso porque proporciona à companhia ter a disponibilidade de um amplo contingente de força de trabalho, ao mesmo tempo em que permite um controle minucioso sobre as atividades dos trabalhadores engajados nos aplicativos. É nesse sentido que Abílio (2019, p. 42) assevera que “O elemento central catalisado pelas plataformas são as novas formas de dispersar o trabalho sem perder o controle sobre ele”.

A suposta flexibilidade do trabalho nas plataformas digitais é um ponto que merece destaque. A garantia de um patamar mínimo de remuneração está vinculada à necessidade de cumprir uma meta. Dessa forma, os entregadores e motoristas estabelecem uma meta diária de remuneração a receber e permanecem à disposição da plataforma por muitas horas até que essa meta seja atingida. Nesse passo, Gonsales (2023, p. 58) defende que a flexibilidade alardeada pelas plataformas digitais não passa de mais um mito construído por essas companhias, pois o trabalho sem um horário fixo acaba sendo ainda mais inflexível devido à necessidade de realização de longas jornadas para se alcançar uma remuneração minimamente satisfatória.

Além disso, as companhias possuem mecanismos, a partir dos dados coletados e processados por suas plataformas digitais, para reconhecer e adiar o alcance das metas individuais dos trabalhadores, prolongando assim o tempo em que eles ficam disponíveis para o labor. Nesse caminho, Filgueiras e Antunes (2020, p. 69) argumentam que a flexibilidade existe apenas para as empresas. No que toca aos trabalhadores, tal flexibilidade não passa de retórica, porquanto motoristas e entregadores são forçados a cumprir jornadas extensas para assegurar sua sobrevivência e a manutenção de suas ferramentas de trabalho. Nessa direção, a PNAD contínua (Ibge, 2023, p. 38) constatou que:

[...] a forma mais recorrente de influência das plataformas sobre as jornadas de trabalho ocorria por meio de incentivos, bônus ou promoções que mudam os preços. No entanto, mais de 40% dos motoristas de aplicativos (exclusive aplicativos de táxi) relataram ter a jornada influenciada por ameaças de punições ou bloqueios realizados pela plataforma.

O cadastramento do trabalhador como Operador Logístico (OL) escancara essa falta de flexibilidade no caso da iFood. Validamente, o entregador dessa empresa pode ser cadastrado como OL ou como Nuvem. O Nuvem é o trabalhador normal, que recebe demandas quando está logado e pode as recusar, apesar da incerteza quanto ao rebaixamento de sua nota e quanto ao recebimento de novas entregas. Diferentemente, Festi (2023, p. 83-84) explica que, no sistema OL, os “entregadores se submetem à supervisão de um operador logístico e a um horário fixo de trabalho nos turnos do almoço, café da tarde e jantar, seis dias por semana”.

No OL, não existe a possibilidade de o entregador rejeitar um pedido. Nesse modelo, o supervisor tem controle total sobre a geolocalização do entregador, permitindo à empresa acompanhar de perto suas atividades e definir a rota da entrega. Conforme Festi (2023, p. 84), os trabalhadores designados como OL recebem um volume maior de entregas, resultando em uma remuneração mensal mais elevada para esses entregadores. Por outro lado, aqueles que permanecem no sistema Nuvem acabam enfrentando uma demanda menor de entregas, especialmente os recém-chegados à plataforma. Devido a isso, os entregadores percebem que o sistema está estruturado de modo a incentivá-los a aderir ao sistema de Operador Logístico.

Neste ponto, o recente modelo da iFood revela uma notável falta de flexibilidade nas atividades do trabalhador cadastrado como Operador Logístico, pois esse sistema permite que a companhia supervisione o entregador de forma mais minuciosa e garanta sua disponibilidade nos períodos de maior demanda. Além disso, a rigidez do sistema também se manifesta na necessidade de construir uma reputação positiva no aplicativo para acessar entregas mais vantajosas, criando uma dependência mais forte do entregador com relação à plataforma na qual é bem avaliado. Apesar dessa notável forma de subordinação, a empresa consegue evitar as responsabilidades associadas a contratos de trabalho convencionais.

Portanto, a radical assimetria capital-trabalho que levou ao surgimento do Direito do Trabalho ainda subsiste atualmente, a despeito das profundas mudanças ocorridas na gestão do trabalho desde o capitalismo industrial até o novel capitalismo de plataforma. É essa assimetria que continua a definir, orientar e caracterizar as relações laborais, exasperando a hipersuficiência das empresas-aplicativo sobre os trabalhadores. Como visto, as plataformas digitais dirigem, regulamentam, fiscalizam e disciplinam a prestação de serviços através do

sistema de avaliação, da gestão algorítmica e da gamificação do trabalho. Em contrapartida, o trabalhador deixou de ser um empregado para se tornar um prestador de serviços *just-in-time*. Nesse novo arranjo, o obreiro se vê privado dos direitos típicos do emprego, enfrentando uma completa falta de garantias em relação à sua jornada de trabalho e remuneração, além de arcar com os custos e riscos inerentes à atividade.

3.3.3 O cenário brasileiro de subcidadania social

No Brasil, os profissionais inseridos na economia de plataforma digital sofrem exclusão sistemática da plena cidadania devido à inserção em trabalhos não regulamentados, instáveis e desprotegidos. A atual situação desses trabalhadores evidencia uma lacuna na dimensão social da cidadania, resultante da carência de direitos trabalhistas e previdenciários essenciais, o que contribui para a ampliação da desigualdade estrutural no país e revela uma falha significativa na realização integral da cidadania.

Nessa senda, a PNAD contínua (Ibge, 2023, p. 17) constatou “uma prevalência de trabalhadores por conta própria (77,1%) entre os trabalhadores por aplicativo”. Na prática, isso sugere que esses obreiros não terão acesso ao mínimo existencial de direitos trabalhistas inserido no artigo 7º da Constituição, a exemplo de férias, repouso semanal remunerado, décimo terceiro, limitação de jornada, licença à gestante, proteção contra demissões arbitrárias, garantia de salário mínimo e adicional de periculosidade.

Reforçando essa percepção, verificou-se que “Os trabalhadores plataformizados tinham, em média, uma jornada de trabalho habitual 6,5 horas mais extensa que a dos demais ocupados” (Ibge, 2023, p. 23). Assim, os obreiros vinculados a plataformas digitais trabalhavam, em média, 46 horas semanais, ultrapassando o limite máximo de 44 horas estabelecido como direito fundamental no art. 7º, XIII, da Constituição da República. Além disso, o acesso à previdência social por parte das pessoas que trabalham através de plataformas digitais é um tema extremamente preocupante, porquanto se observa que “mais de 60% das pessoas que trabalhavam por meio de aplicativos de serviços não estavam asseguradas por instituto de previdência oficial” (Ibge, 2023, p. 25).

Outrossim, os direitos coletivos dos trabalhadores vinculados a plataformas digitais enfrentam sérias limitações devido à natureza descentralizada e individualizada das atividades laborais desenvolvidas através de aplicativos. Essas características dificultam a criação de sindicatos e a realização de negociações coletivas, resultando na falta de representação efetiva

para os trabalhadores nas decisões que afetam suas condições laborais. Igualmente, a ausência de canais formais para representação e resolução de conflitos expõe os trabalhadores a potenciais práticas abusivas, deixando-os em condições de extrema vulnerabilidade em relação às empresas proprietárias das plataformas.

Do ponto de vista legislativo, consoante o art. 22, I, da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, a competência para legislar sobre direito do trabalho é privativa da União. Contudo, a despeito da existência de dezenas de projetos de lei relacionados ao tema no Congresso Nacional, ainda não foi estabelecida uma regulamentação estatal que padronize a condição jurídica dos trabalhadores inseridos no capitalismo de plataforma. A pandemia de Covid-19 trouxe uma série de debates sobre a proteção dos entregadores de aplicativos, visto que essa categoria se tornou essencial para viabilizar o isolamento social como forma de combate coletivo ao vírus.

Nesse passo, o Congresso Nacional editou a Lei n. 14.297/2022, que esteve em vigor de janeiro a maio de 2022 e preconizou medidas de proteção aos entregadores de empresas de aplicativos de entrega durante a Emergência em Saúde Pública de Importância Nacional (ESPIN) decorrente da infecção humana pelo novo coronavírus (2019-nCoV)²⁴. Todavia, tal norma era uma regulamentação de caráter temporário e aplicação limitada ao período de exceção sanitária, concedendo benefícios exclusivamente à categoria dos entregadores e abrangendo um conjunto bastante restrito de direitos. Portanto, a mencionada lei não resolvia a abissal assimetria capital-trabalho presente no capitalismo de plataforma.

Atento ao desafio de regulamentar o trabalho através de aplicativos digitais, o Governo Federal, através do Decreto n. 11.513/2023, instituiu um Grupo de Trabalho (GT) com o objetivo de desenvolver uma proposta de regulamentação das atividades de prestação de serviços, transporte de bens, transporte de pessoas e outras atividades executadas por intermédio de plataformas tecnológicas. O mencionado GT é formado por 45 membros em uma composição tripartite, compreendendo 15 representantes designados pelo governo, 15 representando os trabalhadores e mais 15 representando os empregadores. Ao longo de vários meses de deliberações, o GT delineou diversos tópicos para discussão, abrangendo aspectos como remuneração mínima para os trabalhadores, questões previdenciárias, saúde e segurança, transparência nos algoritmos e definição da jornada de trabalho.

²⁴ Em maio de 2022, a aludida lei perdeu sua vigência, pois a Portaria GM/MS n. 913/2022 declarou o encerramento da ESPIN, entrando em vigor trinta dias após a data de sua publicação, que ocorreu no Diário Oficial da União em 22/04/2022.

Como resultado das atividades do GT, em 04/03/2024, o presidente da República, Luiz Inácio Lula da Silva, assinou o Projeto de Lei Complementar Nº 12/2024 (PLP 12/2024). Este projeto aborda a relação de trabalho intermediada por empresas que operam aplicativos de transporte remunerado privado individual de passageiros em veículos automotores de quatro rodas. O PLP 12/2024 estabelece mecanismos para inclusão previdenciária e outros direitos, com o objetivo de melhorar as condições de trabalho. No entanto, o PLP em questão se limita aos motoristas, criando, em seu artigo 3º, § 3º, a categoria profissional do “motorista de aplicativo de veículo de quatro rodas”. Portanto, mesmo que o projeto seja aprovado no Congresso Nacional, muitos trabalhadores do capitalismo de plataforma permanecerão desprotegidos, especialmente os entregadores, que são considerados os mais vulneráveis nesse ecossistema de plataformas.

Rydlewski (2023) informa que, desde o início das conversas, o diálogo enfrentou obstáculos quanto à remuneração dos entregadores. Reporta que um dos grupos representantes de empresas propôs R\$ 12,00 por hora trabalhada para entregas realizadas por motocicletas, enquanto as entidades ligadas aos entregadores reivindicavam R\$ 35,76 por hora. Além disso, surgiram discordâncias em relação à modalidade de pagamento. As plataformas defendem o desembolso com base nas horas efetivamente trabalhadas ou nas rotas cumpridas, enquanto os entregadores buscam receber pelo tempo em que estão disponíveis para as companhias. Esse impasse reflete a complexidade política na busca por consensos no âmbito do debate regulatório do trabalho executado por meio de aplicativos.

Como argumentam Filgueiras e Antunes (2020), a ausência de regulamentação não é justificável do ponto de vista técnico, uma vez que as plataformas digitais fornecem precisamente todos os dados necessários, como a remuneração recebida, a quantidade de horas efetivamente trabalhadas ou à disposição e o deslocamento do trabalhador. O desafio reside, portanto, na dificuldade política de estabelecer limites à exploração intensiva do trabalho, dada a predominância da ideologia neoliberal e a contundente ofensiva do capital sobre a força de trabalho no contexto do capitalismo de plataforma.

Na realidade brasileira, a proteção do trabalho foi concebida para um sistema de tutela binária, fundamentado no modelo de produção fordista, que reconhece, essencialmente, dois tipos de trabalhadores, quais sejam, empregados e autônomos. Dessa forma, a caracterização do vínculo empregatício deriva da combinação dos artigos 2º e 3º da CLT, os quais exigem a simultânea identificação de cinco elementos fático-jurídicos: trabalho por pessoa física, com

personalidade, não eventualidade, subordinação e onerosidade. Na ausência de qualquer desses elementos, o trabalhador passa a ser regido pela legislação civil.

Nesse aspecto, o ordenamento jurídico brasileiro difere de outros sistemas legais que, como destaca Kalil (2020), incorporam figuras intermediárias para categorizar os trabalhadores que transitam na área cinzenta entre subordinação e autonomia, tais como: *trabajador autónomo económicamente dependiente* na Espanha, *dependent contractor* no Canadá, *parasubordinati* na Itália, *worker* na Inglaterra, *arbeitnehmerähnliche person* na Alemanha, entre outros.

Diante desse quadro de ausência de norma estatal específica sobre o assunto, atualmente há intenso debate judiciário sobre a possibilidade de aplicação da CLT à relação jurídica estabelecida entre o trabalhador e a plataforma digital através do qual ele presta serviços. Nesse rumo, emergiu um complexo fenômeno de judicialização que tem provocado notáveis discordâncias em todos os níveis do sistema judiciário trabalhista. Algumas decisões erigem a tese do reconhecimento do vínculo empregatício entre o trabalhador e a plataforma, enquanto outras rejeitam essa argumentação.

As decisões que negam o estabelecimento de um vínculo empregatício entre o trabalhador e a plataforma digital de trabalho enfatizam, principalmente, que a Uber se configura como uma empresa de tecnologia e que há liberdade para o prestador de serviços se desconectar do aplicativo a qualquer momento, o que implicaria na ausência de uma relação jurídica de subordinação perante a empresa. Além disso, argumenta-se acerca da falta de legislação específica sobre o assunto, o que tornaria inviável para o Poder Judiciário ampliar o conceito de subordinação jurídica para o reconhecimento do vínculo empregatício. No Tribunal Superior do Trabalho (TST), um exemplo desse entendimento está contido no acórdão prolatado pela 5ª Turma no julgamento do recurso de revista RR-1000123-89.2017.5.02.0038, sob a relatoria do Ministro Breno Medeiros e publicado no DEJT em 07/02/2020.

De outro lado, as decisões que sustentam o vínculo empregatício do trabalhador com a plataforma, de maneira geral, sustentam que a Uber não se configura como uma empresa de tecnologia, pois não se mantém vendendo tecnologia digital para terceiros, mas sim fornecendo serviços de transporte. Argumentam, pois, que a subordinação jurídica está efetivamente demonstrada, uma vez que a empresa organiza unilateralmente as chamadas, avalia o desempenho do trabalhador, exige a presença online sob pena de descredenciamento e monitora telematicamente a execução dos serviços. Nesse contexto, merecem destaque dois casos julgados no TST: o RR-100353-02.2017.5.01.0066, apreciado pela 3ª Turma, com a relatoria

do Ministro Mauricio Godinho Delgado, publicado no DEJT em 11/4/2022; e o RRAg-100853-94.2019.5.01.0067, examinado pela 8ª Turma, sob a relatoria do Ministro Alexandre Agra Belmonte, publicado no DEJT em 3/2/2023.

Ante a evidente divergência jurisprudencial, por meio do processo Ag-E-ED-RR-1000123-89.2017.5.02.0038, sob a relatoria do Ministro Alexandre Luiz Ramos, a discussão alcançou a Subseção Especializada em Dissídios Coletivos (SBDI-1) do Tribunal Superior do Trabalho, órgão encarregado de harmonizar interpretações discrepantes entre as Turmas da Corte. No entanto, o julgamento foi interrompido devido a um pedido de vista regimental em dezembro de 2021. Em agosto de 2023, o processo voltou à pauta, mas foi novamente retirado de julgamento a pedido do ministro relator, devendo ser incluído em sessão da SBDI-1 com composição plena em data ainda indefinida.

No segundo processo a ser examinado pela SBDI-1, E-RR-100353-02.2017.5.01.0066, sob a relatoria da Ministra Maria Cristina Irigoyen Peduzzi, o Ministro Aloysio Corrêa da Veiga apresentou proposta de instauração de Incidente de Recurso Repetitivo sobre a matéria do referido processo, sendo acompanhado pela ministra relatora. Contudo, houve pedido de vista regimental na sessão de outubro de 2022. Em agosto de 2023, o processo voltou a julgamento, mas foi novamente retirado de pauta devido à ausência justificada da ministra relatora, devendo ser incluído em sessão da SBDI-1 com composição plena, ainda sem previsão de data.

Recentemente, uma decisão judicial reforçou o cenário de forte insegurança jurídica sobre o tema. O Ministro Alexandre de Moraes, do Supremo Tribunal Federal (STF), em decisão unipessoal, publicada no DJE de 24/05/2023, nos autos da Reclamação Constitucional Rcl 59.795/ MG, cassou decisão do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, que havia reconhecido o vínculo de emprego de um motorista com a plataforma Cabify Agência de Serviços de Transporte de Passageiros Ltda. A decisão determinou a remessa do caso à Justiça Comum por considerar que o vínculo entre o motorista de aplicativo e a plataforma se assemelha à situação prevista na Lei n. 11.442/2007, cuja relação é de natureza comercial. Portanto, no entendimento do Ministro, as controvérsias sobre tais relações jurídicas devem ser analisadas pela Justiça Comum, e não pela Justiça do Trabalho.

Na sessão realizada no dia 5/12/2023, o tema foi examinado pela primeira vez por um órgão colegiado do STF. Com efeito, nos autos da Reclamação Constitucional Rcl 60.347/ MG, a 1ª Turma da Corte, por unanimidade, decidiu que não há vínculo de emprego entre o aplicativo de transportes Cabify e o motorista. Entendeu-se que a decisão do TRT da 3ª Região, que reconheceu o vínculo, foi contrária a precedentes vinculantes da Suprema Corte que

reconhecem a legalidade da terceirização e de outras formas alternativas de prestação de serviços no mercado de trabalho, a exemplo da Ação Declaratória de Constitucionalidade (ADC 48), da Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental (ADPF 324) e do Recurso Extraordinário (RE) 958252, com repercussão geral (Tema 725).

Em seu voto, o relator da Rcl 60.347/ MG, Ministro Alexandre de Moraes, argumentou que a liberdade para escolher estratégias empresariais é assegurada pelo princípio da livre iniciativa aos agentes econômicos. Sustentou, ainda, que os trabalhadores de aplicativos de entrega ou transporte são microempreendedores, uma vez que possuem autonomia para aceitar ou recusar corridas, determinar seus horários de trabalho e escolher a plataforma na qual desejam prestar serviço, sem nenhuma exigência de exclusividade, disciplina ou hierarquia em relação à plataforma.

Ainda no âmbito do STF, a questão está sob análise no Recurso Extraordinário (RE) 1446336, relacionado ao Tema 1291 da Tabela de Repercussão Geral. Este recurso foi apresentado pela Uber contra uma decisão do Tribunal Superior do Trabalho (TST) que reconheceu o vínculo empregatício entre um trabalhador e a empresa. Em 02/03/2024, o Plenário Virtual do STF, por unanimidade, reconheceu a existência de repercussão geral da questão constitucional suscitada. Assim, durante o julgamento do mérito, o STF estabelecerá uma tese com efeito vinculante sobre a possibilidade de reconhecimento do vínculo de emprego entre motoristas de aplicativos de transporte e a empresa que gerencia a plataforma digital intermediadora.

Desta feita, ante a ausência de legislação específica e a significativa divergência jurisprudencial em torno do vínculo empregatício, o trabalhador do capitalismo de plataforma está exposto a uma corrosão do seu *status* pleno de cidadão no cenário brasileiro de cidadania social regulada. A atual condição desses obreiros revela uma deficiência na dimensão social da cidadania pela ausência de direitos trabalhistas e previdenciários fundamentais, contribuindo para o aumento da desigualdade estrutural no país. Isso destaca uma lacuna significativa na realização da cidadania nos termos idealizados por T. H. Marshall.

Diante desse quadro, os referidos trabalhadores se veem transformados em subcidadãos, refletindo a condição de desproteção a que estão submetidos, especialmente quando se encontram imersos na instabilidade do falso trabalho autônomo desprovido de salvaguardas. Para esses indivíduos, o acesso pleno à cidadania é obstaculizado pela carência de uma estrutura legal e jurídica que reconheça e resguarde adequadamente seus direitos sociais. A ausência de proteções adequadas destaca a imprescindibilidade de reformas legais e sociais para garantir

que esses trabalhadores não apenas usufruam de seus direitos civis e políticos, mas também tenham acesso a condições laborais justas e seguras, alinhando-se assim com os princípios fundamentais da cidadania social.

Dessa forma, os trabalhadores do capitalismo de plataforma experimentam uma exclusão sistemática do pleno exercício da cidadania ao serem lançados na vulnerabilidade do trabalho desregulamentado, instável e desprotegido. Essa negação não se limita apenas aos direitos trabalhistas e previdenciários, mas se estende a uma participação efetiva na sociedade, criando uma barreira substancial para o desenvolvimento e a inclusão social completa dos indivíduos inseridos nessa categoria profissional. Portanto, urge a necessidade de criação de legislações que reconheçam e protejam os direitos desses trabalhadores, visando assegurar uma cidadania plena, efetiva e igualitária no contexto do capitalismo de plataforma.

4 UM PARADIGMA REGULATÓRIO PROTETIVO PARA OS TRABALHADORES DO CAPITALISMO DE PLATAFORMA NO BRASIL

A regulação do trabalho através de plataformas digitais é um tema que está globalmente em disputa. De um lado, as empresas proprietárias dessas infraestruturas digitais investem vultosas quantias para enquadrar os trabalhadores como autônomos ou parceiros, ocultando a relação de emprego presente em diversas plataformas. De outro lado, os trabalhadores, agrupados em categorias fragmentadas e ainda em estágios iniciais de organização, frequentemente enredados pela racionalidade neoliberal e pelo mito do empreendedorismo, lutam basicamente por remunerações justas. Entre esses dois polos antagônicos, o Estado, cujo desenvolvimento é ameaçado por relações de trabalho precárias que carecem de proteção jurídica e relegam uma parcela significativa da população à condição de subcidadania.

4.1 A atual realidade brasileira: o desastroso PLP 12/2024 e a reação dos trabalhadores

No Brasil, de acordo com a última PNAD Contínua (Ibge, 2023, p. 2), 1,49 milhão de pessoas estavam trabalhando com aplicativos de serviços no 4º trimestre de 2022, o que corresponde a cerca 1,5% da população ocupada no setor privado. Acredita-se que esse número tenha aumentado consideravelmente desde então, destacando a necessidade premente de estabelecer um arcabouço regulatório decente que reconheça e proteja os direitos desses trabalhadores. Tal iniciativa é essencial para garantir uma cidadania plena, efetiva e igualitária dentro do contexto do capitalismo de plataforma.

Nesse caminho, em 01/05/2023, o Governo Federal, através do Decreto n. 11.513/2023, instituiu um Grupo de Trabalho (GT) com o objetivo de desenvolver uma proposta de regulamentação das atividades de prestação de serviços, transporte de bens, transporte de pessoas e outras atividades executadas por intermédio de plataformas tecnológicas. O referido GT foi constituído por 45 membros em uma composição tripartite, sendo integrado por 15 representantes indicados pelo governo, outros 15 representando os empregadores e mais 15 supostamente representando os trabalhadores.

Após dez meses de trabalho, o Presidente da República, Luiz Inácio Lula da Silva, assinou o Projeto de Lei Complementar n. 12/2024 (PLP 12/2024), que trata apenas da relação de trabalho intermediada por empresas que operam aplicativos de transporte remunerado privado individual de passageiros em veículos automotores de quatro rodas. Em 04/03/2024, durante uma cerimônia festiva no Palácio do Planalto, na presença de membros do governo,

representantes das plataformas e líderes sindicais, Lula destacou que o texto marca um avanço significativo, ao instituir uma nova modalidade no mundo do trabalho. Seguindo a mesma linha, o Ministro do Trabalho e Emprego, Luiz Marinho, ressaltou a importância da criação de uma categoria diferenciada, qual seja, a dos autônomos com direitos.

Percebe-se, entretanto, que o PLP 12/2024 foca apenas nos motoristas, deixando os entregadores de fora, mesmo sendo estes os trabalhadores mais vulneráveis no capitalismo de plataforma. Rydlewski (2023) relata divergências na negociação da remuneração dos entregadores, com proposta das empresas de um piso de R\$ 12,00 por hora e reivindicação dos entregadores de R\$ 35,76. Também há discordância sobre o método de pagamento, com as plataformas preferindo remunerar com base nas horas efetivamente trabalhadas ou nas rotas cumpridas, enquanto os entregadores querem ser pagos pelo tempo em que estão disponíveis.

Por ser um projeto de iniciativa do Poder Executivo, o PLP teve seu início de tramitação na Câmara dos Deputados. Além disso, o Presidente da República solicitou urgência constitucional, conforme previsto no artigo 64, § 1º, da CRFB/1988. De acordo com o § 2º desse dispositivo, cada uma das Casas do Congresso Nacional tem um prazo de 45 dias para deliberar sobre a matéria, sob pena de trancamento da pauta, com exceção das matérias que possuem prazo constitucional determinado.

Observa-se, pois, que a atual discussão no Brasil sobre a regulação do trabalho através de plataformas digitais está centralizada no PLP 12/2024, dado o significativo peso social e político de um projeto de autoria do Poder Executivo que tramita inicialmente com urgência constitucional. Portanto, é crucial examinar minuciosamente se o referido projeto está alinhado com o paradigma do trabalho decente e se respeita a cidadania social dos trabalhadores envolvidos, bem como avaliar a reação do público-alvo em relação a essa proposta regulatória.

Logo de início, o projeto foi amplamente rejeitado pelos trabalhadores afetados pela regulamentação, assim como por especialistas que estudam a dinâmica do trabalho nas plataformas digitais. A recepção foi tão negativa que o PLP 12/2024 conta com 95% de “discordo totalmente” em enquete realizada no site da Câmara dos Deputados. Assim, os motoristas de aplicativos organizaram uma grande manifestação nacional em 26/03/2024, expressando descontentamento e preocupação com o projeto do governo. Após a forte demonstração de insatisfação por parte dos trabalhadores, o Ministro do Trabalho e os líderes da Câmara concordaram em retirar a urgência constitucional do PLP 12/2024 para permitir uma discussão mais profunda e participativa no Parlamento.

Apesar de se tratar de um movimento bastante fragmentado quanto às reivindicações, é possível aferir certa unanimidade no que se refere aos seguintes pontos: a) alegação de que a categoria não foi ouvida no Grupo de Trabalho; b) rejeição ao piso mínimo de R\$ 32,10 por hora trabalhada; c) reivindicação de um piso que combine quilômetro rodado e tempo; d) anseio de contribuir para Previdência social na condição de Microempreendedores Individuais (MEI) com alíquota de 5% sobre o salário mínimo; e) rejeição à representação por sindicatos.

A primeira crítica dos motoristas por aplicativos foi dirigida à falta de representação efetiva no Grupo de Trabalho. Conforme divulgado pela Secretaria de Comunicação Social (Brasil, 2024), várias centrais sindicais foram incluídas no GT, tais como a Central dos Sindicatos Brasileiros (CSB), a Central dos Trabalhadores e Trabalhadoras do Brasil (CTB), a Central Única dos Trabalhadores (CUT), a Força Sindical (FS), a Nova Central Sindical de Trabalhadores (NCST) e a União Geral dos Trabalhadores (UGT). No entanto, os trabalhadores expressaram queixa pelo fato de que as associações de motoristas por aplicativos não foram incluídas na discussão do projeto.

Reclama-se que a categoria não foi verdadeiramente representada no GT, pois não foram consultados aqueles que passam horas dirigindo pelas ruas do país e experimentam na pele as vantagens e os desafios dessa profissão. Paulo Xavier Junior, presidente da Federação dos Motoristas por Aplicativos do Brasil - FEMBRAPP, durante debate na Comissão Geral no Plenário da Câmara dos Deputados em 17/04/2024, relatou que participou de apenas uma reunião do GT sem direito a voz nem a voto e, posteriormente, foi excluído, tendo sua participação vetada. Na percepção de grande parte da categoria, a influência das plataformas foi predominante no GT, resultando em um projeto governamental que beneficia principalmente as empresas.

Portanto, o projeto apresenta uma lacuna significativa em termos de trabalho decente, especialmente no que diz respeito a um notório déficit de diálogo social. Como mencionado anteriormente, o trabalho decente representa um ponto de convergência para os quatro objetivos estratégicos da agenda da Organização Internacional do Trabalho: promoção dos direitos fundamentais no trabalho, geração de empregos produtivos e de qualidade, ampliação da proteção social e fortalecimento do diálogo social. Nesse último aspecto, houve uma séria falha do governo ao não garantir a participação das associações profissionais dos motoristas por aplicativos na elaboração da proposta regulatória, abrindo espaço para que o interesse das plataformas prevalecesse no GT. Em sentido análogo, Ricardo Antunes (2024, p. 4) argumenta que:

Não houve uma construção coletiva. Houve um início de uma discussão, que não aceitou uma participação livre do conjunto heterogêneo e polimorfo que caracteriza a categoria dos/as trabalhadores/as de aplicativos. E, além de não reconhecer essa heterogeneidade em sua plenitude, o governo já tinha uma proposta na mão, a das plataformas, que não aceitavam negociar o ponto crucial: o reconhecimento da subordinação, do assalariamento real, contemplados os direitos do trabalho. Esse é o ponto crucial: as plataformas não abrem mão do embuste, não aceitam e não reconhecem a condição de assalariados.

Eu soube que setores do Ministério Público do Trabalho saíram das negociações do PL, de representantes dos entregadores que também saíram ou não foram mais chamados para a negociação, pois se recusaram a legitimar o embuste. O resultado é que o PL está fazendo água por todos os lados, como estamos vendo, porque a recusa a esse projeto é muito grande, em vários setores, por motivos antagônicos, mas é uma recusa grande. Na balança, então, o governo, no essencial, ficou do lado das grandes plataformas.

Destaque-se, contudo, que o diálogo social será ampliado no Parlamento, com a participação das lideranças reconhecidas pelos motoristas de aplicativos nos diversos órgãos das duas Casas Legislativas pelos quais o projeto tramitará antes de se tornar lei. Com efeito, já houve ocasiões em que presidentes de associações de motoristas por aplicativos tiveram a oportunidade de se expressar em debates realizados em órgãos da Câmara dos Deputados, como a Comissão do Trabalho, Comissão Geral, Comissão de Viação e Transportes e Comissão de Indústria, Comércio e Serviços.

Por exemplo, uma audiência pública ocorreu em 25/04/2024 (data de corte temporal final deste trabalho²⁵) na Comissão de Indústria, Comércio e Serviços, onde o Ministro do Trabalho falou diretamente aos trabalhadores e ouviu seus posicionamentos em uma sessão que durou aproximadamente cinco horas. Assim, apesar do claro déficit de diálogo social durante a concepção do PLP 12/2024, essa falha certamente não terá impacto no resultado da futura legislação.

A introdução do piso remuneratório de R\$ 32,10 por hora trabalhada tem sido o principal ponto de descontentamento entre os trabalhadores. Em um primeiro momento, argumenta-se que essa iniciativa poderia proporcionar uma certa segurança aos profissionais, garantindo-lhes pelo menos esse valor por hora de trabalho. Ademais, cogita-se que esse piso não deveria impactar negativamente os ganhos dos motoristas que conseguem obter rendimentos mais elevados em suas atividades laborais.

²⁵ Toma-se como limite final para a análise do PLP 12/2024 o dia 24/04/2024, quando ocorreu uma audiência pública na Comissão de Indústria, Comércio e Serviços da Câmara dos Deputados. Nesse evento, as críticas dos trabalhadores ao projeto foram ouvidas diretamente pelo Ministro do Trabalho. Tal interação é considerada relevante para avaliar a existência de diálogo social como um eixo integrante do conceito de trabalho decente.

No entanto, se o referido piso for confirmado, é provável que as plataformas aumentem suas margens de lucro reduzindo os valores atualmente pagos aos motoristas. Nesse cenário, as empresas estariam respaldadas pelo marco regulatório, transformando o piso em uma espécie de ímã para atrair o teto. Esse fenômeno seria particularmente evidente em momentos de elevado desemprego, nos quais a demanda por oportunidades de trabalho imediato por meio de aplicativos tende a crescer, tornando o piso uma referência para os ganhos dos motoristas em detrimento de uma remuneração mais justa. É preciso, pois, que o piso do projeto se aproxime o máximo possível dos valores praticados atualmente no mercado, o que corresponde a uma média de R\$ 1,05 por km rodado mais R\$ 0,19 por minuto (Gav, 2024). Contudo, esse piso precisa observar também a realidade de cada região do país, já que os custos dos motoristas variam de acordo com o local de atuação.

Ainda, o artigo 9º do PLP 12/2024 estabelece que a remuneração mínima do trabalhador deve ser proporcional ao salário mínimo nacional, mais o reembolso dos custos incorridos na prestação do serviço de transporte remunerado de passageiros. Tais custos incluem pelo menos os relacionados ao uso do celular, combustível, manutenção do veículo, seguro, impostos e depreciação. Por sua vez, o valor mínimo de R\$ 32,10 por hora de trabalho abrange apenas o período entre a aceitação da viagem pelo trabalhador e a chegada do usuário ao destino. Desse montante, R\$ 8,03 (25%) corresponde à retribuição pelos serviços prestados e R\$ 24,07 (75%) ao ressarcimento dos custos do trabalhador na prestação do serviço de transporte remunerado privado individual de passageiros.

A intenção do legislador claramente foi utilizar o salário mínimo nacional como piso para a retribuição efetiva recebida pelos motoristas, fazendo com que as plataformas arquem com os custos da atividade da prestação do serviço de transporte remunerado de passageiros. Ocorre que o intuito protetivo não se concretiza plenamente da forma como estabelecida no projeto, mas ao revés, vulnerabiliza o salário mínimo. David Deccache (2024) argumenta que o piso salarial do PLP 12/2024 representa, na prática, o fim do salário mínimo, pois permite que a nova categoria receba remuneração real inferior à estabelecida para os demais trabalhadores.

Primeiramente, note-se que o projeto não considera o tempo à disposição da plataforma, portanto “Supondo que 30% da jornada de trabalho do motorista seja esperando por corridas, cuidando do carro e afins, factualmente, o ‘salário-mínimo’ da subcategoria criada pelo governo é 30% mais baixo do que o salário-mínimo dos demais trabalhadores” (Deccache, 2024). Outrossim, considerando uma corrida de Brasília/DF a Luziânia/GO, com duração de

aproximadamente uma hora e distância de 60 km, e levando em conta um rendimento do veículo de 12 km por litro de gasolina, com o custo de R\$ 5,75 por litro, tem-se um custo apenas de combustível de R\$ 28,75.

Dessa forma, ao adotar o piso salarial estabelecido pelo PLP 12/2024, verifica-se que restariam apenas R\$ 3,34 para o motorista, o que equivale a menos de 30% do valor do salário mínimo por hora, conforme ressaltado por Deccache (2024). Incluindo-se também os demais custos envolvidos na prestação do serviço, chega-se à conclusão de que o motorista estaria, na prática, arcando com os custos de sua própria atividade laboral caso recebesse o piso estipulado pelo projeto. De forma mais direta, fica evidente que, na situação mencionada, o motorista estaria efetivamente pagando para trabalhar caso recebesse o piso estipulado pelo projeto.

De outro lado, o artigo 9º, § 4º, do PLP 12/2024 determina que os valores pagos pelas plataformas serão reajustados de acordo com a sistemática de valorização do salário mínimo. Em períodos de estabilidade nos preços dos combustíveis, essa disposição pode beneficiar os trabalhadores, pois o valor decorrerá da soma do Índice Nacional de Preços ao Consumidor (INPC) do ano anterior com o índice correspondente ao crescimento real do PIB de dois anos anteriores, conforme previsto no art. 3º da Lei n. 14.663/2023.

Todavia, em caso de choques no preço do petróleo, como sói acontecer em períodos de instabilidade no Oriente Médio, os trabalhadores ficariam com os valores defasados até a próxima atualização do salário mínimo. Nesse sentido, o reajuste anual estipulado pelo PLP 12/2024 apresenta um significativo risco de defasagem na remuneração dos motoristas e concede às plataformas uma vantagem assimétrica para controlar os valores pagos aos trabalhadores.

Os trabalhadores também alegam que a remuneração não pode ser calculada apenas com base na hora trabalhada, porquanto a maioria dos custos ocorre de acordo com a distância percorrida pelo veículo, tais como depreciação, combustível, limpeza, substituição de peças, troca de óleo e pneus. Destarte, na visão dos motoristas por aplicativo, é preciso que se adote uma metodologia que leve em consideração tanto o quilômetro rodado quanto o valor por minuto trabalhado.

Vários presidentes de associações que discursaram na Comissão Geral no Plenário da Câmara dos Deputados em 17/04/2024 defenderam a aplicação do método proposto no Projeto de Lei n. 536/2024 (PL 536/2024) de autoria do deputado federal Daniel Agrobom do Partido Liberal de Goiás. De acordo com o referido projeto (Brasil, 2024a), a remuneração do motorista deve ser composta, no mínimo, pelo valor por quilômetro rodado e pelo valor por minuto

trabalhado, levando em consideração a precificação específica da localidade e o tipo de veículo utilizado.

O PL 536/2024 propõe uma abordagem mais detalhada para a precificação dos serviços, através de uma metodologia conhecida como *markup*. Esta considera uma série de elementos, incluindo custos operacionais e uma margem mínima de lucro de 20%, ajustada de acordo com as particularidades de cada localidade e tipo de veículo. A fórmula básica²⁶ do *markup* envolve a soma dos custos fixos, custos variáveis e tributos, resultando no custo operacional, ao qual é adicionada a porcentagem de lucro para determinar o preço final do serviço. Essa abordagem visa garantir uma remuneração justa e sustentável para os motoristas, levando em consideração os diferentes aspectos que influenciam os custos e a operação dos veículos nas diversas regiões.

O aludido PL ainda prevê que os dados para o cálculo do *markup* serão fornecidos por cada motorista, conforme autorizado pela legislação local. Com base nessas informações, o *markup* será elaborado pelo Poder Executivo. As centrais sindicais, sindicatos, associações locais ou estaduais da categoria e a federação de associações terão o direito de fiscalizar o uso dos valores referenciais em suas regiões pelas plataformas. Os entes citados poderão denunciar ao Ministério Público Federal as violações comprovadas ou ingressar com ação civil pública direta contra a operadora, no caso dos sindicatos. O projeto em exame estipula que as plataformas terão 48 horas para atualizar sua base de dados para remuneração dos motoristas em caso de atualizações emergenciais de disparidade de insumos.

Finalmente, o art. 27 do PL 536/2024 preconiza que a remuneração mínima do motorista será de R\$ 1,80 (um real e oitenta centavos) para cada quilômetro rodado e R\$ 0,40 (quarenta centavos) para cada minuto, a partir do aceite, enquanto não houver a implantação do *markup* da categoria. Esses valores serão reajustados pelo Índice Nacional de Preços ao Consumidor – IPCA. Utilizando-se o exemplo da corrida de Brasília a Luziânia, com duração de 60 minutos e distância percorrida de 60 km, o motorista receberia uma remuneração mínima de R\$ 132,00 até que seja implantado o *markup*.

O modelo de precificação dos serviços pelo *markup*, embora seja desafiador quanto à implementação, é mais justo e transparente do que simplesmente estabelecer um valor mínimo de R\$ 32,10, deixando os cálculos dos valores superiores ao piso a cargo dos opacos algoritmos das plataformas, como proposto pelo PLP 12/2024. Da mesma forma, o piso temporário de R\$

²⁶ Consta no Anexo I do PL 536/2024 que a fórmula básica de *markup* é a seguinte: Custo Fixo + Custo Variável + Tributos = Custo Operacional + Porcentagem de Lucro = Preço do Serviço (Brasil, 2024a).

1,80 para cada quilômetro rodado e R\$ 0,40 para cada minuto, a partir do aceite, até a implantação do *markup*, é significativamente mais vantajoso para os trabalhadores. Tomando como exemplo a viagem de Brasília a Luziânia anteriormente citada, a diferença seria de R\$ 99,90 (132 - 32,10). Portanto, é plenamente compreensível o apoio dos trabalhadores ao PL 536/2024 em detrimento do PLP 12/2024.

É relevante ressaltar que tanto as plataformas quanto o governo, representado pelo Ministro do Trabalho, se mostraram abertos a negociar a fórmula de cálculo da remuneração dos trabalhadores, o que pode ser ajustado por meio de emendas ao PLP 12/2024, como foi evidenciado na audiência pública da Comissão de Indústria, Comércio e Serviços da Câmara dos Deputados realizada em 25/04/2024. Na ocasião, ficou claro que o texto base a ser trabalhado será o projeto de lei enviado pelo Poder Executivo, permitindo-se as devidas adequações a partir das emendas apresentadas pelos parlamentares de todas as matizes ideológicas e políticas.

Quanto à inclusão previdenciária, os motoristas por aplicativos reivindicam contribuir para a Previdência Social na condição de Microempreendedores Individuais (MEI), especialmente devido ao baixo custo que esse regime oferece. O MEI é classificado como contribuinte individual e tanto ele quanto o contribuinte facultativo de baixa renda recebem um tratamento especial em relação à maneira como contribuem. Sob o regime do MEI, os contribuintes podem pagar uma alíquota de 5% sobre o salário-mínimo, o que representa uma oportunidade acessível para garantir benefícios previdenciários, como aposentadoria por idade, auxílio-doença, aposentadoria por invalidez e salário-maternidade.

Assim, os motoristas argumentam que já são contemplados pela previdência social na qualidade de MEI. Contudo, de acordo com a PNAD Contínua (Ibge, 2023, p. 7), apenas 23,6% (vinte e três vírgula seis por cento) dos condutores de automóveis atuando em serviços de transporte rodoviário de passageiros através de plataformas contribuem para algum órgão previdenciário. Além disso, entre os que efetuam contribuições, a taxa de inadimplência é elevada, o que gera um grande contingente de trabalhadores sem cobertura previdenciária após o esgotamento do período de graça.

O artigo 201 da Constituição da República determina que, no contexto da Previdência Social, devem ser seguidos critérios que garantam o equilíbrio financeiro e atuarial, especialmente em relação ao Regime Geral de Previdência Social (RGPS). Nesse caminho, Costanzi (2018) indica que o regime do MEI viola tal preceito constitucional, pois a

contribuição de apenas 5% do salário mínimo é insuficiente para financiar os benefícios previdenciários futuros, gerando forte desequilíbrio atuarial e financeiro para o RGPS.

Costanzi (2018) argumenta também que, embora o regime do MEI seja idealmente destinado aos mais necessitados, na prática, seus beneficiários estão entre os 50% mais ricos do Brasil. Isso torna o custo fiscal socialmente injustificável, pois implica conceder benefícios quase gratuitos a trabalhadores que poderiam contribuir para planos previdenciários mais sustentáveis. Por exemplo, um trabalhador enquadrado como MEI com uma receita anual de R\$ 81 mil certamente tem capacidade para contribuir com um valor superior a 5% do salário mínimo.

Ademais, os motoristas por aplicativo compõem uma categoria bastante suscetível a acidentes de trabalho, o que representa um alto custo para lhes garantir benefícios pelo RGPS. Como visto na subseção 3.3.2 deste trabalho, uma pesquisa realizada pelo Projeto Caminhos do Trabalho, em parceria entre a Fundacentro e a UFBA (Fundacentro; UFBA, 2023, p. 4), revelou que 58,9% dos motoristas e entregadores de aplicativos entrevistados relataram ter sofrido acidentes de trabalho. A incidência desses acidentes foi de 63,6% entre os motociclistas, 50% entre os ciclistas e 45,5% entre os motoristas de carro.

Destarte, o PLP 12/2024 não permite o enquadramento previdenciário do trabalhador como MEI. Validamente, o art. 10 do projeto enquadra o motorista por aplicativo como contribuinte individual e institui contribuição com alíquota de 7,5% (sete vírgula cinco por cento) sobre o salário-de-contribuição, equivalente a 25% (vinte e cinco por cento) do valor bruto auferido no mês. Por sua vez, a empresa de aplicativo contribuirá à alíquota de 20% (vinte por cento) sobre a mesma base de cálculo e ficará obrigada a arrecadar os valores devidos pelos trabalhadores.

Observe-se, ainda, que a proposta do governo insere os motoristas por aplicativos em um plano previdenciário completo com todos os benefícios oferecidos aos demais contribuintes individuais. Diferentemente, as contribuições realizadas na condição de MEI não são consideradas para a obtenção da Aposentadoria por Tempo de Contribuição. Além disso, o MEI não tem direito de obter a Certidão de Tempo de Contribuição (CTC). Se houver necessidade de contar o tempo de contribuição como MEI para o Regime Próprio de Previdência Social (RPPS), será indispensável fazer a complementação da contribuição mensal a uma alíquota adicional de 15% sobre o valor do salário mínimo, acrescido de juros moratórios.

As alíquotas estabelecidas no projeto para os trabalhadores (7,5% sobre 25% do valor bruto recebido) e para as empresas (20% sobre 25% do valor bruto recebido) correspondem,

respectivamente, a 1,875% e 5% do valor bruto recebido pelo trabalhador. Para que um motorista de aplicativo contribua mensalmente com o mesmo valor que o MEI atualmente contribui (R\$ 70,60), ele precisaria ter um faturamento bruto de R\$ 3.675,33. Isso está consideravelmente acima do rendimento médio mensal real das pessoas que trabalham por meio de plataformas, que é de R\$ 2.645,00, conforme indicado na PNAD Contínua (Ibge, 2023, p. 5). Ainda em comparação com o regime do MEI, um trabalhador com receita bruta anual no máximo permitido de R\$ 81 mil, o que corresponde a R\$ 6.750,00 por mês, contribuiria apenas com R\$ 126,56.

Assim sendo, a demanda dos motoristas para serem enquadrados como MEI não se sustenta diante das consequências que isso acarretaria para o equilíbrio financeiro e atuarial do RGPS, em desacordo com o disposto no artigo 201 da Constituição da República. Permitir a contribuição de apenas 5% do salário mínimo para os motoristas sem nenhuma contribuição por parte das plataformas traria desafios insuperáveis para o financiamento dos benefícios futuros, o que comprometeria a sustentabilidade do sistema previdenciário como um todo. Em relação à inclusão previdenciária, o PLP 12/2024, além de trazer a obrigatoriedade da contribuição patronal, oferece para os trabalhadores uma solução justa com alíquotas razoáveis, dadas as garantias proporcionadas pelo sistema de previdência brasileiro.

Nesse passo, concorda-se com a posição do secretário do Regime Geral de Previdência Social do Ministério da Previdência Social, Adroaldo da Cunha, ao apresentar a perspectiva previdenciária do PLP na Comissão de Indústria, Comércio e Serviços da Câmara dos Deputados: “O plano oferecido aqui na proposta do projeto garante cobertura completa, não é uma meia cobertura. É o Estado brasileiro reconhecendo a importância dos trabalhadores de aplicativo e o quanto eles têm um alto grau de vulnerabilidade” (Agência Câmara de Notícias, 2024).

Outra queixa dos trabalhadores que merece críticas se trata da rejeição à representação por sindicatos. A Constituição da República, notadamente em seu artigo 8º, reconhece e fortalece o papel dos sindicatos como importantes agentes na representatividade dos obreiros, proteção dos direitos trabalhistas, promoção da justiça social e construção de relações laborais equilibradas e democráticas. O sindicato desempenha um papel essencial na defesa dos direitos e interesses tanto coletivos quanto individuais da categoria que representa, incluindo a atuação em questões judiciais ou administrativas. Além do mais, é obrigatória a participação dos sindicatos nas negociações coletivas de trabalho, garantindo que as demandas e necessidades dos trabalhadores sejam representadas e consideradas durante esse processo.

Portanto, andou muito bem o PLP 12/2024 ao estabelecer, nos seus artigos 3º e 4º, que a nova categoria dos motoristas de aplicativos de veículos de quatro rodas será representada tanto judicialmente quanto extrajudicialmente por sindicatos com competências específicas. Estes sindicatos terão o papel de negociar coletivamente com as empresas e outras entidades sindicais da categoria econômica. Além disso, poderão celebrar acordos ou convenções coletivas e, se necessário, ajuizar dissídios coletivos.

Todavia, em uma categoria tão fragmentada e dispersa, a organização da luta coletiva dos trabalhadores não ocorrerá apenas pela criação de sindicatos por meio de legislação. É essencial que haja um despertar da consciência de classe entre os motoristas por aplicativos. Embora a filiação sindical não seja obrigatória, é importante que os trabalhadores insatisfeitos com os líderes de seus sindicatos se filiem e formem chapas para assumir o controle de suas entidades. Apenas reclamar dos sindicatos não é suficiente, é necessário reconhecer o poder que essas entidades coletivas possuem na luta por melhores condições de vida e trabalho da categoria profissional que representam.

O forte sentimento antissindical²⁷ que impera entre os motoristas por aplicativos é fruto da semente neoliberal que germinou após anos de reiteração do discurso empreendedor e individualista nos corações e mentes dos obreiros. No entanto, espera-se que à medida que a dinâmica exploratória das plataformas se intensifique, os trabalhadores percebam que individualmente não têm condições de defender seus interesses perante essas poderosas empresas multimilionárias. Corroborando com esse entendimento, Ricardo Antunes (2024, p. 5) destaca que:

Existe uma recusa muito forte aos sindicatos por parte de amplos setores da categoria, porque o ideário neoliberal ensina, desde meados do século passado, que o sindicato é inimigo da classe trabalhadora e que, portanto, o sindicato só atrapalha. Muitos dos trabalhadores mais jovens hoje estão imbuídos dessa concepção antissindical, mas eles percebem na luta que individualmente não são nada; coletivamente eles têm força. Para ter uma estrutura coletiva – e o Breque dos APPs mostrou isso – é preciso ter formas de organização.

Observe-se que a análise até agora se concentrou nas críticas dos trabalhadores quanto ao conteúdo do PLP 12/2024. Logo, é notável o silêncio eloquente por parte dessa categoria no que tange à não aplicação da CLT à relação de trabalho com as plataformas. Em geral, os

²⁷ “Nada menos que 76% dos entregadores ou motoristas não são sindicalizados e nem pretendem se sindicalizar. E mais: num ranking de 12 instituições confiáveis/inconfiáveis os sindicatos ocupam a 10ª posição” (Guedes, 2024).

motoristas por aplicativos têm uma forte aversão à CLT. Para eles, a consolidação restringe a liberdade, impedindo-os de ter flexibilidade para definir seus próprios horários e interromper sua jornada durante o dia para realizar atividades domésticas, como levar o cônjuge a uma consulta médica ou buscar o filho na escola.

Leão (2023), com fulcro nos estudos de Bauman sobre modernidade líquida, argumenta que esses trabalhadores experimentam, na verdade, uma falsa sensação de liberdade na ausência de normas, acreditando que são livres para tomar decisões e controlar suas vidas conforme desejarem. No contexto do trabalho, essa ideia se reflete na suposta liberdade de estabelecer relações laborais de forma privada, sem interferência regulatória do Estado. Trata-se, pois, de “uma ilusão de emancipação na anomia nessas formas livres de trabalho, o que provoca, ao mesmo tempo, uma corrosão da ideia de cidadania” (Leão, 2023, p. 38).

Outro aspecto a ser analisado é que a rejeição à CLT e a supervalorização da liberdade e do empreendedorismo têm aproximado os trabalhadores por aplicativos da ideologia política da extrema direita. Guedes (2024) assevera que uma recente pesquisa do Datafolha, encomendada pela Uber e iFood e realizada com motoristas e entregadores, revelou que cerca de 40% dos entrevistados se identificam com ideologias políticas de direita ou extrema direita. Igualmente, cerca de 40% se identificam como de centro, enquanto apenas 20% se consideram de esquerda. Não é surpreendente, portanto, que esses trabalhadores apoiem discursos extremistas e se sintam representados por políticos aliados de Jair Bolsonaro, como o Deputado Federal Daniel Agrobom (PL-GO).

A constatação de que a maioria dos trabalhadores se identifica com ideias políticas de direita pode parecer paradoxal, já que, à primeira vista, seria de se esperar que os explorados encontrassem sua representação política na esquerda, que historicamente é associada à crítica do sistema capitalista que os oprime. Ocorre que as plataformas digitais têm assumido o papel que seria do Estado ao criar oportunidades de trabalho para os cidadãos. Pinheiro-Machado (2023, p. 51) lembra que a Uber começou suas operações no Brasil em 2014, durante um período de grave crise econômica no país. Isso a transformou rapidamente em uma significativa fonte de renda para muitos trabalhadores que haviam sido demitidos. A mudança de *status*, de desempregado para “empreendedor”, elevou a autoestima desses trabalhadores, a maioria homens com idade entre 25 e 39 anos e ensino superior incompleto²⁸.

²⁸ Segundo a PNAD contínua (Ibge, 2023, p. 4), dentre os trabalhadores plataformizados, 81,3% eram homens, 48,4% entre 25 a 39 anos e 61,3% possuíam ensino médio completo e superior incompleto.

A proposta da Uber de ganhar dinheiro rapidamente prestando serviços através de aplicativos de transporte de passageiros surgiu como uma oportunidade para adquirir ou alugar um carro e trabalhar de forma flexível, mesmo que isso signifique se submeter a um labor sem direitos e com jornadas extenuantes. Durante uma pesquisa etnográfica, Souza (2023, p. 223) constatou que muitos motoristas veem a Uber como uma figura materna, uma espécie de provedora poderosa. Isso gera um sentimento de gratidão nos trabalhadores, mas também frustração quando as expectativas não são atendidas. Nessa conjuntura, é desvantajoso entrar em conflito com a Uber, já que isso seria como uma disputa familiar pública.

Tentando explicar o fenômeno da grande adesão dos motoristas por aplicativos à ideologia neoliberal e à extrema direita, Pinheiro-Machado (2023, p. 57, tradução nossa²⁹) conclui que em “contextos laborais predispostos para os princípios neoliberais, o trabalho através de plataformas pode aumentar a adesão à política de extrema direita”. Ao invés de se revoltarem contra a exploração das plataformas, esse grupo de falsos autônomos enaltece seu regime de trabalho intenso por meio de uma glorificação do esforço árduo. Isso se manifesta na vilanização de grupos tidos como “vagabundos”, ou seja, indivíduos que, supostamente, obtêm renda fácil por meio da dependência de programas assistenciais do governo ou de atividades criminosas como a associação ao narcotráfico nas comunidades periféricas.

Pinheiro-Machado (2023) argumenta que muitos motoristas por aplicativo adotam discursos populistas que desprezam a figura do “trabalhador preguiçoso” e exaltam aqueles que alcançam sucesso por méritos individuais próprios, sem depender do Estado. Essa mentalidade foi captada pela extrema direita, que fundamenta seu discurso econômico em uma lógica simplista de que o trabalho árduo, empreendedor e hiperindividualizado é o caminho para o sucesso e de que o Estado não deve intervir em nenhum aspecto da vida econômica. Em contraste, o pensamento progressista, que valoriza o papel do Estado na promoção do bem-estar social e na garantia de direitos, não parece seduzir os trabalhadores.

A violência enfrentada pelos motoristas por aplicativos, frequentemente vítimas de latrocínio durante o exercício de suas atividades, também contribui para os aproximar do discurso da extrema direita. Segundo destacado por Guedes (2024), ao avaliarem a credibilidade das instituições, 54% dos motoristas de aplicativo e 46% dos entregadores consideram a polícia como a mais confiável. Some-se a isso o papel de Estado de bem-estar social informal

²⁹ Do original: “within labour contexts that are predisposed to neoliberal principles, working through platforms can boost the adhesion to far-right politics”.

desempenhado pelas igrejas neopentecostais na vida dos trabalhadores precarizados, bem como o alinhamento dessas instituições religiosas com o projeto político ideológico da extrema direita bolsonarista.

Todo esse conjunto de fatores analisados revela um caldo de ideais liberais e conservadores que ajuda a explicar por que 75% dos motoristas e entregadores por aplicativos desejam manter o modelo atual de contratação, ou seja, sem acesso aos benefícios trabalhistas previstos na CLT para empregados (Datafolha, 2023). Embora esses números sejam provenientes de uma pesquisa tendenciosa realizada pelo instituto Datafolha para Uber e iFood, não se pode ignorar que as associações representativas dos motoristas por aplicativos não se manifestaram contra a exclusão da aplicação da CLT preconizada pelo PLP 12/2024.

Destaque-se que o PLP 12/2024 representa um verdadeiro desastre para dos direitos da classe trabalhadora devido a três pontos cruciais que não são contestados pela categoria dos motoristas por aplicativo: a) a classificação das empresas proprietárias das plataformas como meras intermediárias operadoras de aplicativos de transporte; b) a classificação dos trabalhadores como autônomos, admitindo, porém, controle algorítmico e imposição de punições pelas plataformas; c) a autorização para jornadas de trabalho de até 12 horas por plataforma. Além de não se oporem aos dois primeiros pontos, algumas lideranças dos trabalhadores manifestaram insatisfação em relação ao terceiro, argumentando que a limitação da jornada representa uma perda de autonomia e reduz a margem de manobra daqueles que precisam trabalhar mais horas.

O artigo 2º do PLP 12/2024 define as empresas proprietárias das plataformas digitais como simples operadoras de aplicativo de transporte que oferecem apenas “serviços de intermediação de viagens a usuários e a trabalhadores previamente cadastrados”. Esta definição contradiz totalmente a realidade fática evidenciada nesta dinâmica de trabalho. Tomando a Uber como exemplo, quando o usuário acessa o aplicativo, ele busca um serviço de transporte fornecido diretamente pela empresa através de motoristas registrados. Como discutido na subseção 3.3.2, a Uber determina a que preço e de que forma o serviço de transporte será prestado e utiliza um sistema de avaliação por meio de notas ao término da corrida para garantir que os motoristas sigam as diretrizes corporativas.

Seguindo linha argumentativa semelhante, Kalil (2024, p. 3) chega à conclusão de que os serviços prestados pela Uber são de transporte, conforme a própria empresa admite ao registrar sua marca no Instituto Nacional da Propriedade Industrial (INPI) na classe 39, que abrange serviços de “transporte; embalagem e armazenagem de produtos; organização de

viagens”. Dessa forma, ao contrário do que o PLP sugere, os serviços oferecidos pelas empresas proprietárias das plataformas de transporte não se restringem apenas à mediação de viagens, mas abrangem também à prestação direta de serviços de deslocamento de pessoas ou mercadorias.

Quanto à classificação dos motoristas para fins trabalhistas, o art. 3º do PLP 12/2024 os define como trabalhadores autônomos por plataforma, desde que: a) tenham total liberdade para escolher os dias, horários e períodos em que se conectarão ao aplicativo; b) inexistir relação de exclusividade com a empresa, permitindo-se a prestação de serviços a mais de uma plataforma simultaneamente; c) não haja exigências de tempo mínimo à disposição e de habitualidade na prestação do serviço. Entretanto, os três requisitos mencionados não são adequados para estabelecer a autonomia do trabalhador e, por conseguinte, não são suficientes para eliminar a subordinação deste em relação à empresa.

Severo e Souto Maior (2024) aduzem que não há nenhuma exigência na legislação trabalhista para que um vínculo de emprego seja formado com base na relação de exclusividade com a empresa. Outrossim, a liberdade para decidir quando se conectar ao aplicativo e a ausência de exigência de tempo mínimo à disposição são características já presentes no vínculo empregatício do teletrabalhador subordinado que labora por produção. Logo, não são atributos específicos do trabalho autônomo. Ademais, essas liberdades não se materializam na prática, pois os trabalhadores dependentes das plataformas estabelecem metas diárias de remuneração que estão sujeitas às tarifas definidas pela empresa, ao número de motoristas operando na mesma área e às condições do local onde o trabalho é realizado.

Além disso, como visto na subseção 3.3.2, as empresas possuem mecanismos, utilizando os dados coletados e processados por suas plataformas digitais, para identificar e estender o alcance das metas individuais dos trabalhadores, prolongando assim o tempo em que eles permanecem disponíveis para o trabalho. Nesse contexto, Filgueiras e Antunes (2020, p. 69) asseveram que só há flexibilidade para as empresas. Para os trabalhadores, essa suposta flexibilidade é apenas uma questão retórica, já que os motoristas são compelidos a cumprir jornadas extensas para garantir sua subsistência e a manutenção de seus veículos e *smartphones*.

O artigo 5º evidencia de forma contundente que o PLP 12/2024 edifica uma retumbante vitória regulatória do capital em detrimento dos interesses da classe trabalhadora. Esse dispositivo concede às empresas o poder de monitorar detalhadamente os trabalhadores por meio de algoritmos e de impor punições sem que isso configure uma relação de emprego. Criticamente, Kalil (2024) sintetiza a contestável opção legislativa ao afirmar que “impedir o

reconhecimento da relação de emprego mesmo diante do exercício do controle sobre os trabalhadores é legalizar a fraude trabalhista”.

O aludido artigo do PLP 12/2024 concede poderes totalmente desproporcionais a empresas que supostamente apenas intermedeiam a prestação do transporte de passageiros. O art. 5º permite a implementação de normas para garantir a segurança e qualidade dos serviços, autorizando a suspensão, bloqueio e exclusão dos trabalhadores com base unicamente nos termos de uso e contratos de adesão à plataforma. Outrossim, estabelece a utilização de sistemas de monitoramento em tempo real dos serviços e trajetos realizados, juntamente com sistemas de avaliação dos trabalhadores. Adicionalmente, as empresas podem oferecer cursos, treinamentos e outros benefícios aos trabalhadores, sejam eles de natureza monetária ou não. Isso evidencia que o dispositivo confere às empresas poderes característicos de direção, regulação, fiscalização e disciplina, típicos do empregador.

Evidencia-se, dessa forma, o embuste presente no PLP 12/2024. Enquanto os artigos 1º e 2º³⁰ ressaltam a natureza onerosa e pessoal da relação ao especificarem que se trata de um transporte remunerado por meio de realização de cadastro pessoal e intransferível na plataforma, o artigo 5º³¹ descreve elementos que sugerem subordinação. No entanto, o projeto veda a caracterização do vínculo de emprego nos moldes da CLT. A proposta tinha como objetivo estabelecer uma categoria de trabalhadores autônomos com direitos, mas acabou gerando uma aberração jurídica que pode ser denominada “subordinados sem direitos”. Feliciano (2024) entende que, uma vez preenchidos todos os requisitos dos artigos 2º e 3º da CLT no caso concreto, a lei não pode simplesmente ignorar o vínculo de emprego, sob risco de violar o regime constitucional de proteção do trabalho subordinado, a igualdade formal entre os cidadãos e a dignidade da pessoa do trabalhador.

Quanto à jornada de trabalho, o § 2º do art. 3º do PLP 12/2024 preconiza que o trabalhador não poderá exceder um período máximo de doze horas diárias de conexão à mesma plataforma. Em outros termos, o projeto permite teoricamente que o motorista trabalhe por vinte quatro horas ininterruptas, sendo, por exemplo, doze horas pela Uber e mais doze pela 99. Trata-se de dispositivo que afronta flagrantemente a Convenção 01 da OIT de 1919, ratificada pelo Brasil, bem como o artigo 7º, XIII, da Constituição da República, que estipulam o limite humanitário de oito horas diárias de trabalho.

³⁰ Ver texto integral do PLP 12/2024 em anexo.

³¹ Ver texto integral do PLP 12/2024 em anexo.

Feliciano (2024) argumenta que a ausência de períodos de descanso remunerado previstos no projeto levará os motoristas a prolongarem suas jornadas para além das doze horas diárias. Ressalta também que o artigo 235-C da CLT estipula a jornada diária do motorista empregado em oito horas, com regimes excepcionais como o 12x36, sujeitos a negociação coletiva com o sindicato. Além disso, para motoristas profissionais que transportam passageiros, o art. 67-C do Código de Trânsito Brasileiro estabelece um limite máximo de condução ininterrupta de cinco horas, de modo que não se justifica uma regulação diferenciada para motoristas considerados “autônomos”.

A seu turno, o artigo 7º do PLP 12/2024 estabelece uma série de princípios que devem guiar os serviços das empresas que operam por meio de aplicativos e o trabalho intermediado por suas plataformas. Esses princípios incluem a necessidade de transparência em suas operações, a redução dos riscos associados ao trabalho, a erradicação de qualquer forma de discriminação, violência ou assédio no ambiente de trabalho, além de assegurar o direito dos trabalhadores à organização sindical, à sindicalização e à negociação coletiva. Também enfatiza a proibição do trabalho infantil e a eliminação do trabalho análogo à escravidão.

Ocorre que o mencionado dispositivo traz uma série de princípios vazios com o claro intuito de passar um verniz de trabalho decente em um texto legislativo que permite o tratamento do trabalho como mercadoria. Ademais, o artigo 8º do PLP relega a um futuro regulamento a normatização da transparência e, em nenhum momento, enfrenta a opacidade da programação algorítmica das plataformas. Outrossim, o projeto permite a manutenção do sistema de avaliação por notas dos clientes, que carece de critérios justos de qualidade e pode resultar em uma seleção discriminatória dos trabalhadores com base nos preconceitos dos clientes, como discutido na subseção 3.3.2.

Portanto, o PLP 12/2024 surge em contradição com o paradigma do trabalho decente devido ao déficit de diálogo social no grupo de trabalho responsável por sua elaboração, que excluiu as associações profissionais das discussões. Entretanto, é importante notar que essa deficiência está sendo gradualmente superada por meio das discussões no Parlamento. Ainda, é mister esclarecer que o art. 10 do projeto também se coaduna com o paradigma do trabalho decente em seu eixo de proteção social, porquanto inclui os motoristas por aplicativo em um sistema previdenciário amplo, com alíquotas justas e contribuição patronal das plataformas, colocando-os em pé de igualdade com os demais trabalhadores sob a perspectiva previdenciária.

Todavia, o projeto permite a manutenção de sistemas de avaliação dos trabalhadores por meio de notas atribuídas pelos clientes, o que pode resultar em discriminação no ambiente de

trabalho com base nos preconceitos dos avaliadores. Isso vai de encontro às Convenções 100 e 111 da OIT e representa um poder ao empregador maior do que o permitido pela própria CLT, que proíbe anotações desabonadoras na Carteira de Trabalho, consoante o art. 29, § 4º. Trata-se de um ponto que vulnerabiliza o trabalho decente em seu eixo de direitos fundamentais no trabalho.

Além disso, o PLP 12/2024 vai de encontro a um princípio fundamental sobre o qual repousa a Organização Internacional do Trabalho (OIT), que é a ideia de que o trabalho não deve ser tratado como uma mercadoria. Essa premissa enfatiza que o valor social do trabalho deve prevalecer sobre a liberdade de iniciativa puramente econômica. No entanto, o projeto de lei em análise ignora completamente essa diretriz ao permitir jornadas de trabalho extenuantes de até doze horas, sem garantir remuneração justa, períodos adequados de descanso remunerado e direito a férias. Isso coloca em risco não apenas a saúde e o bem-estar dos trabalhadores, mas também desvaloriza o próprio valor social do trabalho ao tratá-lo de forma mercantilizada.

Outrossim, a tendência pró-capital do projeto de lei se manifesta na sua negativa em reconhecer a relação de emprego, mesmo permitindo um controle algorítmico severo sobre os trabalhadores, consoante se observa no art. 5º do PLP. Permitir o exercício de controle sobre os trabalhadores sem garantir os direitos básicos estabelecidos pela legislação trabalhista é uma afronta aos princípios essenciais que regem as relações laborais em uma sociedade democrática e justa. Essa postura, de fato, legitima a fraude trabalhista e estabelece um grupo de subcidadãos que são privados dos direitos fundamentais no trabalho e ignorados pela Constituição.

O Estado deve adotar uma abordagem mais protetiva na regulamentação do trabalho através de plataformas digitais. Permitir a mercantilização do trabalho humano e a criação de uma classe de subcidadãos dependentes das plataformas digitais, sem direitos laborais mínimos garantidos, pode minar os princípios fundamentais de democracia, solidariedade, justiça social e igualdade de oportunidades. Não é razoável que os trabalhadores por aplicativo enfrentem jornadas exaustivas de mais de doze horas sem direito a descanso remunerado. Essa situação os afasta da integração socioeconômica no sistema capitalista e os torna mais propensos a adotar ideologias extremistas, gerando instabilidade democrática.

Desse modo, conclui-se que a atual realidade brasileira é desastrosa para a classe trabalhadora no que se refere à regulação do labor através de plataformas digitais. O Estado brasileiro, através de sua representação no executivo, cedeu às pressões das poderosas empresas de tecnologia, agindo como um mero intermediário neutro entre essas corporações multimilionárias e uma categoria profissional ainda desorganizada. Essa circunstância de

ausência de proteção adequada intensifica a barbárie econômica ao colocar a livre iniciativa acima do valor social do trabalho.

4.2 Da necessidade de um estatuto próprio para os motoristas e entregadores do capitalismo de plataforma no Brasil

Diante das velozes mutações nas relações laborais ocorridas no contexto do capitalismo de plataforma, torna-se clara a urgência de se estabelecer uma legislação protetiva específica para regulamentar amplamente as atividades dos motoristas e entregadores por aplicativos no Brasil. A necessidade imediata de um estatuto próprio para esses profissionais é revelada por diversos fatores. Além da dicotomia de proteção existente no sistema trabalhista brasileiro, considera-se a resistência dos trabalhadores à aplicação da CLT. As decisões jurisprudenciais do TST e do STF sobre o tema também influenciam na percepção dessa necessidade. Ademais, é relevante analisar aspectos regulatórios específicos que vão além da definição do vínculo jurídico entre plataforma e trabalhador.

4.2.1 A lógica de proteção binária e a rejeição dos trabalhadores à CLT

O direito laboral brasileiro foi erigido com base em uma lógica binária. Esse sistema protetivo, arquitetado sob o capitalismo industrial, distingue essencialmente dois tipos de trabalhadores: empregados e autônomos. Assim, a tutela jurídica ocorre pela caracterização do vínculo empregatício, conforme os artigos 2º e 3º da CLT, que exigem a presença simultânea de cinco pressupostos: trabalho por pessoa física, pessoalidade, onerosidade, não eventualidade e subordinação. Na ausência de qualquer um desses elementos fático-jurídicos, o trabalhador é regido pela legislação civil e, portanto, fica excluído da proteção dos direitos trabalhistas.

Com a mutação do sistema capitalista, diversas atividades passaram a não se encaixar perfeitamente nesse dualismo, borrando gradativamente a demarcação da fronteira entre subordinação e autonomia. Ao longo dos anos, surgiram diversas formas atípicas de trabalho no ordenamento jurídico brasileiro. Essas novas formas desafiaram a estrutura tradicional e exigiram respostas regulatórias específicas para atender às suas particularidades. Portanto, não são inéditas no país as discussões sobre a regulação de novas formas de trabalho que se situam na zona cinzenta entre emprego formal e trabalho autônomo.

Aquino e Pasqualetto (2021) analisaram seis dessas figuras atípicas (avulso, parceiro no contrato de parceria rural, revendedor, representante comercial, profissionais parceiros de salão

de beleza e trabalhador intermitente) com o intuito de entender quais foram as opções regulatórias adotadas para cada uma delas no cenário brasileiro. Concluíram que as respostas regulatórias são variadas. Embora tenha havido muita discussão sobre se esses trabalhadores deveriam ser considerados empregados, algumas situações, como o trabalho avulso, receberam regulamentações mais protetivas. Em contraste, outras, como a parceria em salões de beleza, seguiram uma direção menos protetiva.

Desse modo, ao ponderar sobre fontes pretéritas na tradição jurídica brasileira para nortear a regulação do trabalho executado através de plataformas digitais, é preciso ter em mente que não existe um único modelo viável. Em outras palavras, “não há uma receita de bolo que tenha sido usada em todas as discussões prévias, mas, sem dúvida, há que se considerar as particularidades advindas da tecnologia, novo ingrediente adicionado” (Aquino e Pasqualetto, 2021).

O capitalismo de plataforma introduziu dinâmicas e desafios únicos no mercado de trabalho, exigindo uma adaptação das estruturas regulatórias existentes. Logo, ao desenvolver políticas e legislações para regular o trabalho através dessas infraestruturas digitais, é essencial compreender as especificidades do controle algorítmico e suas implicações nas relações de trabalho. Isso significa adotar uma abordagem que considere a realidade dos trabalhadores, garantindo-lhes direitos para uma cidadania social plena, enquanto preserva especificidades deveras importantes para esses obreiros: a flexibilidade de horários, a ausência de exigência de jornada mínima e a capacidade de usar vários aplicativos simultaneamente.

Segundo dados do Datafolha (2023), 75% dos motoristas e entregadores por aplicativos preferem manter o modelo atual de contratação, sem os benefícios trabalhistas da CLT. A pesquisa, realizada sob encomenda da Uber e da iFood, questionou sobre as preferências dos motoristas e entregadores em relação ao modelo de trabalho. Os obreiros foram apresentados a duas opções: a) manter o modelo atual, no qual têm autonomia para escolher horários e recusar viagens a qualquer momento, mas sem acesso aos benefícios trabalhistas da CLT; b) ter vínculo de emprego para acesso aos benefícios trabalhistas da CLT, porém com as plataformas definindo jornada e remuneração, e os trabalhadores não podendo recusar demandas em tempo real ou decidir quando trabalhar sem autorização, sob risco de demissão ou sanções.

Percebe-se que as opções apresentadas na pesquisa são enviesadas, pois não abordam o rígido controle algorítmico das plataformas sobre os trabalhadores no modelo atual e tampouco mencionam a possibilidade de flexibilidade negociada com o empregador sob a CLT. Apesar disso, mesmo que os resultados da pesquisa possam ser questionáveis, é relevante notar que as

associações representativas dos motoristas por aplicativos não se opuseram à exclusão da aplicação da CLT proposta pelo PLP 12/2024. É evidente, portanto, que a maioria da categoria valoriza a flexibilidade controlada pelas plataformas e rejeita o vínculo empregatício previsto na CLT.

A resistência dos trabalhadores uberizados em relação à CLT merece críticas, pois revela uma adesão ao mito neoliberal do empreendedorismo para todos³². No entanto, é crucial considerar esse aspecto volitivo para orientar a regulação do trabalho realizado por meio de plataformas digitais. A voz daqueles que enfrentam as agruras das entregas e viagens pelas ruas das cidades precisa ser levada em conta para desenvolver uma regulação decente, baseada no diálogo social.

Os estudiosos do tema regulatório não devem menosprezar a capacidade dos trabalhadores de identificar o que é mais adequado às suas necessidades. É importante abandonar a postura de superioridade intelectual e superar o elitismo acadêmico, priorizando a escuta ativa dos trabalhadores. Dessa forma, é possível contribuir para o desenvolvimento de uma regulação mais justa e abrangente, que beneficie a todos os envolvidos no mercado de trabalho das plataformas digitais, promovendo melhores condições de labor e garantindo proteção adequada.

A Uber, a iFood e as demais proprietárias de plataformas digitais de trabalho sob demanda representam uma importante opção de trabalho e renda para milhares de trabalhadores no Brasil. Ao perderem seus empregos e não conseguirem reinserção no mercado de trabalho formal, muitos obreiros se ativam em aplicativos de transporte e entregas³³ como um forma rápida e desburocratizada de subsistência. Assim, o objetivo da regulação não é inviabilizar o modelo de negócios dessas empresas, mas garantir condições de trabalho decente e cidadania social para os trabalhadores que atuam nessas atividades.

³² Ver a seção 3.3.1 sobre o tema.

³³ 1 milhão 289 mil pessoas trabalhavam com aplicativos de entrega e de transporte particular de passageiros (excluindo aplicativos de táxi) no quarto trimestre de 2022 (Ibge, 2023, p. 3).

4.2.2 O dissenso jurisprudencial no TST e a provável tese do não reconhecimento do vínculo empregatício no STF

Diante da ausência de uma regulamentação específica, trava-se um intenso debate nos tribunais pátrios e nos meios acadêmicos sobre a aplicação da CLT às relações jurídicas entre trabalhadores e plataformas digitais, resultando em uma complexa judicialização com decisões conflitantes. No âmbito do Tribunal Superior do Trabalho (TST), as 2ª, 3ª e 8ª Turmas já reconheceram o vínculo empregatício entre trabalhadores e plataformas, enquanto as 1ª, 4ª e 5ª Turmas o afastaram. Por outro lado, as 6ª e 7ª Turmas ainda não emitiram tese de mérito sobre o tema.

Esclareça-se que esse resultado foi obtido em 20 de maio de 2024, por meio de consulta ao repositório oficial de jurisprudência do TST no site “jurisprudencia.tst.jus.br”. Pesquisando pelos termos “uber” e “vínculo de emprego” na ementa dos acórdãos e aplicando o filtro “órgão judicante”, foi possível identificar as posições das oito Turmas da Corte. Ao desconsiderar os acórdãos que não analisam o mérito por questões processuais e as decisões unipessoais (porquanto não refletem o entendimento colegiado), percebe-se que, de acordo com os parâmetros de pesquisa aplicados, as 2ª, 3ª e 8ª Turmas se manifestaram favoravelmente ao vínculo em apenas uma decisão cada. Em contrapartida, as 1ª, 4ª e 5ª Turmas decidiram contra a caracterização do vínculo, respectivamente, em uma, 46 e duas decisões de mérito.

Em face do claro dissenso pretoriano, a matéria chegou ao órgão responsável por harmonizar interpretações divergentes entre as Turmas do TST, a SBDI-1, através de dois processos. No primeiro deles, Ag-E-ED-RR-1000123-89.2017.5.02.0038, sob a relatoria do Ministro Alexandre Luiz Ramos, o julgamento foi suspenso em dezembro de 2021 devido a um pedido de vista regimental. Até aquele momento, havia três votos a favor de dar provimento ao agravo para determinar o processamento do recurso de embargos (provavelmente para reconhecer o vínculo empregatício do trabalhador com a plataforma digital) e dois votos no sentido de negar-lhe provimento, mantendo a decisão anterior proferida pela 5ª Turma, que não reconheceu o vínculo empregatício. Em agosto de 2023, o processo voltou à pauta, mas foi retirado de julgamento a pedido do ministro relator, devendo ser incluído em sessão da SBDI-1 com composição plena em data ainda indefinida.

No segundo processo examinado pela SBDI-1, E-RR-100353-02.2017.5.01.0066, sob a relatoria da Ministra Maria Cristina Irigoyen Peduzzi, o julgamento foi suspenso em outubro de 2022 também devido a um pedido de vista regimental. Naquela oportunidade, apenas a

relatora registrou voto, no sentido de dar provimento aos embargos para restabelecer o acórdão regional, afastando, assim, o reconhecimento do vínculo empregatício decidido originalmente pela 3ª Turma. Ainda nessa sessão de julgamento, o Ministro Aloysio Corrêa da Veiga apresentou proposta de instauração de Incidente de Recurso Repetitivo sobre a matéria do referido processo, sendo acompanhado pela ministra relatora. Em agosto de 2023, o processo voltou a julgamento, mas foi retirado de pauta devido à ausência justificada da ministra relatora, devendo ser incluído em sessão da SBDI-1 com composição plena, ainda sem previsão de data.

No debate sobre a presença dos cinco elementos fático-jurídicos que caracterizam o vínculo de emprego entre trabalhador e plataforma, a não eventualidade e a subordinação são os aspectos mais discutidos. Todavia, é essencial analisar primeiro os outros três pressupostos (trabalho realizado por pessoa física, pessoalidade e onerosidade). A verificação desses aspectos é mais direta e objetiva, pois geralmente apresentam menos ambiguidade e podem ser estabelecidos com base em critérios claros e evidências documentais.

Quanto ao elemento fático-jurídico referente à exigência de o labor ser prestado por pessoa física, Engelke (2021, p. 287) destaca que algumas plataformas permitem que o trabalhador se cadastre como Microempreendedor Individual (MEI), como Empresa Individual de Responsabilidade Limitada (EIRELI) e até mesmo como Sociedade Limitada. A substituição de pessoa física por pessoa jurídica é uma prática que tem sido utilizada há décadas sob a justificativa de modernizar as relações de trabalho, mas frequentemente é implementada para sonegar direitos trabalhistas, encargos sociais e tributos. Trata-se de uma modalidade de “flexibilização que resulta na descaracterização do vínculo de emprego e que se constitui na contratação de sociedades (PJ) para substituir o contrato de emprego. São as empresas do ‘eu sozinho’ ou ‘PJs’ ou *pejotização*”, como define Carvalho (2010, p. 64).

Não obstante o STF tenha considerado lícita a *pejotização*, o Ministro Luís Roberto Barroso, no julgamento da Reclamação (Rcl) 56499, publicado no DJE em 19/10/2023, destaca que a legalidade dessa prática depende da ausência de fraude. Barroso esclarece que a *pejotização* é permitida, desde que o contrato seja verdadeiro e não envolva uma relação de emprego disfarçada com a empresa contratante, incluindo subordinação e outras características previstas no artigo 2º da CLT, sob pena de configuração de fraude.

Portanto, se os critérios de uma relação empregatícia estiverem presentes, isso não será descartado pelo fato de o motorista ou entregador prestar serviços à plataforma como pessoa jurídica, devendo imperar o princípio da primazia da realidade. Conforme preconiza o art. 9º da CLT, é preciso observar o caso concreto para verificar a realização de trabalho por pessoa

natural e, se pertinente, declarar a nulidade dos atos praticados pela pessoa jurídica com o objetivo de fraudar a aplicação da legislação trabalhista.

No que diz respeito à pessoalidade do trabalho realizado através de plataformas digitais, esse pressuposto se manifesta claramente, pois a conta do trabalhador no aplicativo é exclusiva e de caráter intransferível. Nesse sentido, Pires (2023, p. 75) argumenta que a maioria das empresas exige cadastro prévio e envio de documentos pessoais, como ficha de antecedentes criminais e certidões negativas. Após aprovação, o trabalhador não pode transferir sua conta para outra pessoa, sob pena de punição.

Além disso, é irrelevante que o cliente da plataforma não possa escolher o motorista, pois “na relação entre Uber e motorista perdura a pessoalidade mediante o cadastro/conta com uso exclusivo e intransferível”, como adverte Oliveira (2021, p. 140). A plataforma confirma ao cliente o nome do motorista e a placa do carro que realizará a corrida. Dessa forma, a tarefa é *intuitu personae*, pois o motorista não pode notificar a Uber de que enviará outra pessoa em seu lugar para realizar a tarefa.

Tampouco há dúvidas quanto à onerosidade da relação em exame, pois existe uma expectativa de pagamento pela empresa-plataforma após a execução de cada tarefa. No caso da Uber e iFood, a plataforma define o preço das corridas e entregas diretamente com o cliente e repassa o pagamento aos trabalhadores, retendo uma porcentagem. Ademais, a onerosidade é reforçada pela estratégia de oferecer bônus aos trabalhadores, incentivando-os a trabalhar por mais tempo. As plataformas também aplicam preços dinâmicos para motivar os trabalhadores a atuarem em locais e horários de maior demanda³⁴.

De outro lado, o elemento fático-jurídico referente à não eventualidade demanda uma análise um pouco mais acurada. Delgado (2013, p. 285) destaca que o conceito da não eventualidade é um dos mais controversos no Direito Laboral, de modo que há quatro teorias que tentam caracterizar esse fenômeno: teoria da descontinuidade, teoria do evento, teoria dos fins do empreendimento e teoria da fixação jurídica. A teoria da descontinuidade considera como eventual o trabalho que é fracionado ou interrompido. Essa teoria é adotada pela Lei Complementar n. 150/2015, que define como empregado doméstico apenas aquele que presta serviços de forma contínua por mais de dois dias por semana. No entanto, a CLT rejeita essa teoria ao definir como empregado aquele que realiza serviços de natureza não eventual. Assim,

³⁴ Sobre a gamificação do trabalho e a precificação dinâmica, ver a subseção 3.3.2.

por exemplo, um motorista ou entregador que trabalha para o aplicativo apenas nos finais de semana ainda satisfaz a exigência de trabalho não eventual.

A teoria do evento define como eventual o trabalhador que presta serviços à empresa em função de um evento específico, esporádico ou fortuito. Diferentemente, a teoria dos fins do empreendimento considera eventual aquele cuja atividade é distinta do objeto principal da empresa. Já a teoria da fixação jurídica, como o próprio nome sugere, classifica como eventual o trabalhador que não se vincula permanentemente a um tomador de serviços. Delgado (2013, p. 288) assevera que o entendimento da não eventualidade envolve a integração dessas três últimas teorias para determinar a presença ou ausência desse elemento fático-jurídico no caso específico.

Engelke (2021, p. 288) esclarece que a não eventualidade, conforme o artigo 3º da CLT, não deve ser confundida com habitualidade, continuidade ou permanência. Defende que esse elemento fático-jurídico se refere à inserção da atividade do trabalhador na estrutura organizacional do empregador, conforme a teoria dos fins do empreendimento. No entanto, a jurisprudência e a doutrina ainda consideram necessário verificar um mínimo de prestação laboral semanal para caracterizar o vínculo empregatício.

A 4ª Turma do TST, nos autos do processo RRAg-554-86.2022.5.08.0010, em acórdão da lavra do Ministro Ives Gandra da Silva Martins Filho³⁵, publicado no DEJT de 09/02/2024, adota a teoria da descontinuidade ao argumentar que não há obrigação de frequência mínima para o uso do aplicativo pelo motorista. Alega que o profissional define seus dias e sua constância de trabalho, tornando inadequado concluir que a forma de trabalho escolhida determina o tipo de relação contratual. Sustenta que a habitualidade (tratada como sinônimo de não eventualidade) não é exclusiva da relação de emprego, pois também poder estar presente em outros ajustes de trato sucessivo. Dessa forma, entende que o essencial é verificar a subordinação jurídica para distinguir o autônomo do empregado.

Divergentemente, a 3ª Turma nos autos do processo RR-100353-02.2017.5.01.0066, em acórdão da relatoria do Ministro Mauricio Godinho Delgado, publicado no DEJT de 11/04/2022, analisando o caso concreto, considerou a existência da não eventualidade, pois o trabalho do motorista estava integrado na dinâmica essencial da atividade econômica da Uber,

³⁵ De acordo com os parâmetros de pesquisa mencionados, há 30 acórdãos de relatoria desse ministro negando o vínculo de emprego entre motoristas e plataformas. Trata-se do ministro do TST com mais acórdãos de mérito publicados sobre o tema. Em todos os processos, os argumentos para rejeitar o vínculo foram os mesmos adotados no RRAg-554-86.2022.5.08.0010.

sem apresentar qualquer característica de transitoriedade ou especificidade na prestação do serviço. Além disso, sob a perspectiva da teoria do evento, entendeu que o trabalho não era eventual, porquanto não estava vinculado a uma obra ou serviço específico resultante de algum acontecimento fortuito ou casual.

Os dois julgados divergentes demonstram que a não eventualidade, como elemento fático-jurídico, é insuficiente para caracterizar o vínculo de emprego entre motoristas ou entregadores e as respectivas plataformas. Dependendo da teoria adotada pelo julgador e das particularidades do caso concreto, o obreiro pode ser classificado como autônomo e, assim, excluído da proteção juslaboral. Portanto, é necessário instituir uma legislação específica que conceda direitos a esses trabalhadores, independentemente da caracterização da não eventualidade. Isso garante uma proteção mais efetiva aos trabalhadores, desvinculada da classificação jurídica adotada pelos tribunais, e ajuda a preencher lacunas regulatórias que atualmente deixam esses profissionais em uma posição vulnerável.

A subordinação é o elemento fático-jurídico mais relevante no debate atual sobre a categorização dos trabalhadores por aplicativo como autônomos ou empregados. Esse critério avalia se o trabalhador está sob o controle e direção do tomador de serviços, o que é típico das relações de emprego. Cavalcante, Gadotti e Santos (2023) destacam que a doutrina clássica discute a natureza da subordinação sob três perspectivas: econômica, técnica e jurídica. Afirmam que a subordinação econômica foi superada, pois não explica fenômenos como o contrato de empreitada (há dependência econômica, mas não vínculo de emprego) ou a situação dos altos empregados que não dependem financeiramente do seu empregador. A subordinação técnica também se mostrou insatisfatória, porquanto, com a expansão da qualificação dos trabalhadores, o empregador pode ser tecnicamente dependente dos conhecimentos do empregado.

Portanto, a subordinação jurídica é o viés predominante no direito do trabalho, já que sua caracterização decorre da vinculação do empregado ao empregador, originada de um negócio jurídico denominado contrato de emprego. É através desse contrato que o empregado se compromete a prestar serviços sob as ordens do empregador. Para Delgado e Delgado (2016), o conceito de subordinação jurídica deve se adaptar às complexas demandas do mercado de trabalho contemporâneo, considerando três dimensões principais: clássica, objetiva e estrutural.

A dimensão clássica entende a subordinação como uma relação jurídica originada do contrato de trabalho, em que o empregado deve seguir as instruções do empregador sobre a execução dos serviços. Esse tipo de subordinação se caracteriza pela frequência e intensidade

das ordens de trabalho e é dependente do contato direto entre empregador e empregado. É a forma mais comum de subordinação, idealizada à época do capitalismo industrial, e é aceita pacificamente pela doutrina e jurisprudência trabalhista.

A dimensão objetiva envolve a integração do obreiro e do seu labor nos fins e objetivos do empreendimento. Trata-se de uma relação de coordenação ou participação colaborativa, em que a atividade do empregado se alinha com a da empresa, recebendo influência direta ou indireta. A dimensão estrutural identifica a subordinação pela inserção do trabalhador na dinâmica organizacional do tomador de serviços, sem a necessidade de ordens diretas. A subordinação estrutural foca na incorporação do trabalhador na estrutura e funcionamento da empresa, mesmo sem supervisão constante.

Na percepção de Delgado e Delgado (2016, p. 21), essas três dimensões da subordinação são “alternativas viáveis para a expansão do Direito do Trabalho e de seu manto protetivo regulatório”, proporcionando uma visão atual e adequada às realidades do mercado de trabalho do século XXI. Outros estudiosos, no entanto, argumentam que o instituto da subordinação precisa ser atualizado para fazer frente às inovações tecnológicas implementadas pelo capitalismo de plataforma.

Gaia (2019, p. 286) introduz o conceito de subordinação disruptiva, que se refere ao vínculo jurídico entre empregado e empregador originado do uso de tecnologias disruptivas no processo produtivo. Argumenta que, através desse vínculo, o empregador exerce gestão, controle e poder disciplinar sobre o trabalhador devido à dependência funcional do uso dessa força de trabalho para a execução das atividades produtivas. Defende que a subordinação disruptiva é observada na atuação da Uber, pois esta empresa, por meio de sua plataforma tecnológica, exerce controle semelhante ao modelo clássico de subordinação.

O autor observa, ainda, que a Uber contrata motoristas, cadastra clientes, fixa unilateralmente os preços dos serviços, estabelece e controla o desempenho dos trabalhadores e pune aqueles com baixa avaliação dos clientes ou que recusam um determinado número de corridas. Essas práticas demonstram que, apesar de utilizarem tecnologia avançada, a Uber e outras empresas similares que operam com transporte e entrega mantêm um controle rigoroso sobre motoristas e entregadores, semelhante ao de um empregador tradicional.

Em sentido análogo, Fincato e Wunsch (2020, p. 50-51) alegam que o alvorecer do capitalismo de plataforma evidencia a necessidade de reflexão sobre uma nova forma de subordinação, qual seja, a subordinação algorítmica:

É a partir dessa leitura que se sugere a ressignificação do conceito de subordinação jurídica, pois na maioria das (novas) formas de trabalho tecnológico, não há mais controle de horários, ordens dirigidas diretamente ao empregado ou mesmo a cobrança de uma disciplina rígida e constante. É preciso considerar que os meios telemáticos de comando, controle e supervisão são válidos e eficazes para fins de subordinação. O conceito clássico de subordinação, então, já é insuficiente para identificar, dentre as diversas formas de prestação de serviços, qual deverá ser tutelada pelo Direito do Trabalho.

Pensar no conceito clássico de subordinação jurídica afasta os novos trabalhadores da tutela trabalhista e nos trabalhos prestados através de plataformas digitais não se visualiza o exercício efetivo e constante do poder diretivo por parte do empregador, pois este concede ao empregado liberdade para a execução do serviço.

[...].

As formas disruptivas de trabalho possibilitam até mesmo desfazer esse conceito angular em que Supiot aponta a subordinação como o poder de uma pessoa sobre outra, pois a subordinação na era tecnológica não é mais, necessariamente, exercida por uma pessoa sobre outra. Assim, será dita “subordinação algorítmica” aquela em que o controle do trabalho é definido por uma sequência lógica, finita e definida de instruções e se desenrola via ferramentas tecnológicas, tais como aplicativos.

Souza (2023, p. 334) critica o novo conceito de subordinação algorítmica, argumentando que “quem subordina os motoristas são as empresas e não os aplicativos”. Defende que esse novo conceito já está contido na subordinação clássica. Acrescenta que a nova categoria doutrinária sugere, implicitamente, que os algoritmos se autoprogramam e que a fixação de preços e salários ocorre por critérios naturais de mercado, sem o controle das empresas proprietárias do aplicativo. Isso fortalece o discurso do determinismo tecnológico, transmitindo falsamente a ideia de que não há empregadores e que os algoritmos e a inteligência artificial controlam os trabalhadores de forma neutra.

Nesse sentido, considera-se a subordinação algorítmica uma mera variação da subordinação clássica. Corroborando com esse entendimento, o artigo 6º, parágrafo único, da CLT, incluído pela Lei n. 12.551/2011, preconiza que “os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio”. Como define Leão (2023, p. 265), “os algoritmos não são meros instrumentos de conexão entre trabalhadores e consumidores, mas são estruturas de controle, gerenciamento, organização e punição muito bem construídas para esse fim”. Portanto, é totalmente irrelevante se o gerenciamento é feito presencialmente por um humano ou remotamente por uma programação computacional.

Souza (2023), após um trabalho de campo de 350 horas como motorista da Uber, conclui que os mecanismos de controle da força de trabalho pela plataforma evidenciam uma subordinação clássica. Seu estudo etnográfico demonstra uma intensa hierarquia, com envio de ordens, supervisão constante do tempo, espaço e comportamento dos motoristas, além de

punições como advertências, bloqueios e risco de desativação. Relata que a plataforma emite comandos diários, estabelecendo uma supervisão total e um poder disciplinar arbitrário, aplicando punições severas conforme a conveniência. Adverte que esse ambiente regulatório funciona como um laboratório de experimentação jurídica para as empresas de aplicativos, visando ocultar o vínculo de emprego.

Igualmente, na redação do acórdão prolatado pela 8ª Turma do TST, nos autos do processo RRAg-100853-94.2019.5.01.0067, publicado no DEJT de 03/02/2023, o Ministro Alexandre Agra Belmonte reconhece a aplicação da subordinação clássica ao caso e considera o termo subordinação algorítmica uma simples “licença poética”. Nesse caminho, conclui pela existência do vínculo empregatício entre a autora e a Uber pelos seguintes fundamentos:

1) a Uber é uma empresa de transporte, e assim se autointitula (vide outdoor, propagandas etc.), embora sustente ser apenas uma plataforma digital (contrato social). Se fosse apenas uma plataforma digital, estaria atuando em desvio de finalidade; 2) Quem fixa o preço da corrida é a UBER, sem nenhuma ingerência do motorista prestador; 3) Quem aceita / defere o cadastramento do motorista é a UBER, após uma análise dos dados e documentos enviados, sendo que há exigência de carteira de motorista profissional, e veículos a partir de determinado ano de fabricação; 4) O percentual da UBER a ser descontado na corrida (deságio) é fixado pela UBER; 5) O motorista não tem nenhum controle sobre o preço da corrida, não podendo fixar outro; 6) A autonomia do motorista restringe-se a definir seus horários e se aceita ou não a corrida; 7) A UBER opera unilateralmente o desligamento de motoristas quando descumprem alguma norma interna ou reiteradamente cancelam corridas; 8) O credenciamento do motorista é feito *on line* (site ou aplicativo) ou presencialmente em agências / lojas da UBER; 9) O motorista não escolhe o cliente e sim as corridas; 10) a subordinação jurídica se caracteriza pelos meios telemáticos e informatizados de controle (parágrafo único do art. 6º da CLT), o que afasta qualquer tese relacionada a atividade-fim ou subordinação objetiva/estrutural. (Brasil, 2023, p. 130-131)

A posição transcrita é, sem dúvida, a mais condizente com o princípio da primazia da realidade dos fatos. Segundo Américo Plá Rodriguez (2000, p. 144), “em caso de discordância entre o que ocorre na prática e o que emerge de documentos ou acordos, deve-se dar preferência ao primeiro, isto é, ao que sucede no terreno dos fatos”. Embora a realidade dos fatos demonstre que a Uber e a iFood não são simples fornecedoras de serviços tecnológicos de intermediação por plataformas digitais, mas, na verdade, empresas de transporte e entrega que exercem controle sobre seus trabalhadores por meios telemáticos e informatizados, as 1ª, 4ª e 5ª Turmas do TST entendem de forma diversa.

Nos autos do processo RRAg-554-86.2022.5.08.0010, em acórdão redigido pelo Ministro Ives Gandra da Silva Martins Filho e publicado no DEJT em 09/02/2024, a fundamentação da 4ª Turma do TST exemplifica bem o raciocínio jurídico das demais Turmas

que não reconhecem o vínculo de emprego entre o trabalhador e a plataforma, considerando ausente a subordinação jurídica. Destarte, transcreve-se parte da ementa do julgado:

Nesse contexto, analisando, à luz dos arts. 2º e 3º da CLT, a relação existente entre a “99 Taxis Desenvolvimento de Softwares Ltda.” e os motoristas que se utilizam desse aplicativo para obterem clientes dos seus serviços de transporte, tem-se que: a) quanto à habitualidade, inexistente a obrigação de uma frequência predeterminada ou mínima de labor pelo motorista para o uso do aplicativo, estando a cargo do profissional definir os dias e a constância em que irá trabalhar; b) quanto à subordinação jurídica, a par da ampla autonomia do motorista em escolher os dias, horários e forma de labor, podendo desligar o aplicativo a qualquer momento e pelo tempo que entender necessário, sem nenhuma vinculação a metas determinadas pela Reclamada ou sanções decorrentes de suas escolhas, a necessidade de observância de cláusulas contratuais (valores a serem cobrados, código de conduta, instruções de comportamento, avaliação do motorista pelos clientes), com as correspondentes sanções no caso de descumprimento (para que se preserve a confiabilidade e a manutenção do aplicativo no mercado concorrencial), não significa que haja ingerência no modo de trabalho prestado pelo motorista, reforçando a convicção quanto ao trabalho autônomo a inclusão da categoria de motorista de aplicativo independente, como o motorista da “99 Taxis Desenvolvimento de Softwares Ltda.”, no rol de atividades permitidas para inscrição como Microempreendedor Individual - MEI, nos termos da Resolução 148/2019 do Comitê Gestor do Simples Nacional; c) quanto à remuneração, o caráter autônomo da prestação de serviços se caracteriza por arcar, o motorista, com os custos da prestação do serviço (manutenção do carro, combustível, IPVA), caber a ele a responsabilidade por eventuais sinistros, multas, atos ilícitos ocorridos, dentre outros (ainda que a empresa provedora da plataforma possa a vir a ser responsabilizada solidariamente em alguns casos), além de os percentuais fixados pela “99 Taxis Desenvolvimento de Softwares Ltda.”, de cota parte do motorista, serem superiores ao que este Tribunal vem admitindo como suficientes a caracterizar a relação de parceria entre os envolvidos, como no caso de plataformas semelhantes (ex: Uber). 3. Já quanto à alegada subordinação estrutural, não cabe ao Poder Judiciário ampliar conceitos jurídicos a fim de reconhecer o vínculo empregatício de profissionais que atuam em novas formas de trabalho, emergentes da dinâmica do mercado concorrencial atual e, principalmente, de desenvolvimentos tecnológicos, nas situações em que não se constata nenhuma fraude, como é o caso das empresas provedoras de aplicativos de tecnologia, que têm como finalidade conectar quem necessita da condução com o motorista credenciado, sendo o serviço prestado de motorista, em si, competência do profissional e apenas uma consequência inerente ao que propõe o dispositivo. (Brasil, 2024, p. 3-4)

Ainda, é interessante notar que o julgado considera que as sanções impostas ao trabalhador são decorrentes do descumprimento de cláusulas contratuais, visando preservar a credibilidade do aplicativo no mercado. Assim, “o estabelecimento de regras de procedimento na execução dos serviços não se confunde com o poder diretivo do empregador, não tendo o condão de caracterizar a subordinação jurídica” (Brasil, 2024, p. 9). Dessa forma, afasta a aplicação do art. 6º, parágrafo único, da CLT, devido à ausência de controle direto das atividades. Conforme o entendimento da 4ª Turma, toda a atuação da empresa-plataforma está amparada pelos princípios constitucionais da livre-iniciativa e da livre concorrência, previstos nos artigos 1º, IV, e 170, IV, da Constituição da República.

Se no TST as Turmas se encontram divididas sobre o reconhecimento do vínculo de emprego dos motoristas com as plataformas, no âmbito do Supremo Tribunal Federal (STF), a posição tem sido amplamente favorável às empresas. Com efeito, o Ministro Alexandre de Moraes, nos autos da Reclamação Constitucional Rcl 59.795/ MG, em decisão unipessoal publicada no DJE de 24/05/2023, cassou uma decisão do Tribunal Regional do Trabalho (TRT) da 3ª Região que reconhecia o vínculo de emprego entre um motorista e a plataforma Cabify. Alegou que a relação entre o motorista e a plataforma se assemelha à prevista na Lei n. 11.442/2007³⁶, de natureza comercial, remetendo o caso à Justiça Comum.

Posteriormente, pela primeira vez, o tema foi examinado por um órgão colegiado do STF nos autos da Reclamação Constitucional Rcl 60.347/MG, também de relatoria do Ministro Alexandre de Moraes. Nesse julgamento, publicado no DJE de 19/03/2024, a 1ª Turma da Corte, por unanimidade, decidiu que não há vínculo de emprego entre o aplicativo de transportes Cabify e o motorista. A Turma entendeu que a decisão do TRT da 3ª Região, que havia reconhecido tal vínculo, foi contrária a precedentes vinculantes da Suprema Corte que declaram a legalidade da terceirização e de outras formas alternativas de prestação de serviços no mercado de trabalho. Sustentou que a livre iniciativa permite ao agente econômico escolher estratégias empresariais, afirmando que os trabalhadores de aplicativos são microempreendedores, com autonomia para aceitar ou recusar corridas, definir seus horários e escolher a plataforma.

Ainda está em análise no STF o Recurso Extraordinário (RE) 1446336, relacionado ao Tema 1291 da Tabela de Repercussão Geral. Esse recurso foi apresentado pela Uber contra uma decisão do TST que reconheceu o vínculo empregatício entre um trabalhador e a empresa. Em 02/03/2024, o Plenário Virtual do STF reconheceu, por unanimidade, a repercussão geral da questão constitucional suscitada. Isso significa que o STF estabelecerá uma tese com efeito vinculante sobre a possibilidade de reconhecimento do vínculo de emprego entre motoristas de aplicativos de transporte e a empresa proprietária da plataforma digital.

É importante ressaltar que a expectativa é que a tese seja favorável às plataformas, visto que quatro ministros (Alexandre de Moraes, Cármen Lúcia, Luiz Fux e Cristiano Zanin) já votaram contra o reconhecimento do vínculo empregatício no julgamento da mencionada Rcl 60.347/MG. Além disso, os Ministros Luís Roberto Barroso, Gilmar Mendes e Dias Toffoli já

³⁶ A referida lei dispõe sobre o transporte rodoviário autônomo de cargas por conta de terceiros e mediante remuneração.

manifestaram posição a favor das empresas no julgamento da ADC 48/DF, que considerou constitucional a figura do transportador rodoviário de cargas sem vínculo de emprego prevista na Lei n. 11.442/2007.

No caso da ADC 48/DF, relatada pelo Ministro Luís Roberto Barroso, com acórdão publicado no DJE em 19/05/2023, o plenário do STF decidiu, com base em argumentos reiterados na Rcl 60.347/MG, que a proteção ao trabalho garantida pela Constituição não exige que toda prestação remunerada de serviços configure uma relação de emprego. Sustentou-se que o princípio da livre iniciativa assegura aos agentes econômicos a liberdade de escolher suas estratégias empresariais (art. 170 da CRFB/88). Portanto, há uma expectativa legítima de que pelo menos sete ministros (Alexandre de Moraes, Cármen Lúcia, Luiz Fux, Cristiano Zanin, Luís Roberto Barroso, Gilmar Mendes e Dias Toffoli) sejam favoráveis ao afastamento do vínculo de emprego entre trabalhadores e plataformas.

4.2.3 A regulamentação das especificidades

A acentuada divergência doutrinária e jurisprudencial sobre a aplicação da CLT às relações entre trabalhadores e plataformas digitais, com forte tendência de classificação desses obreiros como autônomos pelo STF, evidencia a necessidade urgente de uma legislação específica para regular essa situação. Conforme discutido na seção 3.1, no contexto brasileiro de cidadania social regulada, os direitos sociolaborais dos cidadãos estão relacionados às profissões regulamentadas pelo Estado.

Logo, se a atividade de um trabalhador não se enquadrar nos requisitos para o reconhecimento do vínculo de emprego ou de uma profissão prevista em lei (como doméstico, avulso ou empregado público), ele não terá acesso aos direitos trabalhistas fundamentais previstos no artigo 7º da Constituição da República. Isso significa que o trabalhador ficará sem proteção a direitos essenciais, como limitação da jornada, salário mínimo, descanso semanal remunerado e férias. Consequentemente, essa situação o relega a uma condição de subcidadania laboral, comprometendo sua segurança econômica e social.

Nessa esteira, Engelke (2021) defende a criação de um estatuto próprio para os trabalhadores do capitalismo de plataforma à semelhança do que já acontece com outras profissões com características peculiares, como empregados domésticos, rurais, aeronautas, representantes comerciais, corretores de imóveis e taxistas. Alega que a falta de regulamentação

formal para esses trabalhadores os equipara aos autônomos e os priva das proteções da CLT e de outras garantias trabalhistas fundamentais.

Outrossim, mesmo que a Suprema Corte reconhecesse a existência do contrato de emprego, ainda seria necessário regulamentar algumas especificidades para além da definição da natureza jurídica do vínculo entre os trabalhadores e as plataformas digitais. Nesse caminho, Kalil (2020, p. 252) entende que “o contrato de trabalho especial tem a virtude de tratar as particularidades das formas de trabalho no capitalismo de plataforma de maneira direcionada”. A CLT não obriga o empregador a permitir que o empregado recuse demandas e decida livremente sobre os dias, horários e períodos em que se conectará ao aplicativo. Tampouco estabelece que o empregador deve se abster de fazer exigências relacionadas ao tempo mínimo de trabalho e à não eventualidade na prestação do serviço.

Ademais, embora a exclusividade não seja uma exigência da CLT para caracterizar sua incidência na relação jurídica entre as partes, tampouco há norma que garanta a liberdade do trabalhador de prestar serviços a dois ou mais empregadores durante a mesma jornada. Uma característica atrativa do trabalho via plataformas digitais é a possibilidade de atuar em vários aplicativos simultaneamente. Assim, o motorista pode aceitar uma demanda da Uber enquanto ainda está executando uma corrida pela 99. Da mesma forma, um motoboy pode fazer entregas para a iFood e a Rappi na mesma viagem.

Como visto, essa flexibilidade é bastante valorizada pela imensa maioria dos motoristas e entregadores que se ativam em plataformas, portanto precisa ser reconhecida e protegida por uma legislação específica. Caso o vínculo de emprego seja simplesmente reconhecido judicialmente sem uma regulamentação apropriada, as plataformas podem passar a impor jornadas fixas aos trabalhadores e a vedar a recusa de demandas, sob pena de demissão. Portanto, é fundamental que haja uma regulamentação que garanta tanto a flexibilidade quanto os direitos trabalhistas dos profissionais que atuam nessas plataformas.

Para garantir que o trabalhador possa recusar tarefas e definir seus próprios horários e locais de trabalho, é essencial que a legislação reconheça e proteja essa flexibilidade como um direito. Em casos de tentativa de burla por parte das plataformas, a lei deve estabelecer a presunção de vínculo empregatício em favor dos trabalhadores que buscarem a justiça do trabalho, recaindo sobre a empresa o ônus de comprovar a ausência desse vínculo. Essa abordagem legislativa protege os interesses dos trabalhadores e responsabiliza as empresas por eventuais más condutas, promovendo, de tal modo, um ambiente de trabalho mais justo e equilibrado.

Outro aspecto não contemplado pela CLT e que demanda regulamentação é a transparência algorítmica nas plataformas digitais. Além de garantir clareza nas políticas e diretrizes para registro, desvinculação e avaliação dos trabalhadores, bem como na distribuição dos serviços, é essencial que as empresas compartilhem com os trabalhadores os critérios utilizados para selecionar os profissionais. Isso inclui não apenas a aceitação de um trabalhador no aplicativo, mas também a atribuição de corridas ou entregas a um indivíduo específico em meio à multidão de trabalhadores disponíveis. Essa transparência é fundamental para erigir equidade na distribuição de oportunidades de trabalho, bem como para promover a confiança e a credibilidade nas relações entre as plataformas e os trabalhadores.

A portabilidade das avaliações também é um aspecto relevante a ser considerado. Os trabalhadores precisam ter o direito de transferir suas avaliações de uma plataforma para outra. Suponha um motorista que alcançou uma avaliação de 4,9 estrelas na Uber, mas se muda para uma cidade onde os aplicativos locais são mais utilizados, como Santa Rita do Sapucaí/ MG. Nessa situação, é fundamental que o trabalhador possa transferir sua avaliação para continuar suas atividades sem obstáculos. Essa medida promove a continuidade do trabalho e garante que a reputação construída pelo trabalhador em uma plataforma seja reconhecida em outras, contribuindo para o desenvolvimento de relações de trabalho digitais mais justas.

Também requer regulamentação específica a precificação dos serviços, que, na perspectiva dos motoristas de aplicativo, deve ser calculada com base no quilômetro rodado e no minuto trabalhado, utilizando uma metodologia conhecida como *markup*. Esta abordagem, como discutido na seção 4.1, leva em consideração uma variedade de fatores, incluindo custos operacionais e uma margem mínima de lucro de 20%, ajustada de acordo com as características específicas de cada região e tipo de veículo.

Ainda, é crucial que as punições impostas pelas plataformas aos trabalhadores sejam alvo de uma regulamentação adequada. É fundamental que toda sanção aplicada seja devidamente justificada, garantindo-se o direito de defesa prévia aos trabalhadores. Ademais, é essencial criar mecanismos para a revisão humana das decisões automatizadas, oferecendo aos trabalhadores canais de atendimento para solicitar esclarecimentos e contestar punições recebidas. Essa abordagem visa assegurar que as punições sejam aplicadas de forma transparente e não discriminatória, respeitando os direitos e a dignidade dos trabalhadores, e evitando abusos por parte das plataformas digitais e clientes.

Além de definir o vínculo legal entre trabalhadores e plataformas, há várias especificidades que precisam de regulamentação própria. Sem leis específicas, se a

jurisprudência consolidar o reconhecimento da subordinação pela definição unilateral de preços ou pelo sistema de *ratings*, as plataformas podem ajustar suas práticas para evitar o reconhecimento do vínculo empregatício. Nesse contexto, as plataformas podem passar a permitir que os trabalhadores negociem diretamente os preços dos serviços com os clientes, como já acontece com a InDrive, e até mesmo abolir as avaliações pelos usuários. Essas mudanças não necessariamente tornariam o modelo de negócio das plataformas inviável, mas as eximiriam das responsabilidades trabalhistas.

Por outro lado, é infundada a ideia de que uma legislação específica para os trabalhadores do capitalismo de plataforma enfraqueceria as proteções trabalhistas. A criação de leis especiais para lidar com arranjos laborais distintos do padrão estabelecido pela CLT nunca comprometeu a validade do Direito do Trabalho, como evidenciado pela existência de várias profissões regulamentadas no país, como os trabalhadores rurais, domésticos, avulsos e aeronautas. Além disso, a presença de diretrizes mais claras para regular o trabalho em plataformas digitais facilita a atuação fiscalizatória dos sindicatos e dos demais órgãos competentes. De maneira semelhante, Kalil (2020, p. 254) conclui:

A criação de legislação específica para tratar de relações de trabalho que destoam do modelo tradicionalmente consagrado na CLT em momento algum ameaçou a existência do Direito do Trabalho ou diminuiu a sua importância. De forma distinta, entendemos que o reconhecimento de diferenças em uma determinada relação de trabalho e o disciplinamento próprio da matéria fortalece esse ramo jurídico, na medida em que não força os limites do regramento geral para situações que merecem um tratamento distinto.

Por fim, compartilhamos a visão de que parte das empresas consideram os trabalhadores como autônomos dentro de uma estratégia para redução dos custos com a mão de obra e que isso tende a continuar mesmo com novas regulações. Entretanto, ao tornar mais clara a aplicação da lei não somente para as empresas, mas também para os trabalhadores, os sindicatos e os órgãos do sistema público trabalhista, como a Auditoria-Fiscal do Trabalho, o Ministério Público do Trabalho e a Justiça do Trabalho, as tentativas de burlar a lei tornam-se mais difíceis.

Ademais, de acordo com a PNAD Contínua (Ibge, 2023, p. 3), no quarto trimestre de 2022, havia 704 mil pessoas trabalhando com aplicativos de transporte particular de passageiros (excluindo aplicativos de táxi) e 589 mil com aplicativos de entrega. Esses números possivelmente aumentaram bastante desde então. Isso demonstra que a categoria dos motoristas e entregadores por aplicativos representa uma parcela significativa da população ocupada brasileira, ressaltando assim a necessidade de implementação de uma legislação abrangente e protetiva para regulamentar as atividades desses trabalhadores.

Em síntese, justifica-se a necessidade de um estatuto específico para os motoristas e entregadores por aplicativo pelos seguintes motivos: a) dicotomia entre proteção aos

empregados e ausência de direitos para autônomos; b) falta de proteção para aqueles cuja atividade laboral não é regulamentada pelo Estado (cidadania social regulada); c) resistência dos trabalhadores à aplicação da CLT em seus contratos; d) divergência jurisprudencial no TST; e) tendência do STF não reconhecer o vínculo empregatício; f) positivação da flexibilidade de locais e horários de trabalho, bem como da inexistência de exclusividade; g) positivação da proibição de imposição de jornada mínima e de punição por rejeição de demandas; g) eliminação da não eventualidade e da subordinação como requisitos para a aplicação das normas protetivas; h) estabelecimento de direitos que vão além da discussão do vínculo jurídico, como a transparência algorítmica, a portabilidade de avaliações, a revisão humana de decisões automatizadas e a defesa prévia às punições.

À luz desses motivos, considera-se manifesta a necessidade de um estatuto próprio que se aplique incondicionalmente à relação de trabalho entre motoristas e entregadores e as plataformas digitais, deixando de lado discussões sobre a existência de subordinação e não eventualidade. O desafio do legislador é, a partir da garantia de uma remuneração justa, dar força normativa para a flexibilidade de horários, a ausência de exigência de jornada mínima e a capacidade de usar vários aplicativos simultaneamente. Assim, a nova lei deve ter um caráter protetivo, alinhado ao paradigma do trabalho decente, considerar as plataformas como empresas de transporte ou de entregas, e garantir um patamar mínimo adequado de direitos para os trabalhadores, elevando-os a uma condição de plena cidadania social.

4.3 Parâmetros objetivos para a construção de um paradigma regulatório decente

Na atual fase do capitalismo, o setor de serviços é essencial para o incremento do Produto Interno Bruto (PIB) dos Estados. No caso brasileiro, com alta de 1,4%, esse setor puxou o crescimento do PIB no primeiro trimestre deste ano, segundo o IBGE (2024). A inserção das tecnologias da informação e da comunicação (TICs) nos negócios representa uma oportunidade para as empresas ganharem eficiência operacional e se conectarem com novos clientes. Isso serve para empreendimentos de todos os portes financeiros, inclusive pequenos e médios.

A digitalização da economia, com a paulatina eliminação do papel e a sensível diminuição da utilização de paletes de madeira, também tem potencial de gerar um ganho em termos de sustentabilidade ambiental. Desse modo, no que tange aos pilares econômico e ambiental, as plataformas digitais são aliadas dos Estados na busca pelo desenvolvimento no século XXI³⁷. Diferentemente, do ponto de vista social, a massificação das TICs nos negócios tem afastado a humanidade da concretização dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável das Nações Unidas, notadamente do Objetivo 8, que persegue a promoção de trabalho decente para todos.

As plataformas digitais proporcionam o surgimento de novos postos de trabalho nas áreas de transporte privado de passageiros e de entrega de mercadorias, contudo, no estágio atual, têm gerado superexploração e condições de labor precárias, consoante discutido na seção 3.3. Assim, para garantir que as empresas proprietárias dessas infraestruturas tecnológicas se alinhem ao paradigma do trabalho decente e sejam parceiras dos Estados na busca pelo desenvolvimento sustentável, é necessária uma regulação sob a perspectiva do direito laboral.

Delgado e Delgado (2016) destacam que o direito do trabalho é o instrumento de justiça que permite a inclusão social, econômica e cultural do ser humano no sistema capitalista de produção, à medida que a maioria das pessoas garante sua subsistência através do trabalho. Asseveram que o direito laboral tem a função de regular condutas, interesses, relações e instituições para estruturar a convivência social e pacificar conflitos. Esse ramo do direito garante a continuidade civilizada do sistema capitalista de produção, sendo, portanto, incompatível com o capitalismo selvagem e desregulado.

As funções específicas do direito do trabalho buscam, conforme Delgado (2013), melhorar as condições de pactuação e gestão do trabalho, modernizar e progredir

³⁷ Sobre o tema, ver a seção 2.1.

economicamente, e promover valores civilizatórios e democráticos. A função de melhoria das condições de pactuação e gestão do trabalho restringe o poder empresarial e impõe regras para harmonizar as condições de trabalho. A função econômica modernizante e progressista envolve aperfeiçoar práticas de contratação, incentivar avanços tecnológicos e educacionais, impor mecanismos justos de gerência, e distribuir renda equitativamente para fortalecer o mercado interno. A função civilizatória e democrática procura controlar e atenuar distorções socioeconômicas, inserindo o indivíduo dignamente no sistema econômico.

Como observa Araújo (2016, p. 208), a interconexão das funções do direito do trabalho, em busca do desenvolvimento, deve ser estruturada “na perspectiva de que o reconhecimento dos direitos fundamentais atua num processo aberto, cuja captação dos valores vai além da dimensão histórica”. Assim, a aplicação das funções do direito do trabalho em um contexto de evolução socioeconômica e tecnológica exige uma constante adaptação dos princípios sociais às necessidades e aos novos desafios.

Dessa maneira, as ações voltadas para garantir um patamar mínimo de direitos diante da precarização devem ser fundamentadas em uma perspectiva mais abrangente, baseada no valor social do trabalho e no paradigma do trabalho decente, que transcenda as funções civilizatória e democrática delineadas por Delgado. Para esse fim, Araújo (2016, p. 210) defende o reconhecimento de uma “função emancipadora do direito trabalho”:

A função emancipadora tem como principal característica a proteção dos direitos sociais, com o reconhecimento da hipossuficiência da grande maioria de cidadãos pobres que se encontram à margem da economia e do estabelecimento de mecanismos que promovam a realização daqueles direitos sociais, no intuito de tornar empoderados e emancipados, como sujeitos sociais conscientes e capazes de exercer a cidadania.

Assim, estabelecer expressamente um viés emancipatório a partir do trabalho fortalece a compreensão protetiva e civilizatória, capaz de garantir a cidadania plena. Não se deve olvidar que esse ramo do direito surgiu para combater a exploração decorrente da liberdade de contrato entre partes com poder econômico desigual. Plá Rodriguez (2000) destaca que o legislador reconheceu a injustiça gerada pela ficção de igualdade entre as partes e buscou compensar com proteção jurídica essa assimetria desfavorável ao trabalhador. O objetivo central do direito do trabalho é, pois, nivelar essa desigualdade econômica, corrigindo-a por meio da instituição de uma desigualdade jurídica em favor da parte mais vulnerável na relação, isto é, o trabalhador.

Nesse passo, Kalil (2020) argumenta que os motivos que originaram o direito do trabalho persistem no capitalismo de plataforma. A desigualdade econômica, a assimetria de

informações, a necessidade de longas jornadas para garantir a subsistência e os obstáculos à ação coletiva justificam a intervenção estatal para redistribuir renda e poder, proteger a dignidade dos trabalhadores, democratizar o trabalho e facilitar a organização coletiva. No entanto, as mudanças nas dinâmicas das relações de trabalho exigem uma adaptação do direito laboral para garantir trabalho decente e cidadania plena aos obreiros do capitalismo de plataforma.

Conforme exposto na seção 4.2, a flexibilidade é uma característica valorizada pelos motoristas e entregadores que laboram através de plataformas digitais. Destarte, torna-se crucial estabelecer uma legislação específica que garanta essa flexibilidade, ao mesmo tempo em que protege os direitos trabalhistas dos profissionais. A regulamentação deve permitir que os trabalhadores recusem demandas e escolham livremente os dias, horários e períodos em que se conectarão ao aplicativo. Além disso, deve proibir o empregador de exigir continuidade na prestação do serviço. Também é crucial garantir a liberdade do trabalhador para prestar serviços a múltiplos empregadores simultaneamente durante a mesma jornada.

Levando em consideração essa dinâmica de prestação de serviços, propõe-se a criação de um estatuto próprio para motoristas e entregadores que atuam no capitalismo de plataforma, aplicável subsidiariamente a outros trabalhadores por aplicativos, quando compatível. A competência da Justiça do Trabalho para resolver disputas entre trabalhadores e plataformas também deve ser incluída na legislação, porquanto compete a essa justiça especializada processar e julgar ações oriundas das relações de trabalho, conforme estabelecido no artigo 114, I, da CR/1988, incluído pela EC n. 45/2004. Esse destaque à competência da Justiça do Trabalho é crucial, especialmente diante do atual contexto em que há tendência de esvaziamento de suas atribuições constitucionais pelo Supremo Tribunal Federal³⁸.

Nesse ponto, como forma de sistematização legislativa, considera-se adequado o artigo 1º da proposta de consolidação de projetos de lei sobre trabalhos por plataformas digitais elaborada pela Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho (Anamatra, 2020):

Art. 1º. A presente lei regula o trabalho de trabalhadores por plataformas digitais, incluindo motoristas, motociclistas, ciclistas e assemelhados.

§ 1º. A presente lei regula subsidiariamente outras modalidades de trabalhadores por aplicativos naquilo em que for compatível.

³⁸ Essa tendência foi claramente demonstrada no julgamento da Reclamação Constitucional Rcl 59.795/MG (DJE 24/05/2023), em que os autos foram encaminhados à Justiça Comum. Isso ocorreu devido à interpretação de que a relação entre o motorista e a plataforma se assemelha àquela prevista na Lei n. 11.442/2007, de natureza comercial.

§ 2º. Compete à Justiça do Trabalho conhecer, processar, conciliar, julgar e executar as ações individuais e coletivas estabelecidas entre trabalhadores e plataformas digitais, incluindo procedimentos de jurisdição voluntária.

Essa cláusula de abertura para “outras modalidades de trabalhadores por aplicativo, naquilo em que for compatível” é bastante pertinente, pois direciona o texto legislativo para a categoria dos motoristas e entregadores por aplicativos, ao mesmo tempo em que garante a proteção de outras categorias com realidades semelhantes. Isso evita que outros trabalhadores do capitalismo de plataforma sejam erroneamente classificados como parte de relações civis com as empresas-aplicativo, garantindo-lhes a proteção trabalhista prevista no estatuto proposto.

O direcionamento do estatuto aos motoristas e entregadores se justifica porque esses trabalhadores representam a grande maioria dos que laboram através de plataformas digitais no Brasil. Segundo Abílio (2022, p. 127), as ocupações de motoristas privados de passageiros e entregadores constituem 90% do mercado de trabalho controlado por plataformas. No quarto trimestre de 2022, havia 1,293 milhão de pessoas trabalhando com aplicativos de entregas e transporte particular de passageiros, de acordo com a PNAD Contínua (Ibge, 2023, p. 3).

O estatuto próprio também se impõe pelo tamanho dessa categoria em relação ao total da população ocupada no Brasil. Os motoristas e entregadores por aplicativos representam uma parcela expressiva desse universo, cerca de 1,5%, excluindo trabalhadores do setor público e militares (Ibge, 2023, p. 3). Se formalizada, essa categoria seria a quinta maior do país, atrás apenas dos assistentes administrativos (2,191 milhões), auxiliares de escritório (1,909 milhão), vendedores de comércio varejista (1,847 milhão) e faxineiros (1,735 milhão), conforme destaca Barbosa (2022). Esclareça-se que esses dados são referentes ao ano de 2022, de modo que é provável que a categoria em exame tenha crescido consideravelmente até os dias atuais.

Em pesquisa realizada junto à Clínica Direito do Trabalho da Universidade Federal do Paraná, Machado (2022, p. 221) considera essencial vincular o trabalho em plataformas aos direitos de cidadania laboral, a partir de um modelo protetivo que inclua quatro dimensões, quais sejam: direitos básicos (segurança no vínculo, remuneração, limite de jornada); proteção à saúde e à vida (especialmente para entregadores); representação coletiva (ação e negociação coletiva); direitos digitais (desconexão, proteção de dados).

Para superar a controvérsia sobre o tipo de regulamentação e os destinatários da proteção, é necessário retomar as funções específicas do direito do trabalho. O objetivo é melhorar as condições de pactuação e gestão do trabalho, modernizar e progredir

economicamente, e promover valores civilizatórios e democráticos. Nesse passo, Machado (2022, p. 221) defende que o caminho é a edição de uma lei protetiva que institua um contrato de trabalho “com as garantias de direito ao salário mínimo mensal, limite de jornada, descanso semanal, férias, acesso à Previdência Social, responsabilidade da plataforma pelos custos do trabalho e direito à representação sindical, incluindo a negociação coletiva”.

Todos esses direitos mencionados podem ser garantidos por lei sem inviabilizar o modelo de negócio das plataformas de trabalho utilizadas por motoristas e entregadores. Para tanto, o legislador pode criar um contrato de trabalho especial que estabeleça claramente os direitos e obrigações de ambas as partes. O artigo 1º do Projeto de Lei n. 4.172/2020, de autoria do Deputado Henrique Fontana (PT/RS), atualmente apensado ao PL 5.069/2019, institui de maneira bastante simples o “contrato de trabalho em plataformas digitais de transporte privado ou entrega de mercadorias” (Brasil, 2020).

Não é necessário que o estatuto defina se a parte desse contrato especial é um trabalhador subordinado, autônomo ou parassubordinado. Porto (2008, p. 221) destaca que a figura do parassubordinado surgiu no direito italiano e compreende “trabalhadores que, embora não sejam subordinados (são juridicamente autônomos), são hipossuficientes, pois que dependem economicamente do tomador dos seus serviços”. Por estarem em um meio-termo entre autonomia e subordinação, esses trabalhadores têm direito a alguns dos benefícios previstos para os empregados.

Na doutrina, há uma grande controvérsia sobre se o instituto da parassubordinação é uma tentativa de burlar a legislação trabalhista ou uma expansão do direito laboral para incluir os trabalhadores na zona cinzenta entre autonomia e subordinação. Delgado e Delgado (2016) e Porto (2008) defendem a primeira visão, enquanto Nascimento (2013) e Zipperer (2018) apoiam a segunda. Esse árduo debate deve ser deixado a cargo da doutrina especializada, enquanto o pretense estatuto deve focar em proporcionar segurança jurídica aos trabalhadores de plataformas digitais. Ao legislador, cabe normatizar a relação jurídica por meio de um contrato específico que garanta trabalho decente e cidadania social aos trabalhadores, sem prejudicar o desenvolvimento econômico do Estado, a evolução tecnológica das empresas e os direitos dos consumidores.

Os princípios e direitos fundamentais da Organização Internacional do Trabalho se aplicam a todos os trabalhadores de plataformas digitais, independentemente da natureza de seus vínculos contratuais. Tais princípios e direitos incluem liberdade sindical e negociação coletiva (Convenções 87 e 98), não discriminação e igualdade de remuneração (Convenções

100 e 111), eliminação do trabalho forçado (Convenções 29 e 105) e eliminação do trabalho infantil (Convenções 138 e 182).

Além disso, a OIT (2021, p. 205) assevera que as normas fundamentais de trabalho, mesmo que não estejam incluídas nos princípios e direitos fundamentais, são essenciais para garantir trabalho decente, portanto também se aplicam a todos os trabalhadores de plataformas digitais. Essas normas tratam de segurança e saúde no trabalho (Convenções 155, 187 e 190), segurança social (Convenção 102 e Recomendação 202), política de criação de emprego (Convenção 122 e Recomendações 169 e 204) e inspeção do trabalho (Convenção 81 e Recomendação 81).

Há, ainda, algumas normas restritas a categorias específicas, mas que são relevantes e devem ser adaptadas para garantir trabalho decente aos obreiros do capitalismo de plataforma. Na visão da OIT (2021, p. 207), essas normas são agrupadas da seguinte forma: sistemas de pagamento (Convenção 95), rescisão justa (Convenção 158), acesso aos dados e privacidade (Convenção 181 e Recomendação 188), termos claros de compromisso (Convenção 189 e Recomendação 184), mobilidade profissional (Convenção 122) e queixas e resolução de litígios (Recomendação 130).

Assim, levando em consideração as aludidas normas, a OIT (2021, p. 250) defende que é necessário preencher lacunas regulatórias nos sistemas jurídicos nacionais para garantir efetivamente trabalho decente aos obreiros plataformizados, abordando oito áreas essenciais: a) liberdade sindical e negociação coletiva; b) relação de trabalho; c) segurança e saúde no trabalho; d) segurança social; e) remunerações e horários de trabalho justos; f) não discriminação; g) mecanismos de resolução de conflitos; h) proteção de dados.

Quanto ao primeiro ponto mencionado, embora o Brasil mantenha a unicidade sindical como um resquício do antigo sistema corporativista e ainda não tenha ratificado a Convenção 87 da OIT, que trata da liberdade sindical e proteção ao direito de sindicalização, a Constituição da República assegura essa liberdade em seu artigo 8º. O *caput* e o inciso I desse dispositivo garantem aos trabalhadores e empregadores o direito de se organizarem em sindicatos sem necessidade de autorização prévia do Estado e proíbem a interferência e intervenção do poder público na organização sindical. Outrossim, a Carta Magna brasileira reconhece a normatividade das convenções e acordos coletivos de trabalho (art. 7º, XXVI) e torna obrigatória a participação dos sindicatos nas negociações coletivas (art. 8º, VI).

Como destacado na seção 4.1, impera um forte sentimento antissindical entre motoristas e entregadores por aplicativos: “76% dos entregadores ou motoristas não são sindicalizados e

nem pretendem se sindicalizar. [...] num ranking de 12 instituições confiáveis/inconfiáveis os sindicatos ocupam a 10ª posição” (Guedes, 2024). Essa rejeição se explica, em parte, devido à absorção da mentalidade empreendedora individualista pelos trabalhadores das plataformas, resultado de décadas de hegemonia do discurso neoliberal nos grandes meios de comunicação do país.

Contudo, espera-se uma paulatina conscientização de classe entre esse novo proletariado plataformizado. À medida que esses trabalhadores precisem discutir melhorias laborais com as poderosas empresas-aplicativo, perceberão que individualmente não terão sucesso, mas coletivamente terão alguma chance. Entre os entregadores, essa consciência parece estar mais aflorada, como demonstrado pelo “Breque dos Apps”, movimento grevista dos entregadores por plataforma ocorrido em julho de 2020, que se tornou um marco na luta pelos direitos da categoria na América Latina.

Nesse passo, o PLP 12/2024³⁹ acertou ao estabelecer, em seus artigos 3º e 4º, que os motoristas por aplicativos serão representados judicialmente e extrajudicialmente por sindicatos com atribuições específicas. Estes sindicatos da categoria profissional negociarão coletivamente com as empresas e entidades sindicais da categoria econômica. Ademais, poderão celebrar acordos ou convenções coletivas e, se necessário, ajuizar dissídios coletivos. O § 3º do art. 4º do aludido projeto de lei incentiva também a resolução amigável de disputas através da autonomia na negociação coletiva, do diálogo social e da autocomposição. Portanto, as referidas disposições do PLP 12/2024 satisfazem a exigência de liberdade sindical e negociação coletiva nas plataformas digitais, conforme preconizado pela OIT, e podem ser replicadas no pretense estatuto dos motoristas e entregadores.

No que diz respeito à relação de trabalho, a OIT (2021, p. 249) defende que, independentemente da classificação jurídica adotada em cada país (trabalhador autônomo, subordinado ou parassubordinado), é essencial reconhecer que se trata de uma relação de trabalho, não de uma relação civil, e que precisa ser protegida. A OIT sugere utilizar as diretrizes da Recomendação 198 como referência. Essa recomendação aborda a complexidade crescente das formas modernas de trabalho, buscando garantir que todos os trabalhadores recebam a proteção adequada, independentemente da natureza formal de sua relação de trabalho.

³⁹ Ver texto integral do PLP 12/2024 em anexo.

Em sentido análogo, Delgado e Carvalho (2021) argumentam que restringir os destinatários dos direitos trabalhistas constitucionais cria hierarquias laborais e subcidadanias. Reconhecer que todos os trabalhadores, independentemente de sua autonomia, têm direito a descanso remunerado, salário mínimo e condições de trabalho seguras implica rejeitar acordos que possam ser socialmente precários, apesar de vantajosos economicamente. Modelos contratuais que permitem salários abaixo do mínimo legal, desrespeitam limites de jornada, férias remuneradas e normas de saúde são contrários à ordem constitucional, negando direitos fundamentais e perpetuando hierarquias laborais ultrapassadas. Portanto, é essencial que os direitos trabalhistas fundamentais se estendam a todas as relações de trabalho, incluindo trabalhadores de plataformas digitais, em consonância com o direito de cidadania.

O artigo 3º, *caput* e §1º, do PLP 12/2024 classificou o motorista como “trabalhador autônomo por plataforma”, desde que satisfeitos três requisitos: a) plena liberdade para decidir sobre dias, horários e períodos em que se conectará ao aplicativo; b) inexistência de qualquer relação de exclusividade entre o trabalhador e a empresa operadora de aplicativo, assegurado o direito de prestar serviços com a intermediação de mais de uma empresa operadora de aplicativo ao mesmo tempo; c) inexistência de quaisquer exigências relativas a tempo mínimo à disposição e de habitualidade na prestação do serviço.

A classificação como trabalhador autônomo merece críticas, pois, conforme mencionado na seção 4.1, o artigo 5º do PLP exclui a relação de emprego nos termos da CLT, mas permite que as empresas exerçam poderes típicos de empregador, como direção, regulação, fiscalização e disciplina. Com efeito, as empresas podem suspender, bloquear e excluir trabalhadores, utilizar sistemas de monitoramento em tempo real dos serviços e trajetos realizados, implementar sistemas de avaliação dos trabalhadores, tudo isso apenas com base em regras unilateralmente estabelecidas nos termos de uso e contratos de adesão à plataforma. Outrossim, podem oferecer cursos, treinamentos e outros benefícios, monetários ou não. Isso demonstra claramente que os trabalhadores não podem ser classificados como autônomos, e as empresas tampouco podem ser classificadas como meras operadoras de aplicativo de transporte.

Para fins de instituição de um paradigma regulatório decente, considera-se mais adequado classificar motoristas e entregadores como trabalhadores por plataforma que atuam sob um contrato de trabalho especial para transporte individual privado de passageiros ou entrega de mercadorias por aplicativo. Esse contrato se forma no momento da aceitação do trabalhador pela plataforma e se caracteriza pela pessoalidade, onerosidade e flexibilidade, sem

que o exercício dessa flexibilidade possa implicar em penalidades ou afetar futuras ofertas de serviço.

É essencial que a pretensa lei defina o que se entende por flexibilidade. Para esse fim, sugere-se adotar os requisitos descritos no artigo 3º, *caput* e §1º, do PLP 12/2024: a) plena liberdade para decidir sobre dias, horários e períodos em que se conectará ao aplicativo; b) inexistência de qualquer relação de exclusividade entre o trabalhador e a empresa, assegurado o direito de prestar serviços a mais de uma plataforma ao mesmo tempo; c) inexistência de quaisquer exigências relativas a tempo mínimo à disposição e de habitualidade na prestação do serviço. Destaque-se que o exercício da flexibilidade por parte do trabalhador não pode implicar em penalidades ou diminuição de futuras ofertas de serviço, sob pena de caracterização da subordinação e, conseqüentemente, do vínculo de emprego regido pela CLT.

Ademais, conforme argumentado na seção 4.1, é uma ficção jurídica prejudicial aos trabalhadores considerar empresas como Uber e iFood meras intermediárias de serviços de transporte ou entregas. Na realidade, elas são empresas de transporte ou entrega por aplicativo. Portanto, é necessário corrigir a distorção do art. 2º do PLP 12/2024, que define essas empresas como simples operadoras de aplicativos de transporte que intermedeiam viagens entre usuários e trabalhadores cadastrados. A lei deve reconhecer essas empresas como prestadoras de serviços de transporte ou entrega por aplicativo que contratam motoristas e entregadores para atender a usuários cadastrados.

Ainda, é pertinente que o estatuto inclua uma cláusula de presunção relativa de existência de relação de emprego regida pela CLT caso o trabalhador acione a justiça do trabalho alegando que a flexibilidade contratual não foi respeitada pela empresa de transporte ou entrega por aplicativo. Nessa situação, cabe à empresa comprovar que não violou a flexibilidade característica do contrato de trabalho através de plataformas digitais de transporte ou entrega. Essa cláusula está alinhada com a recente diretiva do Parlamento Europeu sobre condições de trabalho nas plataformas digitais, que busca corrigir o falso trabalho autônomo (Parlamento Europeu, 2024).

Em relação à segurança e saúde no trabalho, a OIT (2021, p. 250) destaca o Brasil como um exemplo positivo por meio da Lei n. 14.297/2022, que instituiu medidas de proteção aos entregadores de empresas de aplicativos durante a pandemia da COVID-19. Embora tenha sido uma iniciativa favorável para promover o trabalho decente, essa lei teve caráter temporário, vigorando apenas de janeiro a maio de 2022, durante o período de crise sanitária. Além disso,

os benefícios concedidos foram exclusivos para a categoria dos entregadores e abrangeram um conjunto bastante restrito de direitos.

A proteção contra riscos associados ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança, é um direito fundamental de todos os trabalhadores, consoante preconiza o art. 7º, XXII, da Constituição da República. Assim, em conformidade com o que estabelece o texto constitucional, é necessário que o pretense estatuto contemple disposições sobre o aludido tema. Nesse sentido, são bastante adequadas as medidas de saúde e segurança previstas nos artigos 12 a 18 do PL da Anamatra (2020).

Em resumo, o projeto estabelece que as plataformas são responsáveis por fornecer Equipamentos de Proteção Individual aos trabalhadores e garantir estrutura sanitária para entregadores que usam bicicletas ou motocicletas. Além disso, devem manter serviços de saúde e segurança, prevenir condições de fadiga e violações de normas, e adotar medidas contra assédio, violência e discriminação. Também devem permitir que trabalhadores com deficiência executem os serviços, manter canais de comunicação em tempo real para situações de urgência e estabelecer protocolos para assistência em caso de acidentes de trabalho, sem deixar de comunicar o acidente à Previdência Social.

Quanto ao direito fundamental à segurança social, como visto na seção 4.1, o PLP 12/2020 foi assertivo e abrangente. Nesse ponto, o governo propõe a inclusão dos motoristas por aplicativos em um plano previdenciário completo, garantindo-lhes benefícios equivalentes aos demais contribuintes individuais. Conforme o artigo 10 do projeto, esses trabalhadores são considerados contribuintes individuais, com uma alíquota de 7,5% sobre o salário-de-contribuição, este equivalente a 25% do valor bruto recebido mensalmente. Por outro lado, as empresas-aplicativo contribuem com 20% sobre a mesma base, encarregando-se da coleta dos valores devidos pelos trabalhadores.

Houve descontentamento entre os motoristas, que preferiam contribuir sob o regime do Microempreendedor Individual (MEI), com uma alíquota de 5% sobre o salário mínimo. No entanto, essa taxa reduzida não seria suficiente para financiar os benefícios previdenciários futuros de uma categoria tão exposta a riscos laborais, o que resultaria em um desequilíbrio financeiro para o Regime Geral de Previdência Social (RGPS). Além disso, as alíquotas propostas são justas, representando apenas 1,875% (para o trabalhador) e 5% (para a empresa) do valor bruto recebido pelo motorista. Portanto, para igualar a contribuição do MEI, um motorista por aplicativo precisaria obter um faturamento bruto significativamente superior ao rendimento médio mensal dos trabalhadores de plataformas.

Dessa forma, conclui-se que o PLP 12/2024 estabelece uma solução equitativa ao exigir contribuição patronal das empresas e determinar alíquotas justas, em conformidade com as garantias proporcionadas pelo sistema previdenciário brasileiro. Essa abordagem está em harmonia com o paradigma do trabalho decente, retirando esses trabalhadores da condição de subcidadania social sem causar desequilíbrio no RGPS. Por óbvio, no estatuto aqui proposto, todas essas disposições devem ser aplicadas também aos entregadores e às respectivas empresas de entrega por aplicativo.

Quanto à área essencial de remunerações e horários de trabalho, a OIT (2021, p. 251) aduz que esses temas estão intimamente ligados, porquanto os baixos salários resultam em longas horas de trabalho, afetando a saúde física e mental dos trabalhadores. Destarte, as convenções da OIT sobre salário mínimo e jornada de trabalho devem ser estendidas a todos os trabalhadores por plataformas. No cenário brasileiro, o patamar mínimo civilizatório é estabelecido pelo artigo 7º da Constituição da República, notadamente pelos seguintes incisos: “VII - garantia de salário, nunca inferior ao mínimo, para os que percebem remuneração variável; XIII - duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais”.

No caso dos motoristas e entregadores por aplicativo, após o ressarcimento dos custos inerentes à prestação dos serviços (combustível, *smartphone*, pacote de internet, manutenção e depreciação do veículo ou motocicleta, seguro, tributos etc.), os trabalhadores devem receber remuneração superior ao salário mínimo. Com essa intenção, o art. 9º do PLP 12/2024 estipulou o valor de R\$ 32,10 como remuneração mínima por hora trabalhada, contabilizando apenas o período entre a aceitação da viagem pelo trabalhador e a chegada do usuário ao destino. Nessa remuneração mínima, R\$ 8,03 (25%) corresponde à retribuição pelos serviços prestados, e R\$ 24,07 (75%), ao ressarcimento dos custos na prestação do serviço.

Contudo, como visto na seção 4.1, os trabalhadores estão insatisfeitos com a regra proposta pelo governo. Além de acharem o valor mínimo muito baixo, argumentam que a remuneração não deve ser baseada apenas no tempo trabalhado, pois muitos dos custos, como depreciação, combustível, limpeza, substituição de peças, troca de óleo e pneus, dependem da distância percorrida pelo veículo. Portanto, os motoristas de aplicativos sustentam a necessidade de uma metodologia que considere tanto o quilômetro rodado quanto o valor por minuto trabalhado.

Em abril deste ano, durante a Comissão Geral na Câmara dos Deputados, diversos presidentes de associações apoiaram o PL 536/2024, de autoria do deputado Daniel Agrobom

(PL/GO). O projeto propõe que a remuneração dos motoristas por aplicativo seja baseada no valor por quilômetro rodado e por minuto trabalhado, considerando a localidade de prestação do serviço e o tipo de automóvel do prestador (Brasil, 2024a). Para tanto, utiliza a metodologia do *markup*, que inclui custos operacionais e uma margem de lucro mínima de 20% para os trabalhadores, adaptada conforme as especificidades locais e do veículo. Esse modelo é mais justo e transparente do que a proposta do PLP 12/2024, que fixa um valor mínimo de R\$ 32,10 e deixa os cálculos superiores a cargo dos algoritmos das plataformas. O projeto também estabelece um piso temporário de R\$ 1,80 por quilômetro e R\$ 0,40 por minuto, até a implementação do *markup* (Brasil, 2024a), sendo mais vantajoso para os trabalhadores.

Todavia, nem o PLP 12/2024 nem o PL 536/2024 tratam da remuneração pelo tempo que os motoristas ficam logados na plataforma aguardando ofertas de trabalho. Este é um tema delicado, pois os trabalhadores podem estar conectados a várias plataformas simultaneamente e devem ter a liberdade de recusar chamadas sem sofrer penalidades, sob pena de se configurar um contrato de emprego nos moldes da CLT. Nesse contexto, remunerar o tempo à disposição pode criar situações problemáticas, como a de um trabalhador mal-intencionado que fique logado em várias plataformas e rejeite todas as chamadas apenas para tentar lucrar sem prestar serviços. Igualmente, não se pode permitir que os trabalhadores permaneçam à disposição das plataformas sem haver algum tipo de contraprestação pecuniária.

Para estabelecer um sistema remuneratório justo para o tempo de espera, é essencial promover o diálogo social entre as plataformas e as entidades coletivas dos trabalhadores. Dessa forma, os próprios interessados podem definir uma solução adequada à realidade prática que vivenciam. Enquanto isso não se concretiza, pesquisas da OIT (2021, p. 167) mostram que cerca de um terço (33,33%) do tempo dos trabalhadores em plataformas de *crowdwork* ou baseadas na internet é gasto em tarefas não pagas. Aplicando essa média às plataformas de trabalho sob demanda ou baseadas na localização⁴⁰, é possível estabelecer um sistema de compensação que remunere o período em que o trabalhador está à disposição, majorando o valor recebido pelos serviços efetivamente prestados em 30%, sem incluir nesse aumento os custos operacionais do trabalhador.

Nesse sentido, o artigo 5º, § 1º, do Projeto de Lei n. 3.748/2020, de autoria da Deputada Tabata Amaral (PSB/SP), estabelece que, para fins de cálculo do salário-hora, deve ser considerado o tempo efetivo de prestação dos serviços, acrescido de 30% a título de tempo de

⁴⁰Sobre a tipologia das plataformas, ver a seção 3.2.

espera (Brasil, 2020a). Da mesma forma, o artigo 35, § 2º, da Proposta de Consolidação de Projetos de Lei da Anamatra também adotou essa abordagem para a remuneração do tempo dos motoristas e entregadores à disposição das plataformas digitais (Anamatra, 2020).

Ainda sobre a equalização do tempo de espera, é importante que o estatuto preveja um mecanismo para evitar que a plataforma mantenha o trabalhador à disposição durante longos períodos sem lhe enviar nenhuma oferta de trabalho. É necessário estipular um período máximo em que o profissional pode ficar à disposição sem ser chamado a executar alguma tarefa. Caso esse período seja ultrapassado, a plataforma seria obrigada a pagar-lhe pelo tempo integral à disposição, com base no salário mínimo ou, se existente, no piso convencional. No entanto, se a plataforma oferecer o serviço e o obreiro o recusar, essa cláusula não deve ser acionada, pois se trata do exercício legítimo do direito de flexibilidade pelo trabalhador.

O art. 3º, §3º, do PLP 12/2024 prevê que o “período máximo de conexão do trabalhador a uma mesma plataforma não poderá ultrapassar doze horas diárias”. No entanto, não há justificativa para excluir motoristas e entregadores por aplicativo das normas do artigo 7º, XIII e XVI, da Constituição da República, que limitam o tempo de trabalho a quarenta e quatro horas semanais e oito horas diárias, permitindo até duas horas extras por dia com adicional de 50%. Não se pode restringir os destinatários dos direitos fundamentais trabalhistas, sob o risco de criar cidadãos de segunda classe e estabelecer injustas hierarquias laborais.

É necessário criar um sistema de intercomunicação entre as plataformas para impedir que o trabalhador permaneça logado após atingir o limite máximo de jornada permitido pela Constituição. Embora essa tarefa seja complexa, a tecnologia necessária para implementar essa intercomunicação já está disponível. Ademais, o momento histórico exige que as autoridades do país sejam firmes na busca por um paradigma regulatório decente para o trabalho através de plataformas digitais, evitando a subversão da cidadania, da dignidade humana e do valor social do trabalho em favor da livre iniciativa. Se esse freio de arrumação ao capitalismo de plataforma não for acionado, a humanidade poderá caminhar para a “escravidão digital”, como Ricardo Antunes (2020, p. 35) denomina, por ora hiperbolicamente, a atual fase de intensificação da precarização⁴¹ do trabalho promovida pelo uso capitalista das TICs.

Para evitar a concretização desse cenário distópico, é necessário garantir aos trabalhadores das plataformas digitais outros direitos previstos no artigo 7º da Constituição da

⁴¹ Para mais detalhes sobre essa intensificação da superexploração do trabalho no capitalismo de plataforma, ver a seção 3.2.

República, como décimo terceiro salário, férias anuais acrescidas de 1/3, descanso semanal remunerado, FGTS, intervalos inter e intrajornadas, e adicional noturno. Quanto ao FGTS, o legislador pode criar um regime especial com alíquotas reduzidas e pagamentos proporcionais ao período efetivamente trabalhado. Já em relação às demais verbas, o pagamento pode ser realizado ao final de cada prestação de serviço, conforme previsto no art. 452-A, § 6º, da CLT para contratos de trabalho intermitente.

Há quem argumente que uma regulamentação decente do capitalismo de plataforma expulsará as empresas de transporte privado e de entregas do Brasil, porém essa afirmação está totalmente desconectada da realidade corporativa. Com efeito, o Brasil representa 21% do mercado global da Uber, segundo Tony West, vice-presidente global da companhia (Ebc, 2024). A iFood, por sua vez, é uma empresa brasileira e possui atuação relevante apenas no país. Além disso, conforme mencionado na subseção 3.3.2, a Uber detém 65% do mercado de transporte privado no Brasil (Measurable.ai, 2022), enquanto a iFood possui 83% do mercado de entregas (Measurable.ai, 2021). Portanto, essas empresas dependem do mercado brasileiro para gerar receita e continuarão a operar aqui por necessidade econômica.

Se for aprovado um estatuto próprio para motoristas e entregadores por aplicativo, garantindo todos os direitos trabalhistas fundamentais previstos na Constituição, as empresas repassarão os custos para os consumidores, se possível. Caso contrário, reduzirão suas margens de lucro e continuarão operando normalmente no Brasil. Segundo Francisco Macena (2024), secretário-executivo do Ministério do Trabalho, o PLP 12/2024 adicionará apenas R\$ 2,20 por hora de viagem. Em uma corrida longa de trinta minutos, o custo adicional para garantir dignidade aos motoristas seria de apenas R\$ 1,10.

Considerando que os cálculos apresentados pelo secretário estejam corretos, o custo adicional é muito baixo. Isso possibilita a concessão de mais direitos aos trabalhadores, além dos previstos no projeto do governo, sem inviabilizar o modelo de negócios das plataformas. Seria importante realizar e divulgar um estudo aprofundado sobre o custo real que as plataformas e o mercado consumidor podem suportar. Esse estudo ajudaria a instituir um paradigma regulatório decente para os trabalhadores por aplicativo no país, com parâmetros de proteção verdadeiramente elevados.

No que tange à não discriminação e à igualdade, estes são direitos fundamentais garantidos pela Constituição da República a todos os seres humanos. O artigo 5º, *caput* e XLI, estabelece a igualdade de todos perante a lei e proíbe qualquer forma de discriminação que atente contra os direitos e liberdades fundamentais. No contexto laboral, os incisos XXX e

XXXI do artigo 7º especificam a proibição de diferenças salariais e critérios de admissão baseados em sexo, idade, cor, estado civil, deficiência ou quaisquer outros critérios discriminatórios. O direito à igualdade e à não discriminação é amplamente reconhecido em nível global. O Pacto Internacional sobre Direitos Civis e Políticos garante esses direitos a todas as pessoas, enquanto as Convenções 100 e 111 da OIT os asseguram especificamente no contexto laboral.

Nessa trilha, o primeiro princípio da carta do Fórum Econômico Mundial “*for good platform work*” (Wef, 2020) dispõe sobre diversidade e inclusão, determinando que as plataformas devem se esforçar para serem inclusivas. Preconiza também que as plataformas de trabalho devem ser utilizáveis por uma população diversificada de trabalhadores e clientes de todos os gêneros e de todas as nacionalidades, religiões, orientações sexuais e origens étnicas, incluindo as pessoas com deficiência.

Ainda sobre o tema discriminação nas plataformas digitais de trabalho, o sistema de pontuação dos trabalhadores é um ponto problemático a ser examinado. Conforme discutido na subseção 3.3.2, esse sistema se baseia nas notas atribuídas pelos clientes, terceirizando a vigilância dos trabalhadores para os usuários do aplicativo. Isso permite que tendências discriminatórias se consolidem nas avaliações, prejudicando a atribuição de tarefas ao trabalhador ou até mesmo a sua permanência na plataforma. Por exemplo, um motorista de aplicativo pode receber avaliações mais baixas devido a preconceitos de raça, gênero ou origem, independentemente da qualidade real do serviço prestado. Essas avaliações negativas podem resultar em menos oportunidades de trabalho, redução de renda ou até mesmo na exclusão da plataforma.

Para Slee (2017, p.118), os sistemas de ranqueamento das plataformas de trabalho sob demanda podem ser usados para banir motoristas de determinadas comunidades, levantando questões sobre a natureza discriminatória das práticas trabalhistas dessas empresas. Por esse motivo, Laan e Roncato (2023, p. 226) argumentam que o sistema de avaliação por notas dos clientes carece de elementos qualitativos justos, facilitando a manifestação de discriminações raciais, de gênero e de sexualidade, o que pode levar a uma triagem discriminatória da força de trabalho baseada nos preconceitos dos clientes.

A situação evidencia a falta de transparência e de critérios objetivos nos sistemas de avaliação. Dessa forma, as plataformas acabam perpetuando discriminações raciais, de gênero e de outras espécies, baseando-se nas preferências preconceituosas dos clientes, em vez da qualidade do serviço prestado pelo trabalhador. Logo, é essencial que o estatuto dos motoristas

e entregadores por aplicativos estabeleça diretrizes básicas de transparência para esses sistemas de pontuação, garantindo que não reforcem injustiças e desigualdades no ambiente de trabalho controlado por plataformas digitais.

Portanto, a transparência algorítmica é a pedra angular na construção de um trabalho não discriminatório, confiável e ético no capitalismo de plataforma. Nessa direção, o artigo 24 da Resolução do Parlamento Europeu de 16 de setembro de 2021⁴² pode ser tomado como inspiração. Esse dispositivo estabelece que a transparência algorítmica e a equidade devem abranger todas as funções de gestão algorítmica de trabalho, como atribuição de tarefas, classificações, punições e preços. Os termos de uso das plataformas devem ser claramente explicados e comunicados aos trabalhadores, respeitando-se os segredos comerciais (Parlamento Europeu, 2021).

Outrossim, o art. 7º PLP 12/2024 prevê que os serviços das empresas-aplicativo devem se pautar, entre outros, pelo princípio da transparência. Já o art. 8º do referido projeto determina que o trabalhador tenha acesso a informações claras e simples sobre critérios de oferta de viagens, pontuação, bloqueio, suspensão e exclusão da plataforma, bem como a detalhes sobre a composição de sua remuneração. Estabelece, ainda, que isso deve ser feito por meio de um relatório mensal, detalhando o tempo trabalhado, a remuneração total, a remuneração por serviços realizados em horários de alta demanda, o valor médio da hora trabalhada e sua comparação com a remuneração mínima estabelecida por lei. Nesse ponto específico, o PLP 12/2024 trouxe disposições condizentes com o paradigma do trabalho decente.

Outras disposições que se alinham ao conceito de trabalho decente são encontradas nos parágrafos 1º e 2º do art. 3º do PL 4.172/2020. Esses dispositivos estabelecem que a empresa deve disponibilizar online os termos e condições gerais para a prestação de serviços, juntamente com as fórmulas para calcular o valor a ser pago, de maneira clara, transparente e sucinta, além de fornecer seus dados de identificação, incluindo endereço e meios de contato. Ademais, a contratante deve informar ao trabalhador sua oferta de serviço, especificando a distância, o destino e o valor líquido a ser pago, sendo proibido reduzir esse valor após a proposta inicial (Brasil, 2020).

Quanto aos mecanismos de resolução de conflitos nas plataformas digitais, a OIT (2021, p. 251) defende que deve haver acesso de todos os trabalhadores a processos eficientes, justos

⁴² Dispõe sobre condições de trabalho justas, direitos e proteção social para os trabalhadores das plataformas e novas formas de emprego associadas ao desenvolvimento digital.

e participativos de resolução de litígios relativos a direitos no trabalho. No Brasil, é da Justiça do Trabalho a competência para processar, julgar, conciliar, conhecer e executar as ações individuais e coletivas entre trabalhadores e plataformas digitais, abrangendo também os procedimentos de jurisdição voluntária, consoante se extrai do art. 114, I, da Constituição da República.

Dois aspectos cruciais que requerem uma regulamentação específica no contexto da resolução de conflitos são o direito ao devido processo legal para decisões que impactem os trabalhadores e a garantia de revisão humana de decisões automatizadas. No que diz respeito ao primeiro aspecto, as disposições do art. 3º, § 4º, do PL 4.172/2020 são pertinentes, pois estabelecem que a empresa deve oferecer um canal de comunicação gratuito para os trabalhadores apresentarem demandas relacionadas aos serviços prestados. Além disso, esse dispositivo determina que qualquer punição deve ser comunicada previamente ao trabalhador, com justificativa adequada, e que o direito de defesa deve ser garantido antes da aplicação da penalidade (Brasil, 2020).

Quanto à revisão humana das decisões automatizadas, é interessante observar que a resolução europeia anteriormente citada (Parlamento Europeu, 2021) preconiza que todas as decisões automatizadas devem respeitar o direito de não serem tomadas exclusivamente por processos automatizados, o que implica a necessidade de supervisão humana. Outrossim, enfatiza que práticas de gamificação do trabalho, como prêmios excepcionais e punições, não devem incentivar comportamentos de risco ou representar ameaças à saúde e segurança do trabalhador, incluindo sua saúde mental.

A proteção de dados é uma das áreas essenciais destacadas pela OIT para garantir condições de trabalho decentes em plataformas digitais. Atualmente, essas plataformas têm controle exclusivo sobre os dados dos usuários e dos trabalhadores, o que gera uma desigualdade significativa entre capital e trabalho. Nesse sentido, a OIT (2021, p. 252) enfatiza a importância de explorar um modelo de governança de dados mais equitativo, incluindo o compartilhamento de dados com os trabalhadores. Propõe que as plataformas adotem códigos de conduta para garantir um tratamento justo dos dados e destaca a necessidade de garantir que os trabalhadores tenham controle sobre seus próprios dados, incluindo direitos como acesso, correção, exclusão e portabilidade.

No Brasil, a Lei Geral de Proteção de Dados⁴³ (LGPD) regulamenta o tratamento de dados pessoais por empresas e organizações, estabelecendo diretrizes para o uso, coleta, armazenamento e compartilhamento de informações pessoais, visando garantir a privacidade e a segurança dos dados dos cidadãos. Essa legislação se aplica também ao trabalho realizado por meio de plataformas digitais, que devem seguir as disposições legais para proteger as informações dos trabalhadores. Isso inclui obter consentimento adequado para o tratamento dos dados, adotar medidas de segurança para proteger as informações pessoais e cumprir as demais obrigações previstas na lei.

Assim, o artigo 6º da LGPD estabelece os princípios que devem ser observados pelas plataformas digitais no tratamento de dados pessoais dos trabalhadores: finalidade (propósitos legítimos e informados ao titular); adequação (compatibilidade com as finalidades informadas); necessidade (limitação ao mínimo necessário); livre acesso (consulta facilitada e gratuita); qualidade dos dados (exatidão e atualização); transparência (informações claras e acessíveis); segurança (proteção contra acessos não autorizados e danos); prevenção; não discriminação; responsabilização; prestação de contas (demonstração da conformidade e eficácia das medidas adotadas).

As plataformas digitais também devem observar as regras específicas dos artigos 11 a 13 da LGPD para o tratamento de dados pessoais sensíveis dos trabalhadores, que incluem origem racial ou étnica, convicções religiosas, opiniões políticas, filiação a sindicatos ou organizações religiosas, filosóficas ou políticas, bem como informações sobre saúde, vida sexual, dados genéticos ou biométricos. O tratamento desses dados somente pode ocorrer quando o titular consentir de forma destacada e para finalidades específicas. Os dados pessoais sensíveis do trabalhador só podem ser tratados sem consentimento nas hipóteses excepcionais previstas no artigo 11, como, por exemplo, para cumprir obrigação legal, satisfazer necessidade da administração pública, proteger a vida do titular, prevenir fraude em sistemas eletrônicos e resguardar direitos fundamentais.

O direito à portabilidade de dados, previsto no artigo 18, V, da LGPD, é fundamental para garantir a liberdade e autonomia dos titulares de dados pessoais. Esse direito também se aplica aos motoristas e entregadores por aplicativos, cujas reputações são essenciais para o exercício de suas atividades. Ao permitir a transferência de avaliações entre plataformas, esse dispositivo facilita o trânsito dos profissionais entre diferentes cidades e aplicativos. Isso não

⁴³ Lei n. 13.709/2018.

apenas fortalece a proteção dos direitos dos obreiros, mas também reconhece e valoriza a reputação deles em diferentes contextos, contribuindo para um ambiente de trabalho mais justo e transparente.

Destarte, é crucial que a regulamentação decente do trabalho por aplicativos reconheça explicitamente o direito à portabilidade da reputação entre as plataformas e estabeleça mecanismos para sua efetivação. Além disso, é fundamental que seja declarado de forma inequívoca que a LGPD se aplica às plataformas digitais de trabalho, garantindo assim a proteção dos dados pessoais dos trabalhadores e promovendo relações laborais mais cristalinas e equitativas em consonância com o paradigma do trabalho decente.

Por fim, destaca-se o Projeto Fairwork, que reforça a ideia defendida neste trabalho sobre a criação de um paradigma regulatório justo para os trabalhadores por aplicativo. Trata-se de uma iniciativa global liderada pelo Oxford Internet Institute e pelo WZB Berlin Social Science Center, com o objetivo de aprimorar as condições de trabalho no contexto do capitalismo de plataforma. Presente em vários países, inclusive no Brasil, o projeto trabalha em colaboração com universidades, sindicatos e organizações da sociedade civil. Sua abordagem envolve a avaliação anual das plataformas digitais usando os cinco princípios detalhados a seguir (Fairwork, 2023, p. 11):

Remuneração Justa

Os trabalhadores, independentemente de seu vínculo empregatício, devem obter uma renda decente em sua jurisdição de origem, depois de levar em consideração os custos relacionados ao trabalho. Avaliamos os ganhos de acordo com o salário mínimo obrigatório na jurisdição de origem, bem como o salário mínimo ideal (no caso brasileiro, o calculado pelo DIEESE).

Condições Justas

As plataformas devem ter políticas para proteger os trabalhadores dos riscos fundamentais decorrentes dos processos de trabalho e devem tomar medidas proativas para proteger e promover a saúde e a segurança dos trabalhadores.

Contratos Justos

Os termos e condições devem ser acessíveis, legíveis e compreensíveis. A parte contratante com o trabalhador deve estar sujeita à legislação local e deve ser identificada no contrato. Independentemente do vínculo empregatício dos trabalhadores, o contrato está isento de cláusulas que excluam injustificadamente a responsabilidade do utilizador do serviço e/ou da plataforma.

Gestão Justa

Deve haver um processo documentado por meio do qual os trabalhadores possam ser ouvidos, apelar das decisões que os afetam e ser informados sobre as razões por trás dessas decisões. Deve haver um canal de comunicação claro para os trabalhadores que envolva a capacidade de recorrer das decisões de gerenciamento ou desativação. O uso de algoritmos é transparente e resulta em resultados equitativos para os trabalhadores. Deve haver uma política identificável e documentada que garanta a equidade na forma como os trabalhadores são gerenciados por uma plataforma (por exemplo, na contratação ou demissão de trabalhadores).

Fair Representation

As plataformas devem fornecer um processo documentado por meio do qual a voz do trabalhador possa ser expressa. Independentemente do vínculo empregatício, os trabalhadores devem ter o direito de se organizarem em organismos coletivos, devendo as plataformas estarem preparadas para cooperar e negociar com eles.

Dessa maneira, percebe-se que os cinco princípios do Fairwork (remuneração justa, condições justas, contratos justos, gestão justa e representação justa) estão integralmente contemplados nas oito áreas essenciais destacadas pela OIT e examinadas nesta subseção: a) liberdade sindical e negociação coletiva; b) relação de trabalho; c) segurança e saúde no trabalho; d) segurança social; e) remunerações e horários de trabalho justos; f) não discriminação; g) mecanismos de resolução de conflitos; h) proteção de dados.

De acordo com o Relatório Fairwork (2023, p. 10), os princípios mencionados foram desenvolvidos em colaboração com diversas partes interessadas após amplas discussões na OIT e são plenamente aplicáveis no Brasil, tendo sido ajustados em consultas com trabalhadores, empresas, sindicatos, autoridades reguladoras, pesquisadores e advogados. A teoria da mudança do Fairwork (2023, p. 32) se fundamenta “em uma crença humanista no poder da empatia e do conhecimento”. A ampla divulgação das avaliações anuais permite aos consumidores selecionarem as plataformas com melhores pontuações, mobilizando a solidariedade dos usuários e, conseqüentemente, pressionando as empresas a oferecerem condições laborais mais justas.

À primeira vista, essa ideia pode parecer excessivamente otimista, porém uma pesquisa conduzida pelo referido projeto no ano de 2022, na cidade de São Paulo, revelou que 87% dos paulistanos apoiam a implementação de uma regulamentação adequada para as plataformas. Além disso, 93% acreditam que as plataformas devem oferecer condições de trabalho mais justas, 84% apoiam a negociação coletiva entre as plataformas e os trabalhadores, e a maioria considera legítimas as greves dos trabalhadores por aplicativos (Fairwork, 2023, p. 33). Esses números indicam que, com informações adequadas, é possível que a sociedade esteja disposta a pagar um pouco mais pelos serviços de entrega e transporte por aplicativos, visando garantir dignidade aos trabalhadores.

Portanto, a instituição de um paradigma regulatório decente para o trabalho no capitalismo de plataforma é crucial para elevar os trabalhadores precarizados à plena cidadania social e para transformar as empresas-aplicativo em parceiras do Estado na busca pelos objetivos do desenvolvimento sustentável. Nesse caminho, as oito áreas essenciais identificadas pela OIT, os princípios estabelecidos pelo projeto Fairwork e, sobretudo, a adoção da

Constituição da República como patamar mínimo civilizatório indicam claramente o caminho a seguir. Esse conjunto de normas oferece parâmetros objetivos e pode ser considerado a diretriz central na promoção de relações mais equilibradas e justas nas plataformas digitais de trabalho.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A regulação do trabalho no capitalismo de plataforma é um tema que desperta grandes debates em todo o mundo devido à inobservância reiterada do paradigma do trabalho decente por companhias inseridas neste modelo econômico. No caso brasileiro, o Poder Judiciário ainda não firmou um entendimento pacífico sobre a existência de vínculo de emprego entre os trabalhadores e as empresas proprietárias dos aplicativos através dos quais os serviços são prestados. Do ponto de vista legislativo, apesar de tratar apenas da categoria dos motoristas, a discussão está centralizada no PLP 12/2024, devido ao expressivo apelo social e político de um projeto de autoria do Poder Executivo que inicialmente tramitou com urgência constitucional na Câmara dos Deputados.

Assim, o presente estudo buscou avaliar se há necessidade de instituição de um estatuto próprio para regular o trabalho através de plataformas digitais no Brasil ou se a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) é adequada e suficiente. Com efeito, no decorrer da pesquisa, confirmou-se a hipótese inicialmente levantada de que a criação de um estatuto próprio é essencial para assegurar o respeito aos direitos sociolaborais desses trabalhadores. Após uma acurada análise da atual realidade brasileira, considerou-se necessário um estatuto próprio que se aplique à relação entre trabalhadores e plataformas digitais, afastando as discussões casuais sobre a existência de subordinação e não eventualidade.

Para chegar a essa conclusão, a pesquisa considerou primeiramente um elemento extrajurídico: a notória resistência dos trabalhadores à aplicação da CLT em seus contratos. Embora essa postura dos obreiros possa ser criticada pelo alinhamento ao discurso neoliberal do empreendedorismo para todos, entendeu-se que a vontade dos trabalhadores é um fator importante a ser considerado pelo legislador na construção de uma regulação decente baseada no diálogo social. Constatou-se que a maioria dos trabalhadores por aplicativo valoriza a flexibilidade oferecida pelas plataformas e rejeita o vínculo empregatício previsto na CLT. Portanto, mesmo que a vontade dos obreiros pareça contestável, optou-se por não subestimar a capacidade dos trabalhadores de identificar o que é mais adequado às suas necessidades.

Ademais, a lógica de proteção binária e a cidadania social regulada são duas peculiaridades do sistema normativo brasileiro que reforçam a conclusão desta pesquisa. O direito laboral brasileiro, desenvolvido na fase do capitalismo industrial, foi pensado a partir de uma lógica binária. Distinguem-se essencialmente trabalhadores empregados e autônomos, proporcionando proteção aos primeiros e ausência de direitos aos segundos. Dessa forma,

constatou-se que há uma absoluta falta de proteção sociolaboral para aqueles cuja ocupação profissional não é regulamentada pelo Estado brasileiro.

A falta de definição do Poder Judiciário sobre a existência de vínculo de emprego entre as plataformas e os trabalhadores é mais um elemento que robustece a necessidade de uma regulação própria. No âmbito do Tribunal Superior do Trabalho, constatou-se que o tema ainda está pendente de análise na Subseção I da Seção Especializada em Dissídios Individuais, devido à divergência entre as Turmas da Corte. No Supremo Tribunal Federal, há uma elevada probabilidade de se firmar tese pelo não reconhecimento do vínculo empregatício, visto que quatro ministros já votaram nesse sentido anteriormente e três ministros já expressaram opinião semelhante em outros processos relacionados.

Desse modo, o objetivo geral desta pesquisa foi alcançado, porquanto se chegou com segurança ao resultado de que há necessidade de se conceber um estatuto específico para regulamentar o trabalho através de aplicativos no Brasil. Além dos já referidos motivos, após exame das condições de trabalho no capitalismo de plataforma, percebeu-se que há especificidades que demandam atenção especial do legislador e para as quais a CLT se mostra insuficiente ou inadequada.

O presente estudo constatou algumas dessas inadequações ou insuficiências da CLT, a saber: a) ausência de positivação da flexibilidade de locais e horários de trabalho, bem como da inexistência de exclusividade; b) ausência de vedação de exigência de tempo mínimo à disposição e de punição por rejeição de demandas; c) necessidade de eliminação da não eventualidade e da subordinação como requisitos para a aplicação das normas protetivas; d) necessidade de estabelecimento de direitos que vão além da discussão do vínculo jurídico, como transparência algorítmica, portabilidade de avaliações, revisão humana de decisões automatizadas e defesa prévia às punições.

Além disso, o primeiro objetivo específico foi alcançado ao constatar que o trabalho decente e o crescimento econômico são fatores de desenvolvimento que devem caminhar juntos no século XXI, conforme previsto no Objetivo do Desenvolvimento Sustentável 8 da agenda 2030 da Organização das Nações Unidas (ONU). Nesse sentido, na regulação do capitalismo de plataforma, o Estado brasileiro, como principal promotor do direito ao desenvolvimento nacional, deve favorecer a justa distribuição da riqueza por meio do trabalho decente, impulsionando o crescimento econômico sustentável.

Apesar de utilizar autores marxistas, como Srnicek e Antunes, para compreender e criticar os problemas gerados pela intensificação da exploração do trabalho no capitalismo de

plataforma, a presente dissertação adotou uma perspectiva mais moderada de regulamentação, ligada às ideias desenvolvimentistas. Nesse caminho, defendeu-se que cabe ao Estado criar uma legislação que não inviabilize o modelo de negócio das plataformas digitais, mas que exija dessas empresas a garantia de um trabalho decente para os obreiros. Isso permite que essas companhias continuem gerando oportunidades de trabalho para milhares de pessoas no país, promovendo, assim, um crescimento econômico inclusivo.

O segundo objetivo específico também foi satisfeito, porquanto se analisou como o sistema capitalista evoluiu para considerar os dados informacionais a nova matéria-prima a ser explorada através de plataformas. Essas novas e poderosas infraestruturas digitais se tornaram centrais para capitalizar a coleta e o processamento de dados, resultando em uma nova fase do modo de produção, denominada “capitalismo de plataforma” por Nick Srnicek. Focando nas plataformas digitais de trabalho, Uber e iFood foram analisadas como exemplos emblemáticos. Essas empresas são líderes no mercado brasileiro de transporte de pessoas e entrega de alimentos por aplicativos, com uma participação de mercado de 65% (Measurable.ai, 2022) e 83% (Measurable.ai, 2021), respectivamente, em seus nichos de atuação.

Constatou-se que essas plataformas promovem a precarização do trabalho ao transferirem o custo de aquisição e manutenção das ferramentas de trabalho (basicamente, um meio de transporte, um *smartphone* com acesso à internet e, no caso dos entregadores, uma *bag* térmica) para os trabalhadores e ao utilizarem gestão algorítmica de forma abusiva. Esse tipo de gestão permite que as plataformas escolham o trabalhador que presta o serviço, definam unilateralmente o preço cobrado, estabeleçam as diretrizes sobre como o trabalho deve ser realizado e acompanhem a prestação do serviço em tempo real via GPS.

As plataformas utilizam o sistema de avaliação pelos consumidores como um potente mecanismo de vigilância e controle, ameaçando os trabalhadores com suspensões ou desativações unilaterais caso não mantenham boas avaliações ou não obedeçam às diretrizes estabelecidas nos termos de uso, definidos pelas empresas em contratos de adesão. A precificação dinâmica e a gamificação do trabalho, através da oferta de bônus, também são mecanismos utilizados pelas plataformas para manter os trabalhadores disponíveis por mais tempo ou em condições adversas de clima e horário.

Assim, concluiu-se que as empresas-aplicativo não apenas intermedeiam a prestação de serviços, mas coordenam e dirigem o trabalho. Essas companhias se negam a reconhecer o vínculo de emprego, deixando os obreiros totalmente desprotegidos de direitos trabalhistas e previdenciários fundamentais. Essa realidade destaca uma lacuna significativa na realização da

cidadania social, conforme idealizada por T. H. Marshall, relegando esses trabalhadores à condição de subcidadania. Destarte, revelou-se a necessidade urgente de criar legislações que reconheçam e protejam os direitos desses obreiros.

O terceiro e último objetivo específico foi alcançado de forma satisfatória. Esta pesquisa analisou a realidade brasileira após a apresentação do PLP 12/2024, concluindo que o Estado deve adotar uma posição mais protetiva na regulamentação do trabalho por meio de plataformas digitais. Embora haja alguns aspectos positivos, como a inclusão previdenciária completa dos trabalhadores, a proposta do governo apresenta um significativo déficit em termos de trabalho decente. Constatou-se que o diálogo social foi inadequado no grupo de trabalho que idealizou o projeto de lei.

Além disso, foram identificados vários pontos que vulnerabilizam o trabalho decente no eixo dos direitos fundamentais no trabalho. Os principais problemas destacados foram a autorização de jornadas de doze horas por plataforma e a permissão de controle sobre os trabalhadores sem garantir os direitos básicos estabelecidos pela Constituição da República. Não há justificativa razoável para permitir que os trabalhadores por aplicativo enfrentem jornadas exaustivas de mais de doze horas sem direito a descanso remunerado e férias. Essa situação legitima a fraude trabalhista e cria um grupo de subcidadãos privados dos direitos fundamentais no trabalho e ignorados pela Constituição.

Nesse sentido, procurou-se estabelecer parâmetros objetivos para a construção de um paradigma regulatório decente para o trabalho no capitalismo de plataforma. Primeiramente, propôs-se a formatação de uma lei protetiva, ou seja, um estatuto direcionado aos motoristas e entregadores, que também se aplique a outras modalidades de trabalhadores por aplicativo, naquilo em que for compatível. O foco em motoristas e entregadores por aplicativo se justifica pelo fato de que eles representam 90% do mercado de trabalho controlado por plataformas no Brasil (Abílio, 2022, p. 127). No quarto trimestre de 2022, havia 1,293 milhão de pessoas trabalhando com aplicativos de entregas e transporte particular de passageiros, de acordo com a PNAD Contínua (Ibge, 2023, p. 3). Portanto, se formalizada, essa categoria seria a quinta maior do país (Barbosa, 2022).

Desse modo, sugeriu-se que o estatuto classifique motoristas e entregadores como trabalhadores que atuam sob um contrato de trabalho especial para transporte individual privado de passageiros ou entrega de mercadorias por aplicativo. A lei não precisa definir se esses trabalhadores são subordinados, autônomos ou parassubordinados, mas deve normatizar a relação jurídica por meio de um contrato específico que garanta trabalho decente e cidadania

social, sem prejudicar o desenvolvimento econômico do Estado, a evolução tecnológica das empresas e os direitos dos consumidores.

Com fulcro nos estudos desenvolvidos pela OIT (2021, p. 250) e tomando como norte o paradigma do trabalho decente, foram identificadas oito áreas essenciais que devem ser abordadas pelas legislações nacionais na regulação do labor através de plataformas digitais: liberdade sindical e negociação coletiva; segurança social; relação de trabalho; segurança e saúde no trabalho; remunerações e horários de trabalho justos; não discriminação; mecanismos de resolução de conflitos; proteção de dados.

Identificou-se que o PLP 12/2024 propõe soluções adequadas para a liberdade sindical, negociação coletiva e segurança social. Tais soluções podem ser replicadas no pretense estatuto dos motoristas e entregadores por aplicativo. O projeto do governo estabelece que os trabalhadores serão representados por sindicatos com atribuições específicas, incluindo celebrar acordos coletivos e ajuizar dissídios coletivos. Além disso, classifica esses trabalhadores como contribuintes individuais para fins previdenciários, com uma alíquota de 7,5% sobre o salário-de-contribuição, equivalente a 25% do valor bruto mensal recebido pelo obreiro. As empresas-aplicativo contribuem com 20% sobre a mesma base, coletando os valores devidos pelos trabalhadores.

Dessa forma, o PLP 12/2024 inclui os trabalhadores em um plano previdenciário completo, garantindo-lhes benefícios equivalentes aos dos demais contribuintes individuais. Essa escolha acertadamente evita o enquadramento do obreiro como Microempreendedor Individual (MEI), que isentaria as empresas de contribuição patronal e ofereceria uma alíquota insuficiente de 5% sobre o salário mínimo para financiar os benefícios previdenciários de uma categoria intensamente exposta a riscos laborais.

Quanto à relação de trabalho, o PLP 12/2024 classifica os motoristas como trabalhadores autônomos por plataforma e as empresas como operadoras de aplicativo de transporte. No entanto, defendeu-se que o pretense estatuto deve alterar essa abordagem para instituir um paradigma regulatório decente. Considerou-se mais correto classificar as companhias proprietárias das plataformas como empresas de transporte ou entrega por aplicativo e os trabalhadores como motoristas e entregadores sob um contrato de trabalho especial. Este contrato se forma com a aceitação do trabalhador pela plataforma e se caracteriza pela pessoalidade, onerosidade e flexibilidade.

Argumentou-se que a pretensa lei deve definir claramente o que se entende por flexibilidade. Para tanto, sugeriu-se adotar os requisitos do artigo 3º, *caput* e §1º, do PLP

12/2024: a) plena liberdade para decidir dias, horários e períodos de conexão ao aplicativo; b) inexistência de relação de exclusividade, permitindo serviços para múltiplas plataformas simultaneamente; c) inexistência de exigências de tempo mínimo à disposição e de habitualidade na prestação do serviço.

Sustentou-se que não pode haver penalidades ou impacto em futuras ofertas de serviço devido ao exercício da flexibilidade, pois isso configuraria subordinação e vínculo de emprego sob a CLT. Ainda, aduziu-se que o estatuto deve incluir uma cláusula de presunção relativa de existência de relação de emprego regida pela CLT, caso o trabalhador alegue na justiça que a flexibilidade não foi respeitada. A empresa, então, deve provar que não violou a flexibilidade característica do contrato especial de trabalho por plataformas digitais. Esta cláusula busca corrigir o falso trabalho autônomo nas plataformas digitais e está alinhada com a recente diretiva do Parlamento Europeu sobre o tema.

No que tange à segurança e saúde no trabalho, considerou-se adequada a proteção prevista nos artigos 12 a 18 da Proposta de Consolidação de Projetos de Lei sobre Trabalhos por Plataformas Digitais da Anamatra (2020). Em essência, o projeto determina que as plataformas devem fornecer Equipamentos de Proteção Individual (EPIs) aos trabalhadores e garantir infraestrutura sanitária adequada para entregadores que utilizam bicicletas ou motocicletas. Além disso, as plataformas são obrigadas a manter serviços de saúde e segurança, prevenir condições de fadiga e violações de normas, e implementar medidas para combater assédio, violência e discriminação.

As plataformas devem, ainda, assegurar que trabalhadores com deficiência possam realizar suas atividades, manter canais de comunicação em tempo real para emergências, e estabelecer protocolos de assistência em casos de acidentes de trabalho, incluindo a comunicação desses acidentes à Previdência Social. Essas medidas visam proporcionar um ambiente de trabalho mais seguro e saudável, atendendo às necessidades dos trabalhadores por plataformas digitais.

Em relação ao eixo de remunerações e horários de trabalho justos, a pesquisa revelou um significativo descontentamento dos trabalhadores em relação ao modelo de remuneração proposto pelo PLP 12/2024. Os obreiros consideram o valor mínimo estipulado muito baixo e argumentam que a remuneração não deve se basear apenas no tempo trabalhado, pois muitos custos dependem da distância percorrida pelo veículo. Assim, os motoristas de aplicativos defendem um sistema que leve em conta tanto o quilômetro rodado quanto o valor por minuto trabalhado.

Nesse contexto, o modelo proposto pelo PL 536/2024 foi considerado mais adequado. Este projeto sugere uma remuneração baseada no valor por quilômetro rodado e por minuto trabalhado, levando em consideração a localidade do serviço e o tipo de veículo utilizado (Brasil, 2024a). O PL adota a metodologia do *markup*, que inclui custos operacionais e uma margem de lucro mínima de 20% para os trabalhadores, ajustada conforme as especificidades locais e do veículo. O aludido projeto estabelece um piso temporário de R\$ 1,80 por quilômetro e R\$ 0,40 por minuto, até a implementação completa do *markup* (Brasil, 2024a). Assim, entendeu-se que este modelo é mais vantajoso para os trabalhadores do que o preconizado pelo PLP 12/2024, atendendo melhor às suas necessidades e reivindicações.

No entanto, a remuneração pelo tempo que os motoristas ficam logados na plataforma aguardando ofertas de trabalho é um tema complexo não tratado nem pelo PLP 12/2024 nem pelo PL 536/2024. Sugeriu-se que, para se chegar a uma solução justa, é essencial promover o diálogo social entre as plataformas e as entidades dos trabalhadores, permitindo que eles definam sistemas adequados às suas realidades. Contudo, enquanto isso não acontece, considerou-se adequado estabelecer um sistema de compensação que remunere o período em que o trabalhador está à disposição, majorando o valor recebido pelos serviços efetivamente prestados em 30%, sem incluir nesse aumento os custos operacionais do trabalhador.

Esse número de 30% foi adotado com base em estudos da OIT (2021, p. 167) que indicam que cerca de um terço do tempo dos trabalhadores em plataformas é gasto em tarefas não pagas. Soluções análogas também são preconizadas no artigo 5º, § 1º, do Projeto de Lei n. 3.748/2020 (Brasil, 2020a) e no PL da Anamatra (2020), que propõem considerar o tempo efetivo de prestação dos serviços, acrescido de 30% a título de tempo de espera, para o cálculo do salário-hora.

Ainda, recomendou-se que o estatuto deve incluir um mecanismo que impeça a plataforma de manter o trabalhador à disposição por longos períodos sem enviar ofertas de trabalho. Para tanto, sugeriu-se a estipulação de um tempo máximo em que o profissional pode ficar disponível sem receber uma tarefa. Se esse limite for ultrapassado, a plataforma deve pagar pelo tempo integral à disposição, com base no salário mínimo ou no piso convencional, se houver. No entanto, entendeu-se que essa cláusula não deve ser aplicada se a plataforma oferecer o serviço e o trabalhador recusar, pois isso constitui o legítimo exercício do direito de flexibilidade do trabalhador.

Já sobre horários de trabalho justos, a pesquisa revelou que a permissão do PLP 12/2024 para que o trabalhador permaneça conectado a uma mesma plataforma por até doze horas diárias

contraria as normas estabelecidas no artigo 7º, XIII e XVI, da Constituição da República. Defendeu-se que o limite constitucional de tempo de trabalho de quarenta e quatro horas semanais e oito horas diárias, com até duas horas extras por dia com adicional de 50%, deve ser aplicado aos trabalhadores por aplicativo. Também foi considerada necessária a criação de um sistema de intercomunicação entre as plataformas para impedir que o trabalhador permaneça logado após atingir o limite máximo de jornada permitido pela Constituição. Afirmou-se que já existe tecnologia para implementar esse sistema, o que se considerou crucial para garantir um trabalho decente através de plataformas digitais.

Defendeu-se que não se deve limitar os destinatários dos direitos fundamentais trabalhistas, pois isso criaria uma classe de cidadãos de segunda categoria e geraria hierarquias laborais injustas. Assim, para garantir trabalho decente no capitalismo de plataforma no Brasil, considerou-se essencial assegurar os direitos previstos no artigo 7º da Constituição da República, como décimo terceiro salário, férias anuais com acréscimo de 1/3, descanso semanal remunerado, FGTS, intervalos entre e durante as jornadas, e adicional noturno. Quanto ao FGTS, argumentou-se que o legislador pode instituir um regime especial com alíquotas reduzidas e pagamentos proporcionais ao tempo efetivamente trabalhado. Em relação às outras verbas, sugeriu-se que os pagamentos sejam feitos ao final de cada prestação de serviço, conforme estabelecido no art. 452-A, § 6º, da CLT para contratos de trabalho intermitente.

Quanto à não discriminação, considerou-se que é fundamental haver transparência algorítmica para se construir um trabalho não discriminatório e ético no capitalismo de plataforma. Nesse sentido, inspirando-se no art. 24 da Resolução do Parlamento Europeu de 16 de setembro de 2021, adotou-se a transparência algorítmica como um princípio a ser observado em todas as funções de gestão de trabalho, como atribuição de tarefas, classificações, punições e preços. Igualmente, os termos de uso das plataformas devem ser claros e comunicados aos trabalhadores, respeitando os segredos comerciais (Parlamento Europeu, 2021).

Outrossim, considerou-se positivo o tratamento do PLP 12/2024 ao tema. Com efeito, o art. 7º estabelece o princípio da transparência, enquanto o art. 8º garante que os trabalhadores tenham acesso a informações sobre critérios de oferta de viagens, pontuação, bloqueio, suspensão, exclusão da plataforma e composição de remuneração, detalhadas em relatórios mensais. Propôs-se, ainda, complementar o pretenso estatuto com a garantia prevista no art. 3º do PL 4.172/2020, que exige a disponibilização online dos termos e condições gerais de prestação de serviços, as fórmulas de cálculo de pagamento e os detalhes da oferta de serviço, proibindo a redução do valor após a proposta inicial (Brasil, 2020).

No que se refere aos mecanismos de resolução de conflitos, conforme se extrai do art. 114, I, da CRFB/88, sustentou-se ser da Justiça do Trabalho a competência para processar e julgar as ações individuais e coletivas entre trabalhadores e plataformas digitais. Além disso, destacou-se que deve haver o direito ao devido processo legal para decisões que impactem os trabalhadores. Para tanto, considerou-se adequado o art. 3º, § 4º, do PL 4.172/2020, pois estabelece que a empresa deve fornecer um canal de comunicação gratuito para demandas dos trabalhadores, comunicar previamente qualquer punição com justificativa e garantir o direito de defesa antes de aplicar penalidades (Brasil, 2020). Além disso, consoante prevê a resolução europeia (Parlamento Europeu, 2021), entendeu-se essencial que todas as decisões automatizadas sejam supervisionadas por humanos e que práticas de gamificação não ameacem a saúde e segurança dos trabalhadores.

Quanto à proteção de dados, concluiu-se que a lei deve reconhecer o direito à portabilidade da reputação entre as plataformas e estabelecer mecanismos para sua efetivação. Ademais, julgou-se fundamental que o pretense estatuto declare explicitamente que a Lei n. 13.709/2018 (Lei Geral de Proteção de Dados - LGPD) se aplica às plataformas digitais de trabalho. Essa previsão visa garantir a proteção dos dados pessoais dos trabalhadores e promover relações laborais mais transparentes e equitativas, alinhadas com o paradigma do trabalho decente.

Assim, acredita-se que a pesquisa desenvolvida contribui com novas ideias sobre a regulação do trabalho no capitalismo de plataforma no Brasil, oferecendo subsídios para agentes políticos e suas equipes na criação de uma nova legislação. Sem desmerecer a importância histórica da CLT e seu papel decisivo na regulação do trabalho subordinado clássico, o presente estudo procurou demonstrar que há possibilidade de se instituir uma regulação decente de forma mais adequada e completa através de um estatuto próprio para os motoristas e entregadores por aplicativo no Brasil.

No tocante às limitações da pesquisa, os parâmetros objetivos apresentados no estudo são ideias preliminares que precisam ser amadurecidas e discutidas entre os atores sociais envolvidos na regulação. Representantes das plataformas e dos trabalhadores, mediados pelo governo, devem debater essas ideias para avaliar sua viabilidade prática. Nesse caminho, sugere-se que futuras pesquisas se debrucem sobre os custos que a implementação dos direitos constitucionais reflete no serviço de transporte e entrega por aplicativo. De posse de um modelo econômico sobre esses custos, ficaria mais transparente o debate sobre o quanto pode ser absorvido pelas empresas e o quanto pode ser repassado aos consumidores.

Por fim, conclui-se que uma nova legislação sobre o tema deve observar as peculiaridades dos serviços através de plataformas digitais, regulando a flexibilidade desse tipo de trabalho, sob pena de se tornar um mero engodo para escamotear o vínculo de emprego clássico. O trabalho deve ser reconhecido como o principal meio de inserção da pessoa humana no sistema capitalista e, se exercido de forma decente, contribui para o desenvolvimento do Estado. Portanto, as empresas-aplicativo devem ser livres para operar seus modelos de negócios, desde que respeitem os direitos de cidadania e reconheçam que todos os trabalhadores fazem *jus* aos direitos trabalhistas fundamentais insculpidos na Constituição da República, evitando hierarquias laborais injustas e injustificadas.

REFERÊNCIAS

- ABÍLIO, L. C. Perfis e trajetórias ocupacionais. *In*: MACHADO, S.; ZANONI, A. P. (orgs.). **O trabalho controlado por plataformas digitais**: dimensões, perfis e direitos. Curitiba: UFPR - Clínica Direito do Trabalho, 2022. p. 127-164.
- ABÍLIO, L. C. Uberização: do empreendedorismo para o autogerenciamento subordinado. **Psicoperspectivas**, v. 18, n. 3, p. 41-51, 2019.
- ABRAMO, L. **Uma década de promoção do trabalho decente no Brasil**: uma estratégia de ação baseada no diálogo social. Genebra: OIT, 2015.
- AGÊNCIA CÂMARA DE NOTÍCIAS. **Relatório da regulamentação do trabalho de motoristas de aplicativo deve ser apresentado antes do recesso**. Disponível em: <<https://www.camara.leg.br/noticias/1056586-relatorio-da-regulamentacao-do-trabalho-de-motoristas-de-aplicativo-deve-ser-apresentado-antes-do-recesso>>. Acesso em: 01 de mai. de 2024.
- ANAMATRA – Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho. **Proposta de consolidação de projetos de lei sobre trabalhos por plataformas digitais**, 2020. Disponível em: <https://www.anamatra.org.br/images/Proposta_consolidacao_de_PLs_de_trabalho_por_a_plicativo_-_Anamatra.pdf>. Acesso em: 05 de jun. de 2024.
- ANDRADE, D. M.; CASTRO, C. L. de C.; PEREIRA, J. R. Cidadania ou estadania na gestão pública brasileira? **Revista de Administração Pública**. Rio de Janeiro, v. 46, n. 1, p. 177-190, jan./fev. 2012.
- AMORIM, R. Entregador do iFood leva tapa no rosto de cliente no Rio de Janeiro. **CNN**, 22 de fev. de 2023. Disponível em: <<https://www.cnnbrasil.com.br/nacional/entregador-do-ifood-leva-tapa-no-rosto-de-cliente-no-rio-de-janeiro>>. Acesso em: 10 de dez. de 2023.
- ANTUNES, D. M. Inteligencia artificial: el derecho y el revés. **Nueva sociedad**, Buenos Aires, n. 294, p. 96-108, 2021.
- ANTUNES, R. **O privilégio da servidão**: o novo proletariado de serviços na era digital. 2. ed. São Paulo: Boitempo, 2020.
- ANTUNES, R. **PL dos aplicativos**. 2024. Disponível em: <<https://aterraeredonda.com.br/pl-dos-aplicativos>>. Acesso em: 01 mai. 2024.
- ANTUNES, R. Trabalho e (des)valor no capitalismo de plataforma: três teses sobre a nova era de desantropomorfização do trabalho. *In*: ANTUNES, R. (org.). **Icebergs à deriva**: o trabalho nas plataformas digitais. 1. ed. São Paulo: Boitempo, 2023. p. 13-40.
- AQUINO, Gabriela M. T.; PASQUALETO, Olívia Q. F. **Discussões antigas, novas roupagens**: a caracterização jurídica de figuras atípicas no Direito do Trabalho, 9 de junho de 2021. Disponível em: <<https://medium.com/futuro-do-trabalho-e-gig-economy/discuss%C3%B5es-antigas-novas-roupagens-d0119a0459fe>>. Acesso em 15 mai. 2024.

ARAÚJO, J. M. de. Conteúdo jurídico do valor social do trabalho: pressupostos normativo-constitucionais da complementariedade entre o direito do trabalho e o direito ao trabalho. **Revista de Direito da Cidade**, v. 11, n. 2, p. 783-807, 2019.

ARAÚJO, J. M. de. **Função emancipadora das políticas sociais do estado brasileiro:** conformação das ações assistenciais do programa bolsa família ao valor social do trabalho. 2016. Tese (Doutorado) – Curso de Pós-Graduação em Ciências Jurídicas, Universidade Federal da Paraíba, João Pessoa, 2016.

BARBOSA, M. 10 profissões concentram 31% dos empregos formais do Brasil. **Poder 360º**, 09 abr. 2022. Disponível em < <https://www.poder360.com.br/economia/10-profissoes-concentram-31-dos-empregos-formais-do-brasil/>>. Acesso em: 08 jun. 2024.

BARROS, L.; GOMES, B. Entregador é ameaçado após se recusar a subir até apartamento com pedido. **Uol**, 29 de nov. de 2023. Disponível em: <<https://noticias.uol.com.br/cotidiano/ultimas-noticias/2023/11/29/agressao.htm>>. Acesso em: 10 de dez. de 2023.

BELTRAMELLI NETO, S.; VOLTANI, J. de C. Investigação histórica do conteúdo da concepção de Trabalho Decente no âmbito da OIT e uma análise de sua justiciabilidade. **Revista de direito internacional**, Brasília v. 16, n. 1, p. 166-185, 2019.

BENJAMIN, A. H. Constitucionalização do ambiente e ecologização da constituição brasileira. In: CANOTILHO, J. J. G.; LEITE, J. R. M (orgs.). **Direito Constitucional Ambiental Brasileiro**. 6. ed. São Paulo: Saraiva, 2015.

BERCOVICI, G. **Constituição econômica e desenvolvimento**. 2. ed. São Paulo: Almedina, 2022.

BRASIL. Câmara dos Deputados. **Projeto de Lei nº 3.748/2020**. Institui e dispõe sobre o regime de trabalho sob demanda. Brasília: Câmara dos Deputados, 2020a. Disponível em: <<https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2257468&fichaAmigavel=nao>>. Acesso em: 06 jun. 2024.

BRASIL. Câmara dos Deputados. **Projeto de Lei nº 4.172/2020**. Dispõe sobre a criação de um novo contrato de trabalho em plataformas digitais de transporte individual privado ou de entrega de mercadorias. Brasília: Câmara dos Deputados, 2020. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=1921884&filename=PL%204172/2020>. Acesso em: 06 jun. 2024.

BRASIL. Câmara dos Deputados. **Projeto de Lei nº 536/2024**. Regulamenta a profissão de Motorista Autônomo de Serviços de Mobilidade Urbana e dá outras providências. Brasília: Câmara dos Deputados, 2024a. Disponível em: <<https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2419137&fichaAmigavel=nao>>. Acesso em: 25 abr. 2024.

BRASIL. Secretaria de Comunicação Social. **Empresas e trabalhadores debateram proposta de regulação do trabalho autônomo por plataforma**. Brasília: Secretaria de

Comunicação Social, 06 mar. 2024. Disponível em: <<https://www.gov.br/secom/pt-br/fatos/brasil-contrafake/noticias/2023/3/empresas-e-trabalhadores-debateram-proposta-de-regulacao-do-trabalho-autonomo-por-plataforma>>. Acesso em: 25 de abr. de 2024.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. 4ª Turma. **RRAg-554-86.2022.5.08.0010**. Relator Ministro Ives Gandra da Silva Martins Filho, Brasília, DF, DEJT de 9.2.2024.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. 8ª Turma. **RRAg-100853-94.2019.5.01.0067**. Relator Ministro Alexandre de Souza Agra Belmonte, Brasília, DF, DEJT de 3.2.2023.

BRESSER-PEREIRA, L. C. A crise financeira global e depois: um novo capitalismo. **Novos estudos CEBRAP**, p. 51-72, 2010.

BRITO FILHO, J. C. M. **Trabalho Decente**: análise jurídica da exploração do trabalho, trabalho escravo e outras formas de trabalho indigno. 6. ed. São Paulo: LTr, 2023.

CANOTILHO, J. J. G. O Princípio da sustentabilidade como Princípio estruturante do Direito Constitucional. **Revista de estudos politécnicos**, v. 8, n. 13, p. 7-18, 2010.

CARVALHO, M. A. L. de. **Pejotização e descaracterização do contrato de emprego**: o caso dos médicos em Salvador – Bahia. Dissertação (Mestrado em Políticas Sociais e Cidadania) - Universidade Católica, Salvador, 2010.

CAVALCANTE, J. de Q. P.; GADOTTI, M. L. M.; SANTOS, A. C. Notas sobre a “subordinação”: ainda um elemento Essencial para estabelecer a proteção?. **Revista Eletrônica do TRT-PR**, Curitiba, v. 12, n. 120, p. 290-309, mai. 2023.

CENTRO BRASILEIRO DE ANÁLISE E PLANEJAMENTO CEBRAP. **Mobilidade urbana e logística de entregas**: um panorama sobre o trabalho de motoristas e entregadores com aplicativos. São Paulo: Cebrap, 2023.

CECATO, M. Á. B. A relativa relevância da Declaração de 1998 da OIT para a definição dos direitos humanos do trabalhador. **Prima Facie**, João Pessoa, vol. 5, n. 8, p. 62-74, 2006.

CECATO, M. Á. B. Interfaces do trabalho com o desenvolvimento: inclusão do trabalhador segundo os preceitos da declaração de 1986 da ONU. **Prima Facie**, João Pessoa, v. 11, p. 23-42, 2012.

CECATO, M. Á. B.; OLIVEIRA, Armando Albuquerque de. Direitos sociais: do Estado liberal ao Estado social. **Prima Facie**, João Pessoa, v. 15, n. 29, p. 1-25, 2016.

CHESNAIS, F. **A mundialização do capital**. Tradução: Silvana Finzi Foá. São Paulo: Xamã, 1996.

CLARK, G.; ARAÚJO, J. M. de; PINTO, J. B. M. Do subdesenvolvimento periférico a um desenvolvimento integrado aos direitos humanos. **Veredas do Direito**: Direito Ambiental e Desenvolvimento Sustentável, v. 19, n. 44, 2022.

COLBARI, A. de L. A retórica do empreendedorismo e a formação para o trabalho na sociedade brasileira. **Revista Eletrônica - Ciências Sociais**. Vitória, v. 1, n. 1, p. 75-111, 2007.

CORMEN, T. **Desmistificando Algoritmos**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2014.

COSTA, M.I.S.; IANNI, A.M.Z. O conceito de cidadania. In: **Individualização, cidadania e inclusão na sociedade contemporânea: uma análise teórica**. São Bernardo do Campo: Editora UFABC, 2018, p. 43-73.

COSTA, M. M. M.; DIEHL, R. C. O papel da organização internacional do trabalho na promoção do trabalho decente: diálogos com Amartya Sen. **Revista Prolegómenos Derechos y Valores**, Bogotá, v. 19, n. 38, p. 97-108, 2016.

COSTANZI, R. N. **Desequilíbrios Financeiros do Microempreendedor Individual (MEI)**. Brasília: Ipea, 2018.

CRUZ, C. F.; MALTA, G. M. B. O Centenário da OIT frente à Quarta Revolução Industrial. **Revista de Direito do Trabalho**. vol. 208. ano 45. p. 87-104. São Paulo: Ed. RT, dez. 2019.

DARDOT, P.; LAVAL, C. **A nova razão do mundo: ensaio sobre a sociedade neoliberal**. Tradução: Mariana Echalar. São Paulo: Boitempo, 2016.

DATAFOLHA. **Futuro do trabalho por aplicativo**. São Paulo: Datafolha, 2023. Disponível em: <https://content.news.ifood.com.br/uploads/2023/05/Datafolha_PM5597-final.pdf>. Acesso em: 02 de mai. 2024.

DE STEFANO, V. The rise of the “just-in-time workforce”: on-demand work, crowdwork, and labor protection in the “gig-economy”. **Comparative Labor Law & Policy Journal**, v. 37, n. 3, p. 471-504, 2016.

DECCACHE, D. PLP 12/2024 e o fim do salário-mínimo: o que não lhe contaram. **Instituto Humanitas Unisinos**, 2024. Disponível em: <<https://www.ihu.unisinos.br/categorias/638138-o-plp-12-2024-e-o-fim-do-salario-minimo-no-brasil-o-que-nao-lhe-contaram-sobre-o-pl-da-uber-artigo-de-david-deccache>>. Acesso em: 29 de abr. de 2024.

DELGADO, G. N.; CARVALHO, B. V. Direitos fundamentais trabalhistas para quem? Reflexões sobre o trabalho plataformizado na perspectiva do Direito Constitucional do Trabalho. In: PORTO, N. *et al* (org.). **Plataformas digitais de trabalho: aspectos materiais e processuais**. Brasília: ANAMATRA-ENAMATRA, 2021, p. 34-53.

DELGADO, M. G. **Curso de direito do trabalho**. 12. ed. São Paulo: Ltr, 2013.

DELGADO, M. G.; DELGADO, G. N. O Direito do Trabalho na contemporaneidade: clássicas funções e novos desafios. **Revista Fórum Justiça do Trabalho**, Belo Horizonte, ano 33, n. 396, p. 11-30, dez. 2016.

DUPAS, G. O mito do progresso. **Novos estudos CEBRAP**, v. 1, n.77, p. 73-89, 2007.

EBC -Empresa Brasil de Comunicação. Vice da Uber enfatiza importância do Brasil para sua estratégia global. Agência gov, 2024. Disponível em: <<https://agenciagov.ebc.com.br/noticias/202404/ministro-do-trabalho-e-emprego-vice-presidente-global-uber-pl-aplicativo>>. Acesso em: 10 jun. 2024.

ENGELKE, R. A necessidade de criação de um estatuto próprio para trabalhadores que atuam por meio plataformas digitais. *In*: PORTO, N. *et al* (org.). **Plataformas digitais de trabalho: aspectos materiais e processuais**. Brasília: ANAMATRA-ENAMATRA, 2021, p. 274-302.

EXPO FAVELA INNOVATION. O que é a expo favela. Brasília, 2023. Disponível em: <https://df.expofavela.com.br/?page_id=371>. Acesso em: 10 dez. 2023.

FACHADA, P. A bolha e a tormenta. **GV-EXECUTIVO**, v. 1, n. 2, p. 25-29, 2003.

FAIRWORK. **Ainda em busca de trabalho decente na economia de plataformas.**

Relatório Fairwork Brasil 2023. Disponível em:

<https://comunicacaoetrabalho.eca.usp.br/publicacoes_cpct/relatorio-fairwork-brasil-2023/>. Acesso em: 11 de jun. de 2024.

FELICIANO, G. G. **Mais um pouco de caos**. Academia Brasileira de Direito do Trabalho, 2024. Disponível em: <<https://andt.org.br/mais-um-pouco-de-caos/>>. Acesso em: 04 de mai. de 2024.

FEITOSA, M. L. A. M. Exclusão social e pobreza nas interfaces entre o direito econômico do desenvolvimento e o direito humano ao desenvolvimento. *In*: SILVEIRA, V. O. da *et al*. (orgs). **Direito e desenvolvimento no Brasil do Século XXI**. Brasília: Ipea/CONPEDI, 2013.

FESTI, R. O controle algorítmico e a corrosão do trabalho: o caso dos entregadores por aplicativo no Distrito Federal. *In*: ANTUNES, R. (org.). **Icebergs à deriva: o trabalho nas plataformas digitais**. 1. ed. São Paulo: Boitempo, 2023. p. 73-88.

FILGUEIRAS, V.; ANTUNES, R. Plataformas digitais, uberização do trabalho e regulação no capitalismo contemporâneo. *In*: ANTUNES, R. (org.). **Uberização, Trabalho digital e Indústria 4.0**. 1. ed. São Paulo: Boitempo, 2020. p. 59-78.

FINCATO, D. P.; WÜNSCH, G. Subordinação algorítmica: caminho para o direito do trabalho na encruzilhada tecnológica? Algorithmic subordination: path to labor law in technological crossroads? **Rev. TST**, São Paulo, v. 86, p. 40-56, 2020.

FRANCO FILHO, G. de S. A revolução industrial e o direito 5.0. **Revista de direito do trabalho e seguridade social**, São Paulo, v. 46, n. 213, p. 169-176, set./out. 2020.

FREITAS JUNIOR, A. R. de. História universal e direito do trabalho. **Revista de direito do trabalho**, São Paulo, v. 37, n. 144, p. 11-38, out./dez. 2011. Relatório de Pesquisa Número 2 – Volume I.

FUNDACENTRO; UFBA. **Levantamento sobre o Trabalho de Entregadores e Motoristas das autointituladas “plataformas digitais”**. Relatório de Pesquisa Número 2 - Volume I. FUNDACENTRO e UFBA, 2023. Disponível em: <<https://www.gov.br/fundacentro/pt->

br/comunicacao/noticias/noticias/2023/agosto/fundacentro-e-ufba-celebram-acordo-para-mapear-adoecimento-ocupacional/relatorio-caminhos-do-trabalho-2023-entregadores-e-motoristas-final.pdf>. Acesso em: 16 de dez. de 2023.

FURTADO, C. **O Capitalismo global**. 7. ed. São Paulo: Paz e Terra, 1998.

GAIA, F. S. **As novas formas de trabalho no mundo dos aplicativos**: o caso Uber. 2018. Tese (Doutorado em Direito) Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2018.

GAV. **Uber muda forma de cobrança a motoristas e extingue taxa fixa**. GAV News, 2024. Disponível em: < <https://blog.gavclub.com.br/uber-muda-cobranca-motoristas>>. Acesso em: 02 de mai. 2024.

GHAII, D. **Decent work**: Concept and indicators. **International Labour Review**, v. 142, n. 2, p. 113-145, 2003.

GONSALES, M. De mochila nas costas: uma experiência etnográfica como entregador por aplicativo. In: ANTUNES, R. (org.). **Icebergs à deriva**: o trabalho nas plataformas digitais. 1. ed. São Paulo: Boitempo, 2023. p. 53-72.

GONSALES, M. Indústria 4.0: empresas plataformas, consentimento e resistência. In: ANTUNES, R. (org.). **Uberização, Trabalho digital e Industria 4.0**. 1. ed. São Paulo: Boitempo, 2020. p. 125-138.

GUEDES, O. PT tenta aproximação, mas motoristas e entregadores de aplicativos se alinham à direita. **G1 política**, 2024. Disponível em: <<https://g1.globo.com/politica/blog/octavio-guedes/post/2024/03/08/pt-tenta-aproximacao-mas-motoristas-e-entregadores-de-aplicativos-se-alinham-a-direita.ghtml>>. Acesso em: 02 de mai. 2024.

GUNTHER, L. E. O Trabalho Decente como Paradigma da Humanidade no Século XXI. **Revista Síntese**: Trabalhista e Previdenciária, São Paulo, v. 25, n. 310, abr. 2015.

GRESPLAN, J. **Marx**: uma introdução. São Paulo: Boitempo, 2021.

HOBBSBAWM, E. **Era dos extremos**: o breve século XX. São Paulo: Companhia das letras. 1995.

IBGE. **Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua**: teletrabalho e trabalho por meio de plataformas digitais 2022. Rio de Janeiro: IBGE, 2023.

IBGE. PIB cresce 0,8% no primeiro trimestre, puxado por Serviços. **Agência IBGE notícias**, 2024. Disponível em: < <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/40242-pib-cresce-0-8-no-primeiro-trimestre-puxado-por-servicos>>. Acesso em: 05 de jun. 2024.

KALIL, R. B. **A regulação do trabalho via plataformas digitais**. São Paulo: Blucher, 2020.

KALIL, R. B. Os problemas do PL que regula o trabalho dos motoristas via aplicativo. **Carta Capital**, 2024. Disponível em: < <https://www.cartacapital.com.br/opiniaos-problemas-do-pl-que-regula-o-trabalho-dos-motoristas-via-aplicativo/> >. Acesso em: 03 de mai. de 2024.

KERSTENETZKY, C. L. **O estado do bem-estar social na idade da razão: a reinvenção do estado social no mundo contemporâneo**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2012.

LAAN, M. V. D.; RONCATO, M. S. Uberização do trabalho e produção de diferenças. In: ANTUNES, R. (org.). **Icebergs à deriva: o trabalho nas plataformas digitais**. 1. ed. São Paulo: Boitempo, 2023. p. 211-227.

LANGLEY, P.; LEYSHON, A. Platform capitalism: The intermediation and capitalisation of digital economic circulation. **Finance and society**, EarlyView, p. 1-21, 2016.

LEÃO, D. A. **Trabalho através das plataformas digitais: da liquefação da modernidade à hermenêutica constitucional da solidariedade e do valor social do trabalho**. 2023. Tese (Doutorado) – Curso de Pós-Graduação em Ciências Jurídicas, Universidade Federal da Paraíba, João Pessoa, 2023.

LEFF, E. Los Derechos del Ser Colectivo y la Reapropiación Social de la Naturaleza: A Guisa de Prólogo. In: LEFF, Enrique (coord). **Justicia ambiental: construcción y defensa de los nuevos derechos ambientales culturales y colectivos en América Latina**. México DF: Programa de las Naciones Unidas para el Medio Ambiente, 2001. p. 7-68.

MACENA, F. Pronunciamento de Francisco Macena, secretário-executivo do MTE. Youtube, 2024. Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=pKdodi_X_Z8>. Acesso em: 10 jun. 2024.

MACHADO, S. Direitos. In: MACHADO, S.; ZANONI, A. P. (orgs.). **O trabalho controlado por plataformas digitais: dimensões, perfis e direitos**. Curitiba: UFPR - Clínica Direito do Trabalho, 2022. p. 165-221.

MARSHALL, T. H. Cidadania e Classe Social. In: MARSHALL, T. H.; BOTTOMORE, T. **Cidadania e Classe Social**. São Paulo: Editora Unesp, 2021. p. 11–102.

MARX, K.; ENGELS, F. **Manifesto do partido comunista**. Lisboa: Edições Avante, 1997.

MARX, K. **O Capital: crítica da economia política**. Livro I – o processo de produção do capital. Tradução: Rubens Enderle. São Paulo: Boitempo, 2013.

MASTRODI, J.; AVELAR, A. E. C. O conceito de cidadania a partir da obra de TH Marshall: conquista e concessão. **Cadernos de Direito**, v. 17, n. 33, p. 3-27, 2017.

MATOS, F. EUA: mercado cria 336 mil vagas e acende alerta sobre alta de juros. **Metrópoles**, 06 out. 2023. Disponível em: <<https://www.metropoles.com/negocios/eua-mercado-cria-336-mil-vagas-e-acende-alerta-sobre-alta-de-juros>>. Acesso em: 06 out. 2023.

MEASURABLE.AI. 2021 Brazil Food Delivery: iFood continues to lead with over 80% Market Share. **Blog measurable.ai**, 2021. Disponível em: <<https://blog.measurable.ai/2021/09/07/2021-brazil-food-delivery-ifood-continues-to-lead-with-80-market-share-rappi-ubereats/>>. Acesso em: 31 mai. 2024.

MEASURABLE.AI. Ride-hailing In Latin America: A Race Between Uber and Didi's 99. **Blog measurable.ai**, 2022. Disponível em: <<https://blog.measurable.ai/2022/08/18/ride-hailing-in-latin-america-a-race-between-uber-and-didis-99>>. Acesso em: 31 mai. 2024.

MINISTÉRIO DOS NEGÓCIOS ESTRANGEIROS DE PORTUGAL. **Tratado de Versalhes**. Disponível em: <<https://idi.mne.gov.pt/images/pdf/primeira-guerra/TVersailles.pdf>>. Acesso em: 08 ago. 2023.

MOROZOV, E. **Big tech**: a ascensão dos dados e a morte da política. São Paulo: Ubu Editora, 2018.

MUJICA, P. Nada vale mais que a vida. **Revista Educação Pública**, Rio de Janeiro, 18 de fevereiro de 2014. Disponível em: <https://educacaopublica.cecierj.edu.br/artigos/14/7/mujica-na-onu-ldquonada-vale-mais-que-a-vidardquo>. Acesso em: 02 fev. 2023.

NASCIMENTO, A. M. **Curso de direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 2013.

OECD. **A Roadmap toward a Common Framework for Measuring the Digital Economy**. Report for the G20 Digital Economy Task Force, Saudi Arabia, 2020.

OIT. **Perspectivas Sociais e de Emprego no Mundo 2021**: o papel das plataformas digitais na transformação do mundo do trabalho. Genebra: OIT, 2021.

OIT. **Conheça a OIT**. Disponível em: <<https://www.ilo.org/brasil/conheca-a-oit/lang--pt/index.htm>>. Acesso em: 01 set. 2023.

OIT. **Documentos fundamentais da OIT**: Constituição da Organização Internacional do Trabalho, Declaração de Filadélfia, Declaração da OIT relativa aos Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho, Regulamento da Conferência Internacional do Trabalho, Acordo entre as Nações Unidas e a Organização Internacional do Trabalho, Declaração da OIT sobre Justiça Social para uma Globalização Justa. Lisboa: Ministério do Trabalho e da Solidariedade de Portugal, 2016.

OIT. **La OIT**: sentar los cimientos de la justicia social. Genebra, 2015. Disponível em <<https://www.ilo.org/infostories/es-ES/Stories/The-ILO/Laying-the-Foundations-of-Social-Justice>>. Acesso em: 25 ago. 2023.

OIT. **Trabajo decente**. Memoria del Director General a la 87.ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo. Ginebra: OIT, 1999.

OIT. **Trabajo decente y la agenda 2030 de desarrollo sostenible**. Genebra, 2017. Disponível em <https://www.ilo.org/global/topics/sdg-2030/resources/WCMS_470340/lang--es/index.htm>. Acesso em: 25 ago. 2023.

OLIVEIRA, M. C. S. O., Plataformas digitais de trabalho e dependência econômica: a precificação como controle. In: PORTO, N. *et al* (org.). **Plataformas digitais de trabalho: aspectos materiais e processuais**. Brasília: ANAMATRA-ENAMATRA, 2021, p. 132-156.

PARLAMENTO EUROPEU. **Parlamento adota diretiva sobre condições de trabalho nas plataformas digitais**. Comunicado à imprensa, 24 de abr. de 2024. Disponível em <<https://www.europarl.europa.eu/news/pt/press-room/20240419IPR20584>>. Acesso em: 08 jun. 2024.

PARLAMENTO EUROPEU. **Resolução sobre condições de trabalho justas, direitos e proteção social para os trabalhadores das plataformas – novas formas de emprego associadas ao desenvolvimento digital**. Estrasburgo: Parlamento Europeu, 16 set. 2021. Disponível em: <https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-9-2021-0385_PT.html>. Acesso em: 08 de jun. de 2024.

PINHEIRO-MACHADO, R. Why and How Precarious Workers Support Neo-Illiberalism. In: MILBERG, W.; LIESS, T. (orgs). **Beyond Neoliberalism and Neo-illiberalism: Economic Policies and Performance for Sustainable Democracy**. New York: The New School for Social Research, 2023, p. 41-61.

PINSKY, J. Introdução. In: PINSKY, Jaime; PINSKY Carla Bassarezi (Orgs.). **História da cidadania**. 2. ed. São Paulo: Contexto, 2003. p. 9-14.

PIRES, M. S. **Proletariado digital e regulação jurídica**: parâmetros normativos para a (re)significação da relação de trabalho uberizada no Brasil. Dissertação (Mestrado) – Curso de Pós-Graduação em Ciências Jurídicas, Universidade Federal da Paraíba, João Pessoa, 2023.

PORTO, L. V. A parassubordinação: aparência x essência. **Revista Magister de direito trabalhista e previdenciário**. Editora Porto Alegre, v. 5, n. 27, p. 205/222, 2008.

PORTO, N. A. G. Novas estruturas de proteção ao trabalho. **Revista Processus de Políticas Públicas e Desenvolvimento Social**, v. 3, n. 5, p. 18-34, 2021.

PRONI, M. W.; ROCHA, T. T. da. A OIT e a promoção do trabalho decente no Brasil. **Revista ABET**, João Pessoa, vol. IX, n. 1, p. 11-33, 2010.

RAMOS, F. Endividamento: como saber se faço parte da estatística? **Serasa**, 12 de jun. de 2023. Disponível em: <<https://www.serasa.com.br/limpa-nome-online/blog/endividamento-como-saber-se-faco-parte-da-estatistica>>. Acesso em: 08 de dez. de 2023.

RIFKIN, J. **O fim dos empregos**: o declínio inevitável dos níveis dos empregos e a redução da força global de trabalho. São Paulo: Makron Books, 1995.

ROBERTS, B. R. **A dimensão social da cidadania**. RBCS, São Paulo, n. 33, ano 12, p.11-23, fev.1997.

RODRIGUES, N. L. P. R. **Viver para não morrer**: condições de vida e trabalho de trabalhadores e trabalhadoras de aplicativos. Dissertação (Mestrado em Saúde Coletiva) - Faculdade de Ciências Médicas, Unicamp, Campinas, 2021.

RODRIGUEZ, A. P. **Princípios do Direito do Trabalho**. 3ª ed. São Paulo: LTr, 2000.

RYDLEWSKI, C. Acordo sobre regras de trabalho por aplicativo emperra em Brasília. **Metrópoles**, 13 set. 2023. Disponível em: < <https://www.metrpoles.com/negocios/acordo-sobre-regras-de-trabalho-por-aplicativo-emperra-em-brasilia>>. Acesso em: 20 jan. 2024.

SCHUMPETER, J. A. **Teoria do desenvolvimento econômico**: uma investigação sobre lucros, capital, crédito, juro e o ciclo econômico. Tradução: Maria Sílvia Possas. São Paulo: Nova Cultura, 1997.

SCHWAB, K. **A quarta revolução industrial**. Tradução: Daniel Moreira Miranda. São Paulo: Edipro, 2016.

SCOLARI, F. Capitalismo digital e de plataforma: retorno a um *putting out system* metropolitano. In: ANTUNES, R. (org.). **Icebergs à deriva**: o trabalho nas plataformas digitais. 1. ed. São Paulo: Boitempo, 2023. p. 89-105.

SEN, A. **Desenvolvimento como liberdade**. São Paulo: Companhia de Bolso, 2018.

SEVERO, V. S.; SOUTO MAIOR, J. L. O PL do assassinato dos direitos trabalhistas. **Brasil de Fato**, 2024. Disponível em: <<https://www.brasildefato.com.br/2024/03/14/o-pl-do-assassinato-dos-direitos-trabalhistas>>. Acesso em: 04 de mai. de 2024.

SILVA, P. H. T.; CECATO, M. A. B. Ecos de Versailles: a luta centenária entre o globalismo econômico e o globalismo social. In: AVELÃS NUNES, A. J.; ARAÚJO, J. M.; CARMO, W. (orgs). **Direitos e políticas sociolaborais**: estudos em homenagem aos 100 anos da Organização Internacional do Trabalho. João Pessoa: Editora UFPB, 2020, p. 9-36.

SILVEIRA, V. O. da; NASPOLINI, S. H. D. F. Direito ao desenvolvimento no Brasil do Século XXI: uma análise da normatização internacional e da Constituição brasileira. In: SILVEIRA, Vladimir Oliveira da *et al.* (orgs). **Direito e desenvolvimento no Brasil do Século XXI**. Brasília: Ipea/CONPEDI, 2013.

SINGER, P. Desenvolvimento capitalista e desenvolvimento solidário. **Estudos avançados**, São Paulo, v. 18, n. 51, p. 7-22, 2004.

SLEE, T. **Uberização**: a nova onda do trabalho precarizado. Tradução: João Peres. São Paulo: Elefante, 2017.

SOUKI, L. G. A atualidade de TH Marshall no estudo da cidadania no Brasil. **Civitas-Revista de Ciências Sociais**, v. 6, n. 1, p. 39-58, 2006.

SOUZA, I. F. de. **Dirigindo uber: um estudo da subordinação jurídica a partir da etnografia**. 2023. Tese (Doutorado) – Programa de Pós-Graduação em Estado e Sociedade da Universidade Federal do Sul da Bahia, Porto Seguro, 2023.

SRNICEK, N. **Platform capitalism**. Cambridge: Polity Press, 2016.

STEINBERG, M. From Automobile Capitalism to Platform Capitalism: Toyotism as a prehistory of digital platforms. **Organization Studies**, v. 43, n. 7, p.1.069-1.090, 2021.

SÜSSEKIND, A. **Direito internacional do trabalho**. 3. ed. atual. São Paulo: LTr, 2000.

WEF - World Economic Forum. **Charter of Principles for Good Platform Work**. Geneva: WEF, 2020.

WOODCOCK, J.; JOHNSON, M. R. Gamification: What it is, and how to fight it. **The Sociological Review**, v. 66, n. 3, p. 542-558, 2018.

ZIPPERER, A. G. **A multiterceirização e a subordinação jurídica. A intermediação de mão de obra a partir de plataformas digitais e a necessidade de tutela modular do Direito do Trabalho**. Tese (Doutorado) - Programa de Pós-Graduação em Direito da Pontifícia Universidade Católica do Paraná, Curitiba, 2018.

ZOLA, É. **Germinal**. Tradução: Francisco Bittencourt. [S.l.]: Resistir, 2013. Disponível em: http://resistir.info/livros/germinal_zola.pdf. Acesso em: 27 jul. 2023.

ANEXO – PLP 12/2024**PROJETO DE LEI COMPLEMENTAR**

Dispõe sobre a relação de trabalho intermediado por empresas operadoras de aplicativos de transporte remunerado privado individual de passageiros em veículos automotores de quatro rodas e estabelece mecanismos de inclusão previdenciária e outros direitos para melhoria das condições de trabalho.

O CONGRESSO NACIONAL decreta:

Art. 1º Esta Lei Complementar dispõe sobre a relação de trabalho intermediado por empresas operadoras de aplicativos de transporte remunerado privado individual de passageiros em veículos automotores de quatro rodas e estabelece mecanismos de inclusão previdenciária e outros direitos para melhoria das condições de trabalho.

Art. 2º Para fins do disposto nesta Lei Complementar, considera-se empresa operadora de aplicativo de transporte remunerado privado individual de passageiros a pessoa jurídica que administra aplicativo ou outra plataforma de comunicação em rede e oferece seus serviços de intermediação de viagens a usuários e a trabalhadores previamente cadastrados.

Parágrafo único. A prestação de serviços intermediada por empresa operadora de aplicativo de que trata o **caput** pressupõe a realização de cadastro pessoal e intransferível dos trabalhadores e dos usuários, observado o disposto na Lei nº 13.709, de 14 de agosto de 2018, e na Lei nº 12.587, de 3 de janeiro de 2012.

Art. 3º O trabalhador que preste o serviço de transporte remunerado privado individual de passageiros em veículo automotor de quatro rodas, com intermediação de empresa operadora de aplicativo, será considerado, para fins trabalhistas, trabalhador autônomo por plataforma e será regido por esta Lei Complementar sempre que prestar o serviço, desde que com plena liberdade para decidir sobre dias, horários e períodos em que se conectará ao aplicativo.

§ 1º O enquadramento do trabalhador de que trata o caput pressupõe as seguintes condições, que serão objeto de fiscalização na forma do disposto no art. 14:

I - inexistência de qualquer relação de exclusividade entre o trabalhador e a empresa operadora de aplicativo, assegurado o direito de prestar serviço de transporte remunerado privado individual de passageiros em veículo automotor de quatro rodas, com intermediação de mais de uma empresa operadora de aplicativo no mesmo período; e

II - inexistência de quaisquer exigências relativas a tempo mínimo à disposição e de habitualidade na prestação do serviço.

§ 2º O período máximo de conexão do trabalhador a uma mesma plataforma não poderá ultrapassar doze horas diárias, na forma do regulamento.

§ 3º Para fins do disposto nesta Lei Complementar, o trabalhador de que trata o **caput** integra a categoria profissional “motorista de aplicativo de veículo de quatro rodas” e será representado por sindicato que abranja a respectiva categoria profissional, e as empresas operadoras de aplicativos serão representadas por entidade sindical da categoria econômica específica, com as seguintes atribuições:

I - negociação coletiva;

II - celebração de acordo ou convenção coletiva; e

III - representação coletiva dos trabalhadores ou das empresas nas demandas judiciais e extrajudiciais de interesse da categoria.

Art. 4º Sem prejuízo do disposto no art. 3º, outros direitos não previstos nesta Lei Complementar serão objeto de negociação coletiva entre o sindicato da categoria profissional que representa os trabalhadores que prestam o serviço de transporte remunerado privado individual de passageiros em veículos automotores de quatro rodas e as empresas operadoras de aplicativo, observados os limites estabelecidos na Constituição.

§ 1º Recusando-se qualquer das partes à negociação coletiva ou à arbitragem, é facultado às mesmas, de comum acordo, ajuizar dissídio coletivo.

§ 2º Durante o processo de negociação coletiva entre os sindicatos representativos dos trabalhadores que prestam o serviço de transporte remunerado privado individual de passageiros em veículos automotores de quatro rodas e as empresas operadoras de aplicativos, as partes envolvidas serão incentivadas a buscar soluções consensuais antes de demandarem o Poder Judiciário, de modo a promover a resolução amigável de disputas e fortalecer a autonomia na negociação coletiva, o diálogo e a autocomposição na relação de trabalho intermediado por empresas operadoras de aplicativo.

§ 3º As condições estipuladas em negociação coletiva entre as partes não poderão ser derrogadas por pactuação de caráter individual.

Art. 5º As empresas operadoras de aplicativos ficam autorizadas a implementar as seguintes práticas, sem que isso configure relação de emprego nos termos do disposto na Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943:

I - adoção de normas e medidas para garantir a segurança da plataforma, dos trabalhadores e dos usuários, para coibir fraudes, abusos ou mau uso da plataforma, observadas as regras previamente estipuladas nos termos de uso e nos contratos de adesão à plataforma;

II - adoção de normas e medidas para manter a qualidade dos serviços prestados por intermédio da plataforma, inclusive suspensões, bloqueios e exclusões, observadas as regras previamente estipuladas nos termos de uso e nos contratos de adesão à plataforma;

III - utilização de sistemas de acompanhamento em tempo real da execução dos serviços e dos trajetos realizados;

IV - utilização de sistemas de avaliação de trabalhadores e de usuários; e

V - oferta de cursos ou treinamentos, bem como quaisquer benefícios e incentivos aos trabalhadores, de natureza monetária ou não, ainda que de caráter continuado.

Art. 6º A exclusão do trabalhador do aplicativo de transporte remunerado privado individual de passageiros somente poderá ocorrer de forma unilateral pela empresa operadora de aplicativo nas hipóteses de fraudes, abusos ou mau uso da plataforma, garantido o direito de defesa, conforme regras estabelecidas nos termos de uso e nos contratos de adesão à plataforma.

Art. 7º Os serviços das empresas operadoras de aplicativos e o trabalho intermediado por suas plataformas devem pautar-se pelos princípios de:

I - transparência;

II - redução dos riscos inerentes ao trabalho;

III - eliminação de todas as formas de discriminação, violência e assédio no trabalho;

IV - direito à organização sindical, à sindicalização e à negociação coletiva;

V - abolição do trabalho infantil; e

VI - eliminação do trabalho análogo ao escravo.

Art. 8º O princípio da transparência a que se refere o inciso I do **caput** do art. 7º deve permitir que o trabalhador tenha acesso às informações sobre os critérios de oferta de viagens, pontuação, bloqueio, suspensão e exclusão da plataforma em linguagem clara e de simples entendimento, e também aos critérios que compõem o valor de sua remuneração, por meio de

relatório mensal que detalhe a soma do tempo trabalhado, a remuneração total, a remuneração específica dos serviços realizados em horários de alta demanda, o valor médio da hora trabalhada e sua comparação com a remuneração mínima estabelecida nesta Lei Complementar, nos termos do disposto em regulamento.

Art. 9º A remuneração mínima do trabalhador de que trata o **caput** do art. 3º será proporcionalmente equivalente ao salário-mínimo nacional, acrescido do ressarcimento dos custos incorridos pelo trabalhador na prestação do serviço de transporte remunerado privado individual de passageiros, nos termos do disposto em regulamento.

§ 1º Os custos a que se refere o **caput** contemplam, no mínimo, os custos e as tarifas relativos ao uso do aparelho celular, ao combustível, à manutenção do veículo, ao seguro automotivo, aos impostos e à depreciação do veículo automotor.

§ 2º Fica estabelecido, como remuneração mínima, o valor horário de R\$ 32,10 (trinta e dois reais e dez centavos), devendo ser contabilizado, para fins desse cálculo, somente o período entre a aceitação da viagem pelo trabalhador e a chegada do usuário ao destino.

§ 3º O valor da remuneração a que se refere o § 2º é composto de R\$ 8,03 (oito reais e três centavos), a título de retribuição pelos serviços prestados, e de R\$ 24,07 (vinte e quatro reais e sete centavos), a título de ressarcimento dos custos incorridos pelo trabalhador na prestação do serviço de transporte remunerado privado individual de passageiros.

§ 4º Os valores a que se referem os § 2º e § 3º deste artigo serão reajustados mediante a aplicação da sistemática de valorização do salário- mínimo prevista no **caput** e no § 1º do art. 3º da Lei nº 14.663, de 28 de agosto de 2023.

§ 5º A remuneração mínima estabelecida neste artigo será verificada de forma agregada, a cada mês, pela empresa operadora de aplicativo.

§ 6º Caso o valor recebido pelas horas trabalhadas, calculado na forma prevista neste artigo, seja inferior ao valor horário estabelecido, a empresa deverá apurar e realizar o repasse complementar da diferença, observado o prazo previsto no inciso II do § 3º do art.10.

§ 7º É vedado às empresas operadoras de aplicativo limitar a distribuição de viagens quando o trabalhador atingir a remuneração horária mínima de que trata este artigo.

Art. 10. Para fins de enquadramento previdenciário, o trabalhador que preste o serviço de transporte remunerado privado individual de passageiros em veículo automotor de quatro rodas, com intermediação de empresa operadora de aplicativo, nos termos do disposto no art. 3º, será considerado contribuinte individual e sua contribuição será calculada mediante a

aplicação da alíquota de sete inteiros e cinco décimos por cento sobre o salário-de-contribuição, observado o limite máximo do Regime Geral de Previdência Social.

§ 1º O salário-de-contribuição para a obrigação de que trata o **caput** corresponde a vinte e cinco por cento do valor bruto auferido no mês.

§ 2º A empresa operadora de aplicativo de transporte remunerado privado individual de passageiros de que trata o art. 2º contribuirá à alíquota de vinte por cento, incidente sobre o salário de contribuição do trabalhador que preste serviço por ela intermediado, no mês, calculado na forma prevista no § 1º.

§ 3º As empresas operadoras de aplicativo ficam obrigadas a:

I - prestar as informações relativas aos segurados e às contribuições realizadas à Secretaria Especial da Receita Federal do Brasil do Ministério da Fazenda, ao Instituto Nacional do Seguro Social e ao Ministério do Trabalho e Emprego, na forma prevista em regulamento; e

II - arrecadar, até o dia vinte do mês seguinte ao da competência, os valores devidos pelos trabalhadores, conforme o disposto neste artigo.

§ 4º O desconto da contribuição a que se refere o § 3º presume-se feito oportuna e regularmente pela empresa operadora de aplicativo, que ficará diretamente responsável pela importância que deixou de arrecadar ou que arrecadou em desacordo com o disposto nesta Lei Complementar.

§ 5º Não se aplica à contribuição social da empresa de que trata o

§ 2º o limite máximo do Regime Geral de Previdência Social.

§ 6º A contribuição de que trata o § 2º será administrada pela Secretaria Especial da Receita Federal do Brasil do Ministério da Fazenda e estará sujeita às mesmas condições, prazos, sanções e privilégios constantes das normas gerais ou especiais pertinentes às demais contribuições administradas por esse órgão.

§ 7º O produto da arrecadação da contribuição de que trata o § 2º e dos acréscimos legais incidentes será destinado, em caráter exclusivo, ao pagamento de benefícios do Regime Geral de Previdência Social e creditado diretamente ao Fundo do Regime Geral de Previdência Social, de que trata o art. 68 da Lei Complementar nº 101, de 4 de maio de 2000.

Art. 11. A Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991, passa a vigorar com as seguintes alterações:

“Art. 21.

.....

.....

.....

§ 2º

.....

.....

.....

III - 7,5% (sete inteiros e cinco décimos por cento), no caso de trabalhador que preste serviço de transporte remunerado privado individual de passageiros em veículo automotor de quatro rodas, com intermediação de empresa operadora de aplicativo ou outra plataforma de comunicação em rede.

.....

.....” (NR)

“Art. 26-A. Constitui receita da Seguridade Social a contribuição da empresa que opere aplicativo ou outra plataforma de comunicação em rede para oferecer serviços de intermediação a trabalhadores que prestem o serviço de transporte remunerado privado individual de passageiros e a usuários previamente cadastrados, incidente, à alíquota de 20% (vinte por cento), sobre o valor total dos salários-de-contribuição daqueles trabalhadores, na forma prevista no § 13 do art. 28 desta Lei, desde que se refiram aos serviços de transporte remunerado privado individual de passageiros de que trata o art. 3º da Lei Complementar nº

, de de de .” (NR)

“Art. 28.

.....

.....

.....

§ 13. Considera-se remuneração auferida pelo contribuinte individual de que trata o art. 3º da Lei Complementar nº

, de , o montante correspondente a 25% (vinte e cinco por cento) do valor bruto pago, observado o limite máximo a que se refere o § 5º deste artigo.” (NR)

“Art. 30.

.....

.....

§ 10. A empresa que opere aplicativo de transporte remunerado privado individual de passageiros, de que trata o art. 2º da Lei Complementar nº , de , fica responsável por arrecadar as contribuições do segurado, observado o disposto no inciso II do § 3º do art. 10 da referida Lei Complementar.” (NR)

Art. 12. As empresas operadoras de aplicativos têm o dever de diligência na adoção de medidas para prevenir abusos aos direitos dos trabalhadores, inclusive nos casos em que o cadastro de trabalhadores na plataforma for efetuado por terceiros.

Art. 13. A Secretaria Especial da Receita Federal do Brasil do Ministério da Fazenda e a Secretaria de Inspeção do Trabalho do Ministério do Trabalho e Emprego, em cumprimento ao disposto no art. 20-A da Lei nº 10.593, de 6 de dezembro de 2002, poderão firmar convênio ou instrumento congênere para compartilhar, por meio digital, registros de informações disponíveis sobre pagamentos, notas fiscais e recibos relacionados à prestação de serviços de que trata esta Lei Complementar.

Art. 14. A Secretaria Especial da Receita Federal do Brasil do Ministério da Fazenda e a Secretaria de Inspeção do Trabalho do Ministério do Trabalho e Emprego, observadas as respectivas competências, fiscalizarão a regularidade e a veracidade das informações prestadas pelas empresas operadoras de aplicativo de transporte remunerado privado individual de passageiros no Sistema Simplificado de Escrituração Digital das Obrigações Previdenciárias, Trabalhistas e Fiscais - eSocial, que deverá ser adequado para os fins desta Lei Complementar.

Parágrafo único. O fornecimento de dados e informações à Secretaria Especial da Receita Federal do Brasil do Ministério da Fazenda e à Secretaria de Inspeção do Trabalho do Ministério do Trabalho e Emprego não viola as disposições da Lei nº 13.709, de 2018, por seu enquadramento no disposto no inciso III do **caput** do art. 7º da referida Lei, e soma-se ao dever de transparência e de colaboração das empresas perante o Estado.

Art. 15. O descumprimento do disposto nesta Lei Complementar, no que se refere às disposições trabalhistas, sujeita a empresa infratora ao pagamento de multa administrativa cujo valor corresponderá a até cem salários-mínimos, sem prejuízo das demais sanções cabíveis.

Art. 16. Ao trabalhador de que trata esta Lei Complementar não se aplica a opção de que trata o art. 18-A da Lei Complementar nº 123, de 14 de dezembro de 2006.

Art. 17. Fica revogado o inciso III do **caput** do art. 11-A da Lei nº 12.587, de 2012.

Art. 18. Esta Lei Complementar entra em vigor no primeiro dia do quarto mês subsequente ao de sua publicação.

Brasília,

EMI nº 00001/2024 MTE MF MPS

Brasília, 4 de Março de 2024

Excelentíssimo Senhor Presidente da República,

1. Temos a honra de submeter à sua consideração o Projeto de Lei Complementar que dispõe sobre as formas de relação de trabalho intermediado por empresas que operam aplicativos de transporte remunerado privado individual de passageiros, estabelece mecanismos de inclusão previdenciária e outros direitos para o exercício da atividade.

2. O avanço tecnológico e a popularização dos aplicativos de transporte remunerado individual de passageiros têm trazido significativas transformações ao panorama do mercado de trabalho em nosso país. O trabalho intermediado por empresas que operam aplicativos de transporte remunerado privado individual de passageiros representam uma alternativa conveniente e acessível para a locomoção urbana, oferecendo serviços eficientes e ágeis. Contudo, a forma como a relação de trabalho entre os condutores e as empresas que operam os aplicativos é estabelecida tem suscitado debates e preocupações quanto à garantia dos direitos trabalhistas e à segurança social dos profissionais envolvidos.

3. Esses desafios evidenciam a necessidade de propor uma legislação que clarifique a natureza jurídica da relação laboral intermediada pelas empresas e os trabalhadores, garantindo-lhes direitos mínimos para uma existência digna. Este marco legal deve estar em conformidade com os princípios fundamentais estabelecidos na Constituição Federal de 1988, especialmente no que tange à dignidade da pessoa humana.

4. O propósito fundamental deste Projeto de Lei Complementar é harmonizar a inovação tecnológica com a proteção dos direitos laborais, buscando assegurar um ambiente de trabalho digno e justo para os condutores que prestam serviços por meio de aplicativos de transporte remunerado privado individual de passageiros. Nesse contexto, o Projeto de Lei Complementar visa estabelecer diretrizes claras e transparentes para a relação entre os trabalhadores e as empresas operadoras de aplicativos, garantindo a proteção social dos envolvidos sem prejudicar a eficiência e a dinâmica do setor.

5. Ressalta-se que o Projeto de Lei Complementar em questão é resultado das discussões conduzidas no Grupo de Trabalho que foi instituído pelo Decreto nº 11.513, de 2023. Este Grupo teve como objetivo primordial elaborar uma proposta de regulamentação das

atividades de prestação de serviços, transporte de bens, transporte de pessoas e outras atividades realizadas por meio de plataformas tecnológicas.

6. É relevante ressaltar que esta iniciativa encontra respaldo nos princípios da Convenção 144 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), que preconiza o diálogo entre governo, empregadores e trabalhadores na formulação de políticas e legislações trabalhistas, promovendo a representatividade dos trabalhadores e a consideração de seus interesses. Já a agenda do Trabalho Decente estabelece os pilares essenciais para garantir a dignidade no trabalho, incluindo a promoção dos direitos no trabalho, a criação de emprego produtivo, a extensão da proteção social e o fortalecimento do diálogo social.

7. Entre os principais aspectos contemplados pelo Projeto de Lei Complementar, destacam-se:

a) O estabelecimento claro da relação de trabalho entre os condutores e as empresas operadoras de aplicativos de transporte remunerado privado individual de passageiros, garantindo direitos trabalhistas, como piso remuneratório reajustado de acordo com a Política Nacional de Reajuste do Salário-Mínimo, e a segurança e saúde do trabalhador, estabelecendo, dentre outros, o limite máximo de 12 horas de conexão à plataforma por dia.

b) A garantia dos direitos previdenciários, essencial para assegurar a proteção social e o bem-estar dos trabalhadores ao longo de suas vidas.

c) A Implementação de mecanismos de controle e fiscalização das atividades das empresas operadoras de aplicativos, visando coibir práticas abusivas, discriminação e precarização do trabalho. Definindo regras claras para o bloqueio suspensão e exclusão do trabalhador da plataforma.

d) Os direitos à representação por entidade sindical, garantido direitos à organização sindical, a sindicalização e à negociação coletiva.

e) O incentivo à capacitação e formação profissional dos condutores, visando ao desenvolvimento de habilidades técnicas e de segurança no trânsito.

8. Senhor Presidente, a aprovação deste Projeto de Lei Complementar representa um avanço significativo na promoção de um ambiente de trabalho mais justo e equitativo para os profissionais que atuam no setor de transporte remunerado privado individual de passageiros. Ao garantir a proteção social dos condutores, estaremos reforçando não apenas os direitos trabalhistas, mas também os valores de solidariedade, justiça e dignidade que fundamentam nossa sociedade.

9. São essas, Senhor Presidente, as razões que justificam a Proposta de Lei Complementar que submetemos à sua elevada consideração.

Respeitosamente,

Assinado eletronicamente por: Luiz Marinho, Carlos Roberto Lupi, Fernando Haddad