



CENTRO UNIVERSITÁRIO PRESIDENTE ANTÔNIO CARLOS - UNIPAC
CURSO DE DIREITO

PÂMELA APARECIDA DOS REIS VARGAS

**A JUSTIÇA DO TRABALHO COMO INSTRUMENTO DE PROTEÇÃO
DOS DIREITOS SOCIAIS X A PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO NAS
PLATAFORMAS DIGITAIS**

BARBACENA
2023

DocuSigned by:

Pâmela Aparecida dos Reis Vargas

4AD348BCBAB84CB...

PÂMELA APARECIDA DOS REIS VARGAS

**A JUSTIÇA DO TRABALHO COMO INSTRUMENTO DE PROTEÇÃO
DOS DIREITOS SOCIAIS X A PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO NAS
PLATAFORMAS DIGITAIS**

Monografia apresentada ao Curso de
Direito do Centro Universitário
Presidente Antônio Carlos – UNIPAC,
como requisito parcial para obtenção do
título de Bacharel em Direito.

Orientador: Prof. Nelton José de Araújo
Ferreira

**BARBACENA
2023**

Pâmela Aparecida dos Reis Vargas

**A JUSTIÇA DO TRABALHO COMO INSTRUMENTO DE PROTEÇÃO
DOS DIREITOS SOCIAIS X A PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO NAS
PLATAFORMAS DIGITAIS:**

Monografia apresentada ao Curso de Direito do Centro Universitário Presidente Antônio Carlos - UNIPAC, como requisito parcial para obtenção do título de Bacharel em Direito.

Aprovada em: ____ / ____ / ____

BANCA EXAMINADORA

Prof. ou Prof.^a

Centro Universitário Presidente Antônio Carlos - UNIPAC

Prof. ou Prof.^a

Centro Universitário Presidente Antônio Carlos - UNIPAC

Prof. ou Prof.^a

Centro Universitário Presidente Antônio Carlos - UNIPAC

Dedico a Deus, aos meus Pais, Eduardo e Áurea, meu irmão Pábulo, meu Avô Manoel (*in memoriam*), minha Avó Neuza, a Miriam e familiares.

Meus Pais são minha base; ensinaram-me a lutar e jamais desistir dos meus sonhos; sempre estiveram do meu lado, apoiando e incentivando a estudar. Prova disso, consegui a aprovação no vestibular e a bolsa integral para cursar a Faculdade de Direito;

Maninho, meu companheiro, tanto nas horas difíceis e nos momentos alegres;

Vovô, no céu, deve estar muito feliz, pois, sempre gostava de falar sobre Justiça e eu, ainda criança, não entendia, mas hoje sei o porquê;

Vó, Mulher guerreira e que me acolheu no início da minha jornada;

Miriam, uma pessoa que Deus colocou na minha vida, não por coincidência, mas providência. Agradeço, profundamente, tudo o que fez por mim.

Mais uma página da minha vida está sendo registrada, e creio que muitas outras serão escritas...

AGRADECIMENTO

Agradeço a Deus, por estar comigo todos os dias e pela fé que nele tenho estou aqui, conquistando mais um sonho, e guiando-me aos outros.

Aos meus Pais e irmão, que sempre estiveram comigo, nas horas difíceis, e nos momentos de alegria; jamais disseram: desista, ao contrário, quando estava triste, diziam: olha por todas as dificuldades que você já enfrentou; Você consegue. Obrigada família, amo vocês!

A minha Avó Neuza, Mulher, que me acolheu quando iniciei meus estudos e sempre me deu bons conselhos. Te amo Vó!

Aos meus queridos Professores, cada um com a sua forma de ensinar e nos passar conhecimento.

Aos colegas, por terem ajudado na concretização desse trabalho e aqueles que se tornaram meus grandes amigos.

Agradeço ao meu orientador, Professor Nelton José de Araújo Ferreira por ter me instruído a concretizar esse trabalho. Além disso, foi por meio da disciplina que o senhor lecionava que me “apaixonei” pelo Direito do Trabalho e escolhi esse tema;

Agradeço, aos meus Supervisores de estágio do INSS, Wellison Vidgal, Gustavo Marcelino e Christine Candian pelos ensinamentos, aos quais me passaram, durante o tempo que passei na autarquia, e, além disso, tornaram-se meus amigos;

Ademais, agradeço a minha Supervisora de estágio, Dr. Karine Loyola Santos, Juíza de Direito Substituta, do 2º Juizado Especial Cível e Criminal da Comarca de Barbacena pela maestria em me ensinar e corrigir. Além de aprender, estou tendo a oportunidade de conviver ao lado de uma pessoa que é um dos meus maiores exemplos profissionais, ao qual vou levar para vida, pois meu sonho é ser Juíza.

SUMÁRIO

1-INTRODUÇÃO	10
2. ORIGEM DO DIREITO DO TRABALHO NO MUNDO E NO BRASIL	12
2. 1 O Trabalho como direito humano e fundamental frente à revolução tecnológica contemporânea	15
3. A RELAÇÃO DOS MOTORISTAS DE APLICATIVOS E AS PLATAFORMAS DIGITAIS	16
3.1 Os desafios no reconhecimento da relação de trabalho dos motoristas de aplicativo	21
<i>3.2 A subordinação algorítmica e suas consequências sociais e jurídicas, ante a ausência de regulamentação legal da relação de trabalho</i>	<i>23</i>
<i>3.3 A reforma trabalhista e sua lacuna diante do avanço tecnológico</i>	<i>24</i>
4. AVANÇOS DO RECONHECIMENTO DO VÍNCULO DE EMPREGO DOS MOTORISTAS DE APLICATIVOS, NO BRASIL E EM OUTROS PAÍSES	27
4.1 Análise dos requisitos de empregado na relação entre os motoristas de aplicativos e as plataformas digitais	29
<i>4.2 A Justiça do Trabalho e as organizações representativas</i>	<i>31</i>
5 A JUSTIÇA DO TRABALHO COMO INSTRUMENTO PARA FORTALECER A ATUAÇÃO DO PODER LEGISLATIVO A	

REGULAMENTAR A RELAÇÃO DOS MOTORISTAS DE APLICATIVOS NO BRASIL	33
5.1 A importância de regulamentar o trabalho nas plataformas digitais	35
5.2 <i>Aplicação dos princípios do direito do trabalho e a proteção da saúde ocupacional na garantia da dignidade humana</i>	39
6 CONSIDERAÇÕES FINAIS	48
7 REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	51

RESUMO

A Revolução tecnológica transformou o desenvolvimento humano, facilitando a comunicação e as formas de trabalho. Exemplo disso, é o fenômeno da uberização do trabalho, em que as plataformas digitais intermediam o consumidor e os motoristas dos aplicativos. Todavia, o direito do trabalho estava acostumado com os padrões de regulamentação advindos da revolução industrial. Com isso, as novas formas de trabalho, como a prestada através e plataformas digitais pode materializar-se em precarização de sua prestação em vista da ausência de regulamentação específica.

Assim, o objetivo deste trabalho é demonstrar que, por mais que tenham desafios a serem enfrentados é possível reconhecer o vínculo de emprego entre os motoristas de aplicativos e a plataforma digital, a partir de um breve histórico do direito do trabalho; passando pelos desafios enfrentados no reconhecimento da relação de emprego dos trabalhadores que atendem as plataformas digitais ou uberistas; os avanços do reconhecimento do vínculo de emprego dos motoristas de aplicativos, em outros países e no Brasil; e a importância da Justiça do Trabalho no Brasil como instrumento de proteção dos direitos sociais para enfrentar a precarização do trabalho.

Palavras-Chave: Revolução tecnológica. Uberização. Trabalho. Motoristas de aplicativos. Precária. Vínculo de emprego.

ABSTRACT

The technological Revolution transformed human development, facilitating communication and ways of working. An example of this is the phenomenon of the uberization of work, in which digital platforms mediate between consumers and app drivers. However, labor law was used to the regulatory standards arising from the industrial revolution. As a result, new forms of work, such as those provided through digital platforms, can materialize in precariousness of their provision in view of the absence of specific regulation.

Thus, the objective of this work is to demonstrate that, despite the challenges to be faced, it is possible to recognize the employment relationship between application drivers and the digital platform, based on a brief history of labor law; going through the challenges faced in recognizing the employment relationship of workers who serve digital or Uber platforms; advances in recognition of the employment relationship of application drivers, in other countries and in Brazil; and the importance of the Labor Court in Brazil as an instrument for the protection of social rights to face the precariousness of work.

Keywords: Technological revolution. Uberization. Work. Application drivers. Precarious. Employment link.

1 INTRODUÇÃO

As formas de trabalho vêm passando por inúmeras mudanças no decorrer do tempo. Desde a Revolução Industrial, os meios de execução do labor se transformaram devido às transformações tecnológicas. Isso, sem dúvidas, gerou um progresso social, pois propiciou o ser humano exercer o seu trabalho e ter a sua subsistência. Todavia, o capital, nesse cenário, é quem dita as regras. Com isso, essas formas de trabalho, digo de uma forma geral no Brasil, por mais que sigam as normas da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, submete os empregados às leis do mercado.

Nessa análise, com a propulsão da Revolução 4.0/4ª Revolução Industrial, pautada pela *cyberização*, fez surgir novas formas de trabalho, como o *crowdwork* e o *on-demand*. Nesse ponto, destaca-se a *on-demand*, que é sinônimo e popularmente chamada de uberização, nominados por alguns como empreendedores, e é o foco deste trabalho.

É importante frisar que o Brasil, graças as influências externas e internas, implementou normas de direito do trabalho nas indústrias por meio de normatizações, embora o marco crucial veio com a Lei 4.682, de 20.01.1923, a chamada Lei Elói Chaves.

A primeira Constituição a tratar sobre os direitos sociais no Brasil foi promulgada em 1934, e em 1939 foi criada a Justiça do Trabalho, sendo que, em 1943 é outorgada, por Getúlio Vargas, a Consolidação das Leis do Trabalho-CLT. A Constituição Federal, de 05.10.1988, inaugurou uma nova página na história dos direitos sociais no Brasil, repercutindo diretamente no direito do trabalho sob o paradigma do Estado Democrático de Direito. Desse modo, violar os direitos trabalhistas, afronta o núcleo essencial, que é o primado do trabalho, onde a precarização aos motoristas de aplicativo: mão de obra barata e o que é mais sensível, sem regulamentação, evidencia a condição atípica e desfavorável ao trabalhador. Assim, a atuação da Justiça do Trabalho aplicando o direito ao caso concreto é de suma importância para que haja a regulamentação e

evidentemente a proteção dos direitos trabalhistas aos trabalhadores, motoristas de aplicativos.

Ademais, serão analisados os elementos fáticos jurídicos elencado nos arts. 2º e 3º da CLT: onerosidade, pessoalidade, pessoa física, subordinação e não eventualidade frente à relação dos motoristas por aplicativo.

A falta de regulamentação na relação entre a os motoristas de aplicativos e as plataformas digitais, precariza a mão de obra do trabalhador, que encontra nessa forma de trabalho, a sua subsistência. É fundamental a uniformização da jurisprudência pátria, para alcançar a pacificação social, levando segurança a trabalhadores e tomadores.

Diversos projetos de lei vêm sendo apresentados, principalmente durante e após a pandemia do Coronavírus, com vistas à regulação do trabalho em plataformas digitais, como por exemplo, os Projetos de Leis nºs. 1.665/2020, 3.748/2020, 3.570/2020 e 4.172/2020, 3.055/2021 e 1.615/2022.

No mais, até para ocorrer atuação sindical é necessária uma base legislativa mínima, um patamar mínimo legal e obrigatório no qual o direito convencional pode se “apoiar” para “negociar”, tendo em vista que, os modelos de plataformas digitais também convidam os parceiros sociais a pensarem sobre novas formas de organização sindical e de mobilização coletiva desses trabalhadores, mas, como ainda não há a normalização positivada dificulta a imposição legal ao compartilhamento de responsabilidades, entre Estado, sindicatos, empresas e trabalhadores, que devem ser agentes da empregabilidade.

Portanto, percebe-se que é fundamental aplicar os princípios, proteger a saúde ocupacional dos motoristas de aplicativos e proporcionar garantia jurídica. Assim, demonstra-se a importância do direito do trabalho como instrumento de defesa dos direitos sociais para que o legislador reconheça a relação de emprego entre a plataforma digital dos aplicativos e os motoristas Uberistas, visando assegurar a proteção dos direitos trabalhistas, garantidos constitucionalmente, os quais são inerentes a todos os trabalhadores. Afinal, é corolário da dignidade humana.

2. ORIGEM DO DIREITO DO TRABALHO NO MUNDO E NO BRASIL

O trabalho humano sempre existiu, desde os primórdios da civilização, e, certamente, continuará existindo enquanto houver vida humana neste mundo.

No plano internacional, o direito do trabalho divide-se em período pré-histórico e período histórico.

No período pré-histórico ou pré-industrial, encontraremos três fases distintas: a) vinculação do homem ao homem (escravidão); b) vinculação do homem à terra (servidão); c) vinculação do homem à profissão (corporações). Surgia, ainda, nesse período, outro tipo de relação de trabalho: a locação (*locatio operis e locatio operarum*). Alguns sustentam ser a *locatio operarum* precedente da relação de emprego moderna, objeto do direito do trabalho. Nesse período não existia ainda o direito do trabalho tal como o conhecemos hoje (BEZERRA LEITE, 2022, p.16).

No período histórico propriamente dito é que surge o direito do trabalho. Três foram as principais causas: econômica (revolução industrial), política (transformação do Estado Liberal – Revolução Francesa – em Estado Social – intervenção estatal na autonomia dos sujeitos da relação de emprego) e jurídica (justa reivindicação dos trabalhadores no sentido de se implantar um sistema de direito destinado à proteção, como o direito de união, do qual resultou o sindicalismo, o direito de contratação individual e coletiva). Somando-se a essas causas, contribuíram decisivamente para o surgimento do direito do trabalho a ideia da justiça social preconizada, principalmente, pela Igreja Católica, através das Encíclicas *Rerum Novarum* e *Laborem Exercens*, e o marxismo, preconizando a união do proletariado e a ascensão dos trabalhadores, pela luta de classes, ao poder político (BEZERRA LEITE, 2022, p. 16).

Desde a Revolução Industrial, as relações de trabalho vêm passando por transformações diante das mudanças dos métodos de trabalho e principalmente com a revolução tecnológica.

Dessa forma, presente os requisitos da relação de emprego, nessa espécie de relação de trabalho, tende haver a proteção dos direitos trabalhistas, e ainda,

ressalta-se que o trabalho é reconhecido internacionalmente como um Direito Humano, como se infere do art. 23 da Declaração Universal dos Direitos Humanos, sendo também reconhecido no Brasil como um valor estruturante do Estado Democrático de Direito (CF, art. 1º, IV) e um direito fundamental social (CF, art. 6º).

Assim, nota-se que não é qualquer espécie de trabalho, e sim um tipo especial de trabalho humano, prestado de modo subordinado ou por conta alheia, por uma pessoa física, de forma não eventual e mediante retribuição. Esses requisitos completam a ideia da justiça social, pois vê-se que a investigação científica atua diante da evolução das formas de trabalho, visando aplicar tal ideal.

As primeiras leis ordinárias foram a Lei de *Peel*, da Inglaterra (1802), reduzindo a jornada dos menores nas fábricas para dez horas diárias; as Leis Sociais de Bismark (1833); e o Código do Trabalho, da França (1901).

Coube ao México, em 1917, a primeira Constituição contendo direitos trabalhistas, como jornada diária máxima de oito horas, jornada noturna de sete horas, proibição do trabalho do menor de 12 anos, limitação da jornada do menor de 16 anos a seis horas, descanso semanal, salário mínimo, igualdade salarial, direito de sindicalização, de greve, indenização de dispensa etc. (art. 123).

A segunda Constituição foi a da Alemanha, intitulada de Constituição de Weimar (1919).

Em 1919 é editado o Tratado de Versalhes, cuja importância para o direito do trabalho residiu na previsão de criação da Organização Internacional do Trabalho – OIT, cabendo a este organismo internacional universalizar as normas de proteção ao trabalho humano. O Brasil está entre os Estados-membros fundadores da OIT e participa da Conferência Internacional do Trabalho desde a sua primeira edição.

Também merece destaque a *Carta del Lavoro* (1927), da Itália, de índole corporativista, que serviu de base para Portugal e Espanha, produzindo repercussões no Brasil.

O Brasil passou por 3 frases no direito do trabalho:

No Brasil, podemos dividir a história do direito do trabalho em três fases: a primeira, do descobrimento à abolição da escravatura; a segunda, da proclamação da república à campanha política da Aliança Liberal; e a terceira, da Revolução de Trinta aos nossos dias (BEZERRA LEITE, 2022, p.17).¹

Ressalta-se que, nas duas primeiras fases ainda não existia a disciplina tal como a conhecemos hoje. A partir da “Revolução de Trinta” é que realmente se inicia a fase contemporânea do direito do trabalho no Brasil.

Graças às influências externas, como as transformações que ocorriam na Europa com a proliferação de diplomas legais de proteção ao trabalhador, o ingresso do nosso país na OIT – Organização Internacional do Trabalho, criada pelo Tratado de Versalhes (1919) e dos fatores internos, como o movimento operário influenciado por imigrantes europeus (final de 1800 e início de 1900), o surto industrial (pós-primeira guerra mundial) e a política de Getúlio Vargas (1930), foram que incorporaram os direitos aos trabalhadores brasileiros.

Em 1870, já existiam no nosso país as Ligas Operárias que marcaram o início do sindicalismo brasileiro. O Decreto 1.313, de 1891, proibiu o trabalho noturno dos menores de 15 anos, limitando a jornada de 7 horas.

O marco crucial veio por meio da Lei 4.682, de 20.01.1923, a chamada Lei Elói Chaves, que instituiu a caixa de aposentadoria e o direito à estabilidade para os ferroviários que completassem 10 anos de serviço, a primeira lei verdadeiramente trabalhista no Brasil; a Lei 4.982, de 25.12.1925, disciplinava o direito de férias anuais remuneradas;

Após isso, é promulgada a Constituição de 1934, primeira a trazer para o ordenamento jurídico os direitos sociais aos trabalhadores; conforme as transformações nas relações de trabalho veio ocorrendo em 1939 é criada a Justiça do Trabalho, sendo que em 01.05.1943 é outorgada, por Getúlio Vargas, a Consolidação das Leis do Trabalho, que incorporou mais direitos trabalhistas

1

[https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9786553622944/epubcfi/6/24\[%3Bvnd.vst.idref%3Dmiolo7.xhtml\]!/4/2/48/3:112\[%20es%2CCcr\]](https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9786553622944/epubcfi/6/24[%3Bvnd.vst.idref%3Dmiolo7.xhtml]!/4/2/48/3:112[%20es%2CCcr])

frente os impactos da Revolução Industrial para tutelar a dignidade dos trabalhadores (as).

2. 1 O Trabalho como direito humano e fundamental frente à revolução tecnológica contemporânea

Com o fim da Revolução Industrial outras formas de trabalho foram surgindo e a tecnologia foi ponto crucial para modificar as relações de trabalho. Por isso, “na sociedade contemporânea, o trabalho passa a ser um direito ao mesmo tempo humano e fundamental (BEZERRA LEITE, 2022, p.18)”².

No mais, a mudança tecnológica recente (computadores e internet, no século XX e Inteligência Artificial, no século XXI) tende a afetar a força de trabalho de uma forma diferente do que ocorreu no século XIX, aumentando a produtividade relativa dos trabalhadores mais qualificados, eliminando ou diminuindo a demanda por ocupações que exijam trabalhos repetitivos ou tarefas rotineiras.³

Os pesquisadores da Universidade de Oxford Carl Benedikt Frey e Michael Osborne no estudo *The Future of Employment*, citando o trabalho de *Brynjolfsson e McAfee* (2011), afirmam que “o ritmo da inovação tecnológica está fazendo com que softwares sofisticados causem uma disrupção dos mercados de trabalho, fazendo com que trabalhadores sejam redundantes” (FREY; OSBORNE, 2013, p. 4, tradução nossa).⁴

O historiador Yuval Noah Harari (2016) prevê que a automação decorrente da digitalização, ou seja, a substituição do trabalho humano por algoritmos pode levar a uma desigualdade política, social e econômica absurda. Empresas de plataforma digital, como a Uber, podem gerenciar milhões de motoristas humanos com poucos trabalhadores, uma vez que boa parte da supervisão é feita por algoritmos, podendo em um futuro breve, digitalizar não só o gerenciamento, mas também a função dos motoristas, através de veículos

² Rev. TST, São Paulo, vol. 85, no 4, out/dez 2019

³ Rev. TST, São Paulo, vol. 85, no 4, out/dez 2019

⁴ Rev. TST, São Paulo, vol. 85, no 4, out/dez 2019

autodirigíveis, e, portanto, todo o poder político e negocial dos sindicatos passaria para os poucos bilionários donos da plataforma digital.⁵

E ainda, Klaus Schwab (2016, p. 28) aponta que os benefícios das novas tecnologias que necessitam da internet e dos smartphones, como o aplicativo Uber, são inegáveis para o consumidor, uma vez que:

*semeiam a confiança, pois emparelham oferta e demanda de uma forma bastante acessível (baixo custo), oferecem diversas mercadorias aos consumidores e permitem que ambas as partes interajam e ofereçam feedback.*⁶

Nesse sentido, é fundamental a atuação do direito do trabalho para garantir aos trabalhadores, mais popularmente conhecidos como os Uberistas, e que se aplica a todos os motoristas de aplicativos, as condições igualitárias e dignas de trabalho.

3. A RELAÇÃO DOS MOTORISTAS DE APLICATIVOS E AS PLATAFORMAS DIGITAIS

No início do século XXI, surge a 4ª Revolução Industrial, pautada pela *cyberização*, que está causando profundas mudanças na vida de todos nós, fazendo surgir novas formas de trabalho, como o *crowdwork* e o *on-demand*.⁷

Quanto ao *on-demand*, que é sinônimo e popularmente chamado de uberização, ou, de maneira elitista, como alguns gostam de ser chamados: de empreendedores, assinala-se:

No trabalho on-demand, tarefas relacionadas a atividades tradicionais, como transporte e limpeza, mas também a trabalhos administrativos, são oferecidas e atribuídas a certo trabalhador por meio de aplicativos. As empresas responsáveis por esses últimos normalmente intervêm no estabelecimento de padrões mínimos de qualidade de serviço e na seleção e gerenciamento da mão-de-obra. Essas formas de trabalho estão crescendo consideravelmente. Em 2016, um estudo da Universidade de Hertfordshire e da UNI Global estimou que quase 5 milhões de trabalhadores do Reino Unido e 8 milhões de trabalhadores da Alemanha trabalharam para

⁵ Rev. TST, São Paulo, vol. 85, no 4, out/dez 2019

⁶ Rev. TST, São Paulo, vol. 85, no 4, out/dez 2019

⁷ Rev. Trib. Reg. Trab. 3ª Reg., Belo Horizonte, v. 67, n. 104, p. 141-172, jul./dez. 2021

*empresas na “economia do bico”. Tal crescimento também é claramente reconhecível nos Estados Unidos e no Brasil.*⁸

O modelo de negócios que originou o fenômeno conhecido como “uberização” ou *gig economy* nasceu a partir da necessidade pessoal de seus desenvolvedores Travis Kalanick e Garrett Camp, que, durante uma forte nevasca em Paris, em 2008, não conseguiram solicitar um serviço de taxi e, por isso, tiveram a ideia de conceber um aplicativo que, mediante um mero acionamento, conecta, a qualquer momento, passageiro e motorista que estivesse disponível.⁹

Especificamente quanto ao *crowdwork*, destaca-se:

*O crowdwork é o trabalho executado por meio de plataformas on-line que colocam em contato um número indefinido de organizações, empresas e indivíduos através da internet, permitindo conectar clientes e trabalhadores em âmbito global. A natureza das tarefas executadas em plataformas crowdwork pode variar consideravelmente, envolvendo muitas vezes “microtarefas”, isto é, atividades extremamente parceladas que ainda exigem algum tipo de julgamento que não pode ser feito pela inteligência artificial (por exemplo, marcar fotos, valorizar as emoções, adequar um site ou texto ou completar pesquisas). Em outros casos, pode envolver trabalhos maiores, como a criação de um logotipo, o desenvolvimento de um site ou o projeto inicial de uma campanha de marketing.*¹⁰

E o campo das diferenças entre o *crowdwork* e do *on-demand* merece ser destacado:

*Essas formas de trabalho, é claro, apresentam algumas grandes diferenças entre si, sendo que a primeira é executada principalmente on-line e principalmente permite que plataformas, clientes e trabalhadores operem em qualquer lugar do mundo, enquanto a última corresponde apenas à oferta e demanda on-line de atividades que são posteriormente executadas localmente. No entanto, vários argumentos também existem para tratá-los em conjunto.*¹¹

No que diz respeito às similitudes, veja-se:

Apesar das muitas dissimilaridades existentes, as duas formas de trabalho compartilham várias características que tornam oportuna uma análise comum. Em primeiro lugar, ambos são habilitados pela TI e fazem uso da

⁸ Rev. Trib. Reg. Trab. 3ª Reg., Belo Horizonte, v. 67, n. 104, p. 141-172, jul./dez. 2021

⁹ Rev. Trib. Reg. Trab. 3ª Reg., Belo Horizonte, v. 67, n. 104, p. 141-172, jul./dez. 2021

¹⁰ Rev. Trib. Reg. Trab. 3ª Reg., Belo Horizonte, v. 67, n. 104, p. 141-172, jul./dez. 2021

¹¹ Rev. Trib. Reg. Trab. 3ª Reg., Belo Horizonte, v. 67, n. 104, p. 141-172, jul./dez. 2021

Internet para atender à demanda e ao trabalho e serviços a uma velocidade extremamente alta. Isso, em geral, permite minimizar os custos de transação e reduzir os atritos nos marcadores. Como tal, essas práticas de trabalho mostram o potencial de redefinir os limites das empresas e desafiar o paradigma atual da empresa e de garantir um nível de flexibilidade inédito no passado para as empresas envolvidas. (Cherry, 2016; Finkin, 2016). Os trabalhadores são fornecidos 'na hora certa' e compensados conforme o pagamento; na prática, eles são pagos apenas nos momentos em que realmente trabalham para um cliente, abrindo caminho para uma simples mercantilização.¹²

Logo, a uberização vai muito além de uma determinada empresa ou de uma determinada atividade, sendo uma forma de dominação e imposição de um ecossistema econômico e social. Nesta sistemática, a empresa pode ser a detentora ou não dos meios de produção. Este recente fenômeno revolucionário e genérico é um novo tipo de realizar negócios, consubstanciado em aproximar diretamente fornecedores e consumidores, através de aplicativo ou de plataformas digitais que transportam padrões de dados e de navegação a serem tratados por algoritmos.

Na uberização, quem manda e quem dá as cartas é o consumidor, sendo ele inteiramente livre. É como se voltássemos à escravidão, mas com roupagem de pós-modernidade utilizando-se das novas tecnologias em consonância com a tônica da liberdade. O consumidor escolhe como, quando, o que, onde e qual produto vai alugar/comprar/usar e principalmente a empresa que irá intermediar a mão de obra.

Nisso, percebe-se que o sistema de produção uberizado funciona através da seguinte sistemática: o uso gera a demanda; que por seu turno enseja o compartilhamento de mão de obra, fazendo então emergir a disponibilidade do trabalhador e da diversidade do produto que ele irá entregar. O que interliga estes quatro fatores é justamente a revolução digital, principalmente através de aplicativos e plataformas digitais que transportam nuvens com informações, dados e algoritmos, movidas pela internet.

A atual lógica produtiva predominante jamais foi presenciada anteriormente na história da humanidade. No topo da pirâmide está o consumidor, abaixo dele, o produtor, na base, o trabalhador e, envolta deles, o

¹² Rev. Trib. Reg. Trab. 3ª Reg., Belo Horizonte, v. 67, n. 104, p. 141-172, jul./dez. 2021

aplicativo, como uma energia cósmica. Invertem-se toda a racionalidade e os valores do mundo do trabalho, para que o lucro seja otimizado e o trabalhador descartado. A precarização torna-se fundamental para que assim a mercadoria e o serviço fiquem cada vez mais baratos e o consumo cresça.¹³

Nota-se que a lógica B2B (*business to business*) ou a B2C (*business to consumer*) é coisa do passado, agora quem manda e desmanda, nos moldes de um videogame, é o cliente, na dinâmica *peer-2-peer*, através de um aplicativo ou plataforma digital. O consumidor é o Jogador nº 1, o grande detentor de consoles e controlador do play e do pause até zerar todas as fases do jogo. A jornada de trabalho fixa e predeterminada inexistente, cedendo lugar para a 24 x 24, 7 dias na semana, havendo demanda, haverá trabalho e trabalhador indeterminado, afinal o que importa é que a mercadoria seja entregue ou que o serviço seja prestado.¹⁴

Percebe-se que, os uberizados não se encontram submetidos a ordens presenciais, via heterodireção patronal, porquanto é o consumidor quem lhes passa os comandos, fiscalizam-nos e os avaliam por meio de sistemas de *reviews*, tudo na tela do seu celular. As diretrizes agora são emitidas pelas combinações dos algoritmos que analisam números, endereços, nomes e os mais diversos dados para manter as operações das plataformas lucrativas através de um verdadeiro sistema de gamificação, que, entre a determinação de rotas, bônus e prêmios, faz com que os trabalhadores uberizados, sobretudo, aqueles que laboram nas ruas e avenidas das cidades, sintam-se, de fato, dentro de uma fase de um videogame, com obstáculos, perigos, e missões a cumprir, e principalmente, sem proteção legal.

Quanto a esta nova sistematização que é o sustentáculo da uberização, o Professor francês Emmanuel Dockes demonstra que:

No caso dos trabalhadores das plataformas, a dependência geralmente é forte, porque a clientela passa pela plataforma e é essa plataforma que, em seguida, organiza e distribui o trabalho. Mas essa dependência não é total, não sendo exigida exclusividade dos trabalhadores. A submissão também é forte: na maioria das vezes verdadeiras especificações devem ser respeitadas pelos trabalhadores, que podem ser modificadas pela plataforma e uma avaliação dos trabalhadores é realizada pelo retorno dos clientes, o que é um modo de controle particularmente eficaz. Mas essa submissão também

¹³ Rev. Trib. Reg. Trab. 3ª Reg., Belo Horizonte, v. 67, n. 104, p. 141-172, jul./dez. 2021

¹⁴ Rev. Trib. Reg. Trab. 3ª Reg., Belo Horizonte, v. 67, n. 104, p. 141-172, jul./dez. 2021

não é total, uma vez que os trabalhadores têm grande liberdade na fixação de seu horário de trabalho.¹⁵

O que se percebe facilmente é que o uberizado, quando adentra neste universo paralelo e subversivo, passa a viver em um contexto de tamanha degradação, pois fica incapacitado de voltar ao mercado de trabalho, permanecendo no universo submerso e subversivo. Metaforicamente, é como uma teia de aranha: ao mesmo tempo que o motorista de aplicativo se sente incapacitado de se reintegrar à sociedade, lhe é introjetada a todo o tempo a falácia do empreendedor e da liberdade.

Ademais, Cláudio Jannotti da Rocha, Lorena Vasconcelos Porto e Rúbia Zanutelli de Alvarenga ensinam:

Em ambas tipologias, assim como na chamada “economia do bico”, o sustentáculo é a tônica da liberdade: “ei, você é livre, para trabalhar o dia que quiser, como desejar, a hora que lhe convier e aonde escolher!!! Você pode abrir e ter seu próprio negócio, empreender e ter poder, afinal você é livre!!! Porém, esta liberdade é irreal, afinal, quanto maior a necessidade do trabalhador, mais dependente do trabalho se torna e menos ele é livre. É um discurso sem lógica e descompassado da realidade fática. E assim alcança-se a figura do “empreendedor”. A liberdade agora já não é concentrada, ela é difusa, afinal, um trabalhador pode ser contratado via plataforma digital no Brasil para prestar serviço para uma empresa espanhola e o consumidor do seu trabalho pode ser um brasileiro ou estrangeiro situado no Brasil ou no exterior.¹⁶

Portanto, o pano de fundo de toda essa revolução é a automação parcial ou total da indústria e da fábrica, hipótese por muitos intitulada fábrica inteligente, a qual ganhou esse nome devida à conceituação da 4ª Revolução Industrial em 2016 por Klaus Schwab¹⁷, fundador do Fórum Econômico Mundial. Até então quem dava as ordens aos empregados era uma pessoa física; agora é uma máquina ou até mesmo o próprio cliente. A subordinação se opera através de aplicativos e de plataformas digitais, cujos proprietários são os empregadores do momento. O tomador do serviço pode estar próximo ou distante do empregado, até mesmo em outro país ou continente, pois quem vai dizer o que e para quem deve ser feito é uma plataforma ou aplicativo por meio de algoritmos - um conjunto metódico de cálculos.

¹⁵ Rev. Trib. Reg. Trab. 3ª Reg., Belo Horizonte, v. 67, n. 104, p. 141-172, jul./dez. 2021

¹⁶ Rev. Trib. Reg. Trab. 3ª Reg., Belo Horizonte, v. 67, n. 104, p. 141-172, jul./dez. 2021

¹⁷ <https://www.iberdrola.com/inovacao/quarta-revolucao-industrial>

3.1 Os desafios no reconhecimento da relação de trabalho dos motoristas de aplicativo

Em 2019, a Organização Internacional do Trabalho (OIT) reconheceu que o trabalho realizado pelas plataformas digitais é uma real transformação no mundo laboral na última década e publicou o relatório “*Digital labour platforms and the future of the work: towards decent work in the online work*”¹⁸, que demonstra importantes estudos comparativos das condições de trabalho em cinco grandes plataformas que operam globalmente. Esta análise é consubstanciada em uma pesquisa da própria Organização Internacional do Trabalho (OIT) que abrange 3.500.000 trabalhadores em 75 países em todo o mundo e outras diversas pesquisas. O relatório analisa algumas variáveis como as condições de trabalho nessas plataformas, formas e taxas de pagamento, disponibilidade e intensidade de trabalho, cobertura de proteção social e equilíbrio entre vida profissional e vida pessoal. Por fim, este documento recomenda 18 (dezoito) critérios para garantir o trabalho decente em plataformas digitais de trabalho.

Números atuais informam que no Brasil existem cerca de 1,5 milhões¹⁹ de trabalhadores que laboram sob as plataformas digitais e aplicativos, verdadeiros excluídos de qualquer cobertura social, principalmente as trabalhista e previdenciária, fora do âmago constitucional, celetista e securitário.

Um dos primeiros desafios para que ocorra o reconhecimento do trabalho dos motoristas de aplicativos é que nos meios empresariais existe uma forte convicção de que a flexibilidade no emprego e a desregulação das leis trabalhistas são condições indispensáveis para a melhoria da competitividade e conquista do progresso econômico.

Crê-se que a legislação trabalhista é um produto do Welfare State e, portanto, incompatível com o atual neoliberalismo que regula o mundo globalizado. Assim, o Estado de Direito é substituído pelas leis do mercado e,

¹⁸ Rev. Trib. Reg. Trab. 3ª Reg., Belo Horizonte, v. 67, n. 104, p. 141-172, jul./dez. 2021

¹⁹ <https://www.brasildefato.com.br/2022/07/24/brasil-tem-1-5-milhao-de-trabalhadores-por-plataformas-digitais-revela-pesquisa>

consequentemente, o Direito deve se submeter a um cálculo de utilidade e eficiência ditado por essas leis, e não o contrário (SUPIOT, 2017).²⁰

Dessa ideia, surge o desafio para o direito do trabalho contemporâneo, como instrumento à proteção dos direitos sociais trabalhistas, que deve-se adaptar ao mercado, que devido a tecnologia incorpora novas formas de trabalho, como os motoristas de aplicativos das plataformas digitais, por exemplo, o Uber; aliado a isso está a ausência de regulamentação, ora então pelo poder legislativo, levando a justiça do trabalho reconhecer nas decisões judiciais um direito que cabe constitucionalmente ao legislador.

Ressalta-se ainda, outro desafio, aliado a ausência de regulamentação legal, que, de uma maneira sutil, gradual e constante, o contrato de trabalho “tradicional” foi descaracterizado em nome da flexibilidade imposta pelas leis do mercado. Paradoxalmente, passou-se a confiar mais nas leis do mercado do que nas leis que regulam esse mercado e que garantem um certo grau de segurança e de Justiça Social.

Todavia, percebe-se que as leis do mercado não estão voltadas a tutelar a dignidade dos motoristas de aplicativos. Assim, por mais que, a justiça social exista, na qual vários trabalhadores dependem da plataforma como meio de subsistência, não deve ser menosprezado os direitos trabalhistas pela Justiça do trabalho, que até então está carente de regulamentação positivada. Isso afronta a dignidade desses trabalhadores, pois eles gozam dos mesmos direitos que os demais.

Logo, necessita-se, urgentemente, da regulamentação legal a esses trabalhadores, para que eles gozem dos mesmos direitos sociais trabalhistas aplicados aos demais empregados, visto que, em que pese ser uma plataforma digital o canal, é através dos algoritmos programados que os motoristas de aplicativos ficam submissos, conforme pode-se perceber comparando a essa relação, segundo o que dispõem o art.3º da CLT.

²⁰ Rev. TST, São Paulo, vol. 85, no 4, out/dez 2019

3.2 A subordinação algorítmica e suas consequências sociais e jurídicas, ante a ausência de regulamentação legal da relação de trabalho

A produção industrial e o capitalismo são marcados pelo consumo massificado de bens e serviços, possibilitando a produção em massa e exigindo mão de obra e matéria-prima suficientes. Em regra, a mão de obra deve ser mais barata, visando à potencialização dos lucros e, por vezes, isso pode levar à inobservância dos direitos e garantias dos trabalhadores. Basta analisar do ponto de vista lógico: para que o consumidor consuma mais, necessário se faz que o produto seja mais barato; para que isso aconteça, conseqüentemente, a remuneração da mão de obra deve ser compatível, o que justifica o fato das empresas desejarem e procurarem modelos de trabalho mais baratos, para que ao final aumentem o lucro.

A utilização excessiva dos ambientes digitais vem causando alterações na dinâmica da vida social, pois transformam o modo como as pessoas se relacionam, comunicam e consomem, acarretando influência direta no campo jurídico. As tecnologias trouxeram as mais variadas experiências para a sociedade e, junto com ela, surgiram as chamadas plataformas eletrônicas, capazes de ligar pessoas e fazer com que os mais variados serviços sejam prestados, de forma rápida, eficaz e com um custo-benefício interessante àqueles que deles desfrutam.

O intuito de tais plataformas é, segundo seus idealizadores, fazer uma ponte entre o prestador de serviços e o cliente: de um lado, estão pessoas de diversos lugares com a necessidade de contratar algum tipo de serviço e, de outro, pessoas dispostas a realizá-los.

Na dimensão clássica, tem-se que a subordinação do trabalhador é oriunda do contrato de trabalho, de modo que o empregado está sob as ordens de seu empregador e é esse último quem determina como o serviço vai ser prestado. Aqui, é fácil observar o elemento subjetivo, já que a subordinação se caracteriza pelas ordens de trabalho vindas do empregador. Nessa perspectiva, representada

por Arnaldo Sussekind, Délio Maranhão²¹ e Segadas Vianna, a subordinação do empregado é jurídica, porque resulta de um contrato, nele encontrando seus fundamentos e seus limites, partindo-se do pressuposto da liberdade individual e da dignidade da pessoa do trabalhador. Assim, a subordinação conduz a um caráter fiduciário do contrato de trabalho.

A economia de compartilhamento parece trazer à tona a necessidade de uma ressignificação do conceito de subordinação, tomando como base a semântica do vocábulo algoritmo. A palavra algoritmo é oriunda do latim, da expressão *algorithmos*, que, em razão da influência do grego *arithmós*, acaba sendo associada a algarismos e relacionada a números. Conforme aduzem Manzano e Oliveira, na esfera da matemática, o termo está associado a um processo de cálculo ou de resolução de um grupo de problemas semelhantes, em que se estipula, com generalidade e sem restrições, regras formais para a obtenção do resultado ou da solução do problema.²²

No tocante ao conceito de algoritmo, ele pode ser entendido como uma sequência finita de passos (instruções) para resolver um determinado problema. O desenvolvimento deste foi o de estabelecer um padrão de comportamento que deveria ser seguido, como uma norma de execução de ações, que serviria para alcançar o resultado pretendido.

Logo, observou-se o surgimento de um novo regime de controle, isto é, a subordinação algorítmica. Desse modo, esse elemento construído através da programação de comandos, com direção por objetivos e estipulação de regras preordenadas e mutáveis pelo seu criador, controlaria os motoristas de maneira sofisticada.

Assim, no que tange as plataformas digitais de transporte de passageiros, notadamente os motoristas da UBER, aquelas subordinam esses através da subordinação algorítmica. Logo, tudo é determinado pelo algoritmo, desde o preço do serviço, até a forma que seria realizada a atividade e a distribuição dos clientes entre os motoristas.

²¹ MARANHÃO, Ney. Responsabilidade civil objetiva pelo risco da atividade: uma perspectiva civil-constitucional. São Paulo: Método, 2010. p. 187-195.

²² Rev. TST, São Paulo, vol. 86, no 3, jul/set 2020

Nessa modalidade, por exemplo, está a empresa Uber²³, pois é ela quem estipula preços, determina como o parceiro vai ser chamado, os padrões para atendimento aos usuários e também as condições em que o veículo deve estar. Possível perceber que não se trata de plataforma que meramente explora tecnologia, mas, sim, de uma estrutura que explora serviço alheio.

3.3 A reforma trabalhista e sua lacuna diante do avanço tecnológico

A Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017, conhecida como Reforma Trabalhista, introduziu a normatização sobre o teletrabalho, nos arts. 62, inciso III, e 75-A a 75-E, da CLT.

Assim, no art. 62 da CLT foi acrescido o inciso III, com o objetivo de excluir os empregados em regime de teletrabalho do Capítulo II (Título II), que trata da Duração do Trabalho, a exemplo do que já acontecia com os empregados externos (inciso I) e os gerentes (inciso II), elencados no mesmo dispositivo legal. E os arts. 75-A a 75-E, que formam o novo Capítulo II-A, trouxeram regras para a prestação do teletrabalho, modalidade que vem crescendo com o desenvolvimento da internet nos últimos anos.

Em 2011, a Lei nº 12.551/2011 permitiu o reconhecimento nos “meios telemáticos e informatizados da subordinação jurídica, contudo, deixou uma lacuna no que tange a tecnologia das plataformas digitais, sendo certo que se os motoristas de aplicativos são subordinadas a ela, que é um meio telemático, deveria a norma também estender essa proteção, pois prevê o artigo 6º:

Art. 6º Não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o executado no domicílio do empregado e o realizado a distância, desde que estejam caracterizados os pressupostos da relação de emprego.

Parágrafo único. Os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio.

²³ Rev. TST, São Paulo, vol. 86, no 3, jul/set 2020

Dessa forma, nota-se que a semelhança está contida logo no caput, pois os pressupostos caracterizadores da relação de emprego (subordinação, pessoalidade, habitualidade e onerosidade) estão presentes entre os motoristas de aplicativos e a plataforma. Ademais, no parágrafo único, equipara-se os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão à subordinação jurídica. Tal exemplo, é o que é realizado, por exemplo, através da plataforma Uber, em que um algoritmo comanda digitalmente o motorista. Assim, percebe-se que o legislador deixou uma lacuna, que pode ser preenchida por meio de uma lei, para que possa acrescentar nesse capítulo normas sobre o trabalho dos Uberistas.

A jurisprudência não destoa:

EMENTA: UBER E RELAÇÃO DE EMPREGO. MÁSCARA DE VÍNCULO. FRAUDE POR MEIO DE ALGORITMOS. A chamada uberização das relações de trabalho (não por casualidade originada no próprio nome da ré), no capitalismo de plataforma, gig economy, crowdwork, trabalho digital, etc., operam figuras derivadas da quarta revolução industrial (a tecno-informática) que pretensamente criariam "novas formas" de relações de trabalho quando, na verdade, os elementos que as compõem são exatamente os mesmos de uma relação de emprego, escamoteados por nomes pomposos (normalmente estrangeiros), que transmudam a figura do empregador no "facilitador", "gestor" ou "aproximador de pessoas"; a figura da pessoa trabalhadora no indivíduo microempreendedor de si mesmo ou no autônomo, que pretensamente não precisa "bater ponto" e não tem "patrão", mas cuja sobrevivência depende da prestação de serviços por longos períodos (normalmente acima de 10 horas de trabalho ao dia), sete dias por semana, trinta dias por mês e doze meses por ano, sem direito a adoeecer (não há recolhimento previdenciário), sem férias, sem décimo terceiro, sem FGTS, sem nenhuma garantia, cuja avaliação e cobrança é feita pelo usuário da plataforma e repassada instantaneamente pelo algoritmo (o controle e a subordinação são mais eficazes do que na relação de trabalho tradicional). Portanto, só o que muda é a máscara, a fraude emprestada e aperfeiçoada pelo algoritmo que tenta (e muitas vezes com sucesso), confundir as pessoas para elidir o respeito aos Direitos Humanos do Trabalho e descumprir a legislação social. Obviamente, a forma de prestação de serviços não desnatura a essência da relação de emprego, fundada na exploração de trabalho por conta alheia, pois os meios de produção continuam na propriedade da plataforma. Por outras palavras, não há nada de novo nisso, a não ser o novo método fraudulento de engenharia informática para mascarar a relação de emprego. Sentença reformada e vínculo empregatício reconhecido.

LESÃO MASSIVA DE DIREITOS SOCIAIS. DUMPING SOCIAL. A má utilização do processo do trabalho, mediante a sonegação contumaz de direitos para posterior defesa em ação trabalhista, com o afã de fragilizar as condições de trabalho, propiciando enriquecimento ilícito empresarial, com violação de dispositivos legais de ordem pública, sobretudo no que tange a direitos sociais consagrados na Constituição da República, gera dano social, haja vista a flagrante violação dos preceitos do Estado Democrático de Direito concernentes à função social da propriedade e aos valores sociais do trabalho. Neste contexto, considerando a conduta

reiterada da empresa ré, caracterizada pela supressão massiva de direitos trabalhistas, não pode o Julgador permanecer inerte diante deste quadro processual abusivo e nefasto que induz ao uso predatório do Poder Judiciário. Pagamento de indenização por dumping social que se impõe (TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 4ª REGIÃO, ACÓRDÃO 0020750-38.2020.5.04.0405, Desembargador: MARCELO JOSÉ FERLIN D AMBROSO, 8ª turma, Data: 16/04/2021)

A lacuna deixada pela reforma trabalhista em não reconhecer também como meio telemático as plataformas digitais e a relação que elas tem com os motoristas que delas estão subordinados impactou a precarização desse trabalho, que como visto, preenche todos os requisitos de empregado, mas por ausência de positivação não detém ainda, os mesmos direitos trabalhistas : formalização da relação de trabalho; acesso à previdência social; garantias de remuneração; definição de jornada de trabalho e descanso semanal; responsabilidade das empresas pelos custos e equipamentos de trabalho; seguro de acidentes de trabalho; auxílio-doença e auxílio-acidente; garantias contra desligamentos abusivos; melhores condições de trabalho e acesso a serviços de apoio; liberdade de associação e sindical; e direito à informação e transparência do algoritmo.

4. AVANÇOS DO RECONHECIMENTO DO VÍNCULO DE EMPREGO DOS MOTORISTAS DE APLICATIVOS, NO BRASIL E EM OUTROS PAÍSES

O Direito do Trabalho é formado pelas normas constitucionais, infraconstitucionais e pelas internacionais advindas dos tratados internacionais ratificados pelo Brasil, constituindo-se em ramo constitucionalizado e conseqüentemente garantidor do mínimo civilizatório.

Os direitos trabalhistas já referenciados acima são aplicados somente aos empregados urbanos, rurícolas e domésticos e aos trabalhadores avulsos, pelo entendimento de que os direitos trabalhistas devem ser destinados somente a estas categorias e não a todos os trabalhadores, como é o caso do trabalhador autônomo e eventual.

Nesta polarização trabalhista, recentemente a questão da uberização ganhou protagonismo, afinal: o trabalhador uberizado é empregado do aplicativo e da plataforma digital ou é um autônomo? Afinal, qual é o regime jurídico

destes trabalhadores? Os elementos fático-jurídicos estabelecidos nos artigos 2º e 3º da CLT estão presentes ou não nesta hipótese?

Diversas teses jurídicas, de julgados e correntes doutrinárias estão surgindo, dominando o campo laboral, inclusive surgindo questionamentos de como o Direito do Trabalho deverá ser repensado no século XXI diante deste abalo sísmico laboral.²⁴

Em diversos países do mundo ocidental, como nos Estados Unidos, Japão, Espanha, Inglaterra, Argentina, Itália, Bélgica, Portugal, Holanda e França, motoristas reiteram protestos por melhores condições, remunerações e garantias trabalhistas. No Japão, os entregadores resolveram se organizar e criaram o primeiro sindicato de entregadores no mundo.²⁵

No Brasil, em 01/07/2020 - os trabalhadores em plataformas digitais realizaram uma greve nacional, pleiteando o vínculo empregatício ou direitos trabalhistas básicos com valor de taxa mínima de quilômetro rodado, auxílio-alimentação e mecânico e o fim dos bloqueios.²⁶

A temática da uberização na sociedade brasileira vem ganhando cada vez mais espaço e conseqüentemente nos Tribunais Trabalhistas, vez que está sendo usual trabalhadores uberizados (ação trabalhista individual), Ministério Público do Trabalho e os Sindicatos (ação civil pública) ingressarem com ações na Justiça do Trabalho requerendo o reconhecimento do vínculo empregatício com as plataformas digitais e, por consequência, o recebimento dos respectivos direitos trabalhistas. Nesse sentido a jurisprudência do TST se assenta:

RECURSO DE REVISTA. PROCESSO SOB A ÉGIDE DA LEI 13.015/2014 E ANTERIOR À LEI 13.467/2017. UBER DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA. NATUREZA JURÍDICA DA RELAÇÃO MANTIDA ENTRE OS TRABALHADORES PRESTADORES DE SERVIÇOS E EMPRESAS QUE ORGANIZAM, OFERTAM E EFETIVAM A GESTÃO DE PLATAFORMAS DIGITAIS DE DISPONIBILIZAÇÃO DE SERVIÇOS DE TRANSPORTE AO PÚBLICO, NO CASO, O TRANSPORTE DE PESSOAS E MERCADORIAS. NOVAS FORMAS DE ORGANIZAÇÃO E GESTÃO DA FORÇA DE TRABALHO HUMANA NO SISTEMA CAPITALISTA E NA LÓGICA DO MERCADO ECONÔMICO. ESSENCIALIDADE DO LABOR DA PESSOA HUMANA PARA A CONCRETIZAÇÃO DOS OBJETIVOS DA EMPRESA.

²⁴ Rev. Trib. Reg. Trab. 3ª Reg., Belo Horizonte, v. 67, n. 104, p. 141-172, jul./dez. 2021

²⁵ Rev. Trib. Reg. Trab. 3ª Reg., Belo Horizonte, v. 67, n. 104, p. 141-172, jul./dez. 2021

²⁶ Rev. Trib. Reg. Trab. 3ª Reg., Belo Horizonte, v. 67, n. 104, p. 141-172, jul./dez. 2021

PROJEÇÃO DAS REGRAS CIVILIZATÓRIAS DO DIREITO DO TRABALHO SOBRE O LABOR DAS PESSOAS NATURAIS. INCIDÊNCIA DAS NORMAS QUE REGULAM O TRABALHO SUBORDINADO DESDE QUE NÃO DEMONSTRADA A REAL AUTONOMIA NA OFERTA E UTILIZAÇÃO DA MÃO DE OBRA DO TRABALHADOR (ART. 818, II, DA CLT). CONFLUÊNCIA DOS PRINCÍPIOS CONSTITUCIONAIS HUMANISTAS E SOCIAIS QUE ORIENTAM A MATÉRIA (PREÂMBULO DA CF/88; ART. 1º, III E IV; ART. 3º, I, II, III E IV; ART. 5º, CAPUT; ART. 6º; ART. 7º, CAPUT E SEUS INCISOS E PARÁGRAFO ÚNICO; ARTS. 8º ATÉ 11; ART. 170, CAPUT E INCISOS III, VII E VIII; ART. 193, TODOS DA CONSTITUIÇÃO DE 1988). VÍNCULO DE EMPREGO. DADOS FÁTICOS CONSTANTES DO ACÓRDÃO REGIONAL REFERENDO-SE A RELAÇÃO SOCIOECONÔMICA ABRANGENTE DE PERÍODO DE QUASE DOIS MESES. PRESENÇA DOS ELEMENTOS INTEGRANTES DA RELAÇÃO EMPREGATÍCIA. INCIDÊNCIA, ENTRE OUTROS PRECEITOS, TAMBÉM DA REGRA DISPOSTA NO PARÁGRAFO ÚNICO DO ART. 6º DA CLT (INSERIDA PELA LEI n. 12.551/2011), A QUAL ESTABELECE QUE “OS MEIOS TELEMÁTICOS E INFORMATIZADOS DE COMANDO, CONTROLE E SUPERVISÃO SE EQUIPARAM, PARA FINS DE SUBORDINAÇÃO JURÍDICA, AOS MEIOS PESSOAIS E DIRETOS DE COMANDO, CONTROLE E SUPERVISÃO DO TRABALHO ALHEIO”. PRESENÇA, POIS, DOS CINCO ELEMENTOS DA RELAÇÃO DE EMPREGO, OU SEJA: PESSOA HUMANA PRESTANDO TRABALHO; COM PESSOALIDADE; COM ONEROSIDADE; COM NÃO EVENTUALIDADE; COM SUBORDINAÇÃO. ÔNUS DA PROVA DO TRABALHO AUTÔNOMO NÃO CUMPRIDO, PROCESSUALMENTE (ART 818, CLT), PELA EMPRESA DE PLATAFORMA DIGITAL QUE ARREGIMENTA, ORGANIZA, DIRIGE E FISCALIZA A PRESTAÇÃO DOS SERVIÇOS ESPECIALIZADOS DE SERVIÇOS DE TRANSPORTE. (PROCESSO Nº TST-RR-100353-02.2017.5.01.0066, 3ª TURMA).

Logo, o reconhecimento do vínculo de emprego entre os motoristas de aplicativos e as plataformas digitais pela Justiça do Trabalho é importante para que o Legislativo foque em regular a matéria. Embora a Justiça do Trabalho não tenha a competência para regulamentar, tais decisões judiciais evidenciam a lacuna hoje existente.

4.1 Análise dos requisitos de empregado na relação entre os motoristas de aplicativos e as plataformas digitais

Nas relações entre os motoristas de aplicativos e as plataformas digitais, se encontram presentes todos os elementos fáticos jurídicos elencado nos arts. 2º e 3º da CLT, vez que:²⁷

²⁷ Rev. Trib. Reg. Trab. 3ª Reg., Belo Horizonte, v. 67, n. 104, p. 141-172, jul./dez. 2021

1) a onerosidade é claramente existente, porquanto o entregador recebe por entrega que realiza, podendo alcançar até mesmo o bônus;

2) a pessoalidade é notória, tendo em vista que o trabalhador cadastrado e que está plugado é quem faz a entrega, não podendo se fazer substituir por outra pessoa;

3) a entrega é realizada por pessoa física: afinal quem faz as entregas são os trabalhadores uberizados;

4) o uberizado/motorista de aplicativo em geral, cadastrado encontra-se completamente subordinado e dependente da plataforma (alguns autores denominam de gamificação), não possuindo nenhuma liberdade no *modus operandi* do seu labor (recebendo, inclusive, curso de treinamento), sendo precificadas a sua força de trabalho e a sua remuneração por produtividade, ficando controlado e rastreado ao mesmo tempo pelo aplicativo e pelo consumidor durante a sua jornada (uma real vigilância e fiscalização), que observam a rota que ele está realizando e o tempo que ele está gastando e ao final o avaliam; a conversa que está tendo no carro é gravada; e se encontra sujeito às regras e determinações que recebe da plataforma e aplicativo ao qual está cadastrado.

Ademais, os motoristas estão sujeitos a punições, podendo ficar bloqueado (proibido de trabalhar), e ainda perder seu cadastro junto ao aplicativo, existindo verdadeiras ordenações hierárquicas e técnicas das plataformas em relação aos trabalhadores;

5) e, por fim, a habitualidade existe, porquanto o uberizado é obrigado a trabalhar uma quantidade mínima semanal, sob pena de ficar com sua atividade suspensa, podendo, inclusive, perder seu cadastro na hipótese de reincidências.

Importante destacar que, no direito estrangeiro já existem decisões judiciais como na Inglaterra, na França e nos Estados Unidos (decisão da Corte Suprema da Pennsylvania e da Unemployment Insurance Appeal Board no Estado de Nova York) declarando o vínculo empregatício entre o trabalhador e a plataforma digital. Destaca-se ainda que no estado da Califórnia (EUA) e em Portugal, já existem leis que consideram os uberizados empregados das

plataformas digitais. Nova York (EUA) restringiu a presença da Uber nas ruas e definiu limite para a concessão de licenças de motoristas. Na Colômbia a empresa está suspensa desde janeiro do corrente ano, inclusive; na Itália, o Tribunal de Milão colocou a Uber em administração judicial por suspeitas de exploração de entregadores da Uber Eats, tendo em vista que a empresa estava usando intermediários para conseguir mão de obra e teria explorado migrantes provenientes de contextos de guerra, solicitantes de refúgio e pessoas em situação de necessidade.²⁸

Vale chamar a atenção para decisão nº 805/2020, proferida pelo Supremo Tribunal Espanhol, identificando quatro parâmetros²⁹ para embasamento do *decisum*. Sendo o primeiro, com a utilização da técnica de indicadores que partia do princípio de uma presunção de relação de emprego; o segundo, estruturado com base na existência de dependência ou subordinação; o terceiro, com base no fundamento de que a atividade desempenhada pelos entregadores não era estranha a uma relação laboral; e o quarto e último parâmetro, com base na relação de dependência, tendo como fundamento a remuneração e as causas de extinção do contrato.

Com base nesses quatro parâmetros presentes na sentença, o Tribunal Supremo espanhol decidiu por reconhecer a existência de uma relação de emprego entre a Glovo e seus entregadores, que após, esse reconhecimento houve uma repercussão legislativa intenso processo de negociação entre Governo, setor patronal e trabalhadores organizados nos sindicatos, no qual, o Poder Legislativo espanhol alinhou-se com os fundamentos do Supremo e editou o Real Decreto-Lei nº 9/2021, de 11 de maio, que não só reafirmou o vínculo como também ampliou os efeitos da decisão, consolidando a jurisprudência do Tribunal Supremo³⁰.

4.2 A Justiça do Trabalho e as organizações representativas

²⁸ Rev. Trib. Reg. Trab. 3ª Reg., Belo Horizonte, v. 67, n. 104, p. 141-172, jul./dez. 2021

²⁹ Rev. Trib. Reg. Trab. 3ª Reg., Belo Horizonte, v. 67, n. 104, p. 141-172, jul./dez. 2021

³⁰ Rev. Trib. Reg. Trab. 3ª Reg., Belo Horizonte, v. 67, n. 104, p. 141-172, jul./dez. 2021

O modelo de trabalho por meio dos aplicativos, como o Uber e demais de similar natureza, que é intermediado pelas plataformas digitais capitalistas, é precário, como abordado nesse trabalho, assim como ocorreu na Espanha, o movimento de insatisfação dos trabalhadores no Brasil já tem ganhado força, pois como visto, a Justiça do Trabalho brasileira vem reconhecendo a relação de emprego entre os motoristas de aplicativos e as plataformas digitais.

Outro meio, é o que vem sendo realizado pela Aliança Nacional dos Entregadores por Aplicativos (ANEA), constituída em dezembro de 2022³¹ por representações de diversos estados, que atuam em organizações presentes no cotidiano dos entregadores por aplicativos. Ela tem uma proximidade com os trabalhadores que nenhuma outra organização ou sindicato tem. A Aliança demonstrou capacidade política de articular uma greve nacional da categoria e de se fazer ouvida, além de ter o interesse em elaborar um programa com reivindicações dos trabalhadores. No centro do seu programa está o acesso dos trabalhadores por plataformas digitais a direitos já constituídos em nosso país — uma tarefa que até agora não foi assumida publicamente por nenhuma central sindical ou sindicato oficial e que ainda é polêmica entre os próprios trabalhadores.

Em uma carta assinada em 12 de fevereiro de 2023, a ANEA aponta a necessidade de se construir uma proposta de intervenção legislativa para proteger os direitos dos trabalhadores por plataformas digitais, se coloca como representante política interessada no tema, e elenca um eixo com 12 propostas para o governo, sendo eles: formalização da relação de trabalho; acesso à previdência social; garantias de remuneração; definição de jornada de trabalho e descanso semanal; responsabilidade das empresas pelos custos e equipamentos de trabalho; seguro de acidentes de trabalho; auxílio-doença e auxílio-acidente; garantias contra desligamentos abusivos; melhores condições de trabalho e acesso a serviços de apoio; liberdade de associação e sindical; e direito à informação e transparência do algoritmo.³²

³¹ <https://www.brasildefato.com.br/2023/04/07/os-trabalhadores-e-a-regulamentacao-do-trabalho-por-plataformas-digitais>

³² <https://www.brasildefato.com.br/2023/04/07/os-trabalhadores-e-a-regulamentacao-do-trabalho-por-plataformas-digitais>

Importante destacar que as pautas elencadas pela ANEA em seu programa ultrapassam a própria categoria dos entregadores por aplicativos. Elas também conseguem abarcar os motoristas por aplicativos e todas as outras categorias subordinadas às plataformas digitais.

5 A JUSTIÇA DO TRABALHO COMO INSTRUMENTO PARA FORTALECER A ATUAÇÃO DO PODER LEGISLATIVO

A garantia constitucional do acesso à Justiça, no paradigma do Estado Liberal de Direito, deu-se, em um primeiro estágio, pela construção de mecanismos meramente formais.

O primeiro instrumento de acesso à Justiça do Trabalho foi a própria garantia de isenção de custas processuais e de cobrança de emolumentos ao hipossuficiente econômico, bastando, para tanto, que o trabalhador declare a condição de hipossuficiente econômico ou perceba remuneração inferior a dois salários mínimos para que o órgão judicial, inclusive de ofício, conceda o benefício da gratuidade de justiça. O segundo mecanismo, diz respeito à possibilidade de utilização do *jus postulandi* para o ajuizamento de reclamação trabalhista em primeiro grau de jurisdição.³³

Desse modo, a Justiça do Trabalho, apresenta-se como Justiça de vanguarda, em razão da própria natureza jurídica alimentar do direito discutido na relação jurídica subjacente, pois apresenta em seus procedimentos mecanismos simplificadores que conferem celeridade processual ao seu procedimento, como a utilização dos princípios da oralidade e da simplicidade, a realização de audiências unas de conciliação, instrução e julgamento, a execução desenvolvida de ofício como fase de um processo judicial sincrético, dentre outros mecanismos.

Ademais, importante destacar que, dados revelam que a eficiência da Justiça do Trabalho representa, em última análise, em maior celeridade na entrega do bem da vida àqueles que a procuram, o que consequentemente

³³ Rev. TST, São Paulo, vol. 87, no 3, jul/set 2021

assegura a efetividade do princípio fundamental à proteção ao trabalhador e permite a redução das desigualdades sociais.³⁴

Diante disso, as relações econômico-financeiras em escala mundial, inseridas no fenômeno da globalização, associadas à massificação das relações sociais, vêm provocando diversas alterações nas organizações empresariais, com reflexos diretos nas relações de trabalho havidas entre empregadores e trabalhadores, e no presente caso discutido nesse trabalho, a subordinação algorítmica.

Como percebe-se, os interesses do capital residem, dentro do atual modelo capitalista neoliberal, na redução de direitos trabalhistas, no privilégio do negociado em prejuízo do direito legislado, na precarização das condições de trabalho.

Sergio Pinto Martins afirma que:

Não é a Justiça do Trabalho que tem cunho paternalista ao proteger o trabalhador, ou o juiz que sempre pende para o lado do empregado, mas a lei que assim o determina. Protecionista é o sistema adotado pela lei. Isso não quer dizer, portanto, que o juiz seja sempre parcial em favor do empregado, ao contrário: o sistema visa a proteger o trabalhador.³⁵

Assim, ao demandar no Poder Judiciário trabalhista, o trabalhador busca o recebimento de verbas sonogadas no curso da relação laboral, que não foram espontaneamente adimplidas pelo devedor do direito. Nesse sentido, a atuação da Justiça do Trabalho é essencial para restabelecer a ordem jurídica, dando a cada um o que é seu, na medida do seu direito.

Ademais, a Justiça Laboral mostra-se crucial na defesa desses direitos, notadamente quando a Corte Suprema, vem adotando postura insegura para os trabalhadores quanto ao tema, o que se ilustra com a decisão proferida no processo da Reclamação Trabalhista nº 0010140.79.2022.5.03.0110, no RCL nº 59.795/MG, que teve o Ministro Alexandre de Moraes como Relator, e cassou acórdão da 11ª Turma do TRT da 3ª Região, derrubando o vínculo entre o motorista e aplicativo de transporte, aduzindo que há precedentes do STF que reconhecem a licitude de outras formas de relação de trabalho que não regida pela CLT, segundo ele, "verifica-se,

³⁴ Rev. TST, São Paulo, vol. 87, no 3, jul/set 2021

³⁵ Rev. TST, São Paulo, vol. 87, no 3, jul/set 2021

assim, a posição reiterada da Corte no sentido da permissão constitucional de formas alternativas da relação de emprego."³⁶

Nota-se que a decisão adotada pelo Ministro do STF baseou-se, somente ao que a Empresa alegou:

... o motorista pode decidir quando e se prestará seu serviço de transporte para os usuários do aplicativo Cabify, sem qualquer exigência mínima de trabalho, de número mínimo de viagens, de faturamento mínimo, sem qualquer fiscalização ou punição pela decisão do motorista.³⁷

Ressalta-se que mesmo quando o motorista de aplicativo decida prestar o serviço (conectando-se à plataforma) ao realizar esse procedimento inicia-se a prestação de serviço sob os comandos de algoritmos. Assim, há uma subordinação (obedece aos algoritmos: onde é a corrida/entrega), onerosidade (recebe pelo número de corridas/entrega), pessoa física (quem executa as corridas é um Ser Humano), pessoalidade (ela é intermediada por uma plataforma digital com o motorista e os passageiros) e não eventualidade (mesmo que muitos motoristas opte quando irá realizar as corridas, nota-se que muitos deles fazem dessas corridas o único meio de subsistência, realizando todos os dias da semana e pasmem, sem intervalos).

5.1 A importância de regulamentar o trabalho nas plataformas digitais

Diversos projetos de lei vêm sendo apresentados, principalmente durante e após a pandemia do Coronavírus, com vistas à regulação do trabalho em plataformas digitais.

Segundo pesquisa da FGV³⁸, com o advento da Covid-19 62 e as manifestações dos entregadores de plataformas (Breque dos App63) houve uma

³⁶ <https://www.migalhas.com.br/quentes/387050/moraes-derruba-vinculo-entre-motorista-e-aplicativo-de-transporte>

³⁷ <https://www.migalhas.com.br/quentes/387050/moraes-derruba-vinculo-entre-motorista-e-aplicativo-de-transporte>

³⁸

https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/195276/2021_gauriau_rosane_breves_consideracoes.pdf?sequence=1&isAllowed=y

intensificação do número de projetos de lei apresentados em 2020, com vistas a assegurar uma base legal mínima de direitos sociais a esses trabalhadores.

Destacam-se os seguintes Projetos de Leis nºs. 1.665/2020, 3.748/2020, 3.570/2020 e 4.172/2020, 3.055/2021 e 1.615/2022. Dentre eles, cita-se:

-Projeto de Lei nº 4.172/2020, de autoria do Deputado Henrique Fontana (PT/RS) e outros (apensado ao PL nº 3.797/2020), dispõe sobre a criação de um novo contrato de trabalho por prazo indeterminado em plataformas digitais de transporte individual privado ou de entrega de mercadorias. Prevê diversos direitos sociais (remuneração, férias, gratificação natalina, direito de greve, seguro-desemprego, etc.), o fornecimento gratuito de equipamentos de proteção individual, bem como a redução dos riscos inerentes ao trabalho;

-PL 3.055/2021, apresentado pelo senador pelo senador Acir Gurgacz (PDT-RO), que classifica o trabalho de motoristas de aplicativo — e também o de condutores de veículos para entrega de bens de consumo, como alimentos — como "trabalho intermitente" que deve ser regulado pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). O senador afirma que sua proposta tem o objetivo de "enunciar direitos e proteger aqueles trabalhadores que prestam serviços por meio de plataformas digitais, tanto aquelas que são voltadas para o transporte individual de passageiros, como Uber, Cabify, 99, Buser e outras, quanto as dedicadas à entrega de bens de consumo, como iFood, Rappi e Loggi, entre outras"³⁹; e

-PL 1.615/2022, do senador Jorge Kajuru (Podemos-GO) propõe regularizar o serviço de entregas de mercadorias e transporte individual ou compartilhado privado feito por aplicativos. As regras propostas no PL são contribuição das empresas para Previdência Social (virá da taxa limitada de desconto sobre o apurado que é 25% em cima dos ganhos do serviço); sindicatos, associações e cooperativas, organizadas em âmbito municipal, que defendem os direitos desses trabalhadores; cadastro das empresas no Ministério do Trabalho com apresentação de relatórios da situação empresarial; canais de

³⁹ <https://www12.senado.leg.br/noticias/materias/2021/09/10/projeto-preve-que-clt-regule-trabalho-de-motoristas-de-aplicativo>

atendimento e suporte; e equipamentos de segurança para o exercício do trabalhador.⁴⁰

Relativamente à possibilidade de negociação coletiva, vale destacar que o Breque dos App⁴¹ foi um marco em matéria de representação coletiva e de resistência dos trabalhadores de plataformas digitais evidenciando novas formas de associação, de auto-organização e de manifestação, diversas do atual modelo de sindicalismo⁴².

A primeira característica notável dessa greve é que os parceiros que a convocaram são coletivos horizontalizados em comunidades dispersas, mobilizadas principalmente em redes sociais (Facebook, Twitter e Instagram) e grupos de WhatsApp. Mas o que se observou no Brasil, diferentemente de greves de entregadores em outros países, é que o movimento teve apoio e impulso organizativo de centrais sindicais e sindicatos de classe, que chegaram a mobilizar trabalhadores do setor formal de entregadores nos protestos. Identifico nessa estratégia uma articulação nova e emergente, um sentido de solidariedade na luta por direitos dos trabalhadores. Um segundo elemento da greve, que também contribuiu para o seu êxito, foi a ampla adesão e solidariedade de consumidores dos serviços, que usaram as plataformas para criticar as empresas por meio de avaliações negativas dos serviços. A greve demonstrou que é possível superar as imensas barreiras da ação coletiva para esses trabalhadores precarizados, que trabalham dispersos e que competem entre si. Além disso, a greve evidenciou também que há uma possibilidade concreta de contornar as muitas limitações jurídicas ao exercício de direitos coletivos desses trabalhadores. Embora não organizados em sindicatos verticais, no modelo tradicional da organização sindical, o pleno exercício do direito de greve como expressão da liberdade sindical e como um direito coletivo fundamental.⁴³

Desse modo, no Brasil, se houvesse a regulamentação pelo Poder Legislativo, reafirmaria os sindicatos tradicionais em seus papéis de intermediários na mediação de conflitos e da representação coletiva. Assim, delimitar a noção de categoria profissional de trabalhadores digitais permitiria a organização sindical, visando a localização e identificação dos representantes sindicais, para que ocorresse uma negociação coletiva.

⁴⁰ <https://www12.senado.leg.br/noticias/materias/2022/08/19/pl-propoe-regras-para-profissionalizar-a-prestacao-do-servico-de-entregas-por-aplicativo>

⁴¹ https://pt.wikipedia.org/wiki/Breque_dos_Apps

⁴² <https://cdtufpr.com.br/a-greve-dos-entregadores-e-uma-nova-forma-de-organizacao-na-luta-dos-trabalhadores-entrevista-especial-com-sidnei-machado/>

⁴³ <https://cdtufpr.com.br/a-greve-dos-entregadores-e-uma-nova-forma-de-organizacao-na-luta-dos-trabalhadores-entrevista-especial-com-sidnei-machado/>

Infelizmente, não há registro de experiências no Brasil de atuações de parceiros sociais ou autoridades públicas visando à implementação de negociação coletiva ou reivindicação de um código de conduta/carta pelas plataformas digitais. Ademais, as poucas iniciativas de ação coletiva não reivindicam a utilização do modelo de representação sindical em vigor. Certamente que uma efetiva representação coletiva poderia melhorar as condições laborais desses trabalhadores, mas não parece ser a via eleita nem pelos trabalhadores, nem pelo legislador.

Ressalte-se, ainda, que em razão da heterogeneidade dessas novas formas de trabalho e seus contratos atípicos, os trabalhadores não se reconhecem como membros de um coletivo de trabalho. Por isso, a importância da regulamentação, pois dessa forma a força *erga omnes* incentivaria uma padronização e o ideal coletivo. Isso evitaria não somente a individualização e a concorrência entre os trabalhadores, mas além de tudo, o reconhecimento dos mesmos direitos trabalhistas a partir do vínculo de emprego.

Ademais, é necessária uma base legislativa mínima, um patamar mínimo legal e obrigatório no qual o direito convencional pode se “apoiar” para “negociar”. Aliás, são nesses termos que o direito coletivo deveria gravitar: o “negociado” deve se inserir num ordenamento jurídico preestabelecido, constituindo fonte complementar ou suplementar. Importa que direitos mínimos sejam fixados em lei. A partir de um patamar mínimo, os parceiros sociais podem fazer concessões ou renúncias.

Portanto, os modelos de plataformas digitais também convidam os parceiros sociais a pensarem sobre novas formas de organização sindical e de mobilização coletiva desses trabalhadores. Aliás, especialistas⁸⁵ defendem o diálogo social, *in casu*, como instrumento hábil para alcançar objetivos organizacionais justos e proporcionar uma versão genuinamente emancipadora do trabalho. Desse modo, o Brasil deveria incentivar o diálogo social, como já vem acontecendo na União Europeia e francesa.

Cabe destacar, ainda, que em 03/03/2022, aconteceu o seminário sobre direitos constitucionais e relações de trabalho, promovido pelo STF, pelo TST e pela

Enamat⁴⁴, no qual a Liberdade Sindical foi apontada como uma das soluções mais adequadas no relacionamento entre empregado e empregador. Segundo o Ministro Luiz Fux, a liberdade sindical traz as soluções mais adequadas, construídas a partir dos ajustes coletivos e a “democracia é diálogo, não é silêncio, mas uma voz ativa, uma concordância forjada, um debate construtivo, sobretudo quando está em jogo a valorização do trabalho humano e a liberdade sindical, disse.”⁴⁵

O ministro Mauricio Godinho Delgado, do TST, explicou que a ideia de liberdade sindical surgiu no século XIX como um conceito essencialmente coletivo. Para ele, a liberdade de um indivíduo isolado é bastante limitada, na medida que este tem condições econômicas, sociais, culturais, inferiores em relação ao poder econômico e político “o ser humano apenas conseguiu vitórias significativas a partir da sua atuação coletiva”, afirmou”.⁴⁶

Ainda, nesse seminário tratou-se sobre asw ‘Tecnologias Disruptivas e a Proteção do Trabalho Humano’. Nesse ponto, a professora Teresa Coelho Moreira, da Universidade do Minho, em Portugal, apontou a necessidade de regulamentação de atividades nas plataformas digitais, de forma a dar efetiva proteção aos trabalhadores. Ela observou que a grande maioria da força de trabalho nessas plataformas não é de empreendedores, mas de trabalhadores precarizados, com remuneração baixa e jornada extensa. Para a professora, é essencial regulamentar esse formato de contratação e acabar com a impunidade das plataformas digitais, reconhecendo a existência de contrato de trabalho, dependendo do formato e das circunstâncias da atividade.⁴⁷

5.2 Aplicação dos princípios do direito do trabalho e a proteção da saúde ocupacional na garantia da dignidade humana

É claro que qualificar o trabalho em plataformas como autônomo dependerá de uma apreciação casuística, que leve em conta os dados resultantes de cada tipo de relação, de cada concreto contrato.

⁴⁴ <https://portal.stf.jus.br/noticias/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=502838&ori=1>

⁴⁵ <https://portal.stf.jus.br/noticias/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=503497&ori=1>

⁴⁶ <https://portal.stf.jus.br/noticias/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=503497&ori=1>

⁴⁷ <https://portal.stf.jus.br/noticias/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=503497&ori=1>

Por conseguinte, entende-se que o (novo) Direito do Trabalho deve ampliar sua proteção jurídica a qualquer forma de trabalho, observando suas peculiaridades e auscultando os desejos sociais, principalmente, no que toca ao trabalho em (com) plataformas digitais. É necessário o reconhecimento do impacto que as tecnologias disruptivas estão provocando no cenário social (e, por consequência, também no trabalhista), o que promoverá a conscientização sobre a necessária ampliação do leque de ajustes laborais, o que refletirá numa miríade mais ampla de tipos de trabalhadores, destinando a cada relação o tratamento jurídico adequado.⁴⁸

Assim, nem que seja por imposição legal, já é tempo de compartilhar responsabilidades. Estado, sindicatos, empresas e trabalhadores devem ser agentes da empregabilidade e, quiçá, em superação de paradigmas, da trabalhabilidade. A proteção “em face” da automação e da tecnologia num todo parece ser necessária, sim, mas a proteção em face da obsolescência humana é ainda mais urgente. O compromisso com a manutenção da essência humana criativa, que fez do humano um trabalhador, é compromisso de todos, inclusive do próprio trabalhador, que deve romper os grilhões paradoxalmente confortáveis do secular padrão legislativo-estatal (tuitivo), seguro, entretanto, de que seu patrimônio subjetivo mínimo sempre será respeitado.⁴⁹

Sob esse viés é fundamental:

a) Fazer valer velhos, mas não obsoletos, princípios apontando os que se mostram mais apropriados ao caso:

- Princípio da Proteção

Esse princípio visa proteger a parte mais frágil/vulnerável da relação, buscando propiciar aqui uma situação de equilibrar a relação jurídica. Visa proteger os trabalhadores, daqui emanando uma série de princípios, principalmente relacionados com sua condição econômica e social mais fragilizada ou desfavorável. Assim, ele limitará as relações privadas existentes

⁴⁸ Rev. TST, São Paulo, vol. 86, no 3, jul/set 2020

⁴⁹ Rev. TST, São Paulo, vol. 86, no 3, jul/set 2020

entre as plataformas digitais e o trabalhador. Protegendo esse último das intervenções arbitrárias que os algoritmos possam vir lhes ocasionar.

-Princípio da Norma mais Favorável

Ele norteia o direito do trabalho em três grandes níveis: 1) quando forem elaborar a norma, devem observar, entre as condições possíveis, a mais favorável para o trabalhador; 2) quando duas ou mais regras concorrerem, devem levar em consideração a norma mais favorável ao trabalhador; 3) quando for interpretar determinada norma, tem que levar em consideração aquela que for mais favorável ao trabalhador.

Nesse sentido, a regulamentação nos aplicativos digitais devem pautar-se em normas casuísticas favoráveis às condições concretas dos trabalhadores, de forma garantir e assegurar a eles, tanto os direitos previstos no art. 7º da CF, bem como da CLT.

Nesse ponto, GODINHO (2019; 235) menciona:

Como critério de hierarquia, permite eleger como regra prevalecente, em uma dada situação do conflito de regras, aquela que for mais favorável ao trabalhador, observados certos procedimentos objetivos orientadores, evidentemente (...) Como princípio da interpretação do Direito, permite a escolha da interpretação mais favorável ao trabalhador, caso antepostas ao intérprete duas ou mais consistentes alternativas de interpretação em face de uma regra jurídica enfocada.⁵⁰

-Princípio da Primazia da Realidade sobre a Forma

Significa que os fatos podem ter validade maior que os documentos. Sob essa análise, trago a própria relação entre a plataforma digital e o trabalhador, que até então não tem regulamentação. Fato é que é nítida a prova de que ele preenche todos os requisitos de empregado. Por isso, tal princípio assegura não somente o reconhecimento do vínculo de emprego, bem como prescinde de que o trabalhador prove para a Justiça do trabalho, por meio de documentos a sua subordinação, pois o fato de laborar é o que importa, claro, casuisticamente.

Nesse ponto, GODINHO (2019; 244) ressalta:

⁵⁰ <https://www.grancursosonline.com.br/>

No Direito do Trabalho, deve-se pesquisar, preferentemente, a prática concreta efetivada ao longo da prestação de serviços, independentemente da vontade eventualmente manifestada pelas partes na respectiva relação jurídica. A prática habitual – na qualidade de uso – altera o contrato pactuado, gerando direitos e obrigações novos às partes contratantes (respeitada a fronteira da inalterabilidade contratual lesiva).⁵¹

Corroborando com o exposto, a Súmula n. 12 do TST: “CARTEIRA PROFISSIONAL (mantida) As anotações apostas pelo empregador na carteira profissional do empregado não geram presunção juris et de jure”, mas apenas juris tantum⁵²

Ainda neste sentido, o Tribunal Regional do Trabalho da Terceira Região, de Minas Gerais, em Sessão Ordinária Presencial da Primeira Turma:

*Julgou o presente processo e, preliminarmente, à unanimidade, conheceu do recurso ordinário interposto pelo reclamante, porque presentes os pressupostos objetivos e subjetivos de admissibilidade; no mérito, sem divergência, deu provimento ao apelo para reconhecer o vínculo de emprego entre o autor e a empresa IFOOD.COM AGENCIA DE RESTAURANTES ONLINE S.A., com início em 02/03/2019 e término em 02/03/2022, na função de motofretista, com remuneração de R\$300,00 (trezentos reais) por semana, determinando, a fim de se evitar a supressão de instância, o retorno dos autos à origem para análise das demais pretensões deduzidas na inicial correlatas à relação de emprego ora reconhecida. Foi adotada a seguinte fundamentação: **JUÍZO DE ADMISSIBILIDADE.** Cientes as partes da r. sentença de ID. b703456 em 17/08/2022, proprio e tempestivo o recurso ordinário interposto (ID. 6665676); regular a representação, eis que subscrito pelo Dr. Pedro Paulo Polastri de Castro e Almeida, regularmente constituído nos autos (procuração de ID. c6abcb0). **FUNDAMENTOS DE REFORMA. VÍNCULO DE EMPREGO.** Na inicial, o autor afirmou que aderiu aos termos e condições do reclamado, iniciando as atividades em 02/03/2019; que realizava jornadas de trabalho de acordo com a demanda ofertada pela reclamada, em horários variáveis, recebendo, em média, R\$300,00 (trezentos reais) por semana; que foi "bloqueado" com dispensa em 02/03/2022, e que até o momento não teve nenhum direito trabalhista reconhecido. Requereu o reconhecimento do vínculo de emprego com a empresa, na modalidade de contrato intermitente, por entender existentes os pressupostos fático-jurídicos extraídos do art. 2º e 3º da CLT, com o consequente registro da CTPS e pagamento das verbas trabalhistas correlatas, bem como o reconhecimento da nulidade da dispensa e dano moral.(ACÓRDÃO, TRT3/MG, PROCESSO nº 0010529-64.2022.5.03.0110, 1ª Turma).⁵³*

⁵¹ <https://www.grancursosonline.com.br/>

⁵² <https://jurisprudencia.tst.jus.br/?tipoJuris=SUM&orgao=TST&pesquisar=1#void>

⁵³ <https://juris.trt3.jus.br/juris/consultaBaseCompleta.htm>

Ademais, vejamos que o Tribunal mencionado vem se posicionando a favor do reconhecimento do vínculo de emprego em face de outras plataformas de Aplicativos, como foi o caso do Acórdão, contra a 99 TECNOLOGIA LTDA:

*O Tribunal Regional do Trabalho da Terceira Região, em Sessão Ordinária Virtual da Primeira Turma, julgou o presente processo e, preliminarmente, à unanimidade, conheceu do recurso ordinário interposto pelo autor; sem divergência, rejeitou a preliminar de incompetência material da Justiça do Trabalho suscitada em contrarrazões pela reclamada e, no mérito, deu provimento ao recurso do autor para declarar a existência de relação de emprego entre o autor e a ré, desde 14/10/2019, na função de motorista. A fim de se evitar alegação de supressão de instância, determinou o retorno dos autos ao juízo de origem, para que seja proferida nova sentença, com exame dos demais pedidos formulados na exordial, decorrentes do liame empregatício reconhecido entre as partes. Portanto, prejudicada a análise dos demais tópicos recursais, os quais deverão ser renovados oportunamente, se for o caso e querendo as partes, sob pena de preclusão. São os fundamentos: **QUESTÕES DE ORDEM. APLICAÇÃO DA LEI NO TEMPO. LEI N. 13.467/2017.** Trata-se de ação aforada em 29/06/2022 (ID. a73d7c0), razão pela qual se aplica ao caso vertente a Lei nº 13.467/2017, quanto às questões processuais de natureza híbrida e, relativamente às normas de direito material, considerar-se-á a legislação vigente à época da suposta admissão do empregado (14/10/2019, vide exordial) à luz do princípio da irretroatividade das leis, do direito adquirido e do ato jurídico perfeito, a teor dos artigos 5º, inciso XXXVI, da Constituição Federal, assim como em observância ao artigo 7º, caput, da Magna Carta e ao artigo 468 da CLT. **JUÍZO DE ADMISSIBILIDADE.** Cientes as partes da r. sentença ID. 03109a1, no dia 03/08/2022, é próprio e tempestivo o recurso ordinário interposto pelo autor no ID. 395951a, protocolizado em 08/08/2022; regular a representação processual, porque assinado digitalmente pelo Dr. Pedro Zattar Eugênio (procuração, ID. 9e28706). Os benefícios da justiça da gratuita foram deferidos na sentença ao autor. Assim, presentes os pressupostos objetivos e subjetivos de admissibilidade, conheço do recurso ordinário interposto.(ACÓRDÃO, TRT3/MG, PROCESSO nº 0010486-66.2022.5.03.0001, 1ª Turma).⁵⁴*

b) Proteção à saúde ocupacional dos trabalhadores em plataformas digitais

O Brasil, em novembro de 2020, possuía 678.528 entregadores e 1.271.219 motoristas de aplicativos sem registro na CTPS, o que totaliza 6% dos 32,3 milhões de trabalhadores por “conta própria”³. Apenas 20,88% desses entregadores e 28,21% desses motoristas eram, naquele tempo, contribuintes do INSS⁴. Portanto, há cerca de 1,5 milhão de trabalhadores de aplicativos sem

⁵⁴ <https://juris.trt3.jus.br/juris/consultaBaseCompleta.htm>

proteção da Seguridade Social, inclusive em caso de acidente de trabalho típico, de trajeto ou por doença ocupacional.⁵⁵

Diversamente dos direitos e das verbas trabalhistas típicos, em que a relação de emprego é condição *sine qua non* para o reconhecimento deles, o direito à saúde é universal, igualitário, e subsiste independentemente da natureza do vínculo do trabalhador de plataforma digital ou da presença de outras espécies de subordinação. Por imperativo constitucional, a operadora do aplicativo e, se for o caso, as empresas fornecedoras de produtos ou de serviços a terceiros devem conservar o meio ambiente do trabalho equilibrado, proteger e promover a saúde no trabalho e eliminar ou atenuar os riscos psicossociais à saúde desse trabalhador.

O 20º Congresso Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho⁴², reunido entre os dias 27 e 30 de abril de 2022, aprovou seguinte tese e incorporada pela Amatra:⁵⁶

PROTEÇÃO À SAÚDE DO TRABALHADOR EM PLATAFORMAS DIGITAIS. I – São responsáveis pela proteção à saúde e pela redução dos riscos laborais dos trabalhadores de plataformas digitais: a) a empresa fornecedora do meio digital que contrata ou seleciona esses trabalhadores; b) a empresa que se utiliza dos serviços desses trabalhadores para prestar serviços a terceiros. II – A responsabilidade da empresa fornecedora da plataforma digital e da empresa beneficiada por esse serviço é solidária. III – É possível a responsabilização objetiva ou subjetiva desses contratantes ou beneficiárias do trabalho humano em plataforma digital. IV – A proteção à saúde desses trabalhadores não está adstrita ao período da pandemia do coronavírus ou aos casos de covid-19, diversamente do que faz crer a Lei nº 14.297/2022.⁵⁷

Não há dúvida de que, independentemente da natureza de relação de trabalho, o trabalhador de plataformas digitais tem o direito de proteção à sua saúde ocupacional, cabendo às empresas de aplicativo e a fornecedora do produto ou do serviço, que se beneficiam desse trabalho, assegurarem o direito à saúde ocupacional no trabalho, a redução dos riscos laborais e o meio ambiente do trabalho equilibrado. Havendo dano à saúde laboral, poderá haver

⁵⁵ Rev. TST, São Paulo, vol. 88, no 2, abr/jun 2022

⁵⁶ Rev. TST, São Paulo, vol. 88, no 2, abr/jun 2022

⁵⁷ Rev. TST, São Paulo, vol. 88, no 2, abr/jun 2022

responsabilidade direta, solidária ou subsidiária, se for o caso, e objetiva ou subjetiva, dependendo da atividade ou do serviço prestado.

c) A proteção jurídica do meio ambiente do trabalho dos motoristas de aplicativo – algumas ideias

Conforme Norma Sueli Padilha⁵⁸, a Constituição Federal dispensa ao meio ambiente do trabalho uma tutela mediata e outra imediata. A tutela mediata está no art. 2256 do texto constitucional, já que a expressão “meio ambiente”, segundo a autora, abrange também o meio ambiente do trabalho; e a tutela imediata é encontrada no art. 2007, que faz referência específica ao meio ambiente do trabalho.

Alia-se a isso o fato de o trabalho estar arrolado no artigo primeiro da Constituição Federal como um dos fundamentos da República Federativa do Brasil e constar em várias partes do texto constitucional como pilar essencial da sociedade brasileira. Vê-se, portanto, que há uma proteção constitucional do meio ambiente do trabalho, seja porque ele integra o meio ambiente, seja porque a saúde, também protegida constitucionalmente, é um dos aspectos integrantes do meio ambiente do trabalho.

Assim, para os modelos de prestação do trabalho que se desenham a partir das novas tecnologias de comunicação faz-se necessário adotar o paradigma constitucional em relação à proteção ao meio ambiente do trabalho. Conforme bem resume Rocha, após analisar a tutela do meio ambiente do trabalho em vários países do mundo:

Com efeito, ultrapassa-se a hipótese de neutralização dos agentes agressivos e dos riscos com o uso primordial de equipamentos de proteção individual, exigindo-se ‘bem-estar’, ‘vida saudável’, ‘métodos salutares de organização do trabalho’, ‘adaptação do trabalho ao homem’, ‘condições humanas de trabalho’, e ‘meio ambiente do trabalho saudável’. (ROCHA, 2013, p. 197)⁵⁹

Se as exigências da sociedade levaram à evolução da antiga ideia de “medicina do trabalho” para o “meio ambiente do trabalho saudável”, importa verificar como o direito ao meio ambiente do trabalho saudável pode alcançar

⁵⁸ Rev. TST, São Paulo, vol. 86, no 1, jan/mar 2020

⁵⁹ Rev. TST, São Paulo, vol. 86, no 1, jan/mar 2020

todos os trabalhadores: os que laboram nos estabelecimentos de seus empregadores, os que não laboram no ambiente empresarial, mas são teletrabalhadores, bem como aqueles que não são considerados empregados e oferecem seus serviços através de plataformas digitais.

Ocorre que, tradicionalmente, a proteção desses direitos relativos ao meio ambiente de trabalho através das medidas judiciais previstas no ordenamento jurídico dá-se responsabilizando o empregador, uma vez que o trabalho ocorre no estabelecimento deste. Entretanto, considerando que nos novos modelos de trabalho, com ou sem vínculo empregatício, não há mais o padrão do trabalho realizado no estabelecimento empresarial, resta a questão fundamental acerca de quem deve ser responsabilizado por situações que representem risco ao trabalhador, oriundas de um meio ambiente de trabalho não saudável.⁶⁰

Nesse sentido, estão as plataformas digitais, trazendo um novo tipo de trabalho, que se pensava ser apenas uma forma de complementação de renda ou “bico”, mas que acabou por se tornar para muitos a única possibilidade de renda, não há previsão legal de orientação ou instrução em relação à manutenção de um meio ambiente do trabalho saudável e equilibrado.

Urge, portanto, enfrentar esse desafio, uma vez que a questão do meio ambiente do trabalho tem em sua raiz uma perspectiva coletiva e difusa. Tratando-se de interesse difuso, este tem relação direta com toda a sociedade. Assim, há que se buscar uma solução diferente daquela até então utilizada, uma vez que se trata de uma nova forma de prestação do trabalho, ainda que sem vínculo empregatício. Como assevera Celso Antônio Pacheco Fiorillo, “o que interessa é a proteção ao meio ambiente onde o trabalho humano é prestado, seja em que condição for”.

O ordenamento jurídico baseado nessa visão ecológica exige que os indivíduos – principais vetores da transformação – sejam ecoalfabetizados, ou seja, tenham uma compreensão da natureza e do funcionamento do direito no mundo atual (CAPRA; MATTEI, 2018, p. 44)⁶¹. A informação, portanto, é um bem valioso e fundamental, sendo primordial a atuação das várias instituições

⁶⁰ Rev. TST, São Paulo, vol. 86, no 1, jan/mar 2020

⁶¹ Rev. TST, São Paulo, vol. 86, no 1, jan/mar 2020

que já são responsáveis pela prevenção e defesa do meio ambiente do trabalho saudável, no sentido de promover o acesso à informação para todos os trabalhadores. Aqui se tem a questão que pode fazer a diferença: o protagonismo de instituições, como sindicatos e associações profissionais, na educação ambiental dos trabalhadores, empregados ou não, empregadores e tomadores de serviços, voltada para a construção de um meio ambiente do trabalho saudável.

No ordenamento jurídico brasileiro, o sindicato aparece como principal órgão de representação dos interesses dos empregados e dos empregadores. Ainda que no atual momento o sistema sindical esteja enfrentando várias dificuldades (crise econômica com desemprego em alta e a retirada da obrigatoriedade da contribuição sindical pela Lei nº 13.467/2017, sua principal fonte de financiamento), o papel de defesa de interesses profissionais e econômicos também de “agentes ou trabalhadores autônomos ou profissionais liberais”, descrito na própria definição do art. 511 da CLT⁶², indica a possibilidade de atuação do sindicato para as novas formas de trabalho, como os motoristas de Aplicativos, ainda que sem o tradicional vínculo empregatício.

Assim, resta buscar elementos para que a legislação ordinária avance e os atores do mundo do trabalho, como os sindicatos e associações profissionais, possam assumir novos papéis na direção de uma sociedade que se preocupa com o ser humano e o ambiente que o rodeia.

⁶² Rev. TST, São Paulo, vol. 86, no 1, jan/mar 2020

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O trabalho se faz presente desde a existência humana. Ele passou por muitas mudanças diante das novas formas de trabalho que veio surgindo, devido às revoluções, principalmente aquelas que ocorreram na Revolução Industrial. Nessa perspectiva, ela expunha os trabalhadores a longas jornadas de trabalho e condições precárias de trabalho. Mas, como o trabalho é um meio de subsistência e realização, os indivíduos laboravam exaustivamente para buscar os seus objetivos, e claro, a sobrevivência. Sob esse viés, foram surgindo grupos de trabalhadores reivindicando melhorias nas condições de trabalho. Fatos assim iniciaram-se na Europa durante a Revolução Industrial.

No início do século XXI, surge a 4ª Revolução Industrial, pautada pela *cyberização*, que causou profundas mudanças na vida de todos nós, fazendo surgir novas formas de trabalho, como o *crowdwork* e o *on-demand*. Nesse ponto, destaca-se a *on-demand*, que é sinônimo e popularmente chamado de uberização, ou, de maneira elitista, como alguns gostam de ser chamados: de empreendedores. Convenha-se, é bem mais prático solicitar por meio de um aplicativo um motorista, que além de ser um método prático tem uma tarifa de transporte barata, em comparação com os meios de transportes existentes na sociedade, que além de na maioria das vezes estarem lotados, tem uma tarifa maior, e além disso, temos que nos locomover até um ponto para embarcar.

Diante disso, é que surge a precarização do trabalho aos motoristas de aplicativo: mão de obra barata e o que é mais sensível, sem regulamentação. Assim, se submetem a longas horas de jornadas de trabalho (alguns relatos que chegam a passar das 23 horas), não tem um salário fixo e nem verbas salariais (adicionais, horas extras, repouso, férias, FGTS) e proteção à saúde. Eles chamam isso de empreender, pois acreditam que por trabalharem nos seus próprios veículos e fazer seus próprios horários acreditam exercer a própria autonomia.

Veja-se que nessa relação se encontram presentes todos os elementos fáticos jurídicos elencado nos arts. 2º e 3º da CLT, vez que: 1) a onerosidade é claramente existente, porquanto o entregador recebe por entrega que

realiza/número de corridas ao transportar os passageiros, podendo alcançar até mesmo o bônus; 2) a pessoalidade é notória, tendo em vista que o trabalhador cadastrado e que está plugado é quem faz a entrega/transporte, não podendo se fazer substituir por outra pessoa; 3) a entrega é realizada por pessoa física: afinal quem faz as entregas são os motoristas dos aplicativos; 4) o uberizado/motorista cadastrado encontra-se completamente subordinado e dependente da plataforma (alguns autores denominam de *gamificação*), não possuindo nenhuma liberdade no modus operandi do seu labor (recebendo, inclusive, curso de treinamento), sendo precificadas a sua força de trabalho e a sua remuneração por produtividade, ficando controlado e rastreado ao mesmo tempo pelo aplicativo e pelo consumidor durante a sua jornada (uma real vigilância e fiscalização), que observam a rota que ele está realizando e o tempo que ele está gastando e ao final o avaliam; a conversa que está tendo no carro é gravada; e se encontra sujeito às regras e determinações que recebe da plataforma e aplicativo ao qual está cadastrado, sendo passível até mesmo de sofrer punições, podendo ficar bloqueado (proibido de trabalhar), e ainda perder seu cadastro junto ao aplicativo, existindo verdadeiras ordenações hierárquicas e técnicas das plataformas em relação aos trabalhadores; 5) e, por fim, a habitualidade existe, porquanto o uberizado/motorista é obrigado a trabalhar uma quantidade mínima semanal, sob pena de ficar com sua atividade suspensa, podendo, inclusive, perder seu cadastro na hipótese de reincidências.

A Justiça do Trabalho tem se apresentado como importante mecanismo capaz de fortalecer a necessidade de regulamentação pelo Legislativo da situação desses trabalhadores que acabam por desenvolver suas atividades laborais sem segurança jurídica.

Os diversos projetos de lei apresentados, principalmente durante e após a pandemia do Coronavírus, com vistas à regulação do trabalho em plataformas digitais, como por exemplo, os Projetos de Leis n.ºs. 1.665/2020, 3.748/2020, 3.570/2020 e 4.172/2020, 3.055/2021 e 1.615/2022 e demais outros, que não estão nesse trabalho, mas que buscam o mesmo objetivo, sinalizam que o Legislador começou a se mobilizar para pacificar o fato social.

Ademais, é imperativo ressaltar que a negociação coletiva surge como ferramenta capaz de mitigar os desconfortos e riscos advindos para tomadores e trabalhadores, no entanto, ainda se mostra necessária uma base legislativa mínima, um patamar mínimo legal e obrigatório no qual o direito convencional pode se “apoiar” para “negociar”.

Faz-se necessário uma organização sindical, para mobilizar esses trabalhadores, como já vem acontecendo na União Europeia e França. Sendo que, a proteção em face da automação e da tecnologia num todo, embora, necessária, a proteção em face da obsolescência humana é ainda mais urgente. Sob esse viés é fundamental fortalecer a aplicação dos princípios, juntamente com a proteção da saúde e da segurança jurídica, tendo em vista que a informalidade está na realidade por ausência da regulamentação legal.

Dessa forma, o Poder legislativo regulamentar o trabalho exercido pelos motoristas e as plataformas digitais na CLT, garante a eles os mesmos direitos que são inerentes a todos os trabalhadores, visto que, a intermediação algorítmica reúne todos os requisitos da relação de emprego. Além disso, traz a sociedade estabilidade, tendo em vista que as mudanças tecnológicas tendem a aumentar e por isso, o direito do trabalho precisa acompanhá-las.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Belo Horizonte, **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região**, v. 67, nº 104, p. 152, 2021.

Belo Horizonte, **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região**, v. 67, nº 104, p. 153, 2021.

Belo Horizonte, **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região**, v. 67, nº 104, p. 154, 2021.

Belo Horizonte, **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região**, v. 67, nº 104, p. 223, 2021.

Belo Horizonte, **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região**, v. 67, nº 104, p. 155, 2021.

BRASIL. **Tribunal Superior do Trabalho. (8ª Turma da 4ª Região)**. Acórdão. Nº do processo: 0020750-38.2020.5.04.0405. Desembargador: Marcelo José Ferlin d Ambroso, data de julgamento: 16/04/2021. Disponível em: <https://jurisprudencia.tst.jus.br/>. Acesso em: 12. jun. 2023.

BRASIL. **Tribunal Superior do Trabalho. (3ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho)**. Acórdão. Nº do processo: 100353-02.2017.5.01.0066. Relatora: Ministra Maria Cristina Irigoyen Peduzzi, data de julgamento: 11/04/2022. Disponível em: <https://consultaprocessual.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?consulta=Consultar&conscsjt=&numeroTst=100353&digitoTst=02&anoTst=2017&orgaoTst=5&tribunalTst=01&varaTst=0066&submit=Consultar>. Acesso em: 12. jun. 2023.

BRASIL. **Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região de Minas Gerais. (1ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região de Minas Gerais)**. Acórdão. Nº do processo: 010486-66.2022.5.03.0001. Relatora: Adriana Goulart de Sena Orsini, data de julgamento: 09 mar. 2023. Disponível em: <https://pje-consulta.trt3.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/001048666.2022.5.03.0001/1#d662dae>. Acesso em: 12 jun. 2023.

Breque dos Apps. **Wikipédia**. Disponível em: https://pt.wikipedia.org/wiki/Breque_dos_Apps. Acesso em: 12 jun. 2023.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra, **Curso de Direito do Trabalho**, 14ª Edição, 2022, Saraiva, TÍTULO I: TEORIA GERAL DO DIREITO DO TRABALHO, CAPÍTULO I: Noções Fundamentais, p. 17, 2022.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra, **Curso de Direito do Trabalho**, 14ª Edição, 2022, Saraiva, TÍTULO I: TEORIA GERAL DO DIREITO DO TRABALHO, CAPÍTULO I: Noções Fundamentais, p. 18, 2022.

MACEDO, Davi. **Brasil tem 1,5 milhão de trabalhadores por plataformas digitais, revela pesquisa.** Brasil de Fato 20 anos, Curitiba (PR), 24 jul. 2022. Disponível em: <https://www.brasildefato.com.br/2022/07/24/brasil-tem-1-5-milhao-de-trabalhadores-por-plataformas-digitais-revela-pesquisa>. Acesso em: 12 jun. 2023.

PEREIRA, Eduardo Rezende. **Os trabalhadores e a regulamentação do trabalho por plataformas digitais.** Brasil de Fato 20 anos, Campinas (SP), 07 abr.2023. Disponível em: <https://www.brasildefato.com.br/2023/04/07/os-trabalhadores-e-a-regulamentacao-do-trabalho-por-plataformas-digitais>. Acesso em: 07. abr. 2023.

SANTOS, João Vitor. **A greve dos entregadores e uma nova forma de organização na luta dos trabalhadores.** Entrevista especial com Sidnei Machado. Clínica Direito do Trabalho. 08 jul. 2020. Disponível em: <https://cdtufpr.com.br/a-greve-dos-entregadores-e-uma-nova-forma-de-organizacao-na-luta-dos-trabalhadores-entrevista-especial-com-sidnei-machado/>. Acesso em: 12 jun. 2023.

Moraes derruba vínculo entre motorista e aplicativo de transporte. Migalhas. Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/quentes/387050/moraes-derruba-vinculo-entre-motorista-e-aplicativo-de-transporte>. Acesso em: 12 jun. 2023.

Projeto prevê que CLT regule trabalho de motoristas de aplicativo. Senado Federal, 10 set. 2021. Disponível em: <https://www12.senado.leg.br/noticias/materias/2021/09/10/projeto-preve-que-clt-regule-trabalho-de-motoristas-de-aplicativo>. Acesso em: 12 jun. 2023.

Projeto propõe regras para profissionalizar a prestação do serviço de entregas por aplicativo. Senado Federal, 19 ago. 2021. Disponível em: <https://www12.senado.leg.br/noticias/materias/2022/08/19/pl-propoe-regras-para-profissionalizar-a-prestacao-do-servico-de-entregas-por-aplicativo>. Acesso em: 12 jun. 2023.

QUARTA REVOLUÇÃO INDUSTRIAL, Indústria 4.0: que tecnologias marcarão a Quarta Revolução Industrial? Iberdrola. Disponível em: <https://www.iberdrola.com/inovacao/quarta-revolucao-industrial>. Acesso em: 12 jun. 2023.

GAURIAU, Rosane *et al.* **Breves considerações sobre a regulação do trabalho em plataformas digitais na União Europeia, na França e no Brasil.** Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/195276/2021_gauriau_rosane_breves_consideracoes.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em: 12 jun. 2023.

São Paulo, **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, v.85, nº 4, out/dez 2019, p. 85 – 86, 2019.

São Paulo, **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, v.85, nº 4, out/dez 2019, p. 94, 2019.

São Paulo, **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, v.87, nº 3, jul/set 2021, p. 28, 2021.

São Paulo, **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, v.87, nº 3, jul/set 2021, p. 33, 2021.

São Paulo, **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, v.86, nº 3, jul/set 2020, p. 53, 2020.

São Paulo, **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, v.86, nº 1, jan/mar 2020, p. 63, 2020.

São Paulo, **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, v.86, nº 1, jan/mar 2020, p. 153, 2020.

São Paulo, **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, v.88, nº 2, abr/jun 2022, p. 134, 2022.

São Paulo, **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, v.88, nº 2, abr/jun 2022, p. 143, 2022.

Seminário vai abordar Direitos Constitucionais e Relações de Trabalho. Supremo Tribunal Federal, 22 fev. 2023. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/noticias/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=502838&ori=1>. Acesso em: 12 jun. 2023.

