

CENTRO UNIVERSITÁRIO DE FORMIGA – UNIFOR/MG

CURSO DE DIREITO

ISABELA CRISTINA SILVA

**O DISCURSO MANIPULATÓRIO DAS PLATAFORMAS DIGITAIS E OS
EFEITOS OBJETIVOS E SUBJETIVOS NA RELAÇÃO DE EMPREGO**

FORMIGA – MG

2023

ISABELA CRISTINA SILVA

O DISCURSO MANIPULATÓRIO DAS PLATAFORMAS DIGITAIS E OS
EFEITOS OBJETIVOS E SUBJETIVOS NA RELAÇÃO DE EMPREGO

Trabalho de conclusão de curso apresentado ao Curso de Direito do Centro Universitário de Formiga – UNIFOR-MG, como requisito parcial para obtenção do título de bacharel em Direito.
Orientadora: Ana Flávia Paulinelli Nunes Rodrigues

FORMIGA – MG

2023

ISABELA CRISTINA SILVA

O DISCURSO MANIPULATÓRIO DAS PLATAFORMAS DIGITAIS E OS
EFEITOS OBJETIVOS E SUBJETIVOS NA RELAÇÃO DE EMPREGO

Trabalho de conclusão de curso apresentado ao Curso
de Direito do Centro Universitário de Formiga –
UNIFOR-MG, como requisito parcial para obtenção do
título de bacharel em Direito.

Orientadora: Ana Flávia Paulinelli Nunes Rodrigues

BANCA EXAMINADORA

Prof.^a. Ms. Ana Flávia Paulinelli Rodrigues Nunes

Orientadora

Prof.

UNIFOR/MG

Prof.

UNIFOR/MG

Formiga, ____ de _____ de 2023.

Dedico este trabalho aos maiores amores da minha vida: Elisaldo e Ionice, aos meus anjos de proteção: vô Cassiano, vô Tião e vô Geni e também a minha avó, Dilza, aos meus amados irmãos, Bruno e Marcela, aos meus sobrinhos Laura e Augusto, a minha amiga e orientadora Ana Flávia e a minha irmã de alma e coração, Maria Caroline. Eu amo vocês.

RESUMO

Com a Quarta Revolução Industrial, a última década foi marcada por grandes avanços tecnológicos que proporcionaram à população novas formas de comunicação, informação, produção e organização. A instauração dessa "globalização tecnológica" modificou significativamente o modo de prestação de serviços, viabilizando, inclusive, o surgimento de novos modelos, como o trabalho em plataformas digitais. Essas novas plataformas usam a internet para conectar os consumidores com os provedores de serviços sob o discurso de que são meras intermediárias, propagando a ideia de um livre mercado desregulamentado, principalmente na perspectiva trabalhista. E, para que seus objetivos sejam aceitos pela sociedade, utiliza-se um discurso manipulatório que prega economia de compartilhamento, liberdade de horários, autonomia e altos salários que, em tese, em trabalhos "tradicionais", não seriam possíveis. Assim, sob a égide de tal retórica, o serviço é prestado sem o reconhecimento voluntário de relação de emprego entre as partes, razão pela qual o prestador de serviços não é protegido pelo Direito de Trabalho e os donos das plataformas escapam de toda responsabilidade social que a eles é imposta. Diante desse contexto, o presente estudo busca analisar os tipos de discurso manipulatório das plataformas digitais e seus efeitos nessa forma de relação de trabalho, tanto no aspecto subjetivo quanto no objetivo.

Palavras-chave: Direito do Trabalho; discurso manipulatório; plataformas digitais.

ABSTRACT

With the Fourth Industrial Revolution, the last decade was marked by great technological advances that provided the population with new forms of communication, information, production and organization. The establishment of this "technological globalization" significantly modified the way services are provided, even enabling the emergence of new models, such as working on digital platforms. These new platforms use the internet to connect consumers with service providers under the discourse that they are mere intermediaries, propagating the idea of a free deregulated market, mainly from a labor perspective. And, in order for its objectives to be accepted by society, a manipulative discourse is used that preaches sharing economy, freedom of schedules, autonomy and high wages that, in theory, in "traditional" jobs, would not be possible. Thus, under the auspices of such rhetoric, the service is provided without the voluntary recognition of an employment relationship between the parties, which is why the service provider is not protected by Labor Law and the platform owners escape all social responsibility that it is imposed on him. Given this context, the present study seeks to analyze the types of manipulative discourse on digital platforms and their effects on this form of working relationship, both in the subjective and objective aspects.

Keywords: Labor law; manipulative speech; digital platforms.

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO	7
2. A CONQUISTA DOS DIREITOS TRABALHISTAS: DO SURGIMENTO DO DIREITO DO TRABALHO À REALIDADE ATUAL BRASILEIRA	9
3. O TRABALHO E SUAS FACETAS: A ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO AO LONGO DA HISTÓRIA E AS RELAÇÕES DE TRABALHO NO BRASIL	16
3.1. Os modos de produção e a organização do trabalho na idade antiga e na idade média.....	16
3.2. Modo de produção capitalista: da Primeira à Quarta Revolução Industrial.....	19
3.3. Relações de trabalho: conceito e espécies	23
4. AS PLATAFORMAS DIGITAIS E A TRANSFORMAÇÃO DO TRABALHO	31
5. O TRABALHO PARA AS PLATAFORMAS DIGITAIS E SUA PRECARIZAÇÃO OBJETIVA	35
5.1. Pressupostos condicionantes: análise dos artigos 2º e 3º da CLT na hipótese do trabalho em plataforma digital.....	35
5.2. O entendimento jurisprudencial e doutrinário brasileiro acerca do reconhecimento do vínculo de emprego	41
6. O MITO DO EMPREENDEDORISMO: OS EFEITOS SUBJETIVOS DO DISCURSO MANIPULATÓRIO DAS PLATAFORMAS DIGITAIS NA RELAÇÃO DE TRABALHO	45
7. CONCLUSÃO	49
REFERÊNCIAS	52

1. INTRODUÇÃO

Com a Quarta Revolução Industrial¹, também denominada de Indústria 4.0, a última década foi marcada por grandes avanços tecnológicos que proporcionaram à população novas formas de comunicação, informação, produção, organização e consumo.

Não seria diferente no âmbito trabalhista. A instauração dessa globalização tecnológica² modificou significativamente o ambiente de trabalho e o modo de prestação de serviços, viabilizando, inclusive, o surgimento de novos modelos, como o trabalho por meio das plataformas digitais.

Segundo Antunes (2020), plataforma digital é uma infraestrutura online baseada em software, de propriedade privada ou pública, alimentada por dados e organizada por meio de algoritmos digitais que possibilita a interação entre seus usuários. Assim, por meio da internet, as plataformas conectam os consumidores aos provedores de serviços, apresentando-se como meras intermediárias desta relação.

Contudo, para que as ações dessas empresas sejam legitimadas e atividades econômicas que, proporcionam altíssimos lucros, possam ser exploradas sem o reconhecimento de vínculo de emprego e sem responsabilidade social, econômica ou trabalhista, é utilizado um discurso manipulador pregando-se economia de compartilhamento, liberdade de horários, autonomia e altos salários que, em tese, em trabalhos "tradicionais", não seriam possíveis, mas que na verdade não existe.

Assim, de forma velada, exercendo seu poder diretivo no trabalhador, as relações de trabalho são precarizadas, pois, por estarem convencidos da legalidade, bondade e autonomia desse discurso, os trabalhadores prestam serviços às plataformas em condições repressivas, com jornadas exorbitantes e sem reconhecimento de direitos.

¹ É a automação industrial e a integração de diferentes tecnologias como inteligência artificial, robótica, internet das coisas e computação em nuvem com o objetivo de promover a digitalização das atividades industriais melhorando os processos e aumentando a produtividade.

² É o processo pelo qual as mesmas ferramentas tecnológicas são desenvolvidas e utilizadas em conjunto em todos os países.

Diante disso, a proposta do presente estudo é estudar e analisar a existência do discurso manipulatório nas plataformas digitais e suas repercussões objetivas e subjetivas nas relações de emprego.

Para tanto, pretende-se abordar, ao longo do texto, a conquista dos direitos trabalhistas, a organização do trabalho na história frente às revoluções industriais e as relações de trabalho no Brasil. Tem-se por objetivo também verificar se os elementos fáticos-jurídicos previstos nos arts. 2º e 3º da CLT, que caracterizam uma relação de emprego, estão ou não presentes na relação “empresa plataforma e prestador de serviços”.

Além disso, abordar-se-á, também, o trabalho por plataformas. Esclarecer-se-á o que são plataformas digitais e a expressão “plataformização do trabalho”, bem como quais são os efeitos do discurso manipulatório no agente manipulado.

Por fim, deseja-se atestar a manipulação das plataformas no prestador de serviços, evidenciando seus efeitos objetiva e subjetivamente.

Para alcançar estes objetivos, nos dois primeiros capítulos, utilizar-se-á, como metodologia, a pesquisa histórica e no restante do trabalho a da pesquisa bibliográfica, sobretudo, de obras de autores e professores de Direito do Trabalho, buscando apresentar os pressupostos conceituais do tema, tais como relação de trabalho e emprego, discurso manipulatório, plataforma digital, e plataformização do trabalho e da pesquisa documental, com o objetivo de evidenciar e discutir as posições jurisprudenciais acerca da relação jurídica existente entre empresa plataforma e prestador de serviços.

Apresentados a visão geral da pesquisa a ser realizada, os objetivos e a metodologia que será utilizada, deseja-se boa leitura!

2. A CONQUISTA DOS DIREITOS TRABALHISTAS: DO SURGIMENTO DO DIREITO DO TRABALHO À REALIDADE ATUAL BRASILEIRA

A primeira organização econômico-social da sociedade na idade média foi o feudalismo, estabelecido no séc. V na Europa Ocidental.

Nele, existiam duas grandes e fortes castas: (1) a do senhor feudal e sua família que atuavam sob a influência da Igreja e (2) a dos servos. Enquanto o primeiro era o dono das terras e realizava a sua administração, os segundos, por um sistema de submissão, viviam às suas ordens (NUNES, 2019).

A riqueza era medida pelo número de terras, então, quanto maior a extensão destas e o seu número, mais poderoso era considerando o senhor feudal.

Esse sistema perdurou por mais de dez séculos e decaiu somente no final do séc. XVIII com o surgimento dos Estados nacionais e com a Revolução Francesa, em 1789. Entretanto, desde o séc. XV, a sociedade, na sua essência, já não era mais feudal. Os feudos deram espaços às cidades (burgos), os servos tornaram-se pequenos comerciantes (burgueses), a monarquia absolutista foi instituída e a moeda foi considerada, pela primeira vez, riqueza (NUNES, 2019).

Entretanto, ainda com todas estas mudanças, o Estado continuava intervindo nas relações econômicas e comerciais, tendo em vista que o monarca autorizava a troca de mercadorias somente entre os membros da metrópole e suas respectivas colônias. Essa situação, porém, não contentava os comerciantes, que almejavam o livre comércio, a produtividade, o consumo e a obtenção de lucro.

Dessa forma, insatisfeitos com a atual ordem, os burgueses provocaram diversas revoluções objetivando o liberalismo, isto é, a intervenção mínima do Estado (Rei) em suas relações privadas e comerciais. Vale ressaltar, porém, que a classe burguesa não atuou sozinha, ela foi apoiada pelos camponeses, pelos sans-culottes³ e pela população mais pobre que, manipulados a acreditarem que também teriam liberdade econômica, aderiram à ideia.

³ Grupo de aristocratas, artesãos, trabalhadores e até pequenos proprietários participantes da Revolução Francesa. BRASIL ESCOLA. Sans-culottes. Disponível em: <https://brasilecola.uol.com.br/historiag/sansculottes.htm>. Acesso em 12 dez. 2022.

Essa luta de classes transformou o cenário europeu, principalmente o inglês, o francês e o belga. E, neste contexto surgia o capitalismo, marcado principalmente pelo acúmulo de capital, lucro e exploração das classes desfavorecidas e que provocou a Primeira Revolução Industrial, na segunda metade do séc. XVIII.

As conquistas e as mudanças foram várias. Na esfera política, por exemplo, a monarquia absolutista foi substituída pela monarquia parlamentar, o parlamento foi criado, consagrando a implantação do Estado de Direito ⁴, e as primeiras constituições foram elaboradas, como a Constituição da França de 1791.

Na esfera econômica, o Estado reconheceu aos indivíduos liberdade sobre os atos de sua vida privada (civil). Com isso, os cidadãos puderam comprar, vender e pactuar livremente. Os camponeses largaram o campo, as primeiras indústrias surgiram e o capitalismo, com fincas na produtividade, consumo e lucro, ia se expandindo pela Europa e, também, pelo mundo.

Na perspectiva trabalhista, também houve mudanças. Os galpões industriais tornaram-se os locais de trabalho, o trabalho artesanal foi substituído pela manufatura e os artesãos que, na ótica atual poderiam ser considerados autônomos, tornaram-se assalariados, vendendo sua força de trabalho para os donos das fábricas em troca de um salário (mais valia⁵).

E, assim, duas classes sociais se consolidavam: a burguesia industrial e o proletariado. Na época, os burgueses eram representados pelos donos das indústrias e o proletário, principalmente, pelos camponeses que se deslocaram para cidade e os artesãos.

A mão de obra, contudo, em sua maioria, era de mulheres e, infelizmente, crianças. Esse trabalho não era regulamentado, por isso esses trabalhadores viviam em condições desumanas (SILVA, 2018). As jornadas de trabalho eram de 12 a 16 horas por dia, os salários extremamente baixos, não havia intervalos

⁴ “Estado de Direito é um Estado ou uma forma de organização político-estatal cuja atividade é determinada e limitada pelo direito” (CANOTILHO, 1999, p. 11).

⁵ Entendida como o trabalho não pago, ou seja, são horas que o trabalhador cumpre/valor que ele gera pelos quais ele não é remunerado. Disponível em: <https://www.politize.com.br/mais-valia/#:~:text=A%20mais%20valia%20representa%20a,quais%20ele%20n%C3%A3o%20%C3%A9%20remunerado>. Acesso em 14 dez. 2022.

ou descansos semanais, sem contar que os galpões industriais eram pequenos, sujos e mal iluminados.

Assim, com a liberdade “em mãos”, o capitalismo se revelou. É certo que seus ideais proporcionaram grande crescimento econômico-político global, todavia também foram causa de grande prejuízo social, em razão da miserabilidade do proletário que era superexplorado pela classe burguesa.

Vale dizer que os ideais liberais do governo também contribuíram para esta realidade. A finalidade do Estado consistia em – apenas – garantir a liberdade privada, política e econômica dos indivíduos. Na prática, entretanto, “essa liberdade era vista, pura e simplesmente, na perspectiva do interesse da classe burguesa”. (MAIOR, 2017, p. 95). O sistema não permitia ao trabalhador buscar situações mais favoráveis, pelo contrário, ele vivia naquelas condições por uma negligência estatal.

Isso porque a relação empregatícia era considerada uma relação contratual e, para o Estado, todas as questões derivadas da prestação de serviços seriam (ou, pelo menos, deveriam ser) pactuadas e resolvidas pelo contratante (empregador) e contratado (empregado), por livre vontade das partes sem a sua intervenção, já que eram, perante à lei, iguais (DELGADO, 2019).

Contudo, a igualdade – pura e simplesmente – formal não foi eficiente, já que as condições e o modo da prestação do serviço eram impostos pelo empregador e cabia ao trabalhador apenas cumprir o determinado. O que havia, portanto, era exploração e hipossuficiência.

Assim, como resposta desse cenário, a partir do séc. XIX, liderados principalmente por Karl Marx e Friedrich Engels, movimentos sociais surgiram, assim como o Direito do Trabalho, representados pela união dos trabalhadores em sindicatos ou em movimentos sociais como o ludismo e cartismo.

“O Direito do Trabalho é, pois, produto cultural do século XIX e das transformações econômicas, sociais e políticas ali vivenciadas.” (DELGADO, 2019, p. 100). Assim se expressa a Desembargadora aposentada do TRT da 1ª região, Dra. Vólia Bonfim Cassar:

O Direito do Trabalho nasce como reação ao cenário que se apresentou com o capitalismo e a Revolução Industrial, com a crescente e incontrolável exploração desumana do trabalho. É produto da reação da classe trabalhadora ocorrida no século XIX contra a utilização sem limites do trabalho humano (CASSAR, 2015, p. 77).

Dessa forma, se sozinho, o proletário não negociava ou pressionava os burgueses a fornecerem melhores condições de trabalho, todos juntos foram capazes de conquistar grandes direitos.

Ressalta-se, entretanto, que esse processo de luta passou por longas experiências. Nos cenários europeu e americano, a sistematização e a consolidação das leis trabalhistas perdurou por, mais ou menos, 70 anos (1848-1919) e compreende o surgimento dos movimentos socialistas, no início do séc. XIX, até a criação da Organização Internacional do Trabalho (OIT) e a promulgação da Constituição de Weimar, em 1919 (DELGADO, 2019).

Na medida em que os países foram reconhecendo a necessidade de se regular o mercado de trabalho, criar leis trabalhistas e estabelecer direitos aos trabalhadores, respeitando, obviamente, a realidade de seu país, os ideais liberais foram decaindo (DELGADO, 2019).

Com isso, a interferência do Estado nas relações sociais se intensificou bastante, principalmente no período pós-guerra. As milhares de mortes causadas pelo holocausto alemão, bem como a superexploração do homem provada pelo capitalismo e pela Revolução Industrial, foram motivos para que este período fosse marcado pela preocupação mundial em proteger o ser humano, no sentido de se vedar a sua instrumentalização e de garantir direitos, para proporcioná-lo uma vida digna.

Assim, no início do séc. XX, um novo paradigma de Estado, de modelo constitucional e de relações sociais se consolida por todo o mundo: o Estado Social de Direito, também chamado de Estado do Bem-Estar Social, que atribui ao Estado a responsabilidade de promover a igualdade material entre os indivíduos levando em consideração suas características, relações e questões sociais e econômicas. Em outras palavras, o Estado seria responsável por tratar os iguais de forma igual e os desiguais de forma desigual, na medida em que se equiparam ou se desigalam.

Neste paradigma, o Direito do Trabalho ganha destaque. Os Estados Unidos, no governo de Franklin D. Roosevelt (1933 – 1945), para socorrer os milhares de desempregados americanos, criou postos de trabalho por meio do *new deal* e países como México e Alemanha reconheceram, pela primeira vez, os direitos sociais em suas constituições, em 1917 e 1919, respectivamente.

O Brasil, nessa época, ainda era um país essencialmente rural, em que a economia dependia de mais de 70% da exportação de café, principalmente para os Estados Unidos. Entretanto, com a queda da bolsa de Nova Iorque em 1929, as importações reduziram consideravelmente, o que gerou acúmulo de estoque e, por consequência, queda drástica do preço do café no mercado externo (MAIOR, 2017).

A economia brasileira entrava em colapso e, para salvá-la, o país passou a ser industrializado. “Nossa política de industrialização explica-se, portanto, pela necessidade de resgate da economia nacional” (MAIOR, 2017, p. 174). Assim, na década de 30, o então presidente Getúlio Vargas estabelece um plano de desenvolvimento nacional, com ênfase na criação de indústrias de base, como a Companhia de Siderúrgica Nacional (CSN), com o objetivo de industrializar o país, e, principalmente, de gerar empregos e socorrer a economia.

Na esfera social, quatro anos depois, promulga-se a Constituição da República dos Estados Unidos do Brasil de 1934, a primeira constituição brasileira a positivizar os direitos sociais em seus arts. 115 a 143. A mesma Constituição, em seu art. 121, §1º, alíneas “a” a “j”⁶, conferiu atenção especial ao trabalho e ao trabalhador, o que foi uma vitória.

⁶ Art. 121 - A lei promoverá o amparo da produção e estabelecerá as condições do trabalho, na cidade e nos campos, tendo em vista a proteção social do trabalhador e os interesses econômicos do País.

§ 1º - A legislação do trabalho observará os seguintes preceitos, além de outros que colimem melhorar as condições do trabalhador:

- a) proibição de diferença de salário para um mesmo trabalho, por motivo de idade, sexo, nacionalidade ou estado civil;
- b) salário mínimo, capaz de satisfazer, conforme as condições de cada região, às necessidades normais do trabalhador;
- c) trabalho diário não excedente de oito horas, reduzíveis, mas só prorrogáveis nos casos previstos em lei;
- d) proibição de trabalho a menores de 14 anos; de trabalho noturno a menores de 16 e em indústrias insalubres, a menores de 18 anos e a mulheres;
- e) repouso hebdomadário, de preferência aos domingos;
- f) férias anuais remuneradas;
- g) indenização ao trabalhador dispensado sem justa causa;
- h) assistência médica e sanitária ao trabalhador e à gestante, assegurando a esta descanso antes e depois do parto, sem prejuízo do salário e do emprego, e instituição de previdência, mediante contribuição igual da União, do empregador e do empregado, a favor da velhice, da invalidez, da maternidade e nos casos de acidentes de trabalho ou de morte;
- i) regulamentação do exercício de todas as profissões;
- j) reconhecimento das convenções coletivas, de trabalho.

Dentre os direitos trabalhistas positivados, pode-se citar o salário mínimo, a igualdade salarial entre homens e mulheres que exerciam o mesmo trabalho, a jornada de trabalho diário com limite de 8 horas e as férias anuais remuneradas.

No ano de 1943, mais uma conquista ocorreu, o trabalho e as relações trabalhistas passaram a ser reguladas por legislação específica, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Todavia, o que “se ganhou” na Era Vargas, “se perdeu” no governo de Fernando Henrique Cardoso. A desconstrução do Direito do Trabalho foi intensa em seu mandato. A Medida Provisória de nº 1.053, por exemplo, vedou a fixação de reajustes salariais automáticos e a realização de negociação coletiva, a Lei 9.504/97 afastou o vínculo de emprego na prestação de serviços em campanhas eleitorais e a Medida Provisória de nº 1.709 flexibilizou normas trabalhistas, ampliando o prazo de compensação do banco de horas para um ano (MAIOR, 2017).

Reunidas, essas “pequenas” mudanças impactaram a vida de milhares de milhões de trabalhadores brasileiros. Mas, felizmente, no início dos anos 2000, o neoliberalismo desacelerou-se, com a candidatura e após, eleição, de Lula pelo Partido dos Trabalhadores (PT), tendo em vista que seus ideais de governo foram pautados na igualdade econômica.

Felizmente ou não, em que pesem os grandes avanços, pode-se ver que a efetivação dos direitos trabalhistas no Brasil (passou e) ainda passa por grandes lutas. É certo que a atual constituição, conhecida como Constituição Cidadã, reforçou a legitimidade do poder normativo da Justiça do Trabalho e que com sua promulgação vários outros direitos trabalhistas foram reconhecidos, como a proteção contra a despedida arbitrária ou sem justa causa (art. 7º, I) e o piso salarial proporcional à extensão e a complexidade do trabalho prestado (art. 7º, V). (BARROS, LAGARES, 2017).

Entretanto, desde a promulgação, a classe dominante se une para “desdizê-la” e para implantar ideais neoliberais na sociedade que, ao longo dos anos, se espalharam pelo país. O consumo de produtos importados e o incentivo às privatizações cresceram significativamente tornando-se preocupantes e os trabalhadores foram – e ainda estão sendo – convencidos de que aquilo que está escrito na Constituição não é para ser levado a sério, quer pela inexistência de

políticas públicas e normas de proteção específicas, quer pela ineficácia das leis existentes (MAIOR, 2017).

Diante disso, diz-se que os últimos 23 anos brasileiros foram marcados pela forte interferência do Estado nas relações comerciais e trabalhistas, como resquíio do paradigma social. Por vezes acertadamente, freando a desigualdade, por outras “despretensiosamente” acelerando-a, como aconteceu em 2017 com a promulgação da Lei nº 13.467, chamada Reforma Trabalhista, após a queda do governo eleito democraticamente em 2014.

É certo que o objetivo sempre foi aprimorar as relações do trabalho, valorizar a negociação coletiva e combater a informalidade da mão-de-obra, porém, anos depois de sua vigência nada (ou muito pouco) tem-se a comemorar.

Chegando ao fim deste capítulo, enfatiza-se que a conquista dos direitos fundamentais, em especial os trabalhistas, foi, é e será um processo longo e pendular, marcado por avanços, retrocessos e – muita – resistência, principalmente das classes hipossuficientes, o que, entretanto, em um sistema democrático é, aparentemente, normal.

Se tivesse um “culpado” deste cenário, certamente, não seria apenas o capitalismo, pois, como dito, o próprio sistema democrático, fortuitamente, proporciona essa realidade já que permite mudanças de governo, de ideais e de opiniões. Talvez seja por isso que o trabalhador é, por vezes, “mais” e “menos” protegido constitucionalmente, já que esta proteção depende do período e das questões externas e internas da sociedade, bem como dos próprios posicionamentos políticos do governo vigente, por vezes liberais, por outras, conservador.

Logo, o que resta à sociedade, pelo menos em primeiro momento, é se adaptar, da melhor maneira possível, às questões sociais e às relações de trabalho que estão em constante transformação. Contudo, o adaptar não seria no sentido de se acomodar ou aceitar tudo da forma que é imposto, mas sim, de exigir dos representantes uma regulação rígida, eficiente e justa, como foi no início da história do Direito do Trabalho e que, como visto, surtiu efeitos.

3. O TRABALHO E SUAS FACETAS: A ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO AO LONGO DA HISTÓRIA E AS RELAÇÕES DE TRABALHO NO BRASIL

Desde o surgimento da sociedade, as plantas, os animais e o homem vivem em uma constante luta por sobrevivência, em que o vencedor é aquele que melhor se adapta às condições do ambiente em que vive. Partindo deste pressuposto, defende-se que, ao longo da história, as condições externas e internas da sociedade moldaram a subjetividade humana no sentido de transformar os seus hábitos e comportamentos.

Mas, também é certo que as inquietudes humanas foram e são responsáveis por muitas mudanças da sociedade. Assim, pretende-se abordar neste capítulo as formas de organização do trabalho e os modos de produção da sociedade ao longo da história, sob esses dois pontos de vista, isto é, como forma de acompanhar o seu avanço e, ao mesmo tempo, de atender as necessidades humanas.

3.1. Os modos de produção e a organização do trabalho na idade antiga e na idade média

Karl Marx e Friedrich Engels (1859) definiram modo de produção como a capacidade do homem de produzir novos bens e serviços, utilizá-los e distribuí-los utilizando-se das forças da natureza.

Para Gabriela Denise Dias e Glauber Lopes Xavier (2016), os modos de produção são o resultado das forças produtivas somadas às relações de produção da época. As forças produtivas representam o conjunto de meios de produção – ou seja, os instrumentos utilizados direta e indiretamente na conversão da matéria-prima no produto final – e o trabalho humano físico ou mental realizado.

Já as relações de produção são as relações humanas propriamente ditas, estabelecidas na fabricação, venda ou troca e distribuição dos bens e serviços produzidos à sociedade, que seriam, por exemplo, as relações dos trabalhadores entre si.

Nas sociedades primitivas, o trabalho consistia na caça e na pesca de animais e na busca de frutas e vegetais para satisfazer uma das necessidades

básicas do ser humano: a fome. O homem primitivo trabalhava em prol da coletividade, por isso o cooperativismo e a solidariedade eram tão marcantes. Os animais caçados e os alimentos colhidos apenas por alguns, eram divididos e alimentavam todo o grupo (KELLER, 2020).

Todavia, com o aumento significativo da população, as terras mais produtivas e férteis passaram a ser disputadas entre as tribos e os conflitos começaram. Guerrilhando, muitas pessoas morriam ou se feriam, ficando, muitas das vezes, inaptas ao trabalho.

Percebeu-se, então, que “era bem mais vantajoso escravizar o inimigo do que matá-lo, pois assim sua força de trabalho poderia ser usufruída” (KELLER, 2020, p. 37). Com a escravidão, o trabalho passou a ser visto como castigo e as relações de produção passaram a ser relações de domínio e de sujeição.

A sociedade primitiva perdurou por milhares de anos, decaindo somente quando a população relativa cresceu e se tornaram grandes e organizadas civilizações, como a Grécia Antiga e o Império Romano.

Nelas, o trabalho escravo também se fez presente. Enquanto os homens livres se dedicavam à política, estudo e ginástica, os escravos, as mulheres e os estrangeiros trabalhavam. A sociedade propriedade dita, já era bem organizada e os serviços eram os mais variados, praticava-se desde a agricultura e serviços portuários até serviços domésticos.

Nessa época, assim como na escravidão das sociedades primitivas, o trabalho era visto como algo “desvalioso”, que causava enfermidades, fadiga e maus-tratos ao ser humano. O trabalho escravo teve seu fim com a queda dos Impérios europeus, já que “com os custos de vigilância e de manutenção dos escravos, os imperadores optaram por libertá-los” (KELLER, 2020, p. 40).

Os impérios caíram, a sociedade se (re)organizou e ocorreu o surgimento do feudalismo. No modo de produção feudal, os servos – representados pelos escravos libertos – em que pese não serem livres, podiam trabalhar em suas terras (MAIOR, 2017).

Todavia, o senhor feudal exigia uma parte da produção e dos dias trabalhados em seu favor, além do pagamento de impostos, sob a justificativa de que o feudo oferecia aquilo que eles precisavam para sobreviver e, além disso, ainda os protegia. Vale ressaltar que o rei, nessa época, era uma figura meramente representativa, que diretamente não participava deste sistema.

Neste período, o trabalho passou a ser valorado e foi tratado como algo divino, pois “era visto como uma oportunidade de elevação do homem na participação da obra de Deus” (KELLER, 2020, p. 41). Isso ocorreu por – pura – influência e manipulação da Igreja que pregava que se até Jesus trabalhou como artesão, por que os seus seguidores que são obedientes aos seus ensinamentos não trabalhariam? Nesse sentido, São Paulo ousava sustentar que “quem não trabalhasse não teria direito de comer” (MASI, 1997, p. 99).

Além dessas barbaridades, o clero ainda afirmava que o senhor feudal era um “escolhido de Deus” para libertar os servos da escravidão e protegê-los do mal, como justificativa dele e de sua família não trabalharem.

Essa predeterminação do homem ao trabalho como “ordem” divina perdurou por longos séculos, todavia, desde o séc. XI essa ideia não era mais absoluta, felizmente. Graças, principalmente, às cruzadas⁷ (XI-XV) e aos movimentos renascentistas que se iniciaram no séc. XII, o homem foi se libertando das amarras da Igreja e, gradativamente, começou a assumir o controle de sua própria vida de forma racional (KELLER, 2020).

Os trabalhadores que retornavam das cruzadas com seus pequenos pedaços de terras, que eram prometidos pela nobreza e pela Igreja e, de certa forma, menos dependentes dos feudos, perceberam que a Igreja se utilizava de pretextos bíblicos para viver e proporcionar privilégios à nobreza que eles próprios não possuíam. Perceberam também que existia uma realidade fora do feudo diferente, e até mesmo melhor, daquela que a Igreja pregava (MAIOR, 2017).

São por esses motivos que o conhecimento e o raciocínio lógico são considerados o início do declínio do sistema feudal. Com o conhecimento mais amplo e com pequenas rotas comerciais estabelecidas na ida para às cruzadas, uma parte dos pequenos comerciantes abandonaram os feudos e passaram a viver em pequenos grupos humanos, posteriormente chamados de burgos.

Assim, os trabalhadores “deixaram de trabalhar para o senhor feudal em suas terras e passaram a trabalhar nas cidades (burgos) pra si mesmos” (KELLER, 2020, p. 41). É por isso que além da agricultura, outras atividades

⁷ Movimentos de caráter religioso que visaram à retomada dos lugares sagrados para os cristãos na Palestina.

como marcenaria, artesanato e o comércio, primeiramente o de trocas, crescem exponencialmente.

O crescimento considerável de burgos e do comércio atraiu a atenção dos Reinos, dos quais eles e os feudos faziam parte. Logo, para continuar no poder, intencionalmente, o monarca estabeleceu alianças com os burgueses (moradores dos burgos), aparentemente na intenção de “beneficiá-los”, mas com objetivo real de controlá-los. Essas alianças representaram o fim dos feudos e do sistema feudal, dando-se início aos Estados Nacionais modernos e ao capitalismo, como sistema econômico.

3.2. Modo de produção capitalista: da Primeira à Quarta Revolução Industrial

Com a Criação dos Estados Nacionais, em meados do séc. XVII, as monarquias absolutistas foram instituídas na Europa e cada Reino definiu sua moeda e língua de origem, suas leis e seus limites territoriais.

O comércio era considerado a principal atividade econômica da época. Pelas leis, os comerciantes foram, ao mesmo tempo, beneficiados e limitados. Beneficiados porque houve a unificação monetária, permitindo a regulação do comércio e a precificação dos produtos e serviços; e, limitados porque houve cobrança de altos impostos e limitação do comércio, que obedecia aos limites territoriais de cada país.

Contudo, ainda que com dificuldades e com a limitação do monarca, o comércio cresceu. Isso porque a submissão às leis nunca foi uma escolha para os burgueses, eles sempre almejavam a liberdade, então, não tinham motivos para ficarem quietos. É por isso que a história europeia é marcada grandes movimentos e revoluções (NUNES, 2019).

E, após décadas e décadas de luta e resistência, os países gradativamente foram, finalmente, reconhecendo aos burgueses a liberdade econômica que eles queriam, o que possibilitou o crescimento exponencial dos ideais capitalistas pela sociedade. Tanto é verdade que nessa época (séc. XVIII), o trabalho ia se transformando na maior virtude dos seres humanos, como evidencia os autores Altair Bonini e Edilson Aparecido Chaves:

No séc. XVIII, o trabalho passa a ser visto como um estímulo para o desenvolvimento dos seres humanos, e como expressão da personalidade humana ao se tornar um criador por sua atividade. Assim, é por meio do trabalho que os seres humanos preenchem suas vidas e podem realizar qualquer coisa. Neste período, o trabalho foi idealizado como um símbolo de liberdade do homem, de transformação da natureza, das coisas e da sociedade, assumindo os anseios da burguesia nascente (BONINI; CHAVES, 2007, p. 25).

No cenário capitalista que se consolidava, a produção ganha destaque. Isso porque até na segunda metade do séc. XVIII, o modo de produção nos países europeus era o artesanato e a manufatura. O trabalho era manual e executado em casa com ferramentas muito simples pelos artesãos, que era quem participava de todas as etapas de produção, desde a extração da matéria-prima até o acabamento final.

Todavia, fatores internos e externos de sua sociedade, como o desenvolvimento crescente das forças produtivas, a invenção da máquina a vapor e o aumento das riquezas, logo possibilitaram o surgimento das primeiras e pequenas fábricas de tecido e da maquinofatura, alterando o modo de produção e dando início ao primeiro processo de industrialização mundial, isso em 1760, tendo como país pioneiro, a Inglaterra (KELLER, 2020).

Com as Revoluções Industriais, que ocasionaram grandes mudanças e desenvolvimentos na indústria e que instituíram novos paradigmas na sociedade com a finalidade de suprir suas necessidades e atingir os interesses da classe dominante, o trabalho passou a ser exaltado como fonte de toda a riqueza e valor social (SILVA, 2018).

Pensadores da época, como o filósofo Kierkegaard (1855), defendiam que é exatamente por meio do trabalho que o homem se torna livre e domina a natureza e os modos de produção.

O primeiro processo de industrialização da sociedade (1760-1840) marcou o início da Idade Contemporânea e “deu à luz ao capitalismo da forma que conhecemos, em que o capital comanda a produção almejando lucro, e a atividade humana do trabalhador é simples ferramenta subordinada à produção mecanizada” (KELLER, 2020, p. 43).

Foi neste período que a burguesia industrial e o proletário se consolidaram como classes sociais. A primeira classe representada pelos “proprietários dos meios de produção social e empregados do trabalho assalariado” e a segunda

pelos “operários que passaram a vender sua força de trabalho para poderem viver” (MARX; ENGELS, 2009, p. 23 apud REZENDE, 2022, on-line).

Um século depois, em 1860, a industrialização já havia se espalhado por todo o mundo e o segundo processo de industrialização se iniciava. As principais características deste período foram a descoberta do petróleo e da eletricidade, a instituição das indústrias de base, como siderúrgicas e metalúrgicas e das indústrias de ponta, como as automobilísticas e a divisão do trabalho em tarefas.

Neste momento, o modo de produção industrial já estava diretamente ligado à ciência e à tecnologia, e por isso as máquinas estavam bem mais complexas e eficientes que na primeira fase. Contudo, tinha-se a necessidade de aumentar a produtividade das unidades fabris, por isso, pensadores como Adam Smith, já destacavam as vantagens do trabalho dividido em tarefas e a possibilidade de implantá-lo no sistema de produção capitalista. E assim aconteceu.

O trabalho em série consistiu na “implantação de uma detalhada divisão do trabalho de forma inflexível, com a imposição de função específicas e postos de trabalho determinados para os trabalhadores” (NUNES, 2019, págs. 76/77). Nele, o trabalhador participava apenas de uma das etapas da produção, isto é, ele não a conhecia por completo.

O primeiro modelo de trabalho nesse sentido foi o taylorismo, criado por Frederick Taylor, em 1911. O fordismo, que surgiu logo após, em 1914, foi diretamente influenciado por esse modelo de produção. O modo de produção fordista aprimorou o trabalho desenvolvido nas indústrias tornando-o mais rápido e produtivo com o objetivo de atender as altas demandas consumeristas e aumentar os lucros dos empregadores industriais.

Contudo, doutrinadores como Wener Keller (2020) defendem que esta mecanização em massa do trabalho não foi benéfica para a sociedade, tendo em vista que foi responsável por provocar a dependência do homem com a tecnologia e de causar o primeiro desemprego tecnológico, em razão dos conflitos entre o capital e o trabalho.

Nesse sentido, intelectuais socialistas, como Marx, sustentaram que a fragmentação do trabalho também não foi benéfica aos trabalhadores, uma vez que, ao se dedicarem apenas a "apertar um único parafuso", por exemplo, eles perderam o comando e a compreensão acerca do processo produtivo. Ora, ao

se especializar em uma única tarefa, o proletário deixa de ser capaz de visualizar a totalidade da atividade em que está inserido.

A decadência do fordismo ocorreu em 1948, sobretudo, pelo aumento dos estoques das unidades fabris que não eram consumidos. Havia mais estoque que demanda e, com isso, o produto industrial não era valorizado. Além disso, as profundas mudanças econômicas e de grandes disputas geopolíticas da época, como a primeira e a segunda guerras mundiais, também contribuíram para este cenário.

Neste momento, a sociedade global estava prestes a inaugurar seu terceiro processo industrial que se iniciou em 1950. Com o novo paradigma, o modo de produção fordista foi substituído pelo modelo toyotista, concebido por Eiji Toyoda, que surgiu com o propósito de solucionar a crise de superprodução proveniente do modelo anterior.

A principal inovação deste modelo foi a implementação da produção flexível, que se adaptava às demandas do mercado consumidor. A técnica denominada *just in time*, em português, “na hora certa” permitiu reduzir os estoques de matéria-prima e produtos acabados, visando a adequação da produção à demanda (CAMPOS, 2018).

Além disso, o conhecimento passou a ser um fator importante no processo industrial, diferentemente dos modelos anteriores que enfatizavam o trabalho alienado e repetitivo. Assim, para que o trabalhador se adequasse ao novo mercado de trabalho, sua mão-de-obra deveria ser qualificada, isto é, era preciso que ele tivesse uma técnica apurada (CAMPOS, 2018).

Logo, a introdução de novas tecnologias, cada vez mais potentes, foi um dos precursores da Terceira Revolução Industrial, que, por esse motivo, também é chamada de revolução técnico-científica.

Neste período, as atividades mais relevantes estavam relacionadas à produção de computadores e software, todavia, desenvolvia-se também a comunicação e o transporte, intensificando o processo da globalização, que prevê o encurtamento do espaço e do tempo, isto é, comunicação mais eficiente e transporte mais rápido.

Dos anos 2000 em diante, a sociedade passou a viver uma nova ordem econômico-social ocasionada pela Quarta Revolução Industrial, marcada pela convergência de tecnologias digitais, físicas e biológicas que prometem elevar

os níveis globais de rendimento e melhorar a qualidade de vida da população (ANTUNES, 2020).

A grande novidade da Indústria 4.0 é a integração entre o mundo virtual e o real, prova disso é que se realiza, atualmente, transações bancárias e compras on-line, estuda-se e se trabalha a distância, tudo de forma prática e segura (BRASILEIRO, 2022).

A chegada da tecnologia em massa também ocasionou um grande impacto no ambiente de trabalho, no modo de produção e na prestação dos serviços. Os sistemas de produção convencionais das fábricas foram substituídos por sistemas ciberfísicos que integram tecnologias digitais e reais e que possibilitaram o surgimento de novos modelos de negócios e de trabalho, como o comércio digital e trabalho em plataformas digitais, respectivamente. Essas mudanças, porém, também trouxeram desafios, como será abordado nos capítulos seguintes.

Pois bem. Pelo que foi dito até aqui percebe-se que o trabalho é uma atividade que se transforma e se adapta de acordo com o período e o contexto em que está inserido. E, como a sociedade está em constante mudança, ele também se renova e se reinventa.

Logo, deve-se compreender que a tecnologia e as mudanças sociais continuarão a afetar o mercado de trabalho e a forma como se trabalha. Nesse sentido, é necessário ter-se uma visão otimista, no sentido de se desenvolver políticas públicas que possam ser benéficas tanto para os trabalhadores quanto para as empresas, se é que isso é possível.

3.3. Relações de trabalho: conceito e espécies

No dicionário, a palavra trabalho é definida como “o conjunto de atividades produtivas ou criativas realizadas pelo homem com o objetivo de atingir determinado fim” (DICIONÁRIO, on-line).

Neste sentido, compreende-se como relações de trabalho, “todas as relações jurídicas caracterizadas por terem sua prestação essencial centrada em uma obrigação de fazer consubstanciada em labor humano” (DELGADO, 2019, p. 333). O contrato de trabalho, portanto, “trata-se do negócio jurídico em que a

parte ativa é representada pelo prestador de serviços (trabalhador), e a passiva, pelo tomador de serviços” (SANDES, 2020 p. 83).

Para o Direito brasileiro, esse termo possui caráter genérico, tendo em vista que abrange todas as modalidades de prestação de serviços. As mais recorrentes são o trabalho autônomo, avulso e eventual, o estágio e as relações de emprego.

O trabalho autônomo é toda prestação de serviços exercida por um profissional liberal que detém sobre ela autonomia financeira e profissional. O art. 12, V, alínea “h” da Lei nº 8.212/91 dispõe que o trabalhador autônomo é a “pessoa física que exerce, por conta própria, atividade econômica de natureza urbana, com fins lucrativos ou não”.

Em razão desta autonomia, é ele quem, ao contrário do trabalhador subordinado, determina o preço, o tempo e a forma que o serviço será realizado. Alguns exemplos são o médico, o fotógrafo, o engenheiro e o mototáxi. A ausência de subordinação e, na maioria das vezes, de alteridade são duas características marcantes deste trabalho, vez que, por ser o seu próprio chefe, o trabalhador é quem assume os ônus do empreendimento.

Cumprido esclarecer que, no trabalho autônomo, a personalidade pode ou não estar presente. Isso significa dizer que o serviço não necessariamente será prestado pela pessoa contratada, exemplo disso é um advogado que substabelece seus poderes de representação judicial a outro, para que este realize uma audiência em seu lugar.

Destaca-se, por último, que desde a Reforma Trabalhista (Lei nº 13.467/17), que incluiu o art. 442-B na CLT⁸, é possível a contratação de um trabalhador autônomo para a prestação de serviços de forma exclusiva e contínua sem que este seja considerado empregado ou que seja configurada uma relação de emprego.

Salienta-se, entretanto, que em homenagem ao princípio da primazia da realidade, ainda que tenha contrato formalizado entre as partes no sentido do trabalhador ser autônomo, se, na realidade, ele for subordinado e os outros

⁸ Art. 442-B. A contratação do autônomo, cumpridas por este todas as formalidades legais, com ou sem exclusividade, de forma contínua ou não, afasta a qualidade de empregado prevista no art. 3º desta Consolidação.

requisitos caracterizantes da relação de emprego estiverem presentes, essa estará configurada.

Dessa forma, já pronunciou o TRT da 3ª Região. Confira-se:

VÍNCULO DE EMPREGO. PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS MECÂNICOS E DE ELÉTRICA EM AUTOMÓVEIS. CARACTERIZAÇÃO. O Direito do Trabalho é informado pelo princípio da primazia da realidade, sendo a natureza do ajuste verificada a partir dos elementos fático-jurídicos que o compõem. A assinatura de contrato para prestação de serviço "autônomo" não qualifica a relação de trabalho pela mera denominação do ajuste quando evidenciado o ofício subordinado, no desempenho de tarefas integradas ao objetivo social da ré, em plena conexão funcional com o processo produtivo, desempenho das atribuições nas dependências da ré e utilização de toda a estrutura, ferramentas e fatores de produção da estação de trabalho. (TRT da 3.ª Região; PJe: 0011573-46.2017.5.03.0029 (ROT); Disponibilização: 11/05/2022, DEJT/TRT3/Cad.Jud, Página 1657; Órgão Julgador: Sétima Turma; Relator: Cristiana M.Valadares Fenelon).

VÍNCULO DE EMPREGO X TRABALHO AUTÔNOMO. DISTINÇÃO E CARACTERIZAÇÃO. Tem-se a figura do trabalhador autônomo quando o obreiro desenvolve suas atividades com planejamento próprio, colhendo o sucesso do trabalho e assumindo os riscos da prestação de serviços. Quando, apesar de alegado pela ré, não restar demonstrado que o reclamante possuía inteira autonomia, atuando como seu próprio patrão, resta afastado o "trabalho autônomo". Ao revés, sobressaindo da realidade fática verificada na instrução processual, todos os elementos caracterizadores do liame empregatício, impõe-se seu reconhecimento, com os consectários legais dele advindos. Entendimento contrário fere o princípio da Primazia da Realidade sobre a Forma que norteia as relações trabalhistas. (TRT da 3.ª Região; PJe: 0010899-56.2017.5.03.0033 (ROT); Disponibilização: 23/05/2019; Órgão Julgador: Sexta Turma; Relator: Anemar Pereira Amaral)

Outra relação de trabalho presente na sociedade brasileira é a do trabalho avulso, caracterizado pela prestação de serviços a diversos tomadores diferentes em um curto espaço de tempo, como é o caso do ensacador de produtos agrícolas e do vigia portuário, por exemplo.

Neste, muito embora os trabalhadores prestem serviços sem o reconhecimento de vínculo de emprego, possuem os mesmos direitos que os empregados, pelo disposto no art. 7º, XXXIV⁹ da CR/88, como FGTS, férias e 13º salário.

⁹ Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: XXXIV - igualdade de direitos entre o trabalhador com vínculo empregatício permanente e o trabalhador avulso

O trabalho avulso divide-se em portuário e não portuário. No primeiro, o trabalhador presta serviços em portos, de conserto, conferência, carga, descarga e vigilância, intermediado pelo Órgão Gestor de Mão de Obra (OGMO) e regido pela Lei nº 12.815/13. No segundo, por sua vez, o serviço é de carga e descarga de mercadorias em geral, intermediado pelo sindicato da categoria e regulado pela Lei nº 12.023/09 (BORGES, 2019).

Percebe-se, pois, que, ao contrário do contrato de trabalho autônomo, o contrato de trabalho avulso é trilateral, já que nesse caso a relação jurídica é composta por três partes, sendo elas o prestador de serviços, o tomador de serviços e o intermediador, este último responsável por viabilizar a contratação da mão de obra, bem como administrá-la.

Nas relações portuárias, após o término do serviço, o contratante repassa ao OGMO em até 24 horas os valores devidos ao trabalhador, isto é, salário, férias e 13º salário proporcionais, descontado o FGTS e as contribuições previdenciárias. Ao recebê-los, o OGMO tem a obrigação de repassá-los ao trabalhador, no prazo de 48 horas. Nas relações não-portuárias a forma de pagamento é a mesma, todavia, quem recebe os valores do contratante é o sindicato e o prazo de repasse ao trabalhador é de 72 horas.

Estes prazos, no entanto, podem ser alterados por meio de convenção coletiva entre as partes (BORGES, 2019) e, nas duas hipóteses, a responsabilidade pelos débitos trabalhistas e contribuições previdenciárias é solidária, isto é, em caso de inadimplemento o trabalhador poderá cobrá-los tanto do tomador de serviços como do intermediador.

Dito isso, passear-se-á agora, à análise do trabalho eventual, previsto no art. 12, V, alínea “g”¹⁰ da Lei nº 8.212/91. Diferente da relação de emprego, nele não há habitualidade, embora, às vezes, possa haver continuidade (NASCIMENTO, 1869 apud DELGADO, 2019).

Para a teoria dos fins do empreendimento, também chamada de teoria dos fins da empresa, defendida por Délio Maranhão (1987) e por Maurício Godinho Delgado (2019), “será eventual o trabalhador chamado a realizar tarefa

¹⁰ Art. 12. São segurados obrigatórios da Previdência Social as seguintes pessoas físicas: V – como contribuinte individual. g) quem presta serviço de natureza urbana ou rural, em caráter eventual, a uma ou mais empresas, sem relação de emprego;

não inserida nos fins normais da empresa — tarefas que, por essa mesma razão, serão esporádicas e de estreita duração” (DELGADO, 2019 p. 344).

Dessa forma, o técnico em manutenção de elevadores, o eletricista e o pintor, ao realizarem serviços em uma loja de departamentos, por exemplo, são considerados trabalhadores eventuais, já que o fim natural da empresa é o comércio. Ressalta-se, entretanto, que o trabalho eventual não se confunde com trabalho intermitente. No primeiro, o trabalhador presta serviços apenas uma ou poucas vezes à empresa. Em contrapartida, no segundo, ele é convocado com mais frequência.

Outra diferença é que o trabalhador intermitente deve ter a carteira assinada, de modo que o valor-hora de seu serviço não pode ser menor que o valor-hora do salário-mínimo ou àquele pago aos demais colaboradores da empresa que exerçam a mesma função, o que não se aplica ao trabalhador eventual (art. 452-A da CLT).

Feitas essas considerações, tem-se que o trabalho eventual é, portanto, caracterizado pela

não fixação jurídica do trabalhador a uma única fonte de trabalho; pela curta duração do trabalho prestado e pela natureza do trabalho ser concernente a evento certo, determinado e episódico, não correspondente ao padrão dos fins normais do empreendimento. (DELGADO, 2019, p. 345).

A próxima relação de trabalho a ser estudada é o estágio, regulado pela Lei nº 11.788/08. Compreende-se como estágio, a atividade curricular supervisionada realizada pelo estudante, que o prepara para o mercado de trabalho associando teoria e prática (art. 1º).

“Se constituir pré-requisito para conclusão e obtenção de certificado do curso” (RESENDE, 2020, p. 100), o estágio é considerado obrigatório. Do contrário, “se apenas previsto no programa do curso como atividade opcional, que se realizada será acrescida à carga horária obrigatória” (RESENDE, 2020, p. 100), será não obrigatório.

Durante o estágio, o estudante é constantemente supervisionado. De forma direta, pelos profissionais da instituição concedente que têm formação e experiência na área de atuação do estágio e, de forma indireta, pelo professor-orientador da instituição de ensino.

Esta relação de trabalho possui algumas características peculiares, como o tempo limite de 2 anos, exceto para estagiário que seja portador de deficiência (art. 11 da Lei nº 11.788/08) e a entrega, obrigatória, a cada 6 meses de um relatório descrevendo as atividades realizadas.

A carga horária também é muito específica, são 20 horas semanais para os estudantes de educação especial e estudantes dos anos finais do ensino fundamental e 30 horas semanais para os estudantes do ensino superior, da educação profissional de nível médio e do ensino médio regular (art. 10, I e II da Lei nº 11.788/08). Nos períodos de provas ou outras avaliações esta jornada reduz-se pela metade, como disposto no §2º.

Dito isto, frisa-se que o estágio somente será considerado uma relação de trabalho se (1) o estagiário estiver matriculado e ser frequente ao curso de ensino, (2) se firmado termo de compromisso entre ele, a instituição de ensino e a unidade concedente e (3) se houver compatibilidade entre as atividades desenvolvidas com as previstas no termo (art. 3º da Lei nº 11.788/08).

Esses requisitos são cumulativos. Dessa forma, a ausência de um deles ou o descumprimento de alguma obrigação contida no termo de compromisso, importa configuração de vínculo de emprego entre o estagiário e a instituição concedente, para todos os fins da legislação trabalhista e previdenciária (art. 3º, §2º).

Por último, tem-se a relação de emprego, que estará configurada sempre que preenchidos os cinco requisitos legais específicos previstos nos artigos 2º e 3º¹¹ da CLT. São eles: o trabalho prestado por pessoa física, com personalidade, onerosidade, não eventualidade e subordinação.

¹¹ Art. 2º - Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço.

§ 1º - Equiparam-se ao empregador, para os efeitos exclusivos da relação de emprego, os profissionais liberais, as instituições de beneficência, as associações recreativas ou outras instituições sem fins lucrativos, que admitirem trabalhadores como empregados.

§ 2º Sempre que uma ou mais empresas, tendo, embora, cada uma delas, personalidade jurídica própria, estiverem sob a direção, controle ou administração de outra, ou ainda quando, mesmo guardando cada uma sua autonomia, integrem grupo econômico, serão responsáveis solidariamente pelas obrigações decorrentes da relação de emprego.

§ 3º Não caracteriza grupo econômico a mera identidade de sócios, sendo necessárias, para a configuração do grupo, a demonstração do interesse integrado, a efetiva comunhão de interesses e a atuação conjunta das empresas dele integrantes.

Art. 3º - Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário.

Parágrafo único - Não haverá distinções relativas à espécie de emprego e à condição de trabalhador, nem entre o trabalho intelectual, técnico e manual.

Assim, “só será empregado o trabalhador que reunir todos esses requisitos na relação que mantém com o tomador de seus serviços” (RESENDE, 2020, p. 75), os quais serão estudados agora.

O primeiro pressuposto fático-jurídico da relação de emprego diz respeito à exploração da mão de obra humana. Ou seja, somente a pessoa física (pessoa natural, propriamente dita) quem poderá ser considerada empregada. Dessa forma, nenhum serviço prestado por pessoa jurídica poderá ser considerado emprego.

Em fevereiro de 2022, ao julgar a Reclamação de nº 47843, a Primeira Turma do Supremo Tribunal Federal (STF) reconheceu como lícita, a contratação de uma pessoa física para trabalhar como pessoa jurídica, prática denominada de “pejotização”. Isso porque, quando utilizada para fraudar a legislação trabalhista (como nesse caso), o vínculo de emprego poderá ser reconhecido, obviamente, desde que presentes os demais pressupostos.

A relação de emprego também é marcada pela pessoalidade, isto é, o serviço sempre será prestado pela pessoa contratada (critério da infungibilidade), de modo que é permitida sua substituição somente em situações excepcionais com a anuência do empregador. Ressalta-se que esse requisito se limita à figura do empregado, de modo que é possível a alteração subjetiva no polo passivo desta relação, juridicamente chamada de sucessão trabalhista (arts. 10 e 448 da CLT).

Sobre a onerosidade, Ricardo Resende destaca que ela é um pressuposto de caráter bilateral. Isso porque, “se de um lado a obrigação principal do empregado é fornecer sua força de trabalho, do outro a obrigação principal do empregador é remunerar o empregado pelos serviços prestados” (RESENDE, 2020, p. 80). A onerosidade representa, portanto, a contraprestação, isto é, o salário ou a remuneração, que o trabalhador recebe por vender sua força de trabalho ao tomador de serviços. Ausente esse requisito, o trabalho será voluntário.

O pressuposto da não eventualidade, por sua vez, remete à ideia de serviço habitual, repetitiva, rotineira. Todavia, ressalta-se que não é necessário que os serviços sejam prestados diariamente, já que habitualidade se confunde com frequência. Nas palavras de Carla Tereza Martins Romar, “o que caracteriza a habitualidade não é a prestação diária de trabalho, mas, sim, o sentido de

permanência e de prolongamento no tempo que a prestação dos serviços tem” (ROMAR, 2022, p. 56).

Por último, tem-se a subordinação (que será detalhadamente abordada no tópico 5.1). Por ora, será definida como o “estado de dependência ou obediência em relação a uma hierarquia de posição ou de valores” (FERREIRA, 2001, p. 1621). Logo, o empregado é considerado um trabalhador subordinado, pois se submete ao poder diretivo do empregador que impõe as condições do trabalho.

Feitas essas considerações, infere-se que é correta a assertiva de que “todo empregado é um trabalhador, mas nem todo trabalhador é um empregado”. Isso porque, como foi visto, a relação de emprego difere-se de todas as outras relações de trabalho.

Esquemáticamente: diferencia-se do trabalho autônomo, principalmente, pela ausência de subordinação, do trabalho avulso pela ausência de personalidade, do trabalho eventual pela ausência de habitualidade e do estágio, por este ter fim educacional.

4. AS PLATAFORMAS DIGITAIS E A TRANSFORMAÇÃO DO TRABALHO

Desde a última década, a sociedade vive a Quarta Revolução Industrial, também denominada de Indústria 4.0. Esse novo paradigma da indústria é marcado por uma revolução tecnológica avassaladora que engloba inteligência artificial, automação, fabricação aditiva, nanociência, engenharia genética, ciência dos materiais, armazenamento de energia, processamento quântico, dentre outras tecnologias (SCHWAB, 2016).

Essa profusão de novidades tecnológicas impactou e continua impactando todos os setores da sociedade, desde a economia até as relações interpessoais e de trabalho, tornando a tecnologia presente a todo o momento e em todo o mundo. Uma significativa evidência dessa realidade reside no fato da maior parte dos bens e serviços da sociedade estarem disponíveis em um meio virtual, o que há 50 anos era considerado improvável.

Assim, valendo-se da tecnologia, atualmente, o homem realiza uma série de atividades, efetua o pagamento de um boleto, realiza compras, estuda, vê filmes, lê livros, ouve músicas e, até mesmo, trabalha (BRASILEIRO, 2022).

Atividades e possibilidades como essas que, antes demandavam tempo e complexidade ou eram consideradas inviáveis, com o avanço da Quarta Revolução Industrial tornaram-se rápidas, possíveis e acessíveis, visto que podem ser realizadas em minutos com apenas alguns e simples “cliques”, proporcionando comodidade aos indivíduos (BRASILEIRO, 2022).

Uma das ferramentas tecnológicas da Indústria 4.0 mais utilizadas pelos humanos para este fim são as plataformas digitais que, segundo Antunes (2022) são estruturas on-line geridas por software¹² e constantemente alimentadas por dados que em um ambiente virtual possibilitam, muitas e diversas, interações entre seus usuários.

Elas se dividem, sumariamente, entre plataformas de informação e plataformas de trabalho, as quais são objeto de estudo desta monografia. Essas últimas, por sua vez, se dividem pelo ramo ou setor da prestação de serviços, podendo ser de transporte de pessoas, de mercadorias e alimentação, prestação

¹² Qualquer programa ou grupo de programas que instrui o hardware sobre a maneira como ele deve executar uma tarefa, inclusive sistemas operacionais, processadores de texto e programas de aplicação.

de serviços domésticos, serviços digitais, entre outros, contudo, registra-se que essa classificação não é exaustiva, já que dependerá do serviço final ofertado pela plataforma, que virtualmente pode abranger toda a economia (OLIVEIRA, CARELLI, GRILO, 2020).

As empresas de trabalho “digital” são integradas de, pelo menos, quatro membros: (1) os proprietários, que controlam a governança e a propriedade intelectual da plataforma; (2) os fornecedores, que fornecem a interface entre a plataforma e o usuário; (3) os produtores, que criam os produtos; e (4) os consumidores, que usam ou consomem esses produtos/soluções (NETO, 2017) e seus ganhos, quase sempre, são por comissão, tendo em vista que a cada transação realizada dentro da plataforma, ela e o prestador de serviços ganham porcentagens pré-estabelecidas sobre o produto e o serviço ofertados.

É surpreendente pensar que inovações tecnológicas tanto modificaram o modo de prestação de serviços, que viabilizaram, inclusive, o surgimento de novos modelos, como os trabalhos digitais, fenômeno denominado pela doutrina de “plataformização”. Sobre o assunto, Cinara Lerrer Rosenfield e Jalcione Almeida explanam que

O que define o fenômeno da plataformização é a gestão algorítmica do trabalho, vigilância invisível e constante sobre o trabalhador, extração de dados e sua incorporação ao capital, disponibilização constante do trabalhador sem qualquer obrigação de nenhuma das partes, trabalho como mero fator de produção sem qualquer responsabilidade sobre a sua reprodução. A plataformização possibilita transformar o trabalhador em *just-in time*, ou seja, um trabalhador (qualquer um) sempre disponível para o trabalho e que pode ser utilizado na exata medida das demandas do capital (ROSENFELD, JALCIONE, 2021, p. 2).

Percebe-se, pois, que esses novos modelos de trabalho, assim como os tradicionais, são governados pelo modo de produção capitalista, sendo por esse motivo que o flerte discursivo de “economia do compartilhamento¹³”, pregado pelas empresas plataformas deve cair por terra. Considera-se também que a Quarta Revolução Industrial não trouxe consigo uma ruptura na estrutura produtiva capitalista já existente, pelo contrário, aperfeiçoou-a.

Nesse contexto, muito embora se apresentem como modelos de negócios neutros, abertos e vazios, construindo um imaginário de que são meras

¹³ Tendência global, a economia compartilhada, ou economia colaborativa, consiste no consumo de bens e serviços por meio de trocas e compartilhamentos

intermediárias da relação entre provedor de serviços e consumidor, por não possuírem fábricas, insumos, matéria-prima, meios de produção e trabalhadores próprios (LEME, 2019), as próprias empresas plataformas, na realidade, que gerenciam e estabelecem as condições e diretrizes de como o serviço deverá ser realizado (PRESSMAN e MAXIM, 2016), utilizam-se, para tanto, de um discurso manipulador e de algoritmos digitais.

Nesse sentido, expõe Renan Bernardi Kalil:

As plataformas são propositalmente projetadas para serem atraentes para os seus usuários e apesar de afirmarem ser um espaço vazio e neutro, as regras dos produtos e do desenvolvimento de serviços, assim como as interações de mercado são definidas por elas, por meio de seus proprietários (KALIL, 2020, p. 71).

Posição que também é defendida pelas autoras Janine Berg e Marianne Furrer, veja-se:

Em regra, as plataformas afirmam que são empresas do setor da tecnologia e apenas otimizam o contato entre tomadores de serviço e trabalhadores. Há, no entanto, um importante descompasso entre discurso e prática: embora se considerem como espaços virtuais em que tomadores e prestadores de serviços se encontram, atuam muitas vezes como empregadores. Ou seja, ao mesmo tempo em que obrigam os trabalhadores a se reconhecerem como independentes, plataformas delimitam as margens de autonomia no trabalho, uma vez que decidem quando e onde trabalhar, penalizam a recusa de tarefas, e impõem taxas e padrões de qualidade não passíveis de negociação (BERG, FURRER, 2019, p. 113 apud ROSENFELD, JALCIONE, 2021, p. 2).

Tem-se, então, propagado desde seu surgimento, a ideia de que são completamente inovadoras ou disruptivas, com o objetivo de evitar serem enquadradas dentro das normas regulatórias já existentes. Dessa forma, elas argumentam que as regulamentações tradicionais, como aquelas relacionadas ao direito civil, tributário e trabalhista, não se aplicam à sua atividade, alegando que ela não é regulamentada e que suas inovações são tão significativas que não permitem a aplicação analógica com as empresas convencionais (OLIVEIRA, CARELLI, GRILO, 2020).

Contudo, o fato de as plataformas não serem regulamentadas pelos governos, não significa que se tratem de uma livre troca de serviços entre partes independentes. Ao contrário, as plataformas são autorreguladas e regulam o mercado: estabelecem políticas, decidem quando e como os participantes se comunicarão, quais informações estarão disponíveis e como serão exibidas, o que será negociado, sob quais condições e preços (BERG, FURRER, 2019, p.

113 apud ROSENFELD, JALCIONE, 2021, p. 3). São por esses motivos que se surge a necessidade de repensar-se o uso da tecnologia que, como visto, tem o condão de influenciar e induzir veladamente as ações, comportamentos e atitudes dos indivíduos.

5. O TRABALHO PARA AS PLATAFORMAS DIGITAIS E SUA PRECARIZAÇÃO OBJETIVA

Como mencionado no capítulo anterior, os tipos de empreendimento e de trabalho oriundos da Indústria 4.0 camuflam-se por trás de um discurso manipulador, que prega economia de compartilhamento, liberdade de trabalho e ajuda aos vulneráveis, fazendo com que a exploração da atividade econômica sem responsabilidade e sem garantia de direitos trabalhistas e previdenciários, seja considerada legítima.

Nas relações de trabalho, o resultado dessas articulações é observado pelos aspectos objetivo e subjetivo e têm os trabalhadores e trabalhadoras como as vítimas principais.

No entendimento de Ricardo Antunes (2020), tem-se uma precarização objetiva do trabalho digital, que é representada pela falta do reconhecimento espontâneo do vínculo de emprego entre plataforma e prestador de serviços e também pela contrapartida financeira do trabalhador que, ao prestar o serviço às empresas digitais, arca com os custos do empreendimento, contrariando o princípio da alteridade¹⁴, disposto no art. 2º, caput da CLT, que seriam, por exemplo, o desgaste e a manutenção do veículo, o combustível gasto e as taxas para uso do aplicativo.

Além disso, a ausência de legislação específica que regule este modelo de prestação de serviços e as decisões contraditórias dos Tribunais Regionais do Trabalho (TRT's) e do Tribunal Superior do Trabalho (TST) no que diz respeito ao reconhecimento do vínculo de emprego nestes casos, também ilustram a evidente precarização objetiva deste tipo de trabalho.

Dessa forma, com o fito de atestar a alienação do trabalhador digital e, por consequência, sua precarização objetiva, busca-se analisar, neste momento do trabalho, a presença dos cinco elementos fático-jurídicos previstos nos artigos 2º e 3º da CLT na relação “empresa plataforma e prestador de serviços”.

5.1. Pressupostos condicionantes: análise dos artigos 2º e 3º da CLT na hipótese do trabalho em plataforma digital

¹⁴ Esse princípio estabelece que os riscos da atividade econômica são do empregador e não podem ser transferidos ao empregado.

Nos moldes dos artigos 2º e 3º da CLT, tem-se uma relação de emprego, toda vez que o trabalho é prestado por pessoa física, com personalidade, onerosidade, não eventualidade e subordinação a alguém ou a uma empresa.

No contexto dos serviços prestados para plataformas digitais, há controvérsias na doutrina e na jurisprudência acerca da presença de todos esses requisitos, o que, todavia, não merece prosperar, haja vista que o trabalho territorial das plataformas é sempre prestado por pessoa física que é “representada pelos prestadores de serviços que ficam disponíveis aguardando a solicitação de serviços de um terceiro” (NUNES, GONÇALVES, SOUZA, 2018, p. 83).

Também porque identifica-se a personalidade, pois, ao se cadastrar, o trabalhador fornece uma série de informações pessoais que o autorizam a prestar o serviço. E, em que pesem as características pessoais requeridas serem abrangentes e não exigirem conhecimentos técnicos, permitindo a associação de vários perfis de trabalhadores, para vincular-se o trabalhador cria login e senha de acesso ao aplicativo exclusivos e não compartilháveis, o que demonstra a infungibilidade deste serviço (NUNES, GONÇALVES, SOUZA, 2018).

Também há onerosidade, já que o serviço prestado não se assenta na gratuidade. Os trabalhadores recebem uma parte dos valores pagos pelos consumidores finais, embora ínfima, se comparada aos lucros auferidos pelo aplicativo. Outra ocasião que demonstra a presença deste requisito é o costume da plataforma de enviar mensagens oferecendo bônus, promoções e vantagens financeiras aos trabalhadores que atingirem as metas estipuladas.

A não eventualidade também está presente, muito embora, até hoje a doutrina não seja pacífica quanto ao seu conceito. Existem quatro correntes que definem um serviço como eventual ou não e elas serão agora explicadas.

A primeira delas, a teoria da descontinuidade, trata o trabalho eventual como aquele que se fraciona no tempo. Logo, não eventual, seria o trabalho contínuo e ininterrupto (DELGADO, 2020). Todavia, doutrinadores como Delgado (2020, p. 343), afirmam que essa corrente é “enfaticamente rejeitada pela CLT”, já que continuidade não quer dizer não eventualidade.

Por outro lado, pela teoria do evento ou da causalidade, trabalho não eventual é aquele que é certo e determinado, ou seja, que não depende de

acontecimento fortuito, ocasional. A teoria da fixação, por sua vez, defende que não eventual é o trabalhador que se fixa a uma única fonte de trabalho (DELGADO, 2020).

Por último, tem-se a teoria dos fins do empreendimento, já abordada no tópico 3.3, que sustenta que eventual é o trabalhador chamado para prestar serviço que não esteja inserido dentro do contexto da atividade econômica explorada pelo empregador.

Assim, por interpretação contrária, não eventual seria o trabalhador “cuja atividade coincide com os fins normais do empreendimento” (NUNES, GONÇALVES, SOUZA, 2018, p. 11). A teoria mais coerente, na visão de Delgado (2020), que é inclusive aplicada pelos Tribunais Superiores quando do reconhecimento do vínculo de emprego no trabalho digital, como aconteceu no julgamento do Recurso Ordinário de nº 0010578-74.2022.5.03.0185, em que se discutia a existência de relação de emprego entre o entregador, Maurício Araújo e a plataforma Ifood. Veja-se:

Dentre as teorias sobre o conceito e caracterização da não eventualidade, aplica-se, no presente caso, a Teoria dos Fins do Empreendimento (ou Teoria dos Fins da Empresa), pela qual não será eventual a realização de serviços inseridos nos fins normais da empresa (TRT da 3.^a Região; PJe: 0010578-74.2022.5.03.0185. Disponibilização: 09/03/2023; Órgão Julgador: Primeira Turma; Relator: Emerson José Alves Lage)

Dessa forma, no caso das plataformas, esse requisito advém da estreita correspondência entre o trabalho prestado com as atividades normais da plataforma virtual. Ou seja, se o serviço oferecido pelo aplicativo é a entrega de produtos ou o transporte de passageiros, por exemplo, e o trabalhador executa-os com habitualmente, a não eventualidade estará configurada.

Partindo desse pressuposto, ela não pode ser afastada somente pelo fato de o trabalhador recusar um ou dois chamados do aplicativo ou por estar vinculado a mais de uma plataforma, como defendeu a Desembargadora do TRT da 3^a Região, Dra. Maria Cecília Alves Pinto, no julgamento do Recurso Ordinário de nº 0010636-26.2022.5.03.0008, em 2021.

O último requisito, a subordinação, será abordado com mais detalhes, já que gira em seu torno a controvérsia existente sobre a existência ou não de uma relação empregatícia nos trabalhos digitais, pois, como demonstrado, os outros requisitos são fáceis de serem identificados.

Na noção etimológica da palavra – *sub* (baixo) + *ordinare* (ordenar) –, subordinação representa o estado de dependência, obediência e submetimento de um, ao poder e a ordem de outro (NASCIMENTO, 1976).

No mundo do trabalho, subordinação é a situação jurídica resultante do contrato de trabalho, em que o empregado se compromete a seguir as diretrizes e orientações da empresa na execução de suas tarefas (DELGADO, 2020). Por isso, Delgado defende que, na perspectiva trabalhista, a subordinação recai sobre o modo de prestação do serviço e não sobre o trabalhador para com o empregador (p. 349-350).

É incontroverso na doutrina e na jurisprudência que não se pode interpretar a subordinação, a que se refere o art. 3º da CLT, somente na dimensão clássica e objetiva que era interpretada há 20 anos. O uso constante – e excessivo – de tecnologias implicou a transformação de todo cenário global trabalhista, reconstruindo, até mesmo, o significado do critério da subordinação (TUPINAMBÁ, 2021), porquanto, atualmente, ele deve ser compreendido também na perspectiva estrutural.

A subordinação estrutural se expressa “pela inserção do trabalhador na dinâmica do tomador de seus serviços, independentemente de receber (ou não) suas ordens diretas, mas acolhendo, estruturalmente, sua dinâmica de organização e funcionamento” (DELGADO, 2020, p. 354). Assim, nessa dimensão de subordinação, o importante é que o trabalhador esteja inserido na estrutura operacional da empresa, independentemente de se alinhar ou não com seus objetivos e de receber ordens diretas de seus superiores, o que se aplica aos trabalhos digitais.

A interpretação da subordinação sobre essas três óticas é defendida pela professora de Direito do Trabalho e advogada, Ana Flávia Paulinelli Rodrigues Nunes. Ela ressalta que “esses critérios não se excluem, muito pelo contrário, se completam”, por isso, “qualquer estado de dependência entre trabalhador e tomador de serviços, seja clássica, objetiva ou estrutural, pode e deve ser agregado nas variantes do conceito e do reconhecimento da subordinação” (2018, p. 11).

Voltando-se para os trabalhos digitais, é certo que com a introdução de novas tecnologias, o trabalhador passou a ter flexibilidade de horários e pode escolher para quem trabalhar, todavia, essa autonomia não implica na sua

independência ou não subordinação. Pelo contrário, além de subordinado, o trabalhador digital é manipulado, vez que acredita ser autônomo, quando, na verdade, não o é.

Isso acontece por vários fatores. Primeiro, porque o aplicativo se apresenta como um intermediador de consumidores e provedores de serviços e não como um empregador. Segundo, porque, na realidade brasileira, o fato de o trabalhador não ter um chefe “fisicamente presente” e não ter a carteira assinada, contribui para que ele e a própria sociedade enxerguem o aplicativo somente como uma saída dos empregos tradicionais e uma fonte de renda-extra.

E, por último, porque a subordinação é velada, ocorrendo por meio de algoritmos, como defendeu o Tribunal de Cassação (*Cour de Cassation*) da França, em 2020. São por esses e outros motivos que os trabalhadores se consideram autônomos, sendo que essas são estratégias para justamente manipularem eles para esse fim (TUPINAMBÁ, 2021).

No que tange a subordinação ao aplicativo ela é observada, entre outras ocasiões, na contratação, ou seja, na vinculação do trabalhador a plataforma, quando ou o empregado aceita as condições impostas e diz que “leu e concordou”, ou não é autorizado a prestar o serviço e, também, no momento do recebimento do salário, já que o preço, o percentual a ser recebido pelo empregado e a forma de pagamento são estipulados pela plataforma, como acontece com as plataformas de transporte territorial, como a Uber.

Além disso, a ausência de autonomia do trabalhador também pode ser observada quando ele é suspenso ou descadastrado da plataforma por não ter o desempenho mínimo exigido e estipulado, unilateralmente, por ela. “Ora, se fosse o aplicativo mero fornecedor de serviços de intermediação digital, não disporia do poder de ditar as regras sobre a qualidade do serviço, do qual afirma, reiteradas vezes, não ser titular” (Desembargadora do TRT da 3ª Região, Dra. Paula Oliveira Cantelli, no julgamento do Recurso Ordinário de nº 0010693-48.2022.5.03.0136, em 2023).

Ademais, além de ser subordinado ao aplicativo, o trabalhador também é subordinado ao próprio consumidor, pois, por meio de um sistema de avaliação, ele pode avaliar o serviço realizado pelo trabalhador como “bom” ou “ruim”, sendo certo que se for avaliado como “ruim”, o trabalhador pode ser suspenso da plataforma ou sofrer outro tipo de penalidade, sem direito à manifestação.

Assim, fica nítido que a plataforma, indireta e constantemente, fiscaliza, controla e disciplina seus trabalhadores (FERIATO e ZUIN, 2022).

Pelo que foi exposto, constata-se que, nesse caso, a subordinação não se apresenta de forma clássica como nos trabalhos tradicionais, o que merece se atenção, pois além de subordinado, o trabalhador é manipulado e precarizado objetivamente, como sustenta Ricardo Antunes (2020).

Os efeitos desta manipulação se refletem nos

trabalhadores e trabalhadoras que com seus instrumentos de trabalho arcam com suas despesas de seguro, manutenção e alimentação, são precarizados e vivem em condições degradantes, enquanto o “aplicativo”, se apropria do sobretrabalho gerado pelos serviços destes, sem preocupação em relação aos deveres trabalhistas. (ANTUNES, 2020, p. 180).

Assim, não obstante o não reconhecimento voluntário de vínculo de emprego pelas empresas plataformas ou pela legislação brasileira, ele existe. Isso porque os cinco elementos fático-jurídicos previstos nos artigos 2º e 3º da CLT estão presentes no trabalho digital, como foi demonstrado acima.

A falta de regulamentação específica para este trabalho representa uma falha e uma omissão da sociedade, sobretudo dos membros do Congresso Nacional.

Ora, enquanto “o trabalhador estiver sujeito ao poder diretivo e fiscalizador das plataformas virtuais e seu vínculo empregatício estiver escondido sob as vestes de modernas tecnologias, utilizadas para evadir-se dos direitos trabalhistas” (FERIATO e ZUIN, 2022, p. 174), aos quais fazem jus, milhares e milhares de brasileiros continuarão sendo explorados, precarizados e desvalorizados diariamente, o que é entristecedor.

Logo, considerando que a realidade social do país desafia a busca por caminhos que ofereçam ao trabalhador de plataforma uma parcela justa do progresso, o respeito a seus direitos e a proteção contra riscos sociais, tem-se, urgentemente, a necessidade de se repensar e reformular, o sistema de proteção do trabalho, de modo a adaptá-los ao mundo e as inovações da Indústria 4.0.

Contudo, registra-se que enquanto a – tão esperada – legislação específica não é aprovada pelo Congresso Nacional, em que pese os Projetos de Lei nº (s). 5.069/2019, 5.622/2019, 6.015/2019 e 6.423/2019 que preveem expressamente a configuração do vínculo de emprego entre prestador de serviços e empresa plataforma, a CLT é plenamente aplicável e eficiente, tendo

em vista que, como demonstrado, os elementos fáticos-jurídicos caracterizantes da relação empregatícia estão presentes no trabalho digital.

5.2. O entendimento jurisprudencial e doutrinário brasileiro acerca do reconhecimento do vínculo de emprego

O reconhecimento (ou não) do vínculo de emprego dos trabalhos realizados para plataformas não é uma questão somente brasileira. A necessidade de se transformar o Direito do Trabalho vem sendo, reiteradamente, destacada e defendida mundo afora.

Prova disso é que o Parlamento Europeu, em 2019, aprovou uma diretiva¹⁵ que introduziu um conjunto de direitos a estes trabalhadores, defendendo que eles deveriam ser tratados como os trabalhadores “comuns”¹⁶. No mesmo sentido, a Itália, também no ano de 2019, com a promulgação da Lei nº 128 e a Espanha, um pouco mais tarde, no ano de 2020, no julgamento do processo de nº 2807914991202010002 (TUPINAMBÁ, 2021).

Outrossim, no Reino Unido, em fevereiro 2021, a Suprema Corte Britânica, por unanimidade, negou provimento¹⁷ ao recurso da empresa Uber contra decisão da justiça londrina, reconhecendo os recorridos, um grupo de 20 motoristas, como empregados da plataforma.

Como resposta da decisão, um mês depois, o aplicativo anunciou que concederia salário-mínimo e férias remuneradas para todos os 70.000 motoristas cadastrados na plataforma. Isso significa que a Uber os reclassificou como workers, que seria um meio termo entre autônomo e empregado. (TUPINAMBÁ, 2021) – poderia ser esta uma alternativa para justiça brasileira?

Essa realidade, porém, ainda não é absoluta, infelizmente. Nos Estados Unidos, no Estado da Califórnia, por exemplo, em que pese uma série de manifestações e protestos dos trabalhadores de aplicativos, a população, na forma de plebiscito, entendeu que esses trabalhadores são autônomos.

¹⁵ Ato legislativo que fixa um objetivo geral que todos os países da União Europeia devem alcançar.

¹⁶https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/A-8-2018-0355-AM-134-134_PT.pdf?redirect

¹⁷ Voto do relator disponível no site: <https://www.conjur.com.br/2021-fev-19/suprema-corte-britanica-reconhece-vinculo-emprego-uber>. Acesso em 26 mar. 2023.

Voltando-se para o Brasil, a falta de legislação específica ocasiona um embaraço nos Tribunais Superiores. Frisa-se, contudo, que não se pretende uma jurisprudência consolidada e pacífica, até mesmo porque o Direito não é ciência exata e as peculiaridades do caso concreto sempre deverão ser respeitadas, mas soa contraditório e preocupante os órgãos do Judiciário brasileiro terem posicionamentos tão diferentes.

Em casos similares de motoristas que manejaram ação em face do aplicativo Uber, enquanto o Superior Tribunal de Justiça (STJ) firmou o entendimento de que não foi configurada a relação empregatícia entre plataforma e trabalhadores (conflito de competência negativo de nº 164.544/MG (2019/0079952-0), turmas do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, que Minas Gerais pertence, reconheceram-no, como se observa nos julgados de nº (s) 0010703-42.2022.5.03.0185 (ROPS) e 0010449-03.2022.5.03.0013 (ROPS).

Outrossim, também ocorre nos julgamentos do Tribunal Superior do Trabalho. Em dezembro passado, a 4ª Turma não reconheceu o vínculo de emprego do motorista Pablo Nathan Vieira da Silva com a plataforma Ifood, no julgamento do Agravo de Instrumento em Recurso de Revista nº 331-35.2020.5.10.0015, sob o argumento de que

o trabalho pela plataforma tecnológica – e não para ela -, não atende aos critérios definidos nos artigos 2º e 3º da CLT, pois o usuário-motorista pode dispor livremente quando se disponibilizará seu serviço de transporte/entrega para os usuários-clientes, sem qualquer exigência de trabalho mínimo, de número mínimo de entregas por período, de faturamento mínimo, sem qualquer fiscalização ou punição por esta decisão do motorista entregador. (TST; AIRR nº 331-35.2020.5.10.0015. Julgamento: 14/12/2022. Publicação 19/12/2022. Órgão Julgador: Quarta Turma; Relator: Alexandre Luiz Ramos)

Todavia, no mesmo mês, a 8ª Turma do (frisa-se) mesmo Tribunal, reconheceu-o afirmando que o “poder de logar, deslogar, classificar, pontuar, escolher o mais pontuado/produtivo é exclusivamente do aplicativo” (TST; RRAg - 100853-94.2019.5.01.0067. Julgamento: 19/12/2022. Publicação 03/02/2023. Órgão Julgador: Oitava Turma; Relator: Alexandre de Souza Agra Belmonte).

Sobre o assunto, a advogada Carolina Tupinambá (2021) defende que, enquanto o legislador não editar uma legislação própria e especial para esse novo modelo de prestação de serviços, não poderá o Tribunal Superior do Trabalho (TST), enquanto Poder Judiciário, aplicar indiscriminadamente ou decidir sobre o padrão de vínculo empregatício.

Seu posicionamento, de certa forma, está correto, pois, legislar, de fato, não é competência do Judiciário, mas como essa lacuna poderá ou deverá ser suprida senão por ele?

Quanto à doutrina, sua maior parte, representada pelos autores citados neste trabalho, é pacífica quanto à existência de um discurso manipulatório nas plataformas, subordinação velada e a presença dos requisitos para configuração da relação de emprego entre elas e os prestadores de serviços, o que defendido pelos autores Sérgio Torres Teixeira e Flora Oliveira da Costa, que explanam:

As plataformas usando da falácia do falso autônomo e do discurso de empreendedorismo, como “seja um motorista particular” ou “exercite-se e ganhe dinheiro”, incentivam os trabalhadores a prestar serviços sem direitos previdenciários, sem seguro contra acidentes e sem respeito aos direitos já conquistados (TEXEIRA; COSTA, 2022, p. 33-34)

O mestre em Direito Social e Direito do Trabalho, José Carlos de Carvalho Baboin também comunga desses entendimentos ao sustentar que “as plataformas virtuais influenciam no livre-arbítrio dos trabalhadores, subordinando-os, de forma velada, aos objetivos empresariais, sem assumir, para com eles, qualquer obrigação” (BABOIN, 2017, p. 55 apud FERIATO; ZUIN, 2022, p. 173).

Da mesma forma os escritores, Ana Flávia Paulinelli Rodrigues Nunes, Fábio Antunes Gonçalves e Douglas Modesto Souza no artigo “As relações de trabalho e as plataformas digitais: entre discursos e verdades”, publicado na Revista do Curso de Direito do Centro Universitário de Formiga – UNIFOR/MG, em 2018.

E, também os autores Cláudio Jannotti da Rocha e Edilton Meireles (2020) que, sabiamente, apontam que ignorar a existência de uma relação empregatícia em plataformas é caminhar em direção ao negacionismo e ao obscurantismo, abandonando milhões de trabalhadores que operam de maneira subordinada e contribuindo para uma exclusão social que enfraquece a efetividade do próprio direito trabalhista.

Dessa forma, considerando a evidente presença de um vínculo de emprego nas relações digitais, defendida por doutrinadores, juristas, advogados e, algumas vezes, pelos próprios Tribunais Superiores, enfatiza-se, mais uma vez a necessidade de o legislativo brasileiro regulamentá-las, para que não seja – ainda mais – propagada a ideia de um livre mercado trabalhista

desregulamentado e também para que milhares e milhares não continuem sendo precarizados e manipulados debaixo de seus olhos e dos olhos da sociedade.

6. O MITO DO EMPREENDEDORISMO: OS EFEITOS SUBJETIVOS DO DISCURSO MANIPULATÓRIO DAS PLATAFORMAS DIGITAIS NA RELAÇÃO DE TRABALHO

A manipulação tem como objetivo e característica principais, a ocultação e alteração da realidade. Por meio de falas, expressões e manifestações propositais, o agente manipulador induz e convence o agente manipulado a pensar da forma que o beneficie, ocultando, camuflando e alterando a real situação existente.

Nos trabalhos digitais, o prestador de serviços é duplamente manipulado. No âmbito subjetivo, a precarização refere-se ao convencimento do trabalhador e da sociedade de que há liberdade, independência e empreendedorismo neste trabalho.

Além disso, ela também é verificada quando os aplicativos defendem a existência de uma relação consumerista entre um fornecedor de um produto, um entregador (que seria autônomo) e um cliente, apresentando-se como intermediários desta relação e também como um método alternativo e complementar de renda que liberta o trabalhador do desemprego e da miserabilidade dos trabalhos convencionais.

A materialização dessa manipulação é que o trabalhador, além de aceitar como válidas, verdadeiras e legítimas as ações da plataforma, as incentiva e reproduz. Um exemplo disso, são o pai e o irmão desta escritora, entregadores dos aplicativos Ifood e Shopee, que afirmam ser “autônomos, microempreendedores, donos de si”, quando, na verdade, não são.

Mas, qual é a propaganda utilizada pelas plataformas para manipular a subjetividade da sociedade? O que atrai os trabalhadores a prestar serviços sem reconhecimento de direitos? A resposta comporta três palavras-chave: autorrealização, autonomia e empreendedorismo. No novo cenário de sociedade, muito se busca e almeja a liberdade financeira e a realização pessoal – tendo, inclusive, venda de cursos e seminários para esse fim – e, no contexto do trabalho não é diferente.

Isso porque a maioria dos trabalhadores busca independência, seja para ter uma rotina flexível que dê para conciliar os afazeres da vida pessoal e

profissional, seja por acreditarem ter salários melhores e melhor qualidade de vida ou por terem medo da demissão e do desemprego.

Nessa conjuntura, o empreendedorismo e o seu incentivo exacerbado ganham destaque e, neste contexto, atua o discurso manipulador das plataformas que, utilizando-se dele, camuflam a subordinação e atraem o trabalhador à prestação de serviços sem a garantia de direitos e vínculo de emprego. A consequência disso é o surgimento de uma forma de trabalho totalmente favorável ao capital, que resigna e manipula o homem (NUNES, 2019).

Assim, se por um lado “o autoempreendedorismo, o tornar-se patrão de si mesmo, ser livre e produtivo, gerir a si próprio e ao capital e, portanto, ser responsável por seu sucesso, por seu horário de trabalho, por sua qualificação e pelos resultados, são as novas leis de dever-ser” (NUNES, 2019, p. 116), os seus resultados são trabalhadores alienados, exaustos e precarizados.

Alienados porque o discurso do “trabalhe para si mesmo” convence o prestador de serviços de que ele é autônomo, já que trabalha sem auxílio ou interferência do aplicativo com sua moto ou carro próprios quando quiser, enxergando a plataforma somente como um terceiro intermediador e não como uma empresa on-line com um potencial gigantesco como a Uber, que no ano passado registrou receita de US\$31.877 bilhões¹⁸ explorando atividade econômica de transporte de passageiros.

Também exaustos, porque, na maioria das vezes, por terem outro emprego e ser o serviço digital uma forma de complementar a renda, os entregadores acabam trabalhando debaixo de sol e chuva (intensos) por mais de 13 horas por dia, extrapolando o limite diário previsto no art. 7º, XIII da CR/88 e no art. 58¹⁹ da CLT.

E, além da exaustão física, se tem também o cansaço mental – o mais preocupante – já que os trabalhadores de aplicativo são, infelizmente,

¹⁸<https://www.poder360.com.br/internacional/lucro-da-uber-diminui-33-no-4o-tri-de-2022/#:~:text=A%20gigante%20do%20transporte%20registrou,foram%206.368%20bilh%C3%B5es%20de%20corridas.>

¹⁹ Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: XIII - duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho; (Vide Decreto-Lei nº 5.452, de 1943)
Art. 58 - A duração normal do trabalho, para os empregados em qualquer atividade privada, não excederá de 8 (oito) horas diárias, desde que não seja fixado expressamente outro limite.

desrespeitados, humilhados, atacados e constrangidos frequentemente pelos clientes, como ocorreu na cidade do Rio de Janeiro/RJ, no dia 19 de março deste ano, com o entregador Robson José da Silva, que foi ameaçado pelo cliente da plataforma Ifood, Daniel Nunes, por deixar o seu pedido na portaria do prédio e não subir em seu apartamento para entregá-lo²⁰.

Situação desagradável também ocorreu com um entregador (de nome desconhecido e também da plataforma Ifood), que foi exposto em um vídeo que viralizou nas redes sociais, especialmente no Tik Tok, em que a influenciadora digital, conhecida como Mah Conter para, segundo ela, testá-lo e filmar sua reação, o recebeu somente de toalha²¹.

São por esses motivos que resta comprovado que as regras do mercado digital geram trabalhadores precarizados. No sentido jurídico, a palavra precarização é definida como o “conjunto de alterações relacionadas com o mercado de trabalho e com os trabalhadores, especialmente com a perda e/ou não garantia dos direitos trabalhistas e previdenciários estabelecidos pela lei, resultando numa piora das condições, qualificações e direitos do trabalhador” (DICIONÁRIO, on-line).

Partindo desse pressuposto, a precarização subjetiva do trabalho se refere aos efeitos negativos que as condições precárias de prestação de serviços têm sobre o bem-estar psicológico e emocional dos trabalhadores. Ela é visualizada nos trabalhos digitais pois, repita-se, o aplicativo não assume os riscos da atividade econômica explorada e sequer oferece o mínimo de segurança aos entregadores e motoristas na prestação do serviço.

Em suas obras, os autores Marcos Sérgio Castelo Branco Costa, Mariana Ferrer Carvalho Rolim e Vivian Brito Mattos confirmam essa tese, veja-se:

A característica central deste empreendimento é que as plataformas não se responsabilizam nem pelo serviço e muito menos pelo trabalhador, assumindo apenas o papel de intermediárias, mas com um marketing bem sedutor: para o prestador de serviço, o direito de ser seu próprio chefe, e, para o consumidor, o baixo preço (COSTA; ROLIM; MATTOS, 2020, p.9).

²⁰ Link da reportagem: [https://ultimosegundo.ig.com.br/2023-03-21/entregador-de-aplicativo-e-ameacado-por-ele-nao-subir-no-apartamento.html#:~:text=Um%20entregador%20de%20aplicativo%20denunciou,do%20%C3%BAltimo%20domingo%20\(19\).](https://ultimosegundo.ig.com.br/2023-03-21/entregador-de-aplicativo-e-ameacado-por-ele-nao-subir-no-apartamento.html#:~:text=Um%20entregador%20de%20aplicativo%20denunciou,do%20%C3%BAltimo%20domingo%20(19).)

²¹ Link da reportagem: <https://superviral.com.br/viral/influenciadora-recebe-entregador-so-de-toalha/>

A escritora Sarah Mattos de Oliveira também adota esse posicionamento em seu livro “A precarização do trabalho nas plataformas digitais”. Ela argumenta que as plataformas digitais criaram uma forma de trabalho precário, que é caracterizada pelos baixos salários e pela falta de proteção social e trabalhista e, assim como a advogada trabalhista Ana Flávia Paulinelli Rodrigues Nunes (2019), Sarah sustenta que a falta de regulamentação adequada do trabalho digital permite que as plataformas operem sem responsabilidade pelos trabalhadores que as usam, levando a uma cultura de exploração e insegurança (OLIVEIRA, 2023).

Nesse sentido, afirma-se, então, de uma vez por todas, que o trabalhador de aplicativo é um empregado que trabalha de maneira precaríssima e que os efeitos dessa precarização são milhares de milhões de pessoas prestando, diariamente, serviços sem repouso semanal remunerado, 13º salário, férias, adicional noturno (para o trabalho realizado após às 22h), adicional periculosidade (para os motociclistas), horas-extra e inúmeros outros direitos trabalhistas e previdenciários.

Para reverter esse cenário, é necessário que esses trabalhadores resistam à precarização das plataformas, o que só acontecerá quando eles se enxergarem como classe proletária, isto é, como empregados subordinados ao poder diretivo dos aplicativos e que fazem jus à tutela constitucional trabalhista, com vistas à valorização social do trabalho e da dignificação da sua pessoa humana.

Não se nega que seja um processo longo, complexo e desafiador, contudo necessário. Portanto, também é crucial que a sociedade saia do “piloto automático” e tenha um olhar crítico e observador sobre os fatos e situações, sobretudo tecnológicos, como já defendia o filósofo Platão, em 380 a.C., em seu livro “A República” ao narrar o mito da caverna.

Questionando, estudando e entendendo a operacionalidade das plataformas todos constatarão que as notificações e os lembretes do aplicativo muito se assemelham aos comandos de um chefe ou patrão e que muito embora seja uma forma de trabalho recente e inovadora, é um trabalho tradicional, que assim como os demais precisa ser regulamentado.

7. CONCLUSÃO

O presente trabalho de conclusão de curso teve como finalidade analisar os efeitos objetivos e subjetivos da manipulação das plataformas digitais na relação de emprego. Com base no histórico apresentado, pode-se inferir que as mudanças que ocorreram gradualmente ao longo da história da humanidade nos modos de produção e de trabalho tiveram por finalidade atender as necessidades capitalistas e humanas.

Na perspectiva trabalhista, com o atual cenário social e econômico cada vez mais propício ao surgimento de novas formas de tecnologias que permitem a facilidade do acesso às coisas, bens e serviços aos interessados, os trabalhos por plataformas digitais tiveram sua ascensão.

Nesse contexto, aplicativos como Uber, Ifood, 99 e Shoppe, se mostraram verdadeiros interventores e exploradores do trabalho humano, por exercerem atividade econômica sob a égide de um discurso manipulador, sem o reconhecimento do vínculo de emprego e sem responsabilização social ou tributária.

Por meio da análise minuciosa dos cinco elementos previstos nos arts. 2º e 3º da CLT, quais sejam: serviço prestado por pessoa física, com personalidade, habitualidade, onerosidade e subordinação, foi constatado que a relação “empresa plataforma e prestador de serviços” se classifica como uma relação de emprego, em que pese as decisões contraditórias do Judiciário brasileiro, tendo em vista a presença dos cinco pressupostos descritos acima.

Pode-se perceber, portanto, que ao contrário do que sustenta os aplicativos, o trabalho de/para plataformas não se enquadra como trabalho autônomo, avulso ou eventual, porquê presentes os requisitos da subordinação, personalidade e habitualidade respectivamente na prestação do serviço, sob pena de descadastramento ou restrições.

Também foi visto que pelas plataformas não reconhecerem voluntariamente a sua relação com o prestador de serviços como trabalhista, apresentando-se estrategicamente como terceira intermediadora, bem como pela responsabilidade financeira que o trabalhador tem ao prestar o serviço, assumindo os custos operacionais do empreendimento, tem-se uma manipulação objetiva deste trabalho.

E, por acreditarem nessa autonomia (que não existe) e prestarem o serviço de dia e de noite, sem intervalo intrajornada, sem direitos trabalhistas e previdenciários e sem separação da vida pessoal e profissional, vivendo exclusivamente em função do capital, aceitando, compactuando e repercutindo positivamente com essa situação, como se fosse algo bom e correto, tem-se a manipulação subjetiva.

Essa também repercute no Judiciário brasileiro, causando um embaraço nos Tribunais. Ora, não existe uma jurisprudência ou entendimento majoritários, e de certa forma também não há segurança jurídica, já que, como visto no tópico 5.2., o mesmo Tribunal (TST) no mesmo mês, em dois casos que tinham o aplicativo Uber como réu, reconheceu a relação empregatícia ao segundo e negou reconhecimento ao primeiro.

Não se nega, entretanto, que as empresas plataformas desempenham um papel significativo na sociedade atual, tendo em vista que viabilizam benefícios consideráveis para milhares de pessoas, como a conectividade global e acesso à informação. Contudo, na seara trabalhista a manipulação delas e a conseqüentemente precarização do trabalho digital representam um desafio significativo nos tempos modernos.

Seria mágico se todos tivessem ciência da manipulação que sofrem diariamente pelos algoritmos e fossem capazes de desenvolver um pensamento crítico e literacia digital para lutarem pelos seus direitos. Mas, é cediço que por uma série de fatores isso não acontecerá. Nesse contexto, a regulação específica e a supervisão adequadas das plataformas digitais se tornam extremamente necessárias, pois são as únicas ferramentas capazes de garantir a transparência e a responsabilização delas nas esferas trabalhista e econômica.

Muito embora a legislação trabalhista tradicional seja totalmente aplicável nestes casos, tendo em vista a evidente relação de emprego existente entre o aplicativo e o prestador de serviços, ela pode se mostrar, por vezes, insuficiente, já que o trabalho por aplicativos possui características e peculiaridades próprias.

Desta feita, uma legislação característica teria por objetivo, além de reconhecer formal e legalmente a relação de emprego nos trabalhos digitais, abordar questões como pagamento, benefícios e responsabilidades das partes envolvidas de forma clara, precisa e eficiente.

Em resumo, a regulação própria é importante porque adaptaria as leis trabalhistas às novas realidades do trabalho, pacificando os entendimentos judiciais, garantindo direitos, promovendo a segurança digital e, principalmente, combatendo a precarização e a manipulação dos trabalhos – o que é muito aguardado por esta escritora.

REFERÊNCIAS

ANTUNES, Ricardo. **Uberização, trabalho digital e indústria 4.0**. 1 ed. São Paulo: Boitempo, 2020.

ANTUNES, Ricardo; FILGUEIRAS, Vitor. **Plataformas digitais, Uberização do trabalho e regulação no Capitalismo contemporâneo**. Contracampo, Niterói, v. 39, n. 1, p. 27-43, abr./jul. 2020.

BARROS, Silas Guilherme Machado; LAGARES, Rodrigues. **Direito do Trabalho: da revolução industrial à proteção constitucional brasileira**. Resumos artigos. 2017. Disponível em: <http://www.carajaseducacional.com.br/upload/pdf/RESUMOARTIGOSILAS2017.1OK.pdf>. Acesso em 12 dez. 2022.

BONINI, Altair; CHAVES, Edilson Aparecido. **Livro de História do Ensino Médio**. Curitiba: SEED, 2006.

BRASIL. Constituição (1934). **Constituição dos Estados Unidos do Brasil, de 16 de julho de 1934**. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao34.htm. Acesso em: 12 dez. de 2022.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil, de 05 de outubro de 1988**. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 12 dez. de 2022.

BRASIL. **Decreto-lei nº 5.452, de 1 de maio de 1943**. Disponível em? https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em 12 dez. de 2022.

BRASIL. **Lei nº 8.212/91**. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8212cons.htm. Acesso em 12 dez. de 2022.

BRASIL. **Lei nº 11.788/08**. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/lei/l11788.htm. Acesso em 12 dez. de 2022.

BRASIL. **Lei nº 12.023/09**. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2009/lei/l12023.htm. Acesso em 12 dez. de 2022.

BRASIL. **Lei nº 12.815/13**. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2013/lei/l12815.htm. Acesso em 12 dez. de 2022.

BRASIL. **Lei nº 13.467/17**. Disponível em:
https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm.
Acesso em 12 dez. de 2022.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Acórdão. Agravo de Instrumento em Recurso de Revista nº 331-35.2020.5.10.0015**. Relator: Min Alexandre Luiz Ramos. Julgamento: 14/12/2022. Publicação 19/12/2022. Disponível em:
<https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/trt-10/661797844>. Acesso em 21 abr. 2023.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Acórdão. Recurso de Revista com Agravo nº 100853-94.2019.5.01.0067**. Relator: Min. Alexandre de Souza Agra Belmonte. Julgamento: 19/12/2022. Publicação 03/02/2023. Disponível em:
about:blank. Acesso em 21 abr. 2023.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (3ª Região). **Acórdão. Recurso Ordinário Trabalhista nº 0010899-56.2017.5.03.0033**. Relator; Desemb. Federal Anemar Pereira Amaral. 23 de maio de 2019. Disponível em:
<https://www.jusbrasil.com.br/processos/102225750/processo-n-001XXXX-4620155030033-do-trt-3>. Acesso em 12 de dez. de 2022.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (3ª Região). **Acórdão. Recurso Ordinário Trabalhista nº 0011573-46.2017.5.03.0029**. Relatora; Desemb. Federal Cristiana M.Valadares Fenelon. 11 de maio de 2021. Disponível em:
<https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/trt-3/821865694/inteiro-teor-821865703>. Acesso em 12 de dez. de 2022.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (3ª Região). **Acórdão. Recurso Ordinário Trabalhista nº 0010703-42.2022.5.03.0185**. Relatora; Desemb. Federal Lucilde D'Ajuda Lyra de Almeida. 11 de maio de 2021. Disponível em:
<https://juris.trt3.jus.br/juris/detalhe.htm?conversationId=2940>. Acesso em 12 de dez. de 2022.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (3ª Região). **Acórdão. Recurso Ordinário Trabalhista nº 0010636-26.2022.5.03.0008**. Relatora; Desemb. Federal Maria Cecilia Alves Pinto. 12 de novembro de 2021. Disponível em:
<https://juris.trt3.jus.br/juris/detalhe.htm?conversationId=2797>. Acesso em 25 de mar. de 2023.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (3ª Região). **Acórdão. Recurso Ordinário Trabalhista nº 0010578-74.2022.5.03.0185**. Relator; Desemb. Federal Emerson José Alves Lage. 09 de março de 2023. Disponível em:
<https://juris.trt3.jus.br/juris/detalhe.htm?conversationId=2797>. Acesso em 24 de mar. de 2023.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (3ª Região). **Acórdão. Recurso Ordinário Trabalhista nº 0010693-48.2022.5.03.0136**. Relatora; Desemb. Federal Paula Oliveira Cantelli. 08 de março de 2023. Disponível em:
<https://juris.trt3.jus.br/juris/detalhe.htm?conversationId=2797>. Acesso em 25 de mar. de 2023.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (3ª Região). **Acórdão. Recurso Ordinário Trabalhista nº 0010449-03.2022.5.03.0013**. Relatora; Desemb. Federal Adriana Goulart de Sena Orsini. 08 de março de 2023. Disponível em: <https://juris.trt3.jus.br/juris/detalhe.htm?conversationId=2951>. Acesso em 25 de mar. de 2023.

BRASIL ESCOLA. **Sans-culottes**. Disponível em: <https://brasilecola.uol.com.br/historiag/sansculottes.htm>. Acesso em 12 dez. 2022.

BRASILEIRO, Eduardo T. **Quarta Revolução Industrial e Direito do Trabalho**. São Paulo: Grupo Almedina (Portugal), 2022. *E-book*. ISBN 9786556276113. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786556276113/>. Acesso em: 10 jan. 2023.

CAMPOS, Mateus. **O modo de produção fordista**. Disponível em: <https://mundoeducacao.uol.com.br/geografia/fordismo.htm#:~:text=Fordismo%20%C3%A9%20um%20modelo%20produtivo,diminuir%20os%20custos%20de%20produ%C3%A7%C3%A3o>. Acesso em 09 mar. 2023.

CANOTILHO, J.J. Gomes. **Direito Constitucional e teoria da constituição**. 3.ed. Coimbra: Almedina, 1999.

CASSAR, Vólia Bonfim. **Direito do trabalho**. – 11.ª ed. rev. e atual. – Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: MÉTODO. 2015.

CENTRO UNIVERSITÁRIO DE FORMIGA. **Manual de Normalização de Trabalhos Acadêmicos. 8ª ed.** Disponível em: https://uniformg.edu.br/wp-content/uploads/2022/03/manualnormalizacao_2022.pdf. Acesso em: 10 de out. de 2022.

CONJUR. **Suprema Corte Britânica reconhece vínculo de emprego no aplicativo Uber**. Disponível: <https://www.conjur.com.br/2021-fev-19/suprema-corte-britanica-reconhece-vinculo-emprego-uber>. Acesso em 26 mar. 2023.

COSTA, Marcos Sérgio Castelo Branco; ROLIM, Mariana Ferrer Carvalho Rolim; MATTOS, Vivian Brito. **O trabalho em plataforma digital**. Disponível em: <https://escola.mpu.mp.br/publicacoes/boletim-cientifico/edicoes-do-boletim/boletim-cientifico-n-55-janeiro-dezembro-2020/trabalho-em-plataforma-digital-modernidade-ou-precarizacao>. Acesso em: 07 mai. 2023.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores**. 18ª. ed. São Paulo: LTr, 2019.

DIAS, Denise Gabriela; XAVEIR, Glauber Lopes. **A evolução histórica dos modos de produção e dos princípios de propriedade: o papel desempenhado pela atividade econômica agrícola**. 2016. III Congresso de Ensino, Pesquisa e Extensão da UEG, Pirenópolis/GO, 2016.

DICIO, Dicionário On-line de Português. **Significado de precarização.**

Disponível em:

<https://www.dicio.com.br/precarizacao/#:~:text=Significado%20de%20Precariza%C3%A7%C3%A3o&text=%5BJur%C3%ADdico%5D%20Conjunto%20de%20altera%C3%A7%C3%B5es%20relacionadas,qualifica%C3%A7%C3%B5es%20e%20direitos%20do%20trabalhador.> Acesso em 06 mai. 2023.

FERIATO, Juliana Marteli Fais. Impacto da revolução digital nos direitos da personalidade dos trabalhadores contemporâneos. **Revista magister de direito do trabalho.** Porto Alegre, v. 18, n. 106, p. 168-87, 2022.

FERREIRA, Aurélio Buarque de Holanda. **Dicionário da Língua Portuguesa.** 2^a ed. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, p. 2001.

JUSBRASIL. **Conflito de competência nº 164.544/MG (2019/0079952-0).**

Disponível em:

[https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/stj/859430549/inteiro-teor-859430559.](https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/stj/859430549/inteiro-teor-859430559) Acesso em 26 mar. 2023.

KALIL, Renan B. **A regulação do trabalho via plataformas digitais.** São Paulo: Editora Blucher, 2020. *E-book*. ISBN 9786555500295. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786555500295/>. Acesso em: 08 jan. 2023.

KELLER, Werner. **O Direito do Trabalho e novas tecnologias.** São Paulo: Almeida Brasil, 2020.

LEME, Ana Carolina Reis Paes. **Da máquina à nuvem: caminhos para o acesso à justiça pela via de direitos dos motoristas da Uber.** São Paulo: LTr, 2019.

MARCÍLIO, Professor Marcílio. **As revoluções industriais.** Youtube, 12 dez. 2020. Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=laavOBDF2BA>. Acesso em 12 dez. 2022.

MATTOS, Sarah de Oliveira. **A precarização do trabalho nas plataformas digitais.** São Paulo: Boitempo, 2018.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Compêndio de Direito do Trabalho.** São Paulo: LTr/EDUSP, 1976, p. 351.

NETO, Mário Flores. **Transformação digital e o crescimento das plataformas digitais.** Disponível em:

<https://transformacaodigital.com/mercado/crescimento-das-plataformas-digitais/>. Acesso em 16 abr. 2023.

NUNES, Ana Flávia Paulinelli Rodrigues. **Trabalho e subjetividade: a necessária reconstrução de uma ideologia compromissória e humanizadora.** Pará de Minas: VirtualBooks Editora, 2019.

NUNES, Ana Flávia Paulinelli Rodrigues; GONÇALVES, Fábio Antunes Gonçalves; SOUZA, Douglas Modesto. **As relações de trabalho e as plataformas digitais: entre discursos e verdades**. Revista do Curso de Direito – UNIFOR/MG. Formiga, v. 9, n. 2, p. 74-92, jul./dez. 2018.

OKA, Mateus. Modos de produção. **Todo Estudo**. Disponível em: <https://www.todoestudo.com.br/sociologia/modos-de-producao>. Acesso em 28 de dez. de 2022.

OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio; CARELLI Rodrigo de Lacerda; GRILLO, Sayonara. **Conceito e crítica das plataformas digitais de trabalho**. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rdp/a/y85fPG8WFK5qpY5FPhpvF9m/?lang=pt&format=pdf>. Acesso em 15 abr. 2023.

PODER 360. **Poder da Uber**. Disponível em: <https://www.poder360.com.br/internacional/lucro-da-uber-diminui-33-no-4o-tri-de-2022/#:~:text=A%20gigante%20do%20transporte%20registrou,foram%206.368%20bilh%C3%B5es%20de%20corridas>. Acesso em 06 mai. 2023.

POLITIZE. **Significado de mais valia**. Disponível em: Disponível em: <https://www.politize.com.br/mais-valia/#:~:text=A%20mais%20valia%20representa%20a,quais%20ele%20n%C3%A3o%20%C3%A9%20remunerado>. Acesso em 14 dez. 2022.

PRESSMAN, Roger; MAXIM, Bruce. **Engenharia de Software**. São Paulo: Grupo A, 2016. E-book. ISBN 9788580555349. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788580555349/>. Acesso em: 02 mar. 2023.

RESENDE, Ricardo. **Direito do Trabalho**. São Paulo: Grupo GEN, 2020. E-book. ISBN 9788530989552. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788530989552/>. Acesso em: 03 jan. 2023.

REZENDE, Milka de Oliveira. **"Proletariado"**; Brasil Escola. Disponível em: <https://brasilecola.uol.com.br/sociologia/proletariado.htm>. Acesso em 12 de dezembro de 2022.

ROCHA, Cláudio Jannotti da; MEIRELES, Edilton. O Direito do Trabalho e a uberização: primeiras linhas analíticas. **Revista magister de direito do trabalho**. São Paulo, v. 32, n. 388, p. 83-102, 2021.

ROMAR, Carla Teresa M. **Direito do trabalho. (Coleção esquematizado)**. São Paulo: Editora Saraiva, 2022. E-book. ISBN 9786553621572. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786553621572/>. Acesso em: 06 jan. 2023.

ROSENFELD, Cinara Lerrer, ALMEIDA, Jalcione. **Plataformização do trabalho**. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/soc/a/SdNMXzX95wXDcJYDHszFjHC/?lang=pt&format=pdf>. Acesso em 15 abr. 2023.

SANDES, Fagner. **Direito do Trabalho e Processo do Trabalho**. São Paulo: Editora Saraiva, 2020. *E-book*. ISBN 9786555591682. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786555591682/>. Acesso em: 04 jan. 2023.

SCHWAB, Klaus. **A Quarta Revolução Industrial**. São Paulo: Edipro, 2016.

SILVA, José Felipe Rangel da. **A Revolução Industrial e a origem do Direito do Trabalho**. Conteúdo Jurídico, Brasília-DF: 21 jun. 2018. Disponível em: <https://conteudojuridico.com.br/consulta/artigos/51936/a-revolucao-industrial-e-a-origem-do-direito-do-trabalho>. Acesso em: 12 dez. 2022.

SUPER VIRAL. **Influenciadora recebe entregador só de toalha**. Disponível em: <https://superviral.com.br/viral/influenciadora-recebe-entregador-so-de-toalha/>. Acesso em 06 mai. 2023.

SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. **Reclamatória nº 47843**. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=6198801>. Acesso em 12 dez. 2022.

TEIXEIRA, Sérgio Torre; COSTA, Flora Oliveira da. O trabalho em plataformas digitais no Brasil e na Espanha: avanços e riscos. **Revista magister de direito do trabalho**. Porto Alegre, v. 18, n. 106, p. 32-47, 2022.

TEODORO, Maria Cecília Máximo. **A síndrome do patrão**. Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/arquivos/2017/5/art20170503-05.pdf>. Acesso em 03 nov. 2022.

TUPINAMBÁ, Carolina. **Motoristas que trafegam pelo “Caminho do meio”**. Revista magister de direito do trabalho. Porto Alegre, v. 18, n. 105, p. 60-82, 2021.

ÚLTIMO SEGUNDO. **Entregador de aplicativo ameaçado por cliente**. Disponível em: [https://ultimosegundo.ig.com.br/2023-03-21/entregador-de-aplicativo-e-ameacado-por-ele-nao-subir-no-apartamento.html#:~:text=Um%20entregador%20de%20aplicativo%20denunciou,do%20%C3%BAltimo%20domingo%20\(19\)](https://ultimosegundo.ig.com.br/2023-03-21/entregador-de-aplicativo-e-ameacado-por-ele-nao-subir-no-apartamento.html#:~:text=Um%20entregador%20de%20aplicativo%20denunciou,do%20%C3%BAltimo%20domingo%20(19)). Acesso em 06 mai. 2023.

UNIÃO EUROPEIA. **Significado de diretiva**. Disponível em: https://european-union.europa.eu/institutions-law-budget/law/types-legislation_pt#:~:text=Uma%20%C2%ABdiretiva%C2%BB%20%C3%A9%20um%20ato,leis%20para%20alcan%C3%A7ar%20esses%20objetivos. Acesso em 26 mar. 2023.