

UNIVERSIDADE ESTADUAL PAULISTA
“JÚLIO DE MESQUITA FILHO”
FACULDADE DE CIÊNCIAS HUMANAS E SOCIAIS CAMPUS DE FRANCA
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM PLANEJAMENTO E ANÁLISE DE
POLÍTICAS PÚBLICAS, DA FACULDADE DE CIÊNCIAS HUMANAS E SOCIAIS –
UNESP/FRANCA

Camila Mazza da Silva

REVOLUÇÃO 4.0 E O PAPEL DOS SINDICATOS NAS POLÍTICAS PÚBLICAS

FRANCA

2024

UNIVERSIDADE ESTADUAL PAULISTA
“JÚLIO DE MESQUITA FILHO”
FACULDADE DE CIÊNCIAS HUMANAS E SOCIAIS CAMPUS DE FRANCA
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM PLANEJAMENTO E ANÁLISE DE
POLÍTICAS PÚBLICAS, DA FACULDADE DE CIÊNCIAS HUMANAS E SOCIAIS –
UNESP/FRANCA

CAMILA MAZZA DA SILVA

REVOLUÇÃO 4.0 E O PAPEL DOS SINDICATOS NAS POLÍTICAS PÚBLICAS

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-graduação em Planejamento e Análise de Políticas Públicas da Faculdade de Ciências Humanas e Sociais – Unesp/Franca.

Área de concentração: Instituições, cidadania e políticas sociais.

Linha de pesquisa: Políticas públicas.

Orientador: Prof. Dr. Marco Aurélio Gumieri Valério

FRANCA

2024

S586r

Silva, Camila Mazza da

REVOLUÇÃO 4.0 : E O PAPEL DOS SINDICATOS NAS
POLÍTICAS PÚBLICAS / Camila Mazza da Silva. -- Franca, 2024 184 p.

Dissertação (mestrado profissional) - Universidade Estadual
Paulista (UNESP), Faculdade de Ciências Humanas e Sociais, Franca

1. Revolução 4.0. 2. Papel dos sindicatos nas políticas públicas. I.

Título

Sistema de geração automática de fichas catalográficas da Unesp. Biblioteca da
Universidade Estadual Paulista (UNESP), Faculdade de Ciências Humanas e
Sociais, Franca. Dados fornecidos pelo autor(a).
Essa ficha não pode ser modificada.

CAMILA MAZZA DA SILVA

REVOLUÇÃO 4.0 E O PAPEL DOS SINDICATOS NAS POLÍTICAS PÚBLICAS

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-graduação em Planejamento e Análise de Políticas Públicas da Faculdade de Ciências Humanas e Sociais – Universidade Estadual Paulista “Júlio de Mesquita Filho” - UNESP, campus de Franca, como requisito parcial para obtenção do título de Mestre em Políticas Públicas.

Área de concentração: Instituições, cidadania e políticas sociais.

Linha de pesquisa: Políticas públicas.

BANCA EXAMINADORA

Orientador: Prof. Dr. Marco Aurélio Gumieri Valério
Universidade Estadual Paulista “Júlio de Mesquita Filho” - UNESP, campus de Franca

Victor Hugo de Almeida
Universidade Estadual Paulista “Júlio de Mesquita Filho” - UNESP, campus de Franca

Luciana Romano Morilas
Integração da América Latina (Prolam)

Franca, 05 de setembro de 2024.

RESUMO

O trabalho analisará a Revolução Industrial 4.0 e o papel dos sindicatos nas políticas públicas. O público-alvo é o trabalhador da indústria 4.0, oriundo da pulverização de uma mão de obra decorrente do uso de tecnologias. A sua inserção nas políticas públicas se amolda na gestão social de um Estado neoliberal, através da preocupação que surge quanto à representatividade sindical e a consequente proteção dos direitos sociais garantidos a esses trabalhadores. A problemática está no antagonismo entre o princípio da unicidade sindical e a garantia dos direitos sociais previstos nos artigos 6º e 8º da CF, de um lado, em oposição a Convenção 87 da OIT, que permite o pluralismo sindical. Para tanto, o objetivo geral é analisar como se organiza a representatividade sindical dos trabalhadores da Revolução Industrial 4.0, se em unicidade ou pluralidade sindical, notadamente sob um recorte dos plataformizados, e, em específico, os uberizados. O objetivo específico é averiguar a existência de políticas públicas sobre a temática e o papel dos sindicatos. O trabalho será desenvolvido através da revisão da literatura, textos normativos, pesquisa sobre atuação dos sindicatos que representam a categoria objeto de estudo, bem como a análise sobre a (in)existência de políticas públicas a respeito do tema. O método será qualitativo, do tipo documental. A proposta de análise de dados será feita por intermédio de dados estatísticos sobre a sindicalização no Brasil e direitos defendidos pelos respectivos sindicatos dos uberizados. Como resultado esperado objetiva-se a atuação sindical na defesa dos direitos trabalhistas e sociais desses trabalhadores, tendo por base a unicidade sindical e, como conclusão, a realização de políticas públicas por intermédio dos sindicatos.

Palavras – chave: Revolução 4.0. Sindicatos. Direitos Sociais.

ABSTRACT

The work will analyze the Industrial Revolution 4.0 and the role of unions in public policies. The target audience is industry 4.0 workers, arising from the fragmentation of a workforce resulting from the use of technologies. Its insertion in public policies is shaped by the social management of a neoliberal State, through the concern that arises regarding union representation and the consequent protection of the social rights guaranteed to these workers. The problem lies in the antagonism between the principle of union unity and the guarantee of social rights provided for in articles 6 and 8 of the CF, on the one hand, as opposed to ILO Convention 87, which allows union pluralism. To this end, the general objective is to analyze how the union representation of workers in the Industrial Revolution 4.0 is organized, whether in union unity or plurality, notably under a section of platform workers, and, specifically, uber workers. The specific objective is to investigate the existence of public policies on the subject and the role of unions. The work will be developed through a systematic review of literature, normative texts, research into the activities of unions that represent the category under study, as well as an analysis of the (in)existence of public policies regarding the topic. The method will be qualitative, of the documentary type. The data analysis proposal will be carried out using statistical data on unionization in Brazil and the rights defended by the respective unions of Uber employees. The expected result is union action in defending the labor and social rights of these workers, based on union unity and, as a conclusion, the implementation of public policies through unions.

Keywords: Revolution 4.0. Unions.Social Rights.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO.....	8
1 PERSPECTIVAS E BASES HISTÓRICAS DOS SINDICATOS.....	22
1.1 ORIGEM DO SINDICALISMO	22
1.2 ETAPAS OU FASES DO SINDICALISMO.....	29
1.3 O SINDICALISMO NO BRASIL – ASPECTOS HISTÓRICOS.....	32
2 O SISTEMA SINDICAL BRASILEIRO	37
2.1 O NEOCORPORATIVISMO.....	37
2.2 LIBERDADE SINDICAL.....	40
2.3 UNICIDADE SINDICAL.....	42
2.4 REPRESENTATIVIDADE COMPULSÓRIA.....	45
2.5 CONTRIBUIÇÃO SINDICAL.....	49
3 OS TRABALHADORES DA INDÚSTRIA 4.0 E A UBERIZAÇÃO.....	55
4 TRABALHO DIGITAL E INDÚSTRIA 4.0.....	68
5 O TRABALHO EM PLATAFORMAS DIGITAIS.....	77
6 A PLATAFORMA DIGITAL UBER E O VÍNCULO DE EMPREGO NA PERSPECTIVA DO TST.....	90
7 DIREITOS SOCIAIS DOS TRABALHADORES DE PLATAFORMAS DIGITAIS NA PERSPECTIVA DE OUTROS TRIBUNAIS.....	118
8 TRABALHO DECENTE E A ORGANIZAÇÃO SINDICAL DOS TRABALHADORES DE PLATAFORMAS DIGITAIS - UNICIDADE OU PLURALIDADE SINDICAL?.....	127

9	TAXA DE SINDICALIZAÇÃO DOS TRABALHADORES EM PLATAFORMAS DIGITAIS NO BRASIL.....	140
10	TRABALHO NAS PLATAFORMAS DIGITAIS E POLÍTICAS PÚBLICAS.....	152
	CONCLUSÃO	167
	REFERÊNCIAS.....	170

INTRODUÇÃO

Este trabalho tem por escopo analisar como se organiza a representatividade sindical formada por trabalhadores que transcendem as bases territoriais de um Município, ou até mesmo de seus Estados, decorrentes de uma pulverização da mão de obra refletida pela Revolução Industrial 4.0, de modo a não ofender o princípio da unidade sindical expresso no texto constitucional, e ao mesmo tempo, analisar a viabilidade de aplicação no ordenamento jurídico do pluralismo sindical enunciado na Convenção 87 da OIT, garantindo a manutenção dos direitos sociais declarados no artigo 6º da Constituição Federal.

Para tanto, o objetivo geral é analisar como se organiza a representatividade sindical dos trabalhadores da Revolução Industrial 4.0, se em unicidade, ou pluralidade sindical, com foco naqueles oriundos das plataformas digitais, e, em específico, os denominados uberizados. O objetivo específico é averiguar a existência de políticas públicas sobre a temática e o papel dos sindicatos.

O trabalho foi desenvolvido através de uma pesquisa qualitativa, do tipo análise documental. É qualitativa pois verificou leis, jurisprudências, convenções internacionais, livros, artigos científicos, teses, dissertações e demais produções bibliográficas da área, com averiguação dos conteúdos normativos ali contidos a respeito do tema, bem como uma revisão da literatura no que se refere à Revolução Industrial 4.0 e a função dos sindicatos nas políticas públicas.

Como também, foram analisadas a literatura nacional e estrangeira sobre o tema, com a finalidade de permitir a identificação de possíveis soluções para a problemática apontada.

A investigação foi de caráter histórico-sociológico, a qual se distingue da investigação tipicamente filosófica em torno da justiça, ou tipicamente jurídica, em torno da validade. (Bobbio, 2003).

Ademais, esta pesquisa buscou analisar os aspectos da Revolução Industrial 4.0, a evolução da função dos sindicatos ao longo do tempo, a análise de dados estatísticos, e, a gestão das políticas públicas envolvendo os trabalhadores plataformizados, notadamente, os uberizados.

Nesse contexto, foi realizada uma consulta pública pela plataforma Google digitando-se o site do IBGE, que por intermédio de buscas de palavras-chave, permitiu que fossem encontrados gráficos com informações sobre a sindicalização no Brasil envolvendo os trabalhadores plataformizados.

Ademais, com o objetivo de verificar a existência e a promoção de um mapeamento de caráter exploratório dos sindicatos de trabalhadores em plataformas digitais, realizou-se uma pesquisa sobre os sindicatos da categoria e os direitos por eles defendidos, fato que permitiu a produção de uma análise qualitativa em relação às formas de organização, mobilização e atuação das entidades ligadas aos motoristas de aplicativos.

Para tal propósito, realizou-se uma pesquisa no sítio eletrônico Google nos dias 01 e 02 de fevereiro de 2024, a partir do uso de um conjunto de combinações de palavras-chave e o resultado encontrado foi a existência de uma federação, e um total de sete sindicatos representantes das categorias de motoristas que prestam serviços por meio de aplicativos, abrangendo predominantemente a base territorial de alguns Estados.

Salienta-se que dos sindicatos identificados, somente três possuíam sites na internet, que são os sindicatos de São Paulo, Rio de Janeiro e Bahia, assim como a federação, que também possuía site oficial, sendo os demais, organizados por intermédio de plataformas de redes sociais, como Instagram e *facebook*.

Desse modo, cumpre pontuar que os sindicatos encontrados, e respectivamente, a federação, foram os seguintes: Sindicato dos trabalhadores com aplicativos de transportes terrestres intermunicipal do Estado de São Paulo - S.T.A.T.E.SP; Sindicato dos motoristas de transporte privado individual de passageiros por aplicativos do Rio Grande do Sul - SIMTRAPILI – RS; Sindicato dos motoristas de aplicativos de Santa Catarina – SIMASC; Sindicato dos motoristas autônomos de transportes privado individual por aplicativos no Distrito Federal - SINDMAAP-DF; Sindicato dos prestadores de serviços por meio de Apps e *softwares* para dispositivos eletrônicos do Rio de Janeiro e Região Metropolitana – SINDMOBI; Sindicato dos condutores de veículos que utilizam aplicativo MG - SICOVAPP-MG; Sindicato dos condutores autônomos cadastrados em aplicativos da Bahia – SINCAAP-BA e Federação nacional dos motoristas de aplicativo do Brasil – FENAMAB.

Além, disso, foram feitas pesquisas de jurisprudências nos sites do TST e STJ envolvendo as questões de vínculo de emprego dos trabalhadores uberizados, direitos que lhes são assegurados e verificação de legislação envolvendo a temática abordada. Em primeiro lugar, foram abordados os entendimentos favoráveis à formação do vínculo de emprego entre a plataforma Uber e os trabalhadores que lhe prestam serviços, para depois, em um segundo momento, abordarem-se entendimentos contrários, quais sejam, aquele que mencionam a não existência de vínculo empregatício.

A metodologia sistêmica foi utilizada como metodologia de abordagem, pois o que se evidencia não é mais a discussão em torno do que seria um direito social previsto no ordenamento constitucional, mas sim, de como levá-lo à prática. (Lamy, 2011)

Optou-se pelo método histórico a fim de colacionar a evolução do entendimento da Convenção 87 da OIT, em especial sobre a colisão entre princípio da unicidade sindical previsto em nosso ordenamento constitucional, em oposição à pluralidade expressa em referida convenção.

O raciocínio empregado foi iminentemente o dedutivo, de modo que o trabalho preocupou-se com um enfoque mais generalizado, partindo-se da análise da Convenção 87 da OIT e do texto constitucional, e especial com relação à unicidade sindical e direitos sociais nela previstos, para após, analisar-se a viabilidade de aplicação e execução de tais direitos pela sociedade, em especial, por intermédio de políticas públicas realizadas pelos sindicatos, como meio de resolução de conflitos (Dias; Gustin, 2010).

A fim de construir um raciocínio dedutivo sobre o tema, começou-se explorando o conceito de sindicalismo, com sua evolução história e conceitos relacionados ao tema, para depois, passar-se à análise de alguns aspectos relacionado a quarta Revolução Industrial ou a Revolução 4.0, trabalhadores uberizados, passando-se pelas taxas de sindicalização destes trabalhadores no Brasil, sindicatos atuantes na defesa da categoria, análises jurisprudenciais, e, por fim, verificação de políticas públicas sobre o tema.

Assim, feitas tais ponderações metodológicas, mister balizar o que será abordado em termos conceituais, passando-se por um breve enfoque do conteúdo presente neste trabalho.

Desse modo, a Revolução 4.0 tem sido descrita por vários especialistas como sendo a mais radical das revoluções, isso porque transforma a estrutura social então vigente. Nas palavras de Schawb (2020), é a velocidade que torna a Quarta Revolução impactante, em razão de sua profundidade, impacto sistêmico e respectiva capacidade interação entre diversas áreas do conhecimento, tais como: a física, a digital e a biológica.

Nesse contexto, começam a surgir novos conceitos, que são as denominadas fábricas inteligentes, ou seja, aquelas que fazem uso de uma integração de sistemas, sejam eles físicos e virtuais, mediante a utilização de robôs autônomos, internet, simulação, computação em nuvem, *BigData* e impressão em 3D. (Ricardo, 2020)

Desta forma, o aspecto diferenciador entre essa Revolução 4.0 para as anteriores, é a velocidade da transformação e a superação de tecnologias recém-lançadas, com maior valor agregado e funcionalidades mais modernas.

Em decorrência desse fenômeno, as relações de trabalho estão sendo transformadas, de modo que os empregos formais têm sofrido alterações em razão da presença de tecnologias, como internet e aplicativos. Para Tom Goodwin¹, cuja especialização é inovação e transformação digital, na realidade atual a maior empresa de táxis do mundo, a UBER, não possui nenhum veículo; o proprietário do Facebook, não é autor de conteúdos; o Airbnb, que é considerado o maior provedor de hospedagem do mundo, não possui imóveis de sua propriedade. Com isso, cria-se uma lacuna, que deverá ser pautada no direito do trabalho, tendo como premissa as ações das organizações sindicais, agregando todos os que vendem sua força de trabalho (Passos; Sizanoski, 2020).

Dessa maneira, o que se observa é que a organização do movimento sindical parece não aderir a essa nova realidade do mundo do trabalho. Em uma reportagem do Jornal El País foi divulgada uma pesquisa feita pela Consultoria *McKinsey Global Institute*, estimando que 45% dos empregos disponíveis podem ser automatizados, principalmente aqueles que não são geradores de inovações, produtos ou serviços. De tal modo que começa a surgir uma nova conformação do trabalho, exigindo a reavaliação e dinamismo das organizações sindicais.

Nesse interim, a clássica relação de emprego tende a se transformar em uma relação com maior flexibilidade no trabalho, isso em decorrência do local de prestação do serviço, horários e postos de trabalho. Ressaltando que a característica mais marcante do novo modelo de trabalho é a autonomia do empregado (CNI, 2017).

Com isso, pode-se depreender que os trabalhadores passam a ser divididos ao menos três categorias, quais sejam: aquele regidos por um contrato de trabalho; os autônomos e; os denominados marginalizados, que são os desempregados e informais. Isso leva ao desafio das atuais estruturas sindicais, que é dar cobertura a todos os citados - contratados, autônomos ou marginalizados, de modo a desenvolver suas pautas de reivindicações, exigindo a presença do Estado (Passos; Sizanoski, 2020).

Assim, o que ocorre, é que a Quarta Revolução Industrial impulsiona à reorganização de toda a sociedade, tendo em vista as transformações significativas no modo de produção. Tal fato impõe alguns desafios ao movimento sindical e aos trabalhadores, a fim de que aquele possa ser um instrumento de organização, garantias e conquistas de direitos trabalhistas, bem como de consecução dos direitos sociais de uma forma geral.

Ao averiguar estes desafios, Bertamé (2020) enfatiza que, o que é relevante para este trabalho, é saber que as lutas sindicais não nascem antes do trabalho, mas em decorrência dele

¹ Tom Goodwin é vice-presidente sênior de estratégia e inovação da Havas Media US.

e se reorganizam de acordo com o campo de exploração do trabalho. De modo que um novo tipo de sindicalismo deve pautar os antigos modelos de ação, tendo por base a organização do capital e guiado por esta realidade. Nesse aspecto, para referido autor, alguns pontos devem ser observados.

O primeiro deles diz respeito ao modo de representação do trabalhador, pois devem ser incluídos os desempregados, os autônomos e empreendedores, de forma que a representação e a ação dos sindicatos possam ir além das categorias profissionais, tendo por base os setores de produção e serviços.

O segundo, à reformulação das organizações e da ação sindical, que deve ser dinâmica assim como as mudanças no modo de produção.

O terceiro, se refere a um modelo sindical sem fronteiras e organizado em redes, ultrapassando a dimensão de local, regional e nacional, já que a organização do capital é transnacional. Nesse contexto, para Neto (2020) as cadeiras produtivas globais, fruto da globalização e inovações tecnológicas, permitem que os processos sejam flexibilizados em um capitalismo globalizado e sem fronteiras. Assim, os trabalhadores tenderiam ao mesmo movimento, qual seja, o de transcender o Estado nação mediante uma atuação sem fronteiras. Nesse caso, a luta sindical transcenderia o mundo do trabalho para alcançar a defesa dos direitos humanos.

Nesse modelo, as organizações sindicais atuariam de modo internacionalizado, mediante estruturas de organização igualmente transnacionais e, internamente, compelindo o Estado ao cumprimento do dever da promoção da tutela do trabalho frente às organizações internacionais, a exemplo, a própria Organização Internacional do Trabalho – OIT, e dos direitos humanos, frente à Organização das Nações Unidas – ONU (Passos; Sizanowski, 2020).

Com base nisso, observa-se que um novo tipo de sindicalismo pode e necessita emergir a fim de alcançar as mudanças e contribuir para a criação de políticas públicas e mecanismos que possam favorecer a inclusão de todos os trabalhadores no processo produtivo.

Então, a questão que segue é a seguinte: como organizar essa representatividade sindical, formada por trabalhadores que transcendem as bases territoriais de um Município, ou até mesmo de seus Estados, decorrentes de uma pulverização da mão de obra refletida pela Revolução Industrial 4.0, de modo a não ofender o princípio da unicidade sindical expresso no texto constitucional e ao mesmo tempo resguardar que os direitos sociais expressos no artigo 6º da Constituição Federal sejam assegurados?

É nesse aspecto, que será analisado o papel dos sindicatos nas políticas públicas. Estes não devem se restringem às lutas salariais e econômicas, já que também são os protagonistas ativos da política em temas envolvendo a liberdade, cidadania, trabalho decente e solidariedade social, o que os classificada como atores econômicos e políticos (Balestro; Marinho, 2022). Isso porque o sindicato do fordismo/keynesianismo já não acompanha de maneira satisfatória a nova realidade decorrente da Revolução 4.0.

Todavia, há um outro questionamento a ser respondido, qual seja: como ficaria a questão da unicidade sindical e a não validação em nosso ordenamento jurídico da Convenção 87 da OIT?

Para tanto, primeiro necessário fazer-se alguns apontamentos a respeito dos direitos sociais expressos na Carta Magna.

Nesse sentido, cumpre destacar o artigo 6º da Constituição Federal, que elenca quais são os direitos sociais assegurados: “São direitos sociais a educação, a saúde, a alimentação, o trabalho, a moradia, o transporte, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados, na forma desta Constituição.”

Aliado a esse rol de direitos sociais, há um princípio constitucional, que é a interação entre sociedade e Estado para a condução de políticas públicas, sendo este além de um instrumento para a eficiência e legitimidade dessas políticas, mas sim, um imperativo que se repete e se reflete nas normas infraconstitucionais na organização da Administração Pública (Bucci, 2006).

Diante de tal contexto, é indispensável que ocorra a incorporação da participação social na discussão das políticas públicas. O bem-estar coletivo e a justiça social, objetivos da atividade da Administração Pública - materializados por intermédio de arranjos de políticas públicas, são intrinsecamente inseparáveis à transparência da atuação administrativa, à ampla controlabilidade referentes à essa atuação, e, à participação dos agentes sociais, seja de maneira direta ou indireta (Bucci, 2006).

Em uma proposta de contrarreforma do Estado brasileiro, a sociedade passa a ser convocada para atuar como parceira, com o fito de contribuir com os custos dos serviços prestados, de tal modo que é proposto uma desresponsabilização do Estado com relação à proteção social, que acaba tendo por justificativa a necessidade de “encontrar soluções inovadoras, que envolvem as empresas, os sindicatos, as famílias e os grupo comunitários” (Banco Mundial, 1997, p. 6). Desse modo, o que se verifica é que as organizações da sociedade civil são requisitadas na substituição do Estado. Aqui cumpre ressaltar os sindicatos, que fazem parte desse processo de chamamento e de parceria com o Estado.

Nessa linha de redefinição quanto ao papel desempenhado pelo Estado, a contrarreforma, com orientação do Banco Mundial, faz a proposta de um modelo descentralizado - marcado por um deslocamento da responsabilidade, que passa a ser da sociedade, pela consecução dos serviços e gestão pública por intermédio da participação das pessoas da comunidade. De tal modo que, parcerias sejam feitas com a sociedade com o objetivo de que esta possa assumir os custos advindos da crise, repassando a responsabilidade pela prestação de serviços sociais até então de competência do Estado, para outros setores. Com isso, o Estado reduziria o seu papel enquanto prestador dos serviços, orientando de modo diverso sua intervenção como regulador e provedor financeiro (Bravo; Correia, 2012).

Nessa esteira, observam-se mecanismos de controle social, implementados a partir dos anos 1990, com uma perspectiva de regressão dos direitos sociais e de mundialização do capital. Em tal década houve a substituição das lutas coletivas até então existentes, por lutas corporativas, cujo marco é a defesa de grupos de interesses particulares e imediatos, como é o caso direitos dos trabalhadores (Bravo; Souza, 2002).

É nesse contexto, que ao analisar a nossa Constituição Federal de 1988, verifica-se que a mesma preceituou no título dos direitos e garantias fundamentais, no capítulo concernente aos direitos e deveres individuais e coletivos, a prestação de assistência jurídica integral e gratuita pelo Estado, aos que comprovarem insuficiência de recursos, conforme artigo 5º, LXXIV, além do direito social ao trabalho, a assistência aos desamparados, dentre outros, previstos no artigo 6º, do referido diploma legal.

Como também, em seu artigo 8º, III, a CF preceituou a função relativa aos sindicatos, que é a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, incluindo nestes, as questões judiciais ou administrativas.

É desse modo, que o presente trabalho buscará resposta para a pergunta inicial, qual seja: como irá se garantir a consecução de políticas públicas e a prestação jurisdicional através dos sindicatos, diante do contexto atual da Revolução 4.0 e mediante a unicidade sindical expressa em nosso texto Constitucional?

É nessa conjuntura, que ao mencionar-se em unicidade sindical, mister se faz transcrever o quanto disposto no artigo 8º, II, da CF, quanto ao tema a fim de conceituá-lo:

É vedada a criação de mais de uma organização sindical, em qualquer grau, representativa de categoria profissional ou econômica, na mesma base territorial, que será definida pelos trabalhadores ou empregadores interessados, não podendo ser inferior à área de um Município.

No entanto, verifica-se que a nossa Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, ainda traz alguns resquícios de um período ditatorial, de um antigo modelo corporativista, marcado pelo intervencionismo do Estado. Sendo fruto de um padrão adotado há décadas, a CF/88 foi elaborada com regras que não se mostram compatíveis com o diploma internacional, contento normas e dispositivos, os quais são visivelmente impeditivos à ratificação da Convenção n. 87 da OIT, tais como: a existência de um sindicato único, previsto no artigo 8º, II, CF/88; a determinação da contribuição sindical, expressa nos artigos 578 e 579, CLT; a imposição de uma base territorial mínima de um Município, artigo 8º, II, CF/88, e a divisão por categorias, expressa no artigo 511 e §§, CLT. Tais dispositivos corroboraram para a não ratificação da Convenção 87 da OIT, mesmo que ainda tenham correntes contrárias, cujo entendimento é pela da referida Convenção (Costa, 2021).

No mais, além dos impedimentos acima declinados em nossa Constituição, há a existência de previsões que não se coadunam, já que há a coexistência de previsões antagônicas no próprio texto Constitucional, pois, por uma banda, a Constituição oferece meio para que ocorra o implemento e o exercício da atividade sindical, com vedação a interferência ou imposição pelo Estado. E, de outro lado, deixa que sejam mantidos alguns elementos de tradição corporativista, que por sua vez, são restritivos a liberdade sindical (Costa, 2021).

Nesse sentido, observa-se que o princípio da liberdade sindical está previsto no *caput* do artigo 8º da CF, e em seu inciso primeiro, prevendo a livre associação profissional ou sindical, observado, contudo, o registro da entidade ao órgão competente, e a vedação do Poder Público na interferência e intervenção na organização sindical, evidenciando a nítida consagração dos princípios da liberdade e da autonomia sindical no texto constitucional, na medida em que o Estado não pode se opor à instituição de sindicatos, nem interferir na forma de estruturação e organização dos mesmos.

Contudo, na contramão, o disposto no *caput* do artigo 8º, o inciso II, veda a criação de mais de uma organização sindical, de empregados ou empregadores, na mesma base territorial, correspondente à área de um município, evidenciando o princípio da unicidade sindical.

Desse modo, partindo-se da premissa de que o modelo adotado pelo Brasil é o da unicidade sindical, o trabalhador não teria outra opção de filiação que não fosse o sindicato representativo de sua categoria, existente em sua base territorial. No entanto, há que se fazer uma ressalva para o permissivo legal quanto a garantia expressa no texto constitucional, no artigo 8º, V, o qual garantiu que o trabalhador tivesse o direito de sua livre escolha em

permanecer ou até mesmo, em filiar-se a um sindicato, o que remete ao princípio da liberdade sindical individual (Costa, 2021).

Para Silva (2006) a liberdade sindical significa liberdade de fundação de sindicato, de adesão e na liberdade de atuação e de filiação.

É nesse escopo, que a Convenção 87, da OIT, a qual preceitua a pluralidade sindical, está em oposição ao sistema sindical adotado pelo Brasil. Tal antagonismo se apresenta também em relação às normas internacionais de proteção dos direitos humanos dos trabalhadores, tais como: a Declaração sobre os objetivos da Organização Internacional do Trabalho (Filadélfia, 1944), a Declaração Universal dos Direitos do Homem (Nova York, 1948), em relação ao Pacto Social dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais (Nova York, 1966), como também, a já mencionada Convenção n. 87 da OIT (São Francisco, 1948) e a Convenção n. 98 da OIT (Genebra, 1949).

Todavia, em que pese a Convenção n. 87 ser a principal norma protetora quanto ao tema envolvendo a liberdade sindical, a mesma ainda não foi ratificada pelo Brasil. Isso porque existem as limitações constitucionais previstas no artigo 8º, incisos II e IV, que se referem, respectivamente, a unicidade e contribuição compulsória. Assim, embora referida norma preceitue a democracia como fundamento, e o Brasil tenha sido um de seus signatários, até o presente momento ainda não a ratificou, e tampouco poderá fazê-lo, enquanto houver o previsto nos incisos II e IV do artigo 8º da CF.

Por fim, merece ressaltar o que afirma Nascimento (2008), para o qual a plena liberdade sindical é o meio que possibilitará a existência de uma pluralidade representativa, ou seja, haveria uma concorrência de representatividade em que seriam vencedores os sindicatos mais representativos e que estivessem alinhados aos interesses dos seus representados, independente da condição de categoria dos trabalhadores.

É sob esse aspecto que pode ser verificada a necessidade de modernização do ordenamento constitucional, a fim de que seja reconhecida a liberdade sindical como um direito fundamental do trabalhador, exarada pela Convenção 87 da OIT.

Salienta-se que para cada membro da Organização Internacional do Trabalho para o qual há a adesão a referida Convenção, há o compromisso de que sejam tomadas todas as medidas necessárias e apropriadas a assegurar aos trabalhadores e aos empregadores o livre exercício do direito sindical, conforme artigo 11 da Convenção 87.

Assim, a liberdade sindical pressupõe que haja a possibilidade de empregados e empregadores se organizarem livremente sem qualquer intervenção ou limitação pelo Estado.

Na atual condição da economia brasileira, frisa-se pela necessidade de mudança da estrutura vigente, de forma que possa permitir o crescimento e desenvolvimento do Brasil, ensejando a possibilidade de os trabalhadores exercerem a plena democracia.

Assim, a justificativa para o presente trabalho se refere ao problema da representatividade sindical dos trabalhadores da Revolução 4.0, que ainda permanece latente, notadamente aos plataformizados da Uber, que é o recorte deste trabalho. Desse modo, o que se busca é a resposta para as outras seguintes indagações: como garantir essa representatividade sindical diante da (in)existência de políticas públicas sobre a temática, e o papel dos sindicatos neste contexto ?

Por fim, impende ressaltar que a presente dissertação é composta de dez capítulos cujas temáticas abordadas são as seguintes:

No primeiro capítulo serão abordadas as perspectivas e bases históricas dos sindicatos.

No subitem 1.1 passar-se-á a explicar sobre a origem do sindicalismo, que se iniciou com as corporações de ofício, e que hoje, é o berço do que entendemos como sindicatos e associações de trabalhadores.

No 1.2, as etapas ou fases do sindicalismo, que são três: fase de proibição, fase de tolerância e fase de reconhecimento jurídico.

No 1.3, tratar-se-á do sindicalismo no Brasil e os aspectos históricos. Neste aspecto cumpre pontuar que foi somente a partir do final do século XIX que começaram as primeiras manifestações, ainda que tímidas, das mencionadas associações profissionais, contudo, desprovidas de consciência de classe, em vista da inexistência de uma base populacional com profissionais voltados em uma atividade fabril e manufatureira. Isso porque a sociedade escravocrata da época era incompatível com o princípio de sistema corporativo de produção e trabalho, pois inexistente o trabalho livre, que era a bandeira defendida pelos ideais presentes na Revolução Francesa.

Em seguida, no segundo capítulo, será abordado o sistema sindical brasileiro, passando-se pelos conceitos de neocorporativismo, liberdade sindical, unicidade sindical, representatividade compulsória e contribuição sindical.

Pelo primeiro, o neocorporativismo, o que se observa é que há no sistema sindical brasileiro um sistema híbrido, do qual de um lado figura a liberdade, e de outra, a manutenção de parte da estrutura corporativista, sob controle através de normas rígidas.

Quanto ao segundo conceito, o da liberdade sindical, tem-se que esta é a mais importante base do direito sindical, pois o verdadeiro embrião dos direitos humanos, é o direito a liberdade. O preâmbulo da Declaração Universal dos Direitos Humanos (1948)

consagra valores de cunho universal a serem seguidos pelos Estados signatários, declarando que “o reconhecimento da dignidade inerente a todos os membros da família humana e de seus direitos iguais e inalienáveis é o fundamento da liberdade, da justiça e da paz no mundo”, defendendo-se a liberdade no decorrer do corpo de seu texto.

Em relação ao terceiro, a unidade sindical, impede destacar o disposto o artigo, 8º, inciso II, da Constituição de 1988 mencionado alhures, o qual veda expressamente a criação de mais de uma organização sindical, em qualquer grau, representativa de categoria profissional ou econômica, na mesma base territorial, não podendo ser inferior à área de um Município.

O quarto conceito, que é outro elemento fundamental na sustentação do sistema sindical brasileiro, e a caracterizar e manter o corporativismo, é o monopólio da representação ou representatividade compulsória, de modo que o legislador constituinte se posicionou de modo contrário à efetividade completa do princípio da liberdade sindical, pois manteve a unicidade sindical de representação classista compulsória por categoria (inciso II do artigo 8º da CRFB), impondo a contribuição sindical, de natureza obrigatória, conforme preconiza o inciso IV, do artigo 8º, da CRFB.

E, por fim, o quinto, a contribuição sindical, que é a última aresta do tripé que sustenta o sindicalismo brasileiro, conforme mencionado pelo Ministro Edson Fachin (BRASIL, 2018, p. 03), no voto do julgamento da ADI 5794. Tal contribuição faz parte das receitas sindicais, as quais englobam: contribuição confederativa, contribuição assistencial, contribuição sindical e a contribuição associativa, também intitulada de mensalidade sindical ou contribuição social.

No terceiro capítulo, serão abordados os trabalhadores da Indústria 4.0 e a uberização, que é um fenômeno emergente no cenário da economia digital e da própria Indústria 4.0, e que está redefinindo profundamente as dinâmicas tradicionais do trabalho. Este conceito, abordado por Antunes (2020) desvela um processo que transforma as relações laborais, direcionando-as para uma crescente individualização e uma exploração significativa. Em um contexto onde a flexibilidade e a instabilidade são características marcantes, plataformas como o Uber têm desmontado estruturas convencionais de emprego, introduzindo modelos que enfatizam a autonomia dos trabalhadores, mas ao mesmo tempo obscurecem as garantias e proteções associadas ao emprego formal. A uberização não apenas altera a forma como o trabalho é realizado, mas também impacta a economia de maneira mais ampla, influenciando a distribuição de renda, as relações de poder e a concepção tradicional de emprego. Nesse cenário, torna-se essencial compreender as implicações profundas desse fenômeno para o

futuro do trabalho e para a sociedade como um todo.

Nesse novo paradigma, as empresas adotam estratégias flexíveis e adaptáveis, rompendo com as estruturas tradicionais de emprego e introduzindo modelos que refletem as demandas da era digital. A emergência da uberização e da intermitência no cenário laboral contemporâneo redefinem substancialmente as dinâmicas tradicionais do trabalho, introduzindo uma nova forma de organização e remuneração, onde a flexibilidade e instabilidade são características marcantes. Este cenário impacta diretamente os trabalhadores da Indústria 4.0, suscitando questões sobre o futuro do trabalho, a precarização e as disparidades socioeconômicas que podem surgir. A ascensão da Indústria 4.0, aliada à uberização, lança luz sobre os desafios e oportunidades que os trabalhadores enfrentam neste novo ambiente laboral digital, segundo Antunes (2020).

Neste modelo o trabalho pode ser realizado em qualquer lugar, graças às inovações tecnológicas que permitem a manipulação remota de informações. Essa evolução desafia a relação tradicional entre os trabalhadores e seus ambientes físicos de trabalho, abrindo caminho para uma redefinição das experiências laborais, Antunes (2020).

Além disso, nas discussões em torno do trabalho digital e da Indústria 4.0, tema do quarto capítulo, destacam a importância de considerar o impacto dessas transformações na relevância geográfica do trabalho e nas oportunidades que surgem para os trabalhadores moldarem suas práticas laborais. Neste contexto, explorou-se como essas mudanças estão reconfigurando o mundo do trabalho e as perspectivas futuras para os profissionais em meio às inovações tecnológicas e à crescente digitalização da economia.

No quinto capítulo, o trabalho em plataformas digitais, tem-se que estas são definidas como infraestruturas que combinam *softwares* e *hardwares*, sendo propriedade tanto de entidades privadas quanto públicas. Operando com base em dados, automação e algoritmos digitais, essas plataformas desempenham um papel crucial na organização e controle do trabalho. Os algoritmos digitais, neste contexto, representam sequências de instruções que orientam os computadores em etapas precisas para realizar tarefas específicas, contribuindo assim para a eficiência e automação das atividades (Casilli; Posada, 2019).

Neste contexto, o advento da internet 2.0 é fundamental para o desenvolvimento das plataformas digitais, pois proporciona uma conexão mais ampla e rápida. Essas plataformas são essenciais para a nova capacidade produtiva das empresas, proporcionando maior controle sobre o trabalho e permitindo uma maior apropriação do valor produzido. Elas atuam como burocracias digitais centralizadas, transformando relações sociais em relações de trabalho,

independentemente de onde o trabalho seja realizado fisicamente ou digitalmente (Fuchs, 2014).

Neste cenário, no sexto capítulo, a plataforma digital Uber e o vínculo de emprego na perspectiva do TST, tem sido um ponto focal de discussões sobre o vínculo de emprego na contemporaneidade, especialmente à luz das transformações trazidas pela economia compartilhada. Neste quadro, o Tribunal Superior do Trabalho (TST) desempenha um papel fundamental na análise e interpretação das relações entre a Uber e seus trabalhadores. O debate se estende desde os requisitos para ingressar na plataforma, como a apresentação de documentos como carteira de motorista e registro do veículo, até a natureza do vínculo empregatício dos motoristas parceiros. O TST, por meio de decisões como a proferida no processo TST-RRAg-849-82.2019.5.07.0002, tem contribuído para a evolução desse debate, destacando a importância de considerar a Uber não apenas como uma entidade tecnológica, mas como uma entidade organizadora e provedora de serviços de transporte.

No mais, tem-se que o cenário nacional e internacional reflete um movimento de reconhecimento crescente do vínculo empregatício entre os motoristas parceiros e a Uber, levando a uma análise aprofundada da regulação trabalhista das plataformas digitais e da necessidade de decisões claras por parte das instâncias competentes. Neste contexto dinâmico, a atuação do TST se destaca como um elemento crucial na definição dos rumos das relações de trabalho na era da economia digital.

Pelos capítulos sétimo e oitavo, que tratam respectivamente dos direitos sociais dos trabalhadores de plataformas digitais na perspectiva de outros tribunais e trabalho decente, bem como a organização sindical dos trabalhadores de plataformas digitais, tem-se que o panorama dos direitos sociais dos trabalhadores de plataformas digitais, à luz das decisões de diversos tribunais, reflete um cenário complexo e em constante evolução.

A análise dos casos - como o debate envolvendo o vínculo empregatício dos motoristas da Uber, evidencia a necessidade de considerar não apenas os direitos trabalhistas tradicionais, mas também as garantias previstas em outras esferas legais, como o direito do consumidor e os princípios contratuais. A busca por equidade e justiça na relação entre as plataformas digitais e os trabalhadores têm levado à discussão sobre questões como a rescisão de contratos, danos morais, e a importância de um tratamento justo e compensatório para esses profissionais. O exame dessas temáticas sob diferentes perspectivas judiciais revela a importância de uma abordagem abrangente e equilibrada para assegurar os direitos fundamentais dos trabalhadores nesse novo cenário laboral.

Nesse ínterim, o conceito de trabalho decente, conforme definido pela Organização Internacional do Trabalho (OIT), estabelece a base para garantir condições laborais justas e dignas para os trabalhadores, independentemente do setor em que atuam. No contexto específico dos trabalhadores de plataformas digitais, que desempenham suas funções em um ambiente virtual, e muitas vezes sem vínculos formais de emprego, a questão da organização sindical se torna essencial.

A crescente presença desses trabalhadores no mercado de trabalho contemporâneo levanta desafios e oportunidades únicas no que diz respeito à garantia de direitos trabalhistas, proteção social e representação coletiva. Nesse sentido, explorar a possibilidade de organização sindical para os trabalhadores de plataformas digitais não apenas se alinha com os princípios do trabalho decente, mas também se torna um ponto-chave para assegurar a equidade, a segurança e a dignidade desses profissionais em um cenário em constante evolução.

No penúltimo capítulo, a análise da taxa de sindicalização dos trabalhadores em plataformas digitais no Brasil revela uma tendência de queda significativa ao longo dos anos. Os dados apontam para uma diminuição no número de trabalhadores sindicalizados, levantando questões sobre os motivos por detrás desse declínio. A necessidade de compreender melhor as mudanças nas relações de trabalho, as percepções dos trabalhadores sobre os sindicatos e as transformações no ambiente econômico se torna evidente. Além disso, a disparidade regional nas taxas de sindicalização destaca a importância de estratégias personalizadas para abordar a queda na participação sindical, especialmente em um cenário de aumento da população empregada.

No décimo e último capítulo, que trata do trabalho nas plataformas digitais e as políticas públicas, tem-se que são temas de crescente importância e debate no cenário contemporâneo. A falta de regulamentação específica para os trabalhadores dessas plataformas, como motoristas de aplicativos, destaca a necessidade urgente de medidas governamentais para proteger e garantir os direitos desses profissionais. A discussão aborda questões complexas, como o reconhecimento do vínculo empregatício, a proteção contra danos morais e materiais, a busca por condições de trabalho dignas e a importância do papel do governo na formulação e implementação de políticas públicas que abordem esses desafios. Esse cenário exige uma abordagem colaborativa e engajada entre diferentes atores para encontrar soluções que promovam a justiça social e o bem-estar dos trabalhadores nas plataformas digitais.

Assim, feitas tais abordagens, seguir-se-á para a explanação de modo pormenorizado

de cada um dos capítulos mencionados.

1 PERSPECTIVAS E BASES HISTÓRICAS DOS SINDICATOS

1.1 ORIGEM DO SINDICALISMO

A doutrina contemporânea diverge quanto ao surgimento dos sindicatos, mas caminha convergente quanto ao surgimento a partir do fenômeno contemporâneo da Revolução Industrial, que levou à aplicação do sistema capitalista de produção, à exploração do trabalho e primeiras associações operárias.

Em meandros de VIII a.C. e 476 d.C., período da Antiguidade Clássica, o trabalho era apenas para subsistência, notadamente, com vistas a defesa contra inimigos. De maneira gradativa, “revela importante dado das relações humanas, que no percurso histórico vão se transformando: a utilização do trabalho alheio para a satisfação dos interesses próprios” (Grellet, 1954, apud Souto Maior, 2011, p. 44)

Assevera Santos (2019, p. 27) que:

(...) a Antiguidade Clássica não foi um período propício para o desenvolvimento de uma solidariedade profissional, uma vez que era uma sociedade de base escravocrata, na qual o elemento trabalho era associado a dor, considerando uma ocupação vil, indigna de um cidadão.

Nesse sentido, Brito (2019) menciona que ainda que existisse alguma forma de associação na antiguidade, não existia uma forma que pudesse ser considerada como associações de trabalhadores, as quais emergiram com o início do trabalho nas fábricas.

Da mesma forma, entende-se que, dado o desprezo dos gregos pelo trabalho e a falta de liberdade individual do trabalhador, a associação coletiva e o idealismo não existiam nesse período histórico. Na Roma antiga, a formação nos colégios era de natureza religiosa e estavam interessadas apenas em ajudar seus membros, o que não se estendia à organização da profissão, embora tivessem muitos especialistas no agrupamento de profissionais, De Paula (1966).

Essas primitivas associações e/ou guildas de trabalhadores não se assemelhavam aos nossos sindicatos contemporâneos, porque sua estrutura não tinha um caráter econômico direto, e não foram criadas com a intenção de batalhar contra as classes sociais. Pelo contrário, apoiaram-se em mais numa tradição de classe privilegiada, com uniões de amizade

ou interesse mútuo, com finalidades limitadas, a fim de promover um culto inspirado nas religiões orientais difundidas pelos presos de guerra levados a Roma, sem por isso descurar o caráter coletivo que era dele mesmo, De Paula (1966).

É a partir do século VII, que surge na Inglaterra e na Alemanha as chamadas guildas, que eram aglomerações dos povos alemães e saxões que se pareciam com os antigos colégios romanos, mas com uma característica particular de proteção recíproca. O surgimento das guildas está associado aos processos de renascimento comercial e urbano ocorridos neste período, formando um importante elo com as antigas corporações de ofício, presentes na Idade Média.

Nesse sentido, cumpre pontuar o conceito envolvendo as guildas, nas palavras de Russomano (1995) e Santos (2019), respectivamente:

Assim, para Russomano (1995, p. 6):

(...) as guildas eram, portanto, associações ou ligas criadas com a finalidade de defender os interesses de seus integrantes. Mas, estavam, ao que nos parece, em nível superior ao dos colégios romanos: a base das guildas era um sentimento transcendental de companheirismo, lealdade, e inclusive, de Justiça.

Na perspectiva de Santos (2019, p. 27-28):

As guildas adquiriram diversas características, podendo ser agrupadas em três grandes categorias: religiosas, sociais ou de artesãos, e de mercadores. Em síntese, possuíam caráter assistencial, educacional e religioso. Seu objetivo básico era a proteção de seus membros e bens, geralmente sem caráter profissional. Assemelhavam-se a grandes famílias.

Nessa linha do tempo, partir do século XII tem-se o surgimento das primeiras corporações de ofício, surgidas em decorrência da inspiração nos colégios romanos e nas guildas germânicas, sob influência do Renascimento e do desenvolvimento urbano, do comércio e produção fabril. Nas palavras de Silva (1979), “nasceram do movimento comercial que se verificou na idade média, por volta do século XII”.

Para Santos (2019, p. 28), tem-se que:

As corporações eram compostas por indivíduos em situações heterogêneas, distribuídos em ordem hierárquica ascendente: aprendizes, companheiros e mestres. Em última análise, possuíam a mesma estaticidade que marcou a época medieval – ascensões quase que impossíveis; privilégios exclusivos e transmitidos por herança.

As corporações de ofício são o berço do que hoje entendemos como sindicatos e associações de trabalhadores. As corporações construíram monopólios comerciais, fazendo regulamentações, controlando as vendas de produtos, estabelecendo preços e, em suma, aumentando a competição entre os artesãos (Souto Maior, 2011).

Tais corporações possuíam traços semelhantes aos nossos sindicatos atuais, na medida em que havia reuniões realizadas pelo mesmo grupo profissional ou atividade profissional. Sendo que essa agremiação gradualmente passou a ser uma organização representativa forte. Cada empresa representava um ofício ou profissão e tinha um verdadeiro monopólio do território. Ninguém poderia exercer seu ofício ou profissão sem ingressar no grêmio da corporação respectiva. Estas deveriam proteger e promover os interesses dos artesãos e mercadores, controlando o mercado, e estabelecendo preços e padrões de trabalho (Bomfim, 2018).

Assim, a história preparou o terreno para a luta de classes. O fim das corporações de ofício deu impulso ao movimento sindical ao permitir que houvesse “associação de assalariados entre si, traço que marcou a evolução do sindicalismo até hoje” (Nascimento, 1989, p. 21-22).

A extinção de tais corporações se deve à liberdade de comércio e o encarecimento dos produtos das corporações. Aliado a isso, o liberalismo da Revolução Francesa de 1789 rechaçou a existência intermediários entre o indivíduo e o Estado, incluindo nestes, as corporações. O homem deveria estar desvinculado à associação, pois esta suprime a sua livre e plena manifestação, na medida em que o submete ao predomínio da vontade da instituição. Segundo Nascimento (2000, p. 67):

O liberalismo da Revolução Francesa de 1789 condenou a existência de corpos intermediários entre o indivíduo e o Estado, dos quais as corporações foram uma forma. Para ser livre, era o ideário liberal, o homem não poderia estar subordinado à associação, porque esta suprime a sua livre e plena manifestação, submetido que fica ao predomínio da vontade da instituição. Essa doutrina serviu de suporte para a extinção das corporações de ofício, como, também, mais tarde, para repressão das coalizões profissionais no início do movimento sindical, e, com isso, retardar a possibilidade da criação de associações pelos operários da indústria.

Nesta época o individualismo jurídico e o liberalismo econômico, vitoriosos com a Revolução Francesa, foram avessos ao direito de associação profissional. Foram proibidas as coalizões de todas as formas, o que impossibilitou qualquer espécie de organização sindical, (Romita, 1976).

Isso porque havia uma incompatibilidade entre o pensamento liberalista da época com

os monopólios e os abusos que eram realizados pelos mestres das corporações de ofício, fato que teve por consequência a criação de legislações tendentes a coibir essa prática na França, pois tidas como inconstitucionais e atentatórias à própria declaração de direitos.

O que se observa, é que logo após a Revolução Francesa, ocorreu na França o início da liberdade contratual. A supressão das corporações de ofício se deu com o Decreto dAllarde, o que possibilitou a liberdade de trabalho. A proibição dos restabelecimento das corporações de ofício, agrupamento de profissionais e as coalizões, ocorreu com a Lei Le Chapelier, de 1791, que eliminou as corporações de cidadãos. Pinto Martins (2000, p. 171), menciona que:

em 1791, logo após a revolução francesa, houve na França o início da liberdade contratual. o decreto dallarde suprimiu de vez as corporações de ofício, permitindo a liberdade de trabalho. A lei le chapelier, de 1791, proibia o restabelecimento das corporações de ofício, o agrupamento de profissionais e as coalizões, eliminando as corporações de cidadãos. O liberalismo do século XVIII pregava um estado alheio à área econômica, que, quando muito, seria árbitro nas disputas sociais, consubstanciado na frase clássica *laissezfaire, laissezpasser, laissezaller*.

A Lei Chapelier de 1791, que extinguiu por definitivo as corporações, trazia no bojo de seu artigo 7º o seguinte preceito:

A partir de 1º de abril, todo homem é livre para dedicar-se ao trabalho, profissão, arte ou ofício que achar conveniente, porém estará obrigado a prover-se de uma licença, a pagar os impostos de acordo com as tarifas seguintes e a conformar-se com os regulamentos da polícia que existam ou que se expeçam no futuro.

O contexto político que afastou a continuidade das corporações de ofício incentivou os representantes dos operários da época a se reunirem, mesmo que isoladamente, a fim de tentarem alcançar formas para que os seus interesses fossem satisfeitos. Segundo Freitas Júnior (2014), esse movimento ensejou o nascimento da indústria e, por consequência, a divisão social do trabalho.

Assim, embora a atividade produtiva fosse fragmentada em linhas de produção, essa divisão da produção permitia que um número considerável de operários se juntassem no mesmo espaço fabril e urbano, fato que dava impulso à uma vida associativa.

Para Santos (2019), o sindicalismo seria decorrente da Revolução Industrial e do movimento social advindo em decorrência daquela, pois a elevação da concentração da classe operária nas cidades, aliados à precariedade vivenciada na ocasião, fizeram emergir um espírito de associação entre os homens, unidos por sentimentos de solidariedade, mutualismo, defesa e cooperação mútuos.

Ocorre que não houve uma concretização de promessas de segurança, legalidade e

solidariedade feitas pela sociedade liberal e, o que se observou, já na primeira metade do século XIX, foi um empobrecimento das massas (Comparato, 2001).

Na verdade, o que se observa é que o trabalhador tinha uma liberdade artificial, visto que se encontrava à mercê do arbítrio do capital, assente pelo liberalismo defendido na Revolução Francesa, mas em uma relação assimétrica.

Em decorrência, os operários viviam em condições precárias e subumanas, posto que a máquina a vapor, como fonte de energia, sucedeu e supriu a força humana. Nas palavras de Moraes Filho e Flores de Moraes (2014, p. 58-59), o homem ficou em segundo plano com o aparecimento das máquinas:

Com o aparecimento do maquinismo na produção econômica, como que ficou o homem relegado a plano secundário, como que perdeu o seu primitivo papel na economia. Esta se desumanizava, nascia o império das máquinas. Não era a pessoa humana o que mais importava, já que passava ser amera guardiã e assistente do aparelho mecânico. Com a máquina, aumentava-se a produção e reduzia-se o braço do operário, com o desemprego e exploração da mão-de-obra feminina e infantil.

Com isso, ao tomarem conhecimento de que a ação individual não seria suficiente para coibir o que estava ocorrendo, houve a mobilização de ativistas sociais, e a formação de associações e sindicatos de trabalhadores, com o fito de impulsionar movimentos em massa e dar uma resposta coletiva às dificuldades que se apresentavam. Assim, emerge um vínculo de solidariedade e união entre os trabalhadores, que embasados em doutrinas ideológicas, políticas e sociais, agiam em busca de condições de vida e de trabalho mais dignos (Santos, 2019).

No começo, essa defesa conjunta de interesses se dava em sociedades secretas, como forma de resistência ou de socorro mútuo, e, em um segundo momento, em associações mais estáveis e permanentes com o objetivo específico de defesa dos seus interesses de cunho profissional, ou seja, os sindicatos, conforme Santos (2019, p. 29):

Dessa maneira, à consciência coletiva seguiu-se uma mudança de padrão, pois ao perceber a insuficiência da ação individual, os ativistas sociais mobilizaram-se dando ensejo à formação de associações e sindicatos de trabalhadores propulsionando movimentos de massa, como forma coletiva às dificuldades comuns. Embasados em doutrinas ideológicas, políticas e sociais, e agindo em busca de melhorias das condições de vida e de trabalho, os trabalhadores se coalizavam para a defesa conjunta dos seus interesses, a princípio, em sociedades secretas, de resistência ou de socorro mútuo e, após, em associações mais permanentes e estáveis, específicas para a defesa dos seus interesses profissionais: os sindicatos.

Neste contexto, o que se mostra é que as relações sociais se apresentavam de modo polarizado, com evidências de um antagonismo de interesses entre as mesmas. Havia a divisão da sociedade em duas classes, quais sejam: a burguesia e o proletariado. Segundo Eric Hobsbawm (2000), a consciência de classe é um evento que surgiu na era industrial, proveniente da realidade histórica experimentada pelos trabalhadores na defesa de melhoria de suas condições de trabalho perante os empregadores.

No capitalismo os trabalhadores foram obrigados a vender a sua força de trabalho a fim de terem dinheiro como moeda de troca, garantindo assim, sua sobrevivência. Tal posição de classe levou os trabalhadores dos séculos XVIII e XIX a perceberem que a exploração do seu trabalho tinha um motivo basicamente econômico, e não, jurídico ou religioso, e que a desigualdade social derivava de uma questão econômica. Nessa conjuntura, Hobsbawm (2000) delimita o aparecimento da chamada “classe burguesa” e da “classe operária”, e em razão disso, há a criação dos sindicatos pelos trabalhadores a partir do século XIX.

Então, o que se presencia na sociedade daquela época, é a formação de duas classes opostas. De um lado, os capitalistas, que detinham os meios de produção; e de outra banda, os proletários, “que se encontram privados de toda propriedade dos meios de produção e que só dispõem de sua força de trabalho, isto é, da sua capacidade de produzir” (Antunes, 1979, p. 11).

Nesse cenário, houve então uma formação de uma consciência coletiva da classe trabalhadora, notadamente pelos explorados, que influenciados pela Revolução Industrial, ergueram o nascedouro do sindicalismo no mundo.

O mais antigo sindicalismo do mundo foi o *Trade Unionismo*, criado em 1871, e que ensejou o primeiro acordo negociado entre empregado e empregador. A *Trade Union Congress* reuniu grandes sindicatos, que se dividiram em dois tipos: os sindicatos por profissão, denominados de *craft unions*, e os sindicatos por indústria, chamados de *industrial unions*. Os *gentlemen's agreement*, eram os acordos negociados pelas *trade unions* juntamente com os empregadores, o que originou os convênios coletivos pactuados entre sindicatos e empresas, conforme leciona Nascimento (2015, p. 62):

Em 1850, foi criado o *Amalgamated Society of Engineers*, sindicato nacional, e em 1871, com o *Trade Unions Act*, surgiu o trade-unionismo, nome do movimento sindical inglês. O trade-unionismo é o mais antigo sindicalismo do mundo. Uma só central sindical, a *Trade Union Congress*, reuniu grandes sindicatos, de dois tipos fundamentais, os sindicatos por profissão — *craft unions* — e os sindicatos por indústria — *industrial unions*. Os *gentlemen's agreement*, acordos negociados pelas *trade unions* com os

empregadores, são a origem dos convênios coletivos pactuados entre sindicatos e empresas.

Na Inglaterra as *Trades Unions* tiveram importância significativa, na medida em que houve a extensão a todos os seguimentos industriais das disposições tratadas pelos *gentlemen's agrément*, o que permitiu a fixação de patamar de salários aos trabalhadores, inclusão em cotas de participação no lucro, representação da classe operária nos movimentos grevistas, auxílio aos trabalhadores em situação de desemprego através de caixas de assistência, fato que enfraquecia o capitalismo com relação aos trabalhadores (Antunes, 1979).

No mais, cumpre pontuar que as formações sindicais são associações criadas pelos trabalhadores para sua segurança na defesa contra a dilapidação do capitalismo, a fim de que sejam garantidos um salário digno, jornada de trabalho menos extenuante, pois o lucro capitalista aumenta não somente em decorrência de salários baixos e o uso de máquinas, mas também, pelo tempo excessivo de trabalho que o capitalista faz o operário realizar. Além disso, tais formações sindicais permitiria que os operários, organizados em classes, dificultassem o capitalista baixar excessivamente os salários ou os aumentassem demais (Antunes, 1979).

Assim, em tal contexto histórico, as lutas tomaram força e a organização sindical espalhou-se por toda a Inglaterra, tendo papel relevante em importantes conquistas, tais como: a legislação dos sindicatos, possibilitando que os trabalhadores realizassem contratos coletivos e decidissem sobre greve (1825); o direito de voto do operariado (1867); a Constituição da Central Sindical Inglesa, *Trade Unions* (1868); e, por fim, a aquisição da jornada diária de 8 horas (entre 1885 e 1900), conforme ilustra Oliveira (1989).

Posto isso, pode-se elencar que o movimento sindical ganhou a sua configuração básica em decorrência de alguns fatores, tais como: o grau e a fase de industrialização, o grau de centralização da economia, a força das associações dos empregadores, o processo democrático, a atuação do partido socialista e a ligação do partido-sindicato, a ação de forças políticas católicas ou protestantes, a proporção da economia, a diretriz da classe dominante, se autoritária ou aberta ao diálogo, o reconhecimento do Estado e o grau de intervenção do governo nas negociações coletivas (Vian, 2002).

Mas, conforme afimar Santos (2019), até se chegar ao pleno desenvolvimento das entidades sindicais e, conseqüentemente, ao reconhecimento de um direito fundamental do trabalhador, o movimento sindical atravessou um longo caminho, com influências históricas

e político-ideológicas a depender da localidade e da época. Esse caminho, que leva a evolução do sindicalismo, é denominado de etapas para o estabelecimento jurídico do sindicalismo ou fases do sindicalismo, o que será abordado em tópico seguinte.

1.2 ETAPAS OU FASES DO SINDICALISMO

O avanço do sindicalismo passou por várias etapas, as quais têm sido codificadas pela doutrina francesa em três fases principais, que são: fase de proibição, fase de tolerância e fase de reconhecimento jurídico (Avilés, 2003).

Na primeira, na fase da proibição, com origem nas concepções ideológicas, políticas e econômicas advindas da Revolução Francesa de 1789 e do Liberalismo, considerava que as associações não seriam compatíveis com a liberdade do homem (Nascimento, 1989).

Tal concepção advém do pensamento liberal da Revolução Francesa que em seu bojo possui uma tradição proibitiva, proveniente da Lei Le Chapelier de 1791. Referida lei, em seus artigos 1º e 4º, extinguiu expressamente qualquer espécie de união entre a massa de trabalhadores, de modo a reprimir a presença de associações profissionais com fundamento de que a reunião entre indivíduos de uma mesma profissão, arte ou ofício, seria considerada ato atentatório à liberdade e à Declaração dos Direitos do Homem (Avilés, 2003). A Lei Le Chapelier, portanto, é um exemplo dessa fase de proibição das coligações entre os trabalhadores. (Nascimento, 1989).

Outro exemplo de proibição a reuniões ou coalizões de trabalhadores, ocorreu na Inglaterra, com o *Combination Act* de 1799 a 1800, fosse para questões concernentes a salários ou mesmo para obtenção de melhores condições de trabalho. Em 1817 o *Sedition Meetings Act* qualificou como crime de conspiração qualquer reunião de trabalhadores.

Ainda neste contexto criminal, na França, por intermédio da Lei de 1803, houve a classificação de delito qualquer associação entre trabalhadores. Nessa mesma esteira, o Código Napoleônico de 1810, o qual manteve a qualificação de crime a criação de entidades de trabalhadores, porém com agravamento de pena para os preceitos anteriormente estabelecidos pela lei anterior. No mesmo sentido, a proibição contida no Código Penal Sardo de 1.859, destacando-se para a proibição relativa as associações de empregadores.

Tal proibição e classificação delitiva se estendeu por inúmeros países e na mesma época, inclusive em países como a Bélgica, que havia reconhecido o direito de associação, ou como os Estados Unidos, Noruega e Suécia, que tradicionalmente reconheciam o mesmo direito a todas as categorias de pessoas (Avilés, 2003).

Seguindo-se para a segunda fase do sindicalismo, tem-se a fase de tolerância. Nesta, o Estado passou a consentir tacitamente as associações de trabalhadores, pondo-se fim às leis penais que puniam a ocorrência de qualquer associação.

Segundo Amauri Mascaro do Nascimento (2015), com o fim das proibições das coalizões, o sindicalismo na Alemanha iniciou-se por intermédio do Código Prussiano (1869), o qual permitiu as associações profissionais, como também, o reconhecimento do direito de associação em 1918.

Na França, a descriminalização das coalizões temporárias de trabalhadores ou de empregadores ocorreu em 1864, com a modificação do Código Penal. Em 1884, a Lei *Waldeck - Rousseau* revogou a Lei Le Chapelier (1791), permitindo que as pessoas ligadas pela mesma profissão ou profissão conexa, pudessem se organizar livremente, em associação e sem autorização do governo, com o fito de que os seus objetivos fossem unicamente a defesa de seus interesses profissionais ou econômicos (Nascimento, 2015).

As centrais sindicais se uniram e também, se dividiram, em um movimento diversificado e bastante livre. A partir de 1884 houve a evolução para um sindicalismo confederado, com organismos centrais, como a *Fédération des Bourses du Travail* agrupando as Bolsas de Trabalho, geradora de oferta e demanda de trabalho, ao redor das quais se concentrou uma vida sindical (Nascimento, 2015).

Em decorrência, a partir desse momento surge a terceira fase do sindicalismo, que é o reconhecimento sindical, convergindo para a construção do direito do trabalho e para o despertar da atividade sindical.

Desse modo, inevitavelmente os sindicatos existem, agem e representam fortes e numerosos interesses profissionais, porém nem sempre na mesma direção dos desejos do Estado. E, diante disso, percebeu-se que acabar com essas associações, proibir sua constituição, ou ignorá-las, não produziria nenhum resultado. Só havia um modo de conter o movimento sindical, sem alteração do regime político e econômico, que consistia na liberdade de ação que esses novos grupos almejavam e convocá-los, na medida das funções específicas que desempenhavam, a colaborar com o próprio poder público (Moraes Filho, 1952).

Assim, o Estado passou a reconhecer os sindicatos. Neste cenário, ocorreu a promoção de sucessivas diretrizes normativas com o fito de assegurar o exercício da associação profissional, de caráter sindical, permitindo que os movimentos reivindicatórios ocorressem, em especial com relação aos trabalhadores presentes nas fases anteriores (Dias, 2014).

No ano de 1889, na Itália, com a edição do *Codice Penale Zanardeli* o movimento grevista e o *locaute* foram considerado lícitos, com a condição de que fossem exercidos sem

atos de violência. Na sequência, a partir da criação pelos sindicatos da *Confederazione General e Italiana Del Lavoro* (1906) houve a expansão do movimento sindical italiano, o qual tinha uma vertente revolucionária e seguia a doutrina social da igreja, no mesmo instante em que eram aprovadas diversas leis trabalhistas (Nascimento, 2015).

Contudo, o reconhecimento dos sindicatos como estrutura corporativa se deu somente a partir da *Carta Del Lavoro*, a qual passou a influenciar vários países, como o Brasil. Na França, 1901, uma lei de 1º de julho concedeu personalidade jurídica aos sindicatos, de modo a permitir que recebessem contribuições daqueles que fossem membros, bem como que tivessem uma sede e local para que as reuniões ocorressem (Santos, 2019).

No continente americano, os primeiros registros ocorreram nos Estados Unidos, na qual a Corte de *Massachusetts*, no ano de 1842, no caso *Commonwealth x Hunt*, admitiu como lícita a associação de trabalhadores. O reconhecimento dos sindicatos ocorreu por intermédio de leis, *Shermann Act* (1890), revogado pelo *Clayton Act* (1914), e o *Norris – La Guardia Act* (1932). Ainda, ocorreram tentativas de criação de federações, as quais não prosseguiram, diante da resistência dos empregadores. Tão somente em 1866 foi criada a Federação Americana do Trabalho (Nascimento, 2015).

No México, o direito de associação profissional surgiu com a Constituição de 1917. Assevera Santos (2019), que as convicções filosóficas e políticas até então vigentes, foram superadas pela força dos fatos, a fim de instalar a liberdade de associação. Isso igualmente atestou que coalizões e sindicalizações fossem legitimadas, corroborando para a sua independência sindical. O reconhecimento também teve como foco na inserção dos sindicatos na ordem social do Estado, sendo uma maneira de submissão daqueles aos meios de controle, ainda que discretos.

Assim, tendo em vista a postura estatal de acolhimento de modo não repressivo ao movimento sindical, pode-se distinguir duas dimensões em referida fase, que segundo Nascimento (1989) são dois modos predominantes de incorporação do sindicato ao ordenamento jurídico: um primeiro, formado pelo controle estatal do movimento sindical, denominado de sindicalismo corporativo estatal, e um segundo, cujo reconhecimento é fundado no princípio da liberdade sindical ou liberdade das entidades sindicais.

Impende destacar que no Brasil a atividade sindical possui características primárias do modelo corporativista estatal, como assevera Nascimento (2015, p.70):

Suas técnicas são conhecidas no Brasil como o sistema do sindicato único, o enquadramento sindical oficial pelo Estado, a carta de reconhecimento dos sindicatos outorgada pelo Ministério do Trabalho, a imposição do sistema confederativo sindical, o sindicato por categoria e os tipos de entidades sindicais

que poderiam existir, a atribuição de poderes normativos ao Judiciário para decidir conflitos coletivos, o imposto sindical, a intervenção do Estado nas organizações sindicais para afastar as suas diretorias, a proibição da greve e do locaute, e assim por diante.

No mais, ressalta-se que o sindicalismo brasileiro tem o seu nascedouro de modo mais tardio que o movimento europeu, tendo em vista os aspectos históricos vivenciados na ocasião, conforme explanado a seguir.

1.3 O SINDICALISMO NO BRASIL – ASPECTOS HISTÓRICOS

A história do Brasil revela uma economia escravocrata e latifundiária do século XIX, composta de grandes propriedades rurais, com produção e exportação de produtos primários como café, borracha, açúcar, cacau e mate, entre outros, o que não favorecia o surgimento de uma classes operárias em condições associativas ou até mesmo, um movimento urbano nos moldes ocorridos na Europa em período correspondente (Romita, 1976).

Com isso, somente a partir do final do século XIX é que começam as primeiras manifestações, ainda que tímidas, das mencionadas associações profissionais, contudo, desprovidas de consciência de classe, em vista da inexistência de uma base populacional com profissionais voltados em uma atividade fabril e manufatureira. Isso porque a sociedade escravocrata da época era incompatível com o princípio de sistema corporativo de produção e trabalho, pois inexistente o trabalho livre, que era a banderia defendida pelos ideais presentes na Revolução Francesa (Romita, 1976).

Todavia, mesmo diante da predominância do trabalho escravo e a ausência de um movimento operário consolidado, Santos (2019, p. 37) cita a existência de pequenos movimentos de junção a algumas categorias urbanas, as quais conviveram com o trabalho escravo, tais como: a Sociedade dos Artistas Mecânicos Liberais de Pernambuco (1836); Associação Tipográfica Fluminense (1853); Sociedade Beneficente dos Caixeiros (1858) no Rio de Janeiro e a Liga Operária dos Socorros Mútuos de São Paulo (1872).

Foi na Constituição Republicana de 1891, § 8º, artigo 72, que houve a legitimação ao associativismo, conforme preconizava: “A todos é lícito associarem-se e reunirem-se livremente e sem armas, não podendo intervir a polícia senão para manter a ordem pública”. Em período posterior, em 1903, ocorreu a promulgação do Decreto nº 979, de 06 de janeiro, o qual possuía um sentido cooperativista, pois sua edição ocorreu a fim de atribuir ao sindicato a função de intermediário de crédito a favor dos sócios.

No Brasil o sindicalismo somente iniciou a sua consolidação no final do século XIX, na medida em que a atividade industrial foi se desenvolvendo, ao contrário dos países da Europa (Dias, 2014).

Neste processo, os imigrantes italianos tiveram grande participação, pois traziam consigo a influência dos ideais anarcosindicalista, que através de panfletos, publicavam e divulgavam as suas ideias, que consistiam em um sindicalismo apolítico, com fito na melhora das condições dos trabalhadores, e, para tanto, fazendo uso de sabotagem, greve geral, dentre outros. Como exemplo de sindicatos movidos pelo anarquismos, tem-se a União Geral da Construção Civil e o Centro Cosmopolita (Nascimento, 2015).

Todavia, somente após a Revolução de 1930 é que o Estado passou a ser intervencionista nas organizações e ações do sindicato, na busca de conter a influência do trabalhador estrangeiro nos movimentos operários brasileiros, redirecionando as reivindicações trabalhistas para a esfera política. Houve a definição pelo Estado de fundamentar sua política social na ideologia da integração de classes trabalhistas e empresariais, de maneira que se organizassem em categorias por ele delimitadas (Nascimento, 2015).

Em ano subsequente, em 1931, houve a edição do Decreto nº. 19.770, de 19 de março de 1931, que regulamentou a sindicalização de modo rígido e inflexível.

Com isso, os sindicatos passaram a se organizar em sindicato único para cada profissão de uma mesma região, com exigência de reconhecimento pelo Ministério do Trabalho, divisão por categorias, indústrias ou ofício ou profissão, com elaboração de convenções coletivas, criação de federação e confederações com sujeição ao Ministério do Trabalho, além de atribuição de funções assistenciais, possibilitando a constituição de caixas beneficentes, coorportativas e escolas, conforme Santos (2019, p.38) menciona:

(...) foram definidos os contornos dos sindicatos de empregados e de empregadores, e instituído o sindicato único em relação a cada profissão numa mesma região; a necessidade de, no mínimo, 30 sócios para a constituição de um sindicato; exigência de reconhecimento pelo Ministério do Trabalho; possibilidade de estruturação por categorias, indústrias ou ofício ou profissão; a elaboração de convenções coletivas de trabalho foi tida como prerrogativas dos sindicatos; restringiu-se a atuação dos sindicatos ao ambiente profissional, proibindo a difusão de ideologias e atividades políticas; possibilitou a criação de federação e confederações sujeitas ao Ministério do Trabalho; aos sindicatos foram atribuídas funções assistenciais, com a possibilidade de constituição de caixas beneficentes, cooperativas e escolas.

Neste cenário, o que se observa é um intervencionismo Estatal, retirando totalmente a

autonomia sindical (Romita,1976).

Em 1934 a Constituição Federal assegurou a liberdade de associação prevendo ainda a pluralidade sindical.

Alguns dias que antecederam a promulgação desta Constituição, houve a edição do Decreto nº 24.694/1934, que em caráter antecipativo à Constituição, regulamentou os sindicatos no novo regime, dispondo sobre medidas restritivas, tais como a proibição de criação em uma mesma base territorial e categoria de mais de um sindicato (Nascimento, 2015).

No ano de 1937 ocorreu um golpe de Estado por Getúlio Vargas, que instaura um regime de força semelhante, em sua essência, ao fascismo italiano, chamado de "Estado Novo".

A Constituição outorgada de 1937 trouxe o retorno do instituto da unicidade sindical e de todo o corporativismo, o qual segue o nosso modelo sindical até o presente momento. Houve a atribuição aos sindicatos o exercício de funções delegadas do poder público, de modo a colocá-lo sob a assistência e a proteção do Estado. No mais, dispôs sobre a greve e o *lockout*, considerando manifestações antissociais, consideradas como sendo prejudiciais ao trabalho e ao capital, instituindo a Justiça do Trabalho para dirimir conflitos entre empregadores e empregados (Santos, 2019).

A regulação de uma organização sindical classificada por categoria adveio com o Decreto-Lei nº 1.402/39, que legitimou o ideário corporativista presente na Constituição, por meio de uma estrutura paralela e piramidal, composta por sindicatos, federações e confederações.

No mais, salienta-se a Consolidação das Leis do Trabalho foi promulgada em 1943 e também manteve as bases corporativas, incorporando o Decreto- Lei nº 1402, de 1939, sobre a organização sindical, o Decreto-Lei nº 2381, de 1940, sobre o enquadramento sindical e o Decreto-Lei nº 2377, de 1940, sobre contribuição sindical (Nascimento, 2015).

Em período posterior, logo após a Segunda Guerra, ocorreu um golpe de Estado em 1945, o qual derrubou o governo Vargas, e culminou com o encerramento do Estado Novo, e consequentemente, a era Vargas. Instalou-se então, o Governo Dutra, que em 18 de setembro de 1946 promulgou a nova Constituição Federal, restabelecendo o direito de greve e novamente declarando a liberdade sindical, condicionando-a, contudo, às leis e costumes já existentes.

Essa Constituição, em conjunto com o Decreto Lei 9070, proporcionaram uma nova

configuração à greve, de forma a reequadrá-la como um direito.

No ano de 1964 o Decreto lei 9070 foi substituído pelo Lei 4330/64, e muito embora tivesse mantido em seu bojo o reconhecimento ao direito de greve, a tornou quase impossível, pois “para ser exercido, precisava ser autorizado por número excessivo de trabalhadores associados dos sindicatos, além de ser regulamentada em demasiado, o que inviabilizava o exercício do direito, pelo menos nos moldes legais” (Brito Filho, 2019, pg. 284).

As Constituições que se seguiram, que foram as de 1967 e de 1969, mantiveram a propensão corporativista dos anos trinta.

No entanto, foi somente em 1974, que emergiu o que se denomina de um sindicalismo combativo, ou novo sindicalismo, cujos ideais foram marcados pela oposição à estrutura sindical vigente e à política da ditadura. Seu nascedouro foi o Sindicato dos Metalúrgicos de São Bernardo do Campo, na Grande São Paulo, que foi marcado por greves longas e volumosas. Sua força de atuação ocorreu em áreas modernas e concentradas da indústria, como os setores automobilístico, metal-mecânico, siderúrgico, petrolífero e petroquímico.

A greve promovida pelos metalúrgicos na região do ABC foi de grande importância para a construção do que seria esse novo sindicalismo, tendo em vista que atingiu uma das principais atividades econômicas do país, e por ter sido a mais combativa e organizada ação sindical que já se tinha visto (Dias, 2014).

Em 1981 ocorreu um marco histórico em São Bernardo do Campo, que foi um ato público contra a cassação da diretoria do Sindicato dos Metalúrgicos e seu enquadramento na Lei de Segurança Nacional, no qual cerca de 60 entidades sindicais convocaram uma reunião mais ampla para março do mesmo ano, cujo objetivo era discutir a realização de uma Conferência Nacional das Classes Trabalhadores – CONCLAT. À partir deste movimento houve a criação das centrais sindicais, como historicamente indicado por Dias (2014, p. 210):

Dessa reunião, foi extraída uma Comissão Nacional em prol da criação da CUT - Central Única dos Trabalhadores, a ser efetivada em congresso no ano seguinte. As inevitáveis divergências políticas e doutrinárias estabeleceram uma cisão no movimento que, a partir da iniciativa dos grupos mais à esquerda, convocou o 1º. CONCLAT – Congresso Nacional da Classe Trabalhadora, em 1983, foro fundador da CUT. O bloco contrário, que não participou desse congresso, criou o seu próprio CONCLAT, no mesmo ano, e fundou a Central Geral dos Trabalhadores – CGT, dirigida pelo Partido Comunista do Brasil (PC do B), pelo Partido Comunista Brasileiro (PCB), pelo Movimento Revolucionário 8 de Outubro (MR-8) e por sindicalistas ligados ao PMBD.

Salienta-se que a ação desse novo sindicalismo e dos novos movimentos sociais no

contexto do final da década de 1970 e até os anos de 1980 foram essenciais para que houvesse a criação das bases para o exercício da democracia no país e para a criação de instituições, como o Partido dos Trabalhadores (PT), em 1980, e a Central Única dos Trabalhadores (CUT), em 1983.

Neste contexto, a Central Geral dos Trabalhadores (CGT) ganhou formato jurídico e aprovou um estatuto em grande medida parecido com o da CUT, ainda que houvesse divergências em dois aspectos fundamentais: a defesa aberta da unicidade e do imposto sindical (Carvalho, 2013).

Desse modo, impende destacar a diferenciação entre essas centrais para a compreensão do contexto histórico, pois cada uma delas influenciará no desenvolvimento do sindicalismo no Brasil. No mais, as divergências políticas e doutrinárias estabeleceram uma divisão no movimento, e apresentaram como as principais diferenças: o plurisindicalismo, contribuições compulsórias e conceito de categoria (De Carvalho, 2008).

A primeira divergência, e talvez a mais importante, seja a questão do plurisindicalismo. A defesa da Convenção de 87 da Organização Internacional do Trabalho (OIT) passa a ser incorporada pela CUT em seus estatutos, de modo que para uma mesma categoria, disposta em uma mesma cidade, podem existir quantos sindicatos de trabalhadores for possível, não sendo este o modelo defendido pela CGT (De Carvalho, 2008).

A segunda divergência diz respeito ao fim da contribuição compulsória, ou o imposto sindical. A CUT repelia a modalidade compulsória do imposto sindical, enquanto que a CGT defendia que sem contribuição sindical, não há sindicatos (De Carvalho, 2008).

Por fim, a última divergência está enquadrada no conceito de classe. Para a CGT há a unicidade sindical, para a qual em uma mesma base territorial somente pode haver um sindicato representativo de uma categoria, sendo que a filiação deve seguir a classe e categoria econômica (De Carvalho, 2008).

Assim, é com o fim do regime ditatorial, estabelecido em 1985, e a consolidação da democracia com a promulgação de uma nova Constituição, em outubro de 1988, que se encerra um outro ciclo da história sindical brasileira, marcado pela apropriação dos instrumentos de repressão do modelo corporativista e, de outro lado, pela separação com esses mesmos paradigmas, voltado para a construção de um novo sindicalismo (Dias, 2014).

2 O SISTEMA SINDICAL BRASILEIRO

2.1 O NEOCORPORATIVISMO

Ao longo do tempo as Constituições da República Federativa do Brasil passaram a regular a atuação sindical como sendo uma forma de controle indireto estatal. Tal controle é consagrado pelo modelo corporativista, de representação de interesses, outorgado legalmente pelo Estado, com um monopólio de representação estabelecido pelo princípio da unicidade sindical (Crivelli, 2000).

A constituição de 1988, em seu artigo 9º, ao regular o exercício do direito de greve, impulsionou, no ano seguinte (1989), a edição de uma nova Lei de Greve, que é a Lei nº 7783/89. Referida lei estabeleceu a observância de uma série de requisitos, dentre eles: a existência de negociação prévia frustrada, o que vigora até a data atual.

A Constituição de 1988 iniciou o processo de transição para a democratização do sistema sindical brasileiro. Todavia, não houve a completude dessa transição, pois se construiu um sincretismo de regras, tratando de uma liberdade sindical de forma incabada, com o afastamento de alguns dos traços marcantes do “autoritarismo do velho modelo, preservando, porém, outras características notáveis de sua antiga matriz” (Delgado, 2010, p.71).

Nesse sentido, salienta-se que a Constituição Federal de 1988 passou a dispor de preceitos, que em tese, seriam incongruentes e conflitantes entre si, pois ao mesmo tempo em que se prevê a liberdade de organização e de associação sindical, se estabelece a necessidade do respeito ao princípio da unicidade sindical, mantendo a exigência do registro oficial. (Dias, 2014).

Assim, houve uma proposta de reforma do artigo 8º da Constituição Federal, que acompanhou o anteprojeto da lei de liberdade sindical e da organização sindical brasileira, com a proposta de implantação de um modelo que favorecesse a liberdade sindical, mediante a criação de sindicatos fortes e naturalmente representativos, tendo como bases as orientações estabelecidas nas Convenções número 87 e 98 da Organização Internacional do Trabalho. Este modelo foi aprovado pela Academia Brasileira de Direito do Trabalho, apesar de não ter sido incorporado ao texto constitucional (Brito Filho, 2019).

Na visão de Santos (2019, pg. 40) a Constituição de 1988 evidenciou a presença de elementos de autonomia e liberdade sindical, mas ao mesmo tempo trouxe heteronomia e intervencionismo, ao limitar que:

- a) Apesar de dispor que é livre a associação em sindicatos, manteve o

- monopólio de representação e a unicidade sindical (não permissão de mais de um sindicato na mesma categoria profissional e econômica na mesma base territorial);
- b) Adotou a liberdade de autodefinição das bases e de fixação da base territorial pelos sindicatos, mas condicionou que esta não seja inferior à área de um município (inviabiliza-se a criação de sindicatos por empresa ou estabelecimentos);
- c) Manteve a contribuição sindical compulsória e criou a contribuição confederativa;
- d) Aboliu o estágio preliminar de sindicatos sob a forma de associações e a necessidade de reconhecimento do Ministério do Trabalho;
- e) Garantiu a livre criação de sindicatos sem a necessidade de autorização do Estado e a liberdade de administração com vedação da interferência do Poder Público;
- f) Manteve a organização sindical piramidal, com sindicatos, federações e confederações;
- g) Previu a liberdade individual de filiação e de desfiliação;
- h) Concedeu aos aposentados o direito de votar e serem votados nas eleições sindicais;
- i) Consagrou o direito de negociação coletiva, com reconhecimento dos acordos e convenções coletivas;
- j) Dispôs sobre o direito de greve;
- k) Conferiu estabilidade aos dirigentes sindicais;
- l) Consagrou o direito de representação dos trabalhadores;

Assim, são mantidas as bases do sistema corporativista, como a unicidade sindical, contribuição compulsória e a competência normativa da Justiça do Trabalho, os quais dão suporte a um sindicalismo com limitações discordantes do regime de liberdade sindical (Brito Filho, 2019).

Houve quem defendesse a implantação de um pluralismo sindical, pois tinham receio de que o sindicato único pudesse ser controlado facilmente pelo Estado. Contudo, houve também quem fosse contrário à tal corrente, para os quais o pluralismo sindical não impediria o controle estatal se este assim o decidisse fazê-lo, além de ocasionar uma fragmentação da profissão, podendo inclusive acabar com a luta da coletividade organizada (Moraes Filho, 1952).

Assim, a unicidade sindical se mantém como instrumento garantidor do monopólio da representação, não havendo empenho por parte dos dirigentes sindicais e dos partidos políticos, em alterar o modelo sindical existente (Brito Filho, 2019).

Neste contexto, Boito Jr. (1991) cita as palavras de um dirigente do Partido Comunista do Brasil, ao mencionar que a “Lei de Sindicalização” “amarra” as entidades sindicais ao Ministério do Trabalho e oficializa a intervenção governamental nelas. Mas, ao mesmo tempo, se celebrava a proibição da pluralidade sindical. Nesse mesmo sentido, Almir Pazzianoto Pinto (1980, p. 13-14):

(..) quando falamos em liberdade sindical não podemos deixar de nos referir à posição da CNTI – Confederação Nacional dos Trabalhadores na Indústria – órgão

de cúpula que, quando sai do seu mutismo, o faz para elogiar gratuitamente o Poder Executivo, ou para pôr em dúvida a aplicabilidade do Convênio nº 87 da Organização Internacional do Trabalho. (...) O mesmo número da Tribuna Sindical que traz em sua capa fotografias da delegação brasileira, chefiada pelo Ministro do Trabalho, à 59ª. Conferência Internacional, e reproduz discurso do presidente da CNTI falando no ‘milagre’ brasileiro diante da unidade do trabalho, contém editorial que questiona a Convenção nº 87, sustentando, dentre outras coisas, que a sua adoção implicaria na necessidade de alteração da atual estrutura, na eliminação do princípio da unidade, no desaparecimento da contribuição sindical compulsória, na revisão das relações entre o sindicalismo e a Justiça do Trabalho, no reexame da representação classista perante a Justiça e o INPS, na reformulação da legislação da greve.

Na visão de Moraes Filho (1952), os sindicatos não deveriam ser incorporados ao Estado como serviço vinculado a ele, mas sim, um colaborador dos organismos estatais, com capacidade de prestar assistência técnica e resolver os problemas relacionado a profissão representativa no âmbito da sua competência.

Todavia, o que se observa é que há no sistema sindical brasileiro um sistema híbrido, do qual de um lado figura a liberdade, e de outra, a manutenção de parte da estrutura corporativista, sob controle através de normas rígidas (Brito, 2019).

Assim, as variantes de padrão autoritário, foram adaptadas às novas bases democráticas, formando o sistema híbrido, construindo o que muitos doutrinadores denominam de “neocorporativismo sindical”. Magno (1983, p. 60) conceitua o neocorporativismo como sendo:

O neocorporativismo parte assim da premissa de que a harmonia das classes sociais é essencial ao funcionamento e à estabilidade da sociedade civil. Nutre-se da ideia de que tal harmonia só pode ser assegurada, se os vários grupos componentes da sociedade global, notadamente os profissionais e os econômicos, reconhecerem a existência de direitos e deveres recíprocos. Desdobra-se no conceito de que os mesmos grupos devem gozar de influência nas decisões políticas e ao mesmo tempo assumir responsabilidade quanto à atuação de seus membros, controlando-a, a fim de que não se afaste dos objetivos de relevância social previamente estabelecidos. Sob o rótulo de neocorporativismo, intenta-se, em suma, identificar estrutura política na qual as decisões estatais se baseiam na participação dos grupos profissionais e econômicos mais representativos, ou melhor, estrutura na qual os protagonistas são a um tempo o Estado e os grupos profissionais e econômicos mais representativos.

Nesse modelo, as regras continuam sendo ditadas pelo Estado, mas este se utiliza do consenso articulado entre os principais atores sociais, para que as suas decisões sejam legitimadas. Nesse sistema, não há o fim dos interesses de classe, mas sim, o fim do conflito, pois aqueles grupos antes conflitantes, se tornam sujeitos políticos de cooperação (Barroso, 2010).

Tal modelo impede a ratificação da Convenção n. 87 da OIT, que trata da Liberdade Sindical e Proteção ao Direito de Sindicalização.

Assim, o corporativismo contemporâneo ou o neocorporativismo, se apresente no momento atual de modo escondido, não estando relacionado às elites tradicionais e ao pensamento conservador, mas sim às “elites modernizantes” (nacionalistas, populares, antioligárquicas, dirigistas, etc.), cumprindo funções integrativas de mobilização controlando as classes populares (Rodrigues, 2009).

No voto no julgamento da ADI 5794, o Ministro Edson Fachin (2018, p. 03), declarou que o regime sindical estabelecido pela Constituição de 1988 está sustentado em três pilares fundamentais: “a unicidade sindical (artigo 8º, II, da CRFB), representatividade compulsória (artigo 8º, III, da CRFB) e a contribuição sindical (artigo 8º, IV, parte final, da CRFB).”

Passaremos a expor cada um destes pilares, juntamente com a liberdade sindical, fundamento do sindicalismo.

2.2 LIBERDADE SINDICAL

A liberdade sindical é a mais importante base do direito sindical, pois o verdadeiro embrião dos direitos humanos, é o direito a liberdade. Para Rosseau (1999, p. 62): “renunciar à liberdade é renunciar à qualidade de homem, aos direitos da humanidade, e até aos próprios deveres. Tal renúncia não se compadece com a natureza do homem, e destituir-se voluntariamente de toda e qualquer liberdade equivale a excluir a moralidade de suas ações”.

O preâmbulo da Declaração Universal dos Direitos Humanos (1948) consagra valores de cunho universal a serem seguidos pelos Estados signatários, declarando que “o reconhecimento da dignidade inerente a todos os membros da família humana e de seus direitos iguais e inalienáveis é o fundamento da liberdade, da justiça e da paz no mundo”, defendendo-se a liberdade no decorrer do corpo de seu texto.

No artigo 20 a Declaração Universal de Direitos Humanos (1948) estabeleceu que todo ser humano tem direito à liberdade de reunião e associação pacífica, e que ninguém pode ser obrigado a fazer parte de uma associação.

A Organização Internacional do Trabalho (OIT) em seu artigo 3º, alínea a, divulgou em 1998 sua declaração de direitos fundamentais do trabalhador, apresentando princípios e direitos fundamentais do trabalhador, como a liberdade sindical e o reconhecimento efetivo do direito de negociação coletiva.

A liberdade sindical é reconhecida pela Organização Internacional do Trabalho como legítima expressão dos direitos fundamentais da pessoa humana, sendo que a liberdade sindical individual e coletiva é pressuposto para as liberdades civis (Santos, 2004).

Dias (2014, p. 62), assevera que:

(...) o que se extrai é que a liberdade associativa deve ser encarada como uma categoria específica de direitos humanos, soterrando de vez qualquer inferência no sentido de que o direito de associação representaria uma ofensa a outros preceitos derivados da liberdade, como equivocadamente entendiam os precursores do liberalismo, com sua visão fragmentada da questão.

Mais do que isso, sua reiterada presença em documentos internacionais atesta o inequívoco contexto que a liberdade sindical conquistou no decorrer do século XX, sendo adotada por incontáveis padrões constitucionais, outorgando-lhe a indiscutível conotação de fundamentalidade formal e material.

O princípio da liberdade sindical está previsto no caput do artigo 8º da CF. No seu inciso primeiro, há a previsão de associação profissional ou sindical, observado, contudo, o registro da entidade ao órgão competente, vedadas ao Poder Público a interferência e a intervenção na organização sindical. Assim, os princípios da liberdade e da autonomia sindical são consagrados no texto constitucional, na medida em que o Estado não pode se opor à instituição de sindicatos, nem interferir na forma de estruturação e organização dos mesmos.

Em contrapartida, no inciso II, artigo 8º, há a vedação de criação de mais de uma organização sindical, de empregados ou empregadores, na mesma base territorial, correspondente à área de um município, o que preceitua o princípio da unicidade sindical.

Com isso, verifica-se que a liberdade sindical não é expressa em sua plenitude, visto que o texto constitucional afastou, de forma expressa, o pluralismo, impondo a unicidade como princípio norteador (Da Silva, 2012).

Segundo o Comitê da Liberdade Sindical do Conselho de Administração da OIT (2006), isso faz com que o princípio da liberdade sindical perca o protagonismo, não passando de letra morta de lei.

Isso porque o princípio da unicidade contratual, que limita a existência de um único sindicato representativo em uma determinada base territorial, esbarra na liberdade sindical. De igual forma, a instituição de contribuição sindical de caráter obrigatório prevista no inciso quarto, originariamente chamado de imposto sindical, já revogado, e que também comprometia o texto constitucional (De Paiva, 2017).

O que se percebe é que o modelo sindical brasileiro é um modelo híbrido, pois ao mesmo tempo em que proclama a liberdade sindical, consagra a sua unicidade. Em decorrência, pode-se concluir que a liberdade no Brasil não é plena, absoluta, visto que, em

uma mesma base territorial não se pode ter mais de uma unidade sindical, estabelecendo-se assim uma liberdade sindical relativa.

A liberdade associativa para fins sindicais e o direito de todos os trabalhadores e empregadores de constituir organizações representativas de interesses e de a elas se afiliarem, sem prévia autorização, está prevista na Convenção nº 87, relativa à Liberdade Sindical e Proteção do Direito de Sindicalização de 1948. Tal Convenção dispõe de outras garantias institucionais para o livre funcionamento dessas organizações, sem ingerência das autoridades públicas e governamentais (Basso, Polido, 2012).

Nesse sentido, o artigo 2º da Convenção, o qual estabelece que “os trabalhadores e os empregadores, sem nenhuma distinção e sem autorização prévia, têm o direito de constituir as organizações que considerem convenientes, assim como o de se filiar a estas organizações, com a única condição de observar seus respectivos estatutos. ”

A Convenção 87 da OIT apresenta quatro garantias sindicais universais, quais sejam: as de fundar sindicatos, administrar sindicatos, garantir a atuação dos sindicatos e assegurar o direito de se filiar ou não a um sindicato (Nascimento, 2012).

No mais, ressalta-se como pressuposto para a liberdade sindical, verificar-se a presença de três aspectos, quais sejam: a sindicalização livre, a autonomia sindical e a pluralidade sindical, de acordo com Russomano (1996, p. 65):

Por outras palavras: a liberdade sindical pressupõe a sindicalização livre, contra a sindicalização obrigatória; a autonomia sindical, contra o dirigismo sindical; a pluralidade sindical, contra a unicidade sindical. (...) Se tomarmos a liberdade sindical no seu conceito mais amplo, necessariamente encontraremos, no fundo desse instituto, aquelas três ideias básicas, sem as quais não existe liberdade plena, nem para o sindicato, nem para os trabalhadores que nele encontram os pulmões da sua vida profissional.

Portanto, diante dos antagonismos quanto à liberdade sindical presentes em nossa Constituição, faz-se necessária tanto a mudança de visão de paradigmas, quanto a necessidade de se revisar ou de se esclarecer o alcance de normas internas no tocante à organização sindical. Além, disso, é imperioso assegurar o respeito aos princípios e normas internacionais do trabalho, como aqueles previstos na Constituição da OIT, na Declaração de Filadélfia, de 1944, e na Declaração dos Princípios e Direitos Fundamentais do Trabalho, de 1981.

2.3 UNICIDADE SINDICAL

A respeito da unidade sindical, impende destacar o disposto o artigo, 8º, inciso II, da

Constituição de 1988, que preceitua que: “É vedada a criação de mais de uma organização sindical, em qualquer grau, representativa de categoria profissional ou econômica, na mesma base territorial, que será definida pelos trabalhadores ou empregadores interessados, não podendo ser inferior à área de um Município”.

Desse modo, unicidade sindical, pode ser conceituada como sendo a proibição por intermédio de lei, da existência de mais de um sindicato na mesma base territorial. Segundo Nascimento (2015, p. 191), tem-se que:

Unicidade sindical é a proibição, por lei, da existência de mais de um sindicato na mesma base de atuação. A proibição pode, como vimos, ser total ou restringir-se apenas a alguns níveis, como por exemplo, o da empresa. Nesse caso, há unicidade sindical quando, na mesma empresa, é vedado mais de um sindicato para representar os seus empregados. A unicidade poderá significar, também, a proibição de mais de um sindicato da categoria. As mesmas observações são pertinentes quanto ao nível da profissão.

Com isso, observa-se que a instituição da unicidade sindical dá-se por imposição legal, o que contraria os princípios democráticos de direito, e também a plena liberdade sindical, isso porque veda que sindicatos sejam constituídos de maneira livre, de acordo com o interesse de cada categoria, classe ou profissão. Consequentemente, acaba existindo um monopólio sindical, na medida em que o sindicato que primeiro conseguir o registro perante o antigo Ministério do Trabalho e Emprego adquire representação de todos os trabalhadores daquela categoria, sejam sindicalizados ou não (Santos, 2006).

Neste aspecto, o Estado acaba mantendo os seus propósitos corporativos, na medida em que a legislação permite a exclusividade do exercício da atividade sindical apenas àquele sindicato reconhecido pelo Estado, impedindo assim a criação de entidades concorrentes, fato que valoriza a unicidade compulsória de organização sindical (Dias, 2014).

Em direção oposta, há a pluralidade sindical, preconizada na Convenção 87 da OIT. Segundo Nascimento (2015, p. 193): “é o princípio segundo o qual, na mesma base territorial, pode haver mais de um sindicato representando pessoas ou atividades que tenham um interesse coletivo comum”, ou seja, é a possibilidade da coexistência de mais de um sindicato representativo da mesma categoria e na mesma base territorial.

O princípio balizador deste pluralismo, é o democrático, para o qual a liberdade sindical não pode coincidir com a proibição da livre organização (Nascimento, 1989).

Para aqueles que defendem a unicidade sindical, como Moraes Filho (1978, p. 8) “se a profissão, o grupo, a categoria social é una, indivisa, homogênea; uno, indiviso, homogêneo deve ser igualmente o sindicato”.

Para o referido autor, no regime pluralista absoluto haveria uma verdadeira confusão social, com prejuízos à própria profissão, que fracionada e dividida em associações discordantes, se perderia a finalidade comum para a qual foi criada (Moraes Filho, 1978).

No mais, ainda que ocorra uma livre sindicalização, deve haver o mínimo de traços comuns que sejam suficientemente capazes de defender os interesses de reivindicações de seus sindicalizados (Silva, 2012).

O pressuposto da liberdade sindical, defendida pela OIT, é que pode haver a unidade de representação, exigindo apenas que o sistema jurídico possibilite a pluralidade de associações, concedendo aos trabalhadores a faculdade de se organizarem em sindicatos de categoria, profissão, ofício, empresa e até mesmo estabelecimento (Nascimento, 2015).

A OIT já se pronunciou a respeito da questão, conforme leciona Santos (2006, pg. 109), de modo a admitir a unicidade na pluralidade:

... de modo que a adoção do critério do sindicato mais representativo, na qualidade de agente exclusivo de negociação, não constitui afronta aos princípios insculpidos na Convenção n. 87, “desde que previstas certas garantias, entre elas as seguintes: a) a concessão do citado credenciamento estará a cargo de um organismo independente; b) a organização representativa será aquela que conseguir a maioria de votos dos trabalhadores da unidade de negociação; c) a organização que não tenha conseguido reunir o número de votos suficientes deve ter o direito de requerer nova eleição dentro de um prazo; d) toda organização que não tenha obtido o direito de representar a unidade de que se trata a negociação coletiva deve ter o direito de requerer nova eleição, após transcorrido determinado espaço de tempo, em geral de doze meses, a partir da eleição anterior.

Assim, sobre a unicidade na pluralidade, pode-se inferir pelos paradigmas internacionais que não há restrição à unicidade de representação sindical, com a condição de que isso decorra pura e simplesmente da vontade dos representados, no âmbito de suas representações. Isso porque a imposição de um sistema em que só se reconhece a representação por uma entidade única em cada segmento associativo, por deliberação legal, caracteriza clara ofensa à liberdade sindical. Dessa maneira, os desígnios dos dispositivos regulamentadores implantados no modelo brasileiro, sempre demonstraram um cunho nitidamente restritivo desse direito fundamental (Dias, 2014).

Diante do contexto histórico já traçado em tópicos acima, nos países de grande desenvolvimento industrial, de capitalismo central, o desenvolvimento das organizações sindicais surgiu pioneiramente e foi se aperfeiçoando e se consolidando ao longo do tempo.

O Brasil vivenciou o chamado capitalismo tardio, o que culminou com o atraso no desenvolvimento e a consolidação do movimento sindical. Para Magano (1989, p. 327) o

sindicalismo se consolidou nos anos 30, com inspiração no corporativismo italiano, com o fito de ser um *longa manus* do Estado na consecução da política econômico social.

O sindicalismo brasileiro estruturou-se na década dos anos 30, inspirado no corporativismo italiano e com a finalidade de ser usado como *longa manus* do Estado, na realização de sua política econômico-social. Para esse efeito, era mister organizarem-se os trabalhadores de acordo com critérios racionais, daí surgindo os conceitos de categoria e de unidade sindical.

O sistema da unicidade legal produziu seus efeitos mais abrangentes exatamente em regimes como o implantado no Brasil, o que possibilitou ao mesmo se tornar um dos pilares do modelo de organização sindical de cunho corporativo, previstos, portanto, no artigo 8º, inciso II, da Constituição da República.

Assim, o trinômio formado pela unicidade legal, pela contribuição compulsória e pela instituição do monopólio da representação ao sindicato oficialmente reconhecido, estabeleceu as bases do Estado corporativo brasileiro, que se mantém até os dias atuais (Dias, 2014).

2.4 REPRESENTATIVIDADE COMPULSÓRIA

Outro elemento fundamental na sustentação do sistema sindical brasileiro, e a caracterizar e manter o corporativismo, é o monopólio da representação.

O que se observou é que o legislador constituinte se posicionou em alguns dispositivos de modo contrário à efetividade completa do princípio da liberdade sindical, pois manteve a unicidade sindical de representação classista compulsória por categoria (inciso II do artigo 8º da CRFB), obrigando a contribuição sindical, de natureza obrigatória, conforme preconiza o inciso IV, do artigo 8º, da CRFB.

Em nítida afronta à liberdade sindical preconizada pela Convenção nº 87 da OIT, o sistema sindical brasileiro é fundamentado na unicidade, ou seja, no monopólio da representação sindical por imposição de lei, de modo a impedir que os trabalhadores optem livremente pelo sindicato que os representará. Para tanto, a determinação das bases da organização sindical será feita pelo Estado, ao proibir a criação de mais de um sindicato representante da mesma categoria profissional na mesma base territorial.

A fundação de sindicato sem a interferência estatal é preconizada no artigo 8º da Constituição Federal, o qual estabelece que ao sindicato cabe a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas, além de resguardar os interesses profissionais, sociais e políticos de uma determinada categoria

em uma base territorial.

As prerrogativas legítimas e essenciais dos sindicatos na defesa da categoria estão contidas no artigo 513 da CLT, o qual indica, em sua alínea “a”, a prerrogativa essencial de representar, perante as autoridades administrativas e judiciárias, os interesses gerais da respectiva categoria ou profissão liberal ou interesses individuais dos associados relativos à atividade ou profissão exercida. Para a melhoria da organização das funções dos sindicatos,

Adotou-se como estrutura de representação dos trabalhadores a do sindicato único em cada base territorial, de modo que ficou comprometida a liberdade de fundação de mais de um sindicato dos trabalhadores da mesma categoria e base territorial. O critério de agrupamento foi o de profissões idênticas, similares e conexas em bases territoriais municipais (Nascimento, 2015, p. 107).

No sistema de unicidade o sindicato adquire o poder de representação legal para os fins jurídicos, legitimidade processual e administrativos, pois é formalmente legalizado. O registro sindical é requisito imprescindível do sistema de unicidade sindical, conforme asseverou Sússekind (2010, pg. 1136): “o registro referido na Constituição constitui, inquestionavelmente, a garantia da unicidade sindical, sem o que não teria sentido”.

Contudo, um mínimo de liberdade só está presente na previsão da autonomia sindical em face do Estado (artigo 8º, inciso I, da Constituição Federal) e na liberdade sindical individual, positiva e negativa, disposta no artigo 8º, inciso V, da Constituição Federal, segundo o qual ninguém será obrigado a filiar-se ou a manter-se filiado a sindicato (Kaufmann, 2010).

Aqui, insta fazer-se uma diferenciação entre “representação sindical” e “representatividade sindical”. De acordo com Siqueira Neto (1999, p. 106), a representatividade:

Exprime uma relação que não se dá apenas entre grupo e indivíduo, mas, preponderantemente, entre estrutura organizativa e grupo profissional amplo, ao qual, por inteiro – com inscritos e não inscritos – esta se empenha, para emprestar a efetividade da autotutela. Assim sendo, de fato, na expressão ‘representatividade’ está incluída estruturalmente a idoneidade do fenômeno organizativo sindical para ser o porta-voz dos interesses unitários do grupo, sem relevância sobre os modos de composição deste (o qual integra trabalhadores sindicalizados e não sindicalizados). O que importa aqui, então, é a capacidade da organização para interpretar a vontade, mais que representá-la pelo explícito recebimento de um mandato.

Por conseguinte, a representação está atrelada a uma questão de legalidade, um ajuste de natureza contratual com o consentimento dos interessados em se verem representados por

um determinado ente de direito privado, de acordo com as particularidade do representante sindical, representante de categoria, enquanto que a representatividade está ligada a legitimidade (Nascimento, 2012).

A representatividade expressa uma qualidade necessária ao exercício de funções e de poderes instituídos pela representação sindical, um reconhecimento conferido pela lei (Massoni, 2007).

Na perspectiva de Nascimento (2012, p. 321) o sindicato cumpre a função de representação coletiva e individual, com maiores ou menores limitações, atuando como intérprete das pretensões do grupo. Assim :

No plano coletivo, o sindicato representa grupos, nas suas relações com outros órgãos e grupos, sendo essa a sua natural atribuição. Assim, quer perante o Estado, quer perante os empregadores ou outros órgãos, cabe ao sindicato atuar como o intérprete das pretensões do grupo à frente do qual se põe e cujas reivindicações e posições encaminhará. Não só no plano coletivo, mas, também, no plano individual, o sindicato cumpre funções representativas, com maiores ou menores limitações: participando de processos judiciais, praticando atos homologatórios de rescisões contratuais etc.

Pelo disposto no artigo 8º, III, da Constituição Federal (1988), compete ao sindicato “a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas”, e também, na diretriz consolidada no artigo 513, “a” , da CLT (1943), a prerrogativa dos sindicatos de “representar, perante as autoridades administrativas e judiciárias, os interesses gerais da respectiva categoria ou profissão liberal ou os interesses individuais dos associados relativos à atividade ou profissão exercida.”

No mais, ressalta-se para alguns critérios normalmente utilizados, seja pela legislação, quer pela jurisprudência, para a aferição da representatividade sindical e para a eleição, o que segundo Siqueira Neto (1999) e Arouca (2012), poderiam ser classificados como: quantitativos (relacionados ao número de associados do sindicato, ao número de contribuintes, ao volume de recursos arrecadados, ao número de representados, ao número de votantes em assembleias, ao número de delegados sindicais nas bases, ao número de integrantes em comissões de empresa etc.); qualitativos (relacionados à autonomia e à independência do sindicato profissional, se o caso, em relação ao patronato, à experiência e à antiguidade do sindicato); institucionais (referentes à participação do sindicato em órgãos públicos de defesa dos direitos e interesses dos empregados); ideológicos (relacionados ao histórico da conduta da entidade, a passagens históricas memoráveis e, como ocorreu na França até agosto de 2008, a valorização da participação sindical na resistência patriótica contra a ocupação);

funcionais (referentes a dados objetivos decorrentes da ação sindical, como a assinatura de convênios coletivos, as ações judiciais exitosas etc.); estruturais (relacionados ao enaltecimento da figura do sindicato) e de estabilidade (que primam pela segurança jurídica transmitida pelo sindicato, pela manutenção das pessoas encarregadas na frente e por todo um período quando da negociação coletiva etc.).

Mas, a ideia de limitação de atuação sindical ao limite da categoria representativa, conforme exposta acima, e difundida há anos, segundo Santos (2019, p. 152) é ultrapassada, pois, segundo o autor:

Apresenta-se completamente obsoleta e ultrapassada pela dinâmica social e das relações de trabalho, diante das modernas formas de organização da produção e engenharia empresarial, das novas conformações das relações de trabalho, das atividades profissionais e da heterogeneidade da classe trabalhadora.

É importante observar que as relações sindicais entendam que a classe trabalhadora de hoje não se limita a apenas ao título categoria econômica por CNAE, indicada como classe de trabalhadores manuais diretos, mas se expandam e incorporem a totalidade do trabalho social, a totalidade do trabalho coletivo que vende sua força de trabalho como mercadoria em troca de salário e também abrange o trabalho material e imaterial, já defendido por Marx (Antunes, 2019).

Sendo assim, a representação deve estender-se a uma classe: “composta pelo conjunto de trabalhadores produtivos que produzem mais valor e que participam do processo de valorização do capital, por meio da interação entre o trabalho vivo e trabalho morto, entre trabalho humano e maquinário”, conforme preconiza Antunes (2019, p. 92).

Neste aspecto, a classe trabalhadora da atualidade é mais ampla, heterogênea, complexa e fragmentada, totalmente divergente do proletariado industrial do século XIX e início do século XX. De acordo com Antunes (2019, p. 94-95):

Nunca é demais lembrar que a classe trabalhadora é uma condição de particularidade, um modo de ser com claros, intrínsecos e inelimináveis elementos relacionais de objetividade e subjetividade. Mas a classe trabalhadora para Marx, é ontologicamente decisiva pelo papel fundamental que exerce no processo de criação de valores e na luta entre classes. É na própria materialidade do sistema e na sua potencialidade subjetiva que o seu papel se torna central.

Com isso, a representatividade do sindicalismo do futuro deve vir alicerçada na defesa dos interesses da categoria, muito além do âmbito das relações de direitos trabalhistas. Para Santos (2019) necessita de resguardar o valor do trabalho humano em suas várias dimensões, protegendo o trabalhador, seja ele empregado ou não, na sua dignidade e significação social, e

não somente nas situações em que se encontram sob a defesa de um trabalho subordinado, como também, em setores sociais mais abrangentes.

2.5 CONTRIBUIÇÃO SINDICAL

A contribuição sindical é a última aresta do tripé que sustenta o sindicalismo brasileiro, conforme mencionado pelo Ministro Edson Fachin (Brasil, 2018, p. 03), no voto do julgamento da ADI 5794.

Tal contribuição faz parte das receitas sindicais, as quais englobam: contribuição confederativa, contribuição assistencial, contribuição sindical e a contribuição associativa, também intitulada de mensalidade sindical ou contribuição social (Cordeiro, 2017).

A Contribuição Confederativa está prevista no artigo 8º, inciso IV da Constituição Federal de 1988, o qual estabelece que: “a assembleia geral fixará a contribuição que, em se tratando de categoria profissional, será descontada em folha, para custeio do sistema confederativo da representação sindical respectiva, independentemente da contribuição prevista em lei”.

É contribuição de caráter voluntário, paga às entidades sindicais mediante previsão em assembleia geral, exigível apenas dos empregados sindicalizados. É estabelecida de forma livre e é devida apenas dos associados, visto que “a liberdade sindical individual prevista no artigo 8º, V, da CF/88, ao trazer a liberdade de não filiação, trouxe também a liberdade de não contribuição em relação as que forem objeto de deliberação interna das entidades sindicais” (Brito Filho, 2019, p. 147).

A Súmula Vinculante 40 do Supremo Tribunal Federal, igualmente trata do tema, e estabelece que “a contribuição confederativa de que trata o artigo 8º, IV, da Constituição Federal, só é exigível dos filiados ao sindicato respectivo” (Brasil, 2015).

Essa contribuição é cobrada diretamente pelas Confederações, e caso existam sobras, estas podem ser destinadas às Federações e aos Sindicatos.

Pelas inovações trazidas pela reforma trabalhista, Lei 13.467/17, artigos 545, 578 e 57, essa contribuição deve ser facultativa até para aqueles que são associados, cabendo ao sindicalizado que deseja contribuir autorizar referido desconto, pois caso contrário, o desconto compulsório acabaria por ferir o princípio da proteção salarial (Cassar, 2017).

A contribuição assistencial possui fundamento no artigo 513, alínea “e,” da CLT, o qual disciplina que é uma das prerrogativas dos sindicatos “impor contribuições a todos aqueles que participam das categorias econômicas ou profissionais ou das profissões liberais

representadas”.

Possui denominação de contribuição de solidariedade, pois se fundamenta “no suposto dever de solidariedade” dos trabalhadores associados e não associados (Magano, 1990).

As contribuições sindicais estão previstas em sentenças normativas, acordos coletivos e convenções coletivas de trabalho e que têm por finalidade o custeio das atividades assistenciais dos sindicatos e a compensação dos custos da participação dos mesmos nas negociações coletivas (Cassar, 2017).

São destinadas à prestação dos serviços acessórios do sindicato, como por exemplo, aqueles destinados a finalidades recreativas, serviços odontológicos e serviços médicos, previstos no estatuto de cada sindicato (Cassar, 2017).

Quanto a contribuição para fins assistenciais, tem-se que esta se trata de uma criação da ditadura, cujo objetivo é amortecer os sindicatos, burocratizando-os e destinando-os a cuidar de ambulatórios médico-odontológicos, clubes de campos e colônias de férias. Logo, esta contribuição assistencial foi assumida como contribuição de custeio, reforço, revigoração, incluída na previsão orçamentária e permitiu a volta da imprensa operária, fundo de greve, abertura de subsedes e delegacias, de cursos diversos, especialmente de formação profissional, realização de simpósios, congressos, entre outros (Arouca, 2012). Trata-se de uma contribuição facultativa, dessa forma, o desconto depende de prévia autorização do empregado associado.

Quando destinada a trabalhadores não sindicalizados, a jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho tem visto como inválida a Contribuição Assistencial, conforme Precedente Normativo nº 119 do TST (2014):

A Constituição da República, em seus artigos 5º, XX e 8º, V, assegura o direito de livre associação e sindicalização. É ofensiva a essa modalidade de liberdade cláusula constante de acordo, convenção coletiva ou sentença normativa estabelecendo contribuição em favor de entidade sindical a título de taxa para custeio do sistema confederativo, assistencial, revigoração ou fortalecimento sindical e outras da mesma espécie, obrigando trabalhadores não sindicalizados. Sendo nulas as estipulações que inobservem tal restrição, tornam-se passíveis de devolução os valores irregularmente descontados.

A Lei 13.467/2017, lei da reforma trabalhista, consagra que não poderá haver a imposição dessa contribuição assistencial àqueles que, mesmo sindicalizados, optarem por não autorizarem o seu pagamento. Incluiu o inciso XXVI no artigo 611-B da CLT, o qual estabelece que são objetos ilícitos de Convenção ou de Acordo Coletivo de Trabalho a supressão ou a redução da “liberdade de associação profissional ou sindical do trabalhador,

inclusive o direito de não sofrer, sem sua expressa e prévia anuência, qualquer cobrança ou desconto salarial estabelecidos em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho” (Brasil, 2017).

Por outro lado, a contribuição social, também chamada de associativa ou mensalidade sindical, é a contribuição do filiado ao sindicato. Somente é devida por aqueles que optarem por se filiar. Essa contribuição encontra seu fundamento no artigo 548, alínea “b”, da CLT, o qual dispõe tratar-se de patrimônio dos sindicatos “as contribuições dos associados, na forma estabelecida nos estatutos ou pelas Assembleias Gerais”.

Ela é estabelecida pela vontade livre dos associados e encontra respaldo na liberdade coletiva de administração, possui caráter de contribuição de natureza privada e deveria ser a principal fonte de receita do sindicato. (Brito Filho, 2019).

Magano (1990, p. 127) menciona que:

O custeio do sindicato se faz predominantemente com a contribuição dos sócios respectivos. Daí a tendência generalizada das entidades sindicais no sentido de aumentar o número de associados, com o que fica automaticamente acrescida a sua renda.

Por fim, a quarta receita dos sindicatos é a contribuição sindical. Trata-se de uma contribuição de caráter compulsório que era cobrada obrigatoriamente dos trabalhadores e empregadores do setor privado, independentemente de serem associados ou não (Brito Filho, 2019).

Era diferente das demais, na medida em que era a única obrigatória e devida por todos integrantes da categoria, sendo filiados ou não,.

Inspirada na *Carta Del Lavoro*, de Benito Mussolini, integrou, à época, um projeto de governo que buscava a criação de um Estado forte, marcado pelo intervencionismo e empreendedorismo, mas que também precisava ter controle sobre questões entre capital e trabalho, e, por isso, buscavam trazer as entidades sindicais para mais próximo do Estado (Fincato; Felten, 2017).

Foi criada no Brasil por meio do Decreto Lei nº 1.402/1939, por meio do qual o governo de Getúlio Vargas, à época do Estado Novo, instituiu a chamada Contribuição Sindical, regulamentando-a no artigo 138 da Constituição de 1937. Essa Contribuição chegou a ser denominada de Imposto Sindical a partir do Decreto Lei nº 2.377/1940, mas em 1966, através do Decreto nº 27, voltou a se chamar Contribuição Sindical.

O Decreto-Lei nº 5.452/1943 (CLT) dispôs nos artigos 578 a 610 acerca da contribuição sindical, reforçando que era devida, obrigatoriamente, por toda a categoria

profissional e econômica, independentemente de associação.

É de se salientar que à época do Estado Novo, os sindicatos faziam parte do próprio Estado, pois exerciam funções ligadas aos objetivos públicos, e de certa forma, havia uma justificativa para que essa contribuição fosse compulsória, cobrada tanto dos trabalhadores associados ao sindicato quanto aos não associados (Fincato; Felten, 2017).

Na Constituição Federal de 1988 os direitos sociais passaram a ser considerados prerrogativas inerentes à pessoa humana, e não mais direitos cujo lastro é a ordem econômica e social. Todavia, no campo das relações coletivas de trabalho, como já dito anteriormente, optou-se por manter os velhos mecanismos do corporativismo, dentre eles a manutenção do consagrado imposto sindical, em clara contradição com os novos reclamos democráticos (Fincato; Felten, 2017).

A Lei nº 13.467/2017 alterou os artigos 545, 578, 579, 582, 583, 587, 602, que tratam da contribuição sindical, especialmente no tocante à contribuição dos trabalhadores, passando a exigir que o sindicato tenha sua autorização expressa e prévia para que o empregador proceda ao desconto salarial do valor relativo ao dia de trabalho destinado à contribuição sindical.

Foi alterada toda a sistemática de custeio sindical do Brasil, que vigorou por mais de 70 anos no país. Em outras palavras, a referida lei extinguiu a contribuição sindical compulsória, quebrando o tripé do sustentáculo jurídico do sindicalismo brasileiro e condicionando a que todas as demais contribuições sindicais sejam precedidas de autorização dos trabalhadores e manifesta vontade destes em filiar-se ou não à entidade sindical.

Tais alterações comprometeram o sistema confederativo sindical, já que a grande maioria dependia de tal fonte de custeio para sua sobrevivência.

A Constituição Federal, no artigo 8º, inciso IV e no artigo 149, que tratam sobre a contribuição aos sindicatos, não faz qualquer menção à obrigatoriedade de pagamento da contribuição sindical. Seu pagamento obrigatório advinha apenas da disposição na CLT, desde 1943 (Fincato; Felten, 2018).

Ocorre que o modelo dos sindicatos brasileiros, que se apresentavam até então, eram caracterizados por serem semicorporativista, compostos por uma estrutura administrativa robusta, complexa e farta de dinheiro, em razão da considerável contribuição sindical arrecadada todos os anos de forma compulsória dos trabalhadores, sem que estes fossem, em sua maioria, filiados (Almeida, 2018).

Essa obrigatoriedade ocasionava restrição à liberdade sindical prevista na Constituição

Federal de 1988, e era incompatível com a Convenção nº 87 da OIT, na medida em que sua exigência independia da vontade e da concordância do trabalhador, e da filiação ou não deste ao sindicato (Garcia, 2017).

Entretanto, essa mudança compromete todo o planejamento financeiro até então presente nos sindicatos, visto que são carentes de previsibilidade do montante arrecadado, além de terem que continuar exercendo normalmente suas funções, diante de um contexto de lutas pela garantia de direitos nas convenções coletivas (Melek, 2017).

Como visto, a reforma reabalista não enfrentou a questão da liberdade sindical, e ao invés disso, tratou do caráter facultativo da contribuição sindical em todos os sete artigos acima mencionados.

Arouca (2012, p.93) estabelece uma crítica a respeito da temática, para o qual:

Se liberdade sindical confunde-se com liberdade individual, a negativa contemplada no inciso V do artigo 8º da Constituição é o alheamento à organização da classe, liberdade de não se filiar nem submeter-se ao regramento estatutário e às deliberações internas das assembleias. Outra coisa é ser regido pela convenção geral. E quem dirá que a negociação negativa ou *in pejus* no melhor juridiquês, que vai dar na flexibilização dos salários, das jornadas, no contrato por prazo determinado, por tempo parcial, no banco de horas, não obriga o trabalhador sem filiação sindical ou permite-lhe o direito de oposição? Mas se o trabalhador é livre para não se filiar ao sindicato e pode negar-lhe o apoio financeiro para que exista, negocie com o capital, decrete e comande a greve, ainda assim deve ser representado nas negociações e incluído como destinatário do que foi conquistado nas convenções, pelos filiados que se expõem e põem em risco o emprego?

Com base em tal crítica é possível refletir sobre a possibilidade de um sindicato desprovido de capital fazer frente ao capital.

Contudo, a extinção da obrigatoriedade da contribuição, sem permitir a pluralidade sindical, não se apresenta como um meio eficaz para a garantia da ampla liberdade sindical, muito menos para a difusão de instrumentos coletivos e a promoção de direitos. São elementos interligados, não podendo haver a alteração de uma parte “sem que haja a alteração do todo, sob pena de uma desarmonia que atenta contra os comandos constitucionais”, conforme mencionou a Ministra do Supremo Tribunal Federal, Rosa Weber (Brasil, 2018, p.2).

Se considerarmos que o índice de sindicalização médio no país é de apenas 19%, o financiamento não será suficiente para manter a organização de classe que diante da crise dimensionada e agravada pela imprensa formadora de opinião pública perde cada dia mais a representatividade alicerçada pela indiferença e pelo insolidarismo, ocasionado pela ausência

de consciência de classe ou mesmo de consciência política (Arouca, 2012).

A fim de ilustrar o cenário que se apresenta, qual seja, de queda na formalização e construção da representação da defesa de direitos a partir do fim da obrigatoriedade da contribuição sindical, os dados estatísticos apresentados pelo Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos, Dieese (2018), revela uma queda acentuada de 29% no número mínimo de negociações coletivas registradas no Ministério do Trabalho, no primeiro trimestre de 2018 quando em comparação ao primeiro trimestre de 2017, e à média dos últimos cinco anos (Dieese, 2018).

De acordo com a pesquisa, a justificativa para esse cenário

consiste na alteração da forma de custeio dos sindicatos, pois o fim da obrigatoriedade das contribuições culminou na desmobilização dos trabalhadores e na incapacidade de manutenção administrativa dos sindicatos e, por consequência, o endurecimento do empresariado nas negociações coletivas e diminuição dos índices salariais. (Paiva; Brum, 2019, pg. 40)

No mais, ressalta-se que houve a proliferação de diferentes tipos de contratos precários, o que afetou a base de representação dos sindicatos, aumentando assim o percentual de trabalhadores não cobertos por convenções e acordos coletivos, pois estes limitam-se apenas aos trabalhadores assalariados, ocasionando, desse modo, a fragmentação da classe trabalhadora e a pulverização da representação dos sindicatos. (Galvão, 2017).

Com isso, o sindicalismo brasileiro se desestabilizou, pois houve a retirada de um de seus pilares, que era contribuição sindical obrigatória, o principal mecanismo para garantir a legitimidade e a quase perdida representatividade das entidades para enfrentar as desigualdades impostas pelo capital e trabalho (Galvão e Teixeira, 2017).

A Lei 13.467/17, ao substituir a antiga contribuição sindical obrigatória pela mais democrática e justa contribuição negocial ou assistencial, ambas resultantes de negociações coletivas, não buscou ajustar o sistema de custeio sindical, pois ao eliminar a antiga fonte de contribuição obrigatória inviabilizou, juridicamente, a institucionalização de outras fontes de custeio (Delgado, 2018).

Assim, o que se evidencia a curto prazo, é que tal medida culmina no enfraquecimento das entidades sindicais, na medida que sem recursos financeiros, ou com recursos muito ínfimos, advindos da contribuição facultativa, os sindicatos terão o seu poder negocial diminuído para celebrar as convenções e nos acordos coletivos de trabalho, o que fragiliza ainda mais os trabalhadores, que assistirão novamente o capital autoritário se sobrepor ao trabalho.

Feitas tais abordagens, em capítulos posteriores passar-se-á para o conceito do que seriam os trabalhadores da Indústria 4.0, e a necessidade de representação dos mesmos no atual cenário sindical, que é composto por um modelo de unicidade sindical, contrário ao disposto na Convenção 87 da OIT.

3 OS TRABALHADORES DA INDÚSTRIA 4.0 E A UBERIZAÇÃO

A uberização, conforme abordada por Antunes (2020), refere-se a um processo que reconfigura as relações de trabalho, conduzindo-as para uma individualização crescente e uma invisibilização significativa. Esta transformação é caracterizada pela aparência de prestação de serviços, resultando na obliteração das relações tradicionais de assalariamento e na dissimulação das dinâmicas de exploração do trabalho.

É uma resposta à rigidez taylorista e fordista que predominou nas fábricas ao longo do século XX, especialmente durante a era do automóvel. Nesse novo contexto, empresas têm adotado estratégias que desconstroem as estruturas tradicionais de emprego, introduzindo modelos mais flexíveis e adaptáveis às dinâmicas da era digital (Antunes, 2018).

O processo de uberização é perceptível na crescente individualização das relações laborais, onde trabalhadores são frequentemente enquadrados como prestadores de serviços autônomos, obscurecendo as garantias e proteções associadas ao emprego formal. Esse fenômeno é particularmente visível em setores que adotam plataformas digitais para conectar demandantes de serviços a prestadores, como ocorre em aplicativos de transporte (Antunes, 2020).

A relação entre intermitência e uberização se torna evidente quando observamos a natureza irregular e fragmentada do trabalho nesses contextos. A intermitência, caracterizada por períodos de trabalho intercalados com inatividade, está intrinsicamente ligada à lógica da uberização, na qual a flexibilidade é valorizada em detrimento da estabilidade tradicional do emprego (Antunes, 2020).

A emergência da uberização e da intermitência no cenário laboral contemporâneo redefine substancialmente as dinâmicas tradicionais do trabalho, introduzindo uma nova forma de organização e remuneração (Antunes, 2020).

Para o autor acima referido, o fenômeno da intermitência e uberização é amplamente observado, especialmente na esfera digital, onde trabalhadores aguardam chamadas por meio de *smartphones* e são remunerados apenas pelas atividades efetivamente realizadas, desconsiderando o tempo dedicado à espera. Esta modalidade de trabalho não apenas abrange

uma diversidade impressionante de setores, incluindo médicos, enfermeiros, cuidadores, motoristas, eletricitas, advogados, serviços de limpeza e reparos domésticos, mas também se tornou possível devido à expansão do trabalho *online* e à proliferação de aplicativos.

Na plataforma Uber, por exemplo, os motoristas, que utilizam seus próprios veículos, assumem responsabilidades financeiras como seguros, manutenção e despesas de subsistência, enquanto a plataforma se apropria do mais-valor gerado por meio do sobretrabalho dos motoristas. Este modelo evidencia uma forma de trabalho desregulamentada, onde a flexibilidade é prezada em detrimento de proteções sociais e regulamentações laborais (Antunes, 2020).

Antunes (2020) destaca que no sistema Uber, os motoristas, ao recusarem solicitações, enfrentam o risco de demissão, tornando a relação de trabalho ainda mais evidente. Essa pressão para aceitar solicitações, muitas vezes, priva os trabalhadores da autonomia que é promovida superficialmente pelo modelo de trabalho intermitente.

Da condução de carros para o uso de motos, bicicletas e patinetes, a adaptabilidade dos capitais para explorar diversas formas de força de trabalho é notável. A elasticidade do sistema permite sua expansão para diferentes setores, demonstrando como a engenhosidade dos capitais se adapta e evolui em resposta às mudanças tecnológicas e às condições do mercado.

Assim, a intermitência e a uberização, expressas de maneira contundente por Antunes (2020), ganham contornos específicos em diferentes contextos, como evidenciado, por exemplo, pelo surgimento de uma nova modalidade de trabalho ocasional na Itália até o início de 2017: o trabalho pago a *voucher*.

Nessa configuração, os assalariados recebiam *vouchers* correspondentes às horas laboradas, podendo trocá-los pelo equivalente monetário, seguindo o salário-mínimo legal por hora. No entanto, essa aparente formalidade esconde um quadro de precariedade acentuada, assemelhando-se ao que em Portugal é denominado de trabalho pago por recibos verdes. Além disso, como ressalta Antunes (2020), os trabalhos excedentes frequentemente são ofertados por fora do pagamento oficial por *vouchers*, resultando em remunerações ainda inferiores ao salário-mínimo oficial. Essa prática evidencia uma dualidade na precarização, uma que é tida como legal e outra considerada ilegal (Antunes, 2020).

O exemplo italiano reforça a complexidade dessas formas emergentes de trabalho, onde a formalização por meio de *vouchers* não garante uma proteção efetiva aos trabalhadores, pois muitas vezes os empregadores buscam subverter ainda mais a legislação,

oferecendo compensações abaixo do mínimo estabelecido. Esse cenário perpetua um ciclo de precariedade, ampliando as disparidades entre as condições formais e reais do trabalho.

Associando esse panorama à discussão mais ampla sobre a uberização, percebemos um padrão recorrente na reconfiguração das relações laborais, onde a flexibilidade e a fragmentação do trabalho são promovidas à custa da estabilidade e segurança tradicionalmente associadas ao emprego formal. Esse fenômeno não se limita a fronteiras geográficas, como ilustrado pelo exemplo italiano, mas ressoa em diversas partes do mundo.

A análise crítica de Antunes (2020) destaca a preocupação em torno das transformações iminentes no mundo do trabalho, especialmente com a expansão da Indústria 4.0. Este novo paradigma, originado na Alemanha em 2011, promete um salto tecnológico significativo, estruturando-se em torno das Tecnologias da Informação e Comunicação (TIC).

A proposta da Indústria 4.0 implica uma ampliação dos processos produtivos altamente automatizados e robotizados, permeando toda a cadeia de valor e culminando na gestão digital da logística empresarial. O impacto mais notável dessa transformação será a ampliação do chamado trabalho morto, conceito remanescente das obras de Marx (2013), onde o maquinário digital, representado pela internet das coisas, inteligência artificial, impressão 3D e *big data*, assume o papel dominante e condutor do processo produtivo.

O cerne dessa mudança reside na substituição de atividades tradicionais e manuais por ferramentas automatizadas e robotizadas, operando sob o comando informacional-digital. Nesse cenário, a força de trabalho com um perfil mais manual ou envolvida em atividades em processo de obsolescência tornará o trabalho vivo mais residual nas plantas tecnológicas avançadas. Contudo, Antunes (2020) destaca que isso não implica a completa extinção da atividade humana.

Outrossim, apesar das diferenciações entre regiões e setores, onde o trabalho manual ainda é insubstituível, a lógica da Indústria 4.0 tende a reduzir progressivamente a presença do trabalho vivo nas plantas tecnológicas mais avançadas. A automação intensificada, embasada em tecnologias digitais avançadas, aponta para uma configuração onde as máquinas, embora potencializem o valor, não o criam. Essa dinâmica, ao mesmo tempo que gera eficiência e produtividade, levanta questões éticas e sociais sobre o impacto na empregabilidade e nas condições de trabalho (Antunes, 1999).

A ascensão da Indústria 4.0, como delineada por Antunes (2020), levanta sérias preocupações sobre o futuro do trabalho e a possível emergência de uma escravidão digital. O autor ressalta que, embora uma parcela de novos empregos possa surgir para aqueles com

habilidades avançadas, inteligência e capacitação, o impacto socioeconômico da Indústria 4.0 tende a ampliar as disparidades existentes na sociedade.

Com isso, para o autor, há um aumento das precarizações, subutilizações, subempregos e desemprego em decorrência da implantação plena da Indústria 4.0. Ele destaca que esta nova fase da hegemonia informacional-digital, sob o comando do capital financeiro, transformará dispositivos como celulares, *tablets* e *smartphones* em instrumentos cruciais de controle, supervisão e comando na ciberindústria do século XXI.

A ciberindústria, sob o domínio da Indústria 4.0, intensificará a interconexão digital e a automação em diversos setores, potencializando o papel desses dispositivos como ferramentas de vigilância e direcionamento da força de trabalho. Esse cenário sugere não apenas uma transformação nos processos produtivos, mas uma reconfiguração nas dinâmicas laborais, onde a tecnologia se torna uma ferramenta não apenas para otimização, mas também para controle e direcionamento.

Ademais, ressalta-se para a expressão - escravidão digital, utilizada por Antunes (2020) que evoca a ideia de uma condição em que os trabalhadores, embora envolvidos em atividades altamente tecnológicas, enfrentam uma crescente submissão aos algoritmos e sistemas automatizados, que ditam não apenas suas tarefas, mas também monitoram e regulam sua produtividade de maneira intrusiva.

Dessa maneira, a ascensão da Indústria 4.0 não apenas representa uma revolução tecnológica, mas, conforme alerta Antunes (2020), também sugere a possibilidade de uma escravidão digital. Este cenário sombrio não é uma projeção futura, mas uma realidade presente, à medida que a expansão monumental do trabalho digital e *online* desmantela a fronteira entre o tempo de vida no trabalho e fora dele.

Assim, a emergência da chamada escravidão digital é apontada como um resultado perverso dessa transformação, onde as atividades laborais ultrapassam os limites tradicionais, impondo uma permanente conectividade e disponibilidade. A disseminação de formas de trabalho autônomas e empreendedorismos no mundo digital, longe de representar uma emancipação, configura-se muitas vezes como uma forma velada de assalariamento, introduzindo um véu ideológico que obscurece a realidade de um mundo incapaz de proporcionar uma vida digna à humanidade (Antunes, 2000).

A intensificação do trabalho digital, associada à Indústria 4.0, não apenas amplia exponencialmente a informalidade no mundo digital, mas também impulsiona uma transformação na percepção do empreendedor, que, ao buscar sobreviver, ilude-se como proprietário de si mesmo. No entanto, frequentemente, essa ilusão se desfaz, revelando uma

dinâmica em que o empreendedor se torna um proletário de si próprio, auto explorando seu trabalho em uma busca desesperada por sustento (Antunes, 2000).

Com isso, a expressão escravidão digital encapsula a ideia de uma forma de submissão que se manifesta não nas correntes físicas, mas nas amarras digitais da constante conexão, demandas incessantes e uma ilusória autonomia. A crítica de Antunes (2020) destaca a urgência de confrontar e resistir a essa tendência destrutiva em relação ao trabalho, chamando à reflexão sobre como garantir condições de trabalho dignas em meio à revolução tecnológica que molda a Indústria 4.0.

No mais, importante pontuar que a trajetória em direção à Indústria 4.0, delineada por Antunes (2020), possui raízes que remontam aos anos 1970. Nesse período, os serviços começaram a ser invadidos pela lógica do capital imerso no mundo informacional e no comando financeiro, uma tendência que ganhou uma intensidade notável no início do século XXI, impulsionada pela explosão das tecnologias informacionais e digitais (Chesnais, 1996).

A combinação desse movimento atual do capital com a prática da terceirização desempenhou um papel crucial no aumento dos lucros em diversos setores, incluindo *telemarketing*, *call-center*, hotelaria, *fast-food*, hipermercados, entre outros. A terceirização, ao expandir o proletariado gerador de lucro, frequentemente resulta na extração de mais-valor², evidenciando a crescente precarização das relações de trabalho.

No entanto, uma consequência adicional desse processo merece destaque: à medida que tudo que interessa aos capitais é privatizado, incluindo hospitais, previdência e educação, surge um novo protagonista nas lutas sociais — o novo proletariado de serviços. Este fenômeno reflete a transformação de atividades que, no passado, eram serviços públicos destinados ao bem comum, mas que, sob a onda neoliberal, foram convertidas em empresas lucrativas, contribuindo para a formação de uma classe trabalhadora específica, vinculada à prestação de serviços (Antunes, 2020).

A transição para a Indústria 4.0, nesse contexto, não apenas altera a natureza do trabalho, mas também redefine as dinâmicas sociais e econômicas, criando desafios significativos, especialmente no que diz respeito à crescente precarização e à emergência de um novo proletariado que desafia as estruturas tradicionais de luta social.

Assim, a estratégia de confrontação diante do panorama heterogêneo e multifacetado das precarizações no capitalismo contemporâneo tem sido delineada por meio do surgimento de novas formas de representação. Em Milão, Itália, destaca-se uma mobilização pioneira que

²Ursula Huws, *The Making of a Cybertariat*, cit.; idem, *Labor in the Global Digital Economy*, cit.; Ricardo Antunes, *O privilégio da servidão*, cit.; Nick Dyer-Witheford, *Cyber-Proletariat*, cit.

deu origem a uma representação autônoma, personificada no *San Precario*, um exemplo significativo que lidera a luta pelos direitos do precariado, abrangendo, naturalmente, os imigrantes. Além disso, o movimento *Clash City Workers*, atuante no mesmo país por alguns anos, se destacou como uma expressão da juventude precarizada, desprovida de direitos e empenhada na confrontação contra as condições laborais desfavoráveis. Conforme sua própria definição: "A batalha pela emancipação, pelos direitos sociais, trabalhistas, pelos direitos dos imigrantes e por uma vida digna ganha contornos concretos quando os movimentos como *San Precario* e *Clash City Workers* emergem como formas ativas de resistência e confrontação" (Antunes, 2020, p. 20).

Esses movimentos representam uma resposta combativa e organizada, visando não apenas a defesa dos direitos dos trabalhadores precarizados, mas também a promoção de uma agenda mais ampla de justiça social e dignidade. A confrontação, nesse contexto, não se limita à reação passiva, mas sim à construção ativa de alternativas e à afirmação dos direitos que são essenciais para garantir condições de trabalho justas e humanas.

Clash City Workers é um coletivo de trabalhadores e trabalhadoras, desocupados e desocupadas, denominados "jovens precários". A tradução de nosso nome significa algo como "trabalhadores da cidade em luta". Nascido na metade de 2009, o movimento é ativo particularmente em Nápoles, Roma, Florença, Pádua, Milão e Bérghamo, e procuramos seguir e sustentar as lutas que estão em curso na Itália.³

O processo de intensa precarização do proletariado italiano desencadeou a formação de novas formas de representação sindical como resposta, refletindo uma dinâmica de confrontação diante das condições laborais desafiadoras. A *Confederazione Unitaria di Base* (CUB) surge como um exemplo paradigmático desse movimento, estabelecendo-se como uma alternativa ao sindicalismo mais tradicional, buscando representar os trabalhadores de maneira mais abrangente e alinhada às suas necessidades específicas (Antunes, 2020).

Outro caso emblemático é o SI-Cobas, uma entidade de trabalhadores auto-organizados pela base, que procura representar um amplo segmento de assalariados e operários alheios à estrutura sindical oficial, incluindo os trabalhadores imigrantes. A atuação do movimento *Nuove Identità di Lavoro* (NidiL), vinculado à *Confederazione Generale*

³Tradução nossa. No original, *Clash City Workers è un collettivo fatto di lavoratrici e lavoratori, disoccupate e disoccupati, e di quelle e quelli che vengono comunemente chiamati 'giovani precari'. La traduzione del nostro nome suona un po' come 'lavoratori della metropoli in lotta'. Siamo nati alla metà del 2009 e siamo attivi in particolare a Napoli, Roma, Firenze, Padova, Milano e Bergamo ma cerchiamo di seguire e sostenere tutte le lotte che sono in corso in Italia. Ver Chi siamo, Portal do Clash City Workers, s.d.; disponível em: <<http://clashcityworkers.org/chi-siamo.html>> ; acesso em: 11 jan. 2024.*

Italiana del Lavoro (CGIL), evidencia uma expansão mais recente no cenário sindical, concentrando-se na representação dos trabalhadores identificados como pertencentes ao precariado (Antunes, 2017).

Desse modo, o termo precariado abrange uma variedade de trabalhadores, desde a juventude desempregada até os imigrantes-trabalhadores/as. Esse contingente, também mobilizado em Portugal, deu origem ao movimento Precários Inflexíveis. Em seu manifesto, o movimento destaca sua abordagem elucidativa, reforçando a necessidade de confrontação e resistência coletiva diante das condições adversas impostas pelo sistema:

A luta pela emancipação, pelos direitos sociais, trabalhistas, pelos direitos dos imigrantes e por uma vida digna ganha contornos concretos quando movimentos como Precários Inflexíveis emergem como formas ativas de resistência e confrontação (Antunes, 2020, pp. 20-21).

Esses movimentos sindicais e de trabalhadores autônomos, ao desafiar as estruturas tradicionais e buscar representação para os diversos estratos do precariado, demonstram uma confrontação ativa e uma resposta organizada às pressões do atual cenário de trabalho precário.

Somos precários no emprego e na vida. Trabalhamos sem contrato ou com contratos de prazos muito curtos. Trabalho temporário, incerto e sem garantias. Somos operadores de call-centers, estagiários, desempregados, trabalhadores a recibos verdes, imigrantes, intermitentes, estudantes-trabalhadores [...].⁴

Outro exemplo vívido dessa nova realidade no cenário de trabalho emerge na cidade de São Paulo, onde ganha forma o movimento Infoproletários. Este movimento, segundo sua própria apresentação:

Os Infoproletários se organizam para reivindicar direitos no mundo digital. Somos trabalhadores de diversos setores, como entregadores, motoristas de aplicativo, profissionais de TI, designers, jornalistas freelancers, entre outros. Enfrentamos a precarização, a falta de segurança e a exploração constante. Nossa união visa combater a invisibilidade e a fragilização das relações de trabalho no contexto digital, buscando melhores condições e garantias para todos (Antunes, 2020).

O movimento Infoproletários destaca-se como um catalisador da resistência contra as precariedades presentes no mundo digital, unindo trabalhadores de setores diversos que compartilham desafios similares. Sua atuação representa uma resposta coletiva e organizada para combater a invisibilidade e a vulnerabilidade inerentes às relações de trabalho no

⁴“Manifesto Precário”, Associação de Combate à Precariedade, 18 jul. 2007; disponível em: <http://www.precarios.net/manifesto-precario/>; acesso em: 16 dez. 2023.

contexto digital, aspirando a conquistas de melhores condições e garantias para todos os envolvidos.

Somos um movimento social composto por trabalhadores e trabalhadoras da área de informática reunidos com o objetivo de denunciar e combater a exploração e os abusos que sofremos em nossa categoria e no conjunto da classe trabalhadora. É para fazer frente a isso que nos reunimos. Acreditamos que apenas os Infoproletários, trabalhadores de TI unidos, é que podem apresentar alternativas para os próprios problemas e defender seus interesses políticos e econômicos. Juntos, estamos nos organizando para reivindicar nossos direitos e lutar por melhores condições de trabalho e vida.⁵

Posto isso, percebe-se que os desafios que se apresentam são abundantes e complexos. As questões que se levantam são: como mobilizar esse novo proletariado, autodenominado precariado na Europa? Como sindicalizar efetivamente as amplas parcelas jovens da classe trabalhadora que adentram o mundo digital às vésperas da Indústria 4.0, com suas relações de trabalho em acelerado processo de corrosão e retrocesso significativo? (Antunes, 2017)

Os sindicatos enfrentam a tarefa de reconstruir os laços de pertencimento de classe nesse cenário. De que forma, poderão contrapor-se solidariamente de maneira orgânica, e como uma classe coesa, aos desafios da uberização, da individualização, do fictício empresariamento, das ilusões do empreendedorismo e da inclinação para a intermitência, que emerge como o futuro mais iminente para a classe que depende do trabalho para subsistir?

A primeira hipótese que emerge é a de que a forma experimental mais proeminente se encontra no trabalho uberizado e nas plataformas digitais. Grandes empresas como Amazon (incluindo o *Amazon Mechanical Turk*), Uber (e *Uber Eats*), *Google*, *Facebook*, *Airbnb*, *Cabify*, *99*, *Lyft*, *iFood*, *Glovo*, *Loggi*, *Deliveroo*, *Rappi*, entre outras, têm desempenhado um papel significativo ao incorporar amplamente as tecnologias informacionais. A utilização extensiva de algoritmos, inteligência artificial e todo o arsenal digital, voltados para objetivos estritamente lucrativos, tem possibilitado a criação de novas formas de trabalho que, como indicado anteriormente, contornam as relações contratuais convencionais (Antunes, 2020).

Esses trabalhos assalariados transformam-se em prestações de serviços, resultando na exclusão desses trabalhadores da legislação social protetora do trabalho. Com jornadas frequentemente excedendo oito, dez, doze horas ou mais por dia, sem folgas semanais, recebendo salários reduzidos, sujeitos a demissões arbitrárias e responsáveis pelos custos de manutenção de veículos, motos, bicicletas, celulares e equipamentos, o que leva a crer que nos laboratórios do capital estão sendo desenvolvidos diversos experimentos. Esses

⁵“Somos os Infoproletários”, Portal dos Infoproletários, s.d.; disponível em: <https://infoproletarios.org/>; acesso em: 16 dez. 2023.

experimentos podem ser generalizados, após a pandemia, para uma ampla gama de trabalhos em diversas atividades, intensificando o processo de escravidão digital (Antunes, 2020, p. 26).

De tal modo que esse crescimento de um contingente desprovido de acesso a direitos sociais e trabalhistas é um sintoma que remonta aos primórdios do capitalismo, evocando sua fase de acumulação primitiva (Antunes, 2020).

A segunda hipótese, de uma simbiose entre trabalho informal e o mundo digital, permite aos gestores idealizarem formas mais individualizadas e invisíveis de trabalho. Observa-se, especialmente durante a pandemia, uma fragmentação adicional da classe trabalhadora, dificultando ações coletivas e resistência sindical. A ampliação do *home office* e do teletrabalho, além de reduzir custos, promove uma maior corrosão dos direitos laborais, contribuindo para a desigual divisão sociossexual, racial e étnica do trabalho (Antunes, 2020).

A terceira hipótese proposta, sugere que estamos adentrando em uma nova fase de desantropomorfização do trabalho. Caracterizada pela intensificação da subsunção real do trabalho à nova máquina-ferramenta-informacional, esta fase é mais complexa, objetiva e subjetivamente, comparada à introdução da maquinaria durante a Revolução Industrial. Com a expansão global da Indústria 4.0, em progresso ainda mais acelerado durante a pandemia, a não implementação de barreiras e confrontações sociais pode resultar na ampliação exponencial do trabalho morto, através do crescimento do maquinário informacional-digital (Antunes, 2020).

Essas mudanças não apenas trarão uma redução quantitativa do trabalho vivo, mas também transformações qualitativas significativas. O trabalho morto, ao ampliar seu domínio sobre o trabalho vivo, aprofundará ainda mais a subsunção real do trabalho ao capital na era digital, algorítmica e financeira. Portanto, é imperativo criar barreiras e confrontações sociais fortes para resistir a essa nova fase. Contudo, é relevante salientar que a nova morfologia do trabalho também proporciona o surgimento de uma nova morfologia das lutas sociais, de auto-organização e novas formas de representação. O "Breque dos Apps", nome das duas primeiras greves dos trabalhadores de aplicativos no Brasil em julho de 2020, representa o início de uma nova fase de lutas sociais desencadeadas pelo novo proletariado de serviços na era digital (Antunes, 2020, p. 27-29).

A exemplo, tem-se um novo proletariado a serviço na era digital por intermédio de App, que é o *Deliveroo*, marcado por sua simplicidade e rapidez. O candidato se inscreve *online*, é convocado para uma breve entrevista e um teste de bicicleta, e, em aproximadamente vinte minutos, o processo é concluído. Essa eficiência é notável quando comparada a outros

tipos de trabalho em serviços, sendo, no entanto, comparável ao processo de contratação em setores com alta demanda, como os *call centers*.

O embarque acontece em um local físico compartilhado com o *call center* da empresa. Após a avaliação inicial, um representante pega o telefone do futuro trabalhador, baixa o aplicativo e, em seguida, o trabalhador entra na fila para receber uniformes e a mochila da empresa. Essa interação é a única face a face, e tanto os representantes quanto os trabalhadores do *call center* operam sob contratos precários (Rogers, 2016).

A força de trabalho da *Deliveroo* se divide em condutores de ciclomotores ou motocicletas, que trabalham longas horas durante o dia e a noite, muitas vezes dependendo da *Deliveroo* como principal fonte de renda. Esses condutores são predominantemente migrantes, originários de diversas partes do mundo, incluindo o Brasil, o subcontinente indiano e o Leste europeu. A segunda parte é composta por ciclistas, que trabalham em turnos mais curtos, muitas vezes combinando o serviço com outras formas de emprego devido ao alto custo de vida em Londres (Rogers, 2016).

Um aspecto crucial que diferencia o trabalho na *Deliveroo* é a ausência de um contrato formal de emprego para os condutores. A empresa, assim como a Uber, utiliza a categoria controversa de contratante independente autônomo. Essa classificação tem sido objeto de disputa, com muitos trabalhadores discordando do *status* e expressando o desejo de serem categorizados como empregados ou trabalhadores (Rogers, 2016).

A categoria de contratante independente autônomo na *Deliveroo* traz consigo uma peculiaridade, que é a capacidade técnica de designar outra pessoa para realizar seu turno. No entanto, ele rapidamente desconsidera essa opção, enfatizando o receio de compartilhar seu telefone para que outra pessoa receba os pedidos, questionando quem estaria disposto a fazer isso.

Surpreendentemente, os trabalhadores não veem essa flexibilidade como uma vantagem, indicando, ao contrário, uma profunda falta de segurança no emprego. A experiência de ser "desativado", não implica uma demissão convencional, mas sim uma simples notificação ou mensagem informando que o trabalhador não está mais ativo. Esse aspecto contribui para a sensação de precariedade no emprego (Antunes, 2020, p. 47-48).

Essa vivência configura uma manifestação de precariedade no ambiente laboral, abrangendo tanto as condições objetivas de trabalho quanto a experiência subjetiva de insegurança. O conceito de precariedade é intrinsecamente complexo e indeterminado, superando a clareza de muitos outros conceitos relacionados ao trabalho (Mitropoulos, 2005).

Argumenta Mitropoulos (2005) que a precariedade, como conceito, possui uma natureza inconstante e dinâmica, indicando a presença de tensões que complicam a discussão sobre o trabalho precário. Bourdieu (1998) ofereceu uma definição perspicaz de precariedade como um novo modo de dominação da vida pública, fundamentado na criação de um estado generalizado e permanente de insegurança, com o propósito de forçar os trabalhadores à submissão e à aceitação da exploração.

A experiência de precariedade na *Deliveroo*, aliada à falta de contato físico com outros trabalhadores e com a gerência, destaca-se na comparação entre trabalhar na *Deliveroo* e em um *call-center*. No ambiente da *Deliveroo*, é mais difícil perceber a rotatividade de trabalhadores em comparação a um *call-center*, onde é possível observar quantas pessoas deixam o emprego em uma semana. Na *Deliveroo*, a ausência de contato físico é evidente, semelhante à dinâmica da Uber, onde, após o processo de embarque, não há motivo para interações físicas com supervisores ou representantes da empresa. No entanto, em contraste com a Uber, os trabalhadores da *Deliveroo* têm a oportunidade de se encontrar nos centros da zona, o que possibilita a formação de conexões *offline* entre eles (Waters; Woodcock, 2017).

Na *Deliveroo*, a mensuração do trabalho inicia-se quando o motorista adentra sua zona. Londres é dividida em várias zonas que constituem a cidade. Após realizar a corrida não remunerada de sua casa até a zona designada, o trabalhador pode ativar o aplicativo em seu *smartphone* e efetuar o *login*. Dentro do aplicativo, ele terá acesso a um centro da zona, um ponto de encontro determinado por algoritmos, concebido como uma área de espera com as rotas mais curtas para as entregas. Essa abordagem difere da Uber, onde os motoristas não recebem direcionamentos entre as corridas, apenas alertas sobre possíveis aumentos de preço. (Waters; Woodcock, 2017).

A assimetria de informações entre a plataforma e o trabalhador é particularmente evidente na *Deliveroo*. A plataforma detém conhecimento em tempo real sobre cada trabalhador, monitorando sua localização e horários por GPS, enquanto ao trabalhador são fornecidas apenas informações essenciais para a conclusão da próxima etapa da tarefa. Quando uma solicitação é feita, ela é encaminhada a um trabalhador por meio do aplicativo, seguindo um processo determinado por algoritmos. O trabalhador individual escolhido pelo algoritmo tem apenas a opção de aceitar a entrega, embora seja possível ignorá-la. Acredita-se que recusar entregas pode afetar negativamente a classificação dos trabalhadores. (Waters; Woodcock, 2017).

Embora seja afirmado que esses trabalhadores são autônomos, estes recebem apenas informações suficientes para cada etapa do processo. A primeira instrução é sobre qual

restaurante retirar a comida, sem detalhes sobre o restante da corrida. Isso impede que os trabalhadores evitem entregas longas ou complicadas, optando por corridas mais curtas para maximizar seus ganhos. A tela do aplicativo exibe a localização do restaurante e, em seguida, mostra uma rota guiada por GPS. Ao chegar ao restaurante, o trabalhador confirma a ação no aplicativo e recebe instruções, como entrar pelos fundos para coletar a comida. Embora o trabalhador seja informado sobre pedidos empilhados (mais de um pedido do mesmo restaurante), não há opção no aplicativo para recusar essa situação. Após a coleta, a próxima tela fornece o endereço do cliente e muda para a rota via GPS. Depois da entrega, o trabalhador confirma a conclusão no aplicativo. A interação com o cliente é limitada, sem avaliação da qualidade dessa interação, ao contrário da Uber. O cliente pode dar gorjeta pelo aplicativo, mas apenas ao fazer o pedido, sem a oportunidade de avaliar o desempenho antes de decidir sobre a gorjeta. Após uma entrega, os trabalhadores retornam ao centro da zona, aguardando a próxima tarefa, seguindo as instruções detalhadas no aplicativo para cada etapa do processo (Taylor, 1967).

O aplicativo especifica não apenas o que deve ser feito, mas como deve ser feito e o tempo exato permitido para que isso seja feito.

A transição do pagamento por hora ao pagamento por peça – ou melhor, a uma organização em que todo pagamento é por peça – é mais um método utilizado pela *Deliveroo* para transferir os riscos do modelo de negócio aos trabalhadores. Na falta de uma supervisão física, a *Deliveroo* desenvolveu métodos para incentivar os trabalhadores a realizarem entregas de forma pontual. O pagamento por peça significa que os trabalhadores podem calcular a relação entre o próprio desempenho e o que recebem: quanto mais entregas forem feitas em um turno, mais dinheiro eles ganham. No entanto, isso também depende de uma demanda suficiente dos clientes – o que acontece principalmente nos horários das refeições, em vez de ser uniformemente espalhada ao longo do dia. Além do número de entregas feitas, os trabalhadores também recebem um e-mail (no momento das entrevistas, isso ocorria a cada duas semanas) com as estatísticas de desempenho do trabalho. (Antunes, 2020)

Para compreender como um local de trabalho – nesse caso, disperso por diversas zonas de Londres – pode ser organizado e gerido com sucesso, é preciso considerar como os trabalhadores da *Deliveroo* vivenciam a tecnologia e as técnicas. A organização do processo de trabalho com base no aplicativo permite que a *Deliveroo* colete dados refinados sobre o desempenho dos trabalhadores. Quando eles estão logados no aplicativo, são rastreados por GPS, e cada etapa do pedido é cronometrada e registrada. A tecnologia fornece uma visão privilegiada de cima, em tempo real, dos trabalhadores que estão logados naquele momento e

está envolvida em uma perspectiva de observar a cidade diretamente de cima, visualizando as unidades abstratas, conforme elas se movimentam pelo local e exibindo ao vivo fluxos de dados dos mais diversos tipos (Waters; Woodcock, 2017).

Para o trabalhador, as informações são repassadas apenas como um relatório de progresso, que fornece ao cliente uma lista discriminando quanto tempo se gasta para fazer cada uma das coisas. Isso inclui o tempo até aceitar o pedido, o tempo gasto até o restaurante, o tempo para coletar a comida, o tempo para entregá-la ao cliente e o tempo gasto no local do cliente, entre outras informações (Antunes, 2020).

Na *Deliveroo*, o panóptico algorítmico vai além da mensuração, mas sem a supervisão física, ele depende das ilusões de controle e de liberdade. Da mesma forma que na fábrica e no *call-center*, porém, a prática desse tipo de gestão não está isenta de problemas. Os trabalhadores descobrem isso ao se engajar no processo de trabalho. As condições precárias de trabalho também representam uma potencial redução das barreiras à resistência e à luta, como visto nas greves selvagens na *Deliveroo*, em 2016. A precariedade, portanto, é dupla na companhia: condições precárias de trabalho para os trabalhadores e operação precária da plataforma. A aparência de uma onipresença, bem como o método automático de supervisão e disciplinamento dos trabalhadores, faz parte de um recurso de controle com ótimo custo-benefício, porém, essa aparência está longe de ser absoluta (Antunes, 2020).

Também, é importante observar que os participantes expressaram uma experiência positiva de ilusão de liberdade, criada pelo panóptico algorítmico, além da capacidade de trabalhar fora de um local de trabalho formal, seja de bicicleta ou de ciclomotor/motocicleta. A ilusão de liberdade forneceu um importante fator de mobilização para a campanha de organização implementada posteriormente (Antunes, 2020).

O modelo de negócios da *Deliveroo*, assim como o da Uber, tem provado, até agora, que é efetivo da forma em que é aplicado – seja parcial ou completamente –, em uma gama cada vez maior de setores. O sucesso inicial que os trabalhadores da *Deliveroo* tiveram para se organizar, é um exemplo importante de como os trabalhadores podem resistir nesses novos contextos. Mais pesquisas são necessárias para compreender os fatores que resultaram na greve, pois estas mostram que o poder do panóptico algorítmico não é totalizante (Antunes, 2020). Ele é uma das partes do que Foucault (2012) teria chamado de um arquipélago de diferentes poderes.

Dessa forma, as ruas de Londres, assim como o chão de fábrica e os *call-centers* antes disso, continuam sendo um terreno contestado, no qual trabalhadores continuam entrando em conflito com seus empregadores – seja por meio de um algoritmo ou não.

4 TRABALHO DIGITAL E INDÚSTRIA 4.0

O trabalho tem sido tradicionalmente ligado a um local: um fazendeiro lavrando um campo; um caçador caçando uma presa; um trabalhador fabril operando uma máquina; uma trabalhadora doméstica cozinhando e limpando uma casa. Todas essas atividades requereram que os trabalhadores estivessem fisicamente próximos ao objeto ou ao resultado de seu trabalho. Essa relação entre trabalhadores e local de trabalho torna-se mais complicada quando as matérias-primas com as quais as pessoas trabalham são a informação – algo que pode ser manipulado remotamente. A ferramenta, nesse caso, não seria mais uma pá, um arado ou uma máquina em uma fábrica, mas sim dispositivos que podem armazenar e transmitir informação de maneira instantânea. Um trabalhador sempre desempenha trabalho no tempo e no local em que habita, mas, de repente, seu trabalho também é feito simultaneamente em outro lugar (Antunes, 2020).

Isso significa que foi cortada uma ligação importante entre os trabalhadores e o objeto de seu trabalho. Se os trabalhadores podem fazer um trabalho baseado em informação, que pode ser rapidamente transmitido ao redor do mundo, então esse trabalho pode, em teoria, ser feito de qualquer lugar e por qualquer pessoa que tenha acesso às máquinas e conectividade adequadas. Quando você registra uma queixa porque o trem atrasou ou liga para uma companhia aérea para pedir uma refeição especial em seu voo, os trabalhadores que lidam com suas demandas podem estar tanto no final da rua quanto no outro lado do planeta. Nós temos uma migração em massa do trabalho sem uma migração dos trabalhadores (Guy, 2016).

Assim, a geografia continua a ser relevante para o trabalho digital, mas de maneiras distintas. Embora a natureza digital do trabalho permita que as atividades sejam realizadas de qualquer lugar com acesso adequado à tecnologia, a geografia ainda desempenha um papel importante em como o trabalho é organizado e experimentado. Além disso, a geografia contemporânea do trabalho digital não apenas pode ser usada para explorar os trabalhadores, mas também oferece oportunidades distintas para que os trabalhadores digitais recriem seus próprios mundos de trabalho (Antunes, 2020).

O termo trabalho digital no meio acadêmico contemporâneo é usado para descrever uma ampla variedade de atividades. Isso inclui trabalho de clique - *clickwork*, que envolve tarefas realizadas digitalmente, muitas vezes remotamente; trabalho feito em casa; trabalho de *call-center* em grandes escritórios; atividades relacionadas à edição de conteúdo *online*, como artigos da *Wikipédia*; e até mesmo ações cotidianas, como postar uma foto em uma rede social, feita por meio de um telefone digital (Fuchs, 2013).

No mais, impende destacar duas mudanças fundamentais no trabalho digital. Primeiro, a ligação entre tempo e distância foi praticamente rompida. Isso significa que a proximidade física entre empregadores, trabalhadores e clientes tem menos impacto na rapidez com que um produto ou serviço digital pode ser entregue. Em segundo lugar, para muitos tipos de trabalho de serviços, a geografia tornou-se menos relevante. A modularização, mercadorização e padronização das tarefas de trabalho, juntamente com a criação de mercados para o trabalho digital e os avanços na automação, estão contribuindo para cortar os vínculos entre o trabalho de serviços e um local específico (Scott, 2001).

A primeira onda de trabalho digital, emergindo nos anos 1980, foi caracterizada pelo início da terceirização de funções não essenciais por empresas ocidentais para locais com salários mais baixos. Nesse período, as empresas começaram a explorar a possibilidade de delegar certas tarefas a trabalhadores em regiões onde os custos eram mais baixos, muitas vezes em países como Índia e Filipinas. Essa prática permitiu que as empresas reduzissem custos operacionais ao aproveitar mão de obra mais barata em locais distantes (Taylor; Bain, 2008).

Nos anos 1990, a prática de terceirização de serviços para locais com salários mais baixos, como a Índia e as Filipinas, tornou-se generalizada. Milhões de trabalhadores nesses países realizavam trabalhos de serviços para clientes principalmente ocidentais. Nessa época, esses trabalhadores muitas vezes eram empregados por empresas terceirizadas que tinham presença física local (Taylor; Bain, 2008).

Uma segunda onda de trabalho digital surgiu mais recentemente com o advento do trabalho de nuvem - *cloud work*. O barateamento de computadores e conectividade reduziram significativamente os custos de produção, abrindo um enorme potencial de mão de obra. Ao contrário da primeira onda, que envolvia terceirização entre diferentes empresas e organizações, as plataformas de trabalho digital, como *Upwork.com* e *Freelancer.com*, permitem agora a conexão direta entre grandes empresas, pequenos negócios e clientes individuais com trabalhadores e pequenos empreendimentos em qualquer lugar do mundo (Antunes, 2020).

Essa transformação significa que, embora o trabalho seja realizado na localidade física do trabalhador, ele pode ser entregue ou concluído simultaneamente para qualquer outra parte conectada globalmente. Isso oferece aos trabalhadores digitais a capacidade de escapar de algumas restrições do mercado de trabalho local, proporcionando uma maior flexibilidade e alcance geográfico em comparação com modelos tradicionais de emprego (Antunes, 2020).

Atualmente, há cerca de 50 milhões de pessoas registradas em plataformas de trabalho digital, em um mercado que movimentou mais de 4 bilhões de dólares em transações (Kuek, 2015). Embora esses trabalhadores ainda precisem voltar para casa todas as noites e interagir com uma máquina física, como um computador que, em algum momento, é conectado a uma fonte de energia, a capacidade de realizar trabalho digital em outros locais representa uma mudança significativa.

Embora esses trabalhadores estejam fisicamente vinculados aos lugares onde vivem, agora têm a capacidade de realizarem trabalho digital originado de qualquer lugar. Essa flexibilidade abriu milhões de oportunidades de emprego que podem não estar disponíveis em seus mercados de trabalho locais, mas também trouxe à tona questões significativas, como a falta de poder de barganha, discriminação, precariedade e pouco desenvolvimento de qualificação (Graham, 2017).

Neste contexto, uma indagação que surge é quanto ao espaço digital. De quem seria o espaço digital?

O espaço digital pode ser conceitualizado de duas formas distintas. Em primeiro lugar, há a perspectiva de que as tecnologias digitais têm a capacidade de introduzir um espaço ontologicamente novo: um mundo que está ao mesmo tempo em todos os lugares e em nenhum lugar, mas que não é onde os corpos habitam (Barlow, 1996). Em termos simples, as ferramentas e tecnologias digitais estabelecem um novo plano de existência - um espaço digitalmente distinto que se afixa em um local digital determinado e, ao mesmo tempo, se torna acessível de qualquer lugar (Graham, 2015).

A segunda maneira de compreender o espaço digital é vê-lo como algo que amplifica as relações espaciais já existentes. Nesse contexto, o espaço digitalmente aumentado não é algo preexistente; em vez disso, é indeterminado, instável, dependente do contexto e de múltiplas realidades criadas por meio de encontros subjetivos, no tempo e no espaço, da experiência material com o virtual (Graham, 2014). Em vez de criar um espaço ontologicamente distinto, as ferramentas digitais amplificam nossas experiências. Essas ampliações às vezes envolvem a reconfiguração de posicionalidades relativas por meio da alteração de atritos espaciais e temporais, mas nunca transcendem totalmente o mundo material.

Quando consideramos o espaço digital como digitalmente distinto, é essencial explorar a natureza desse espaço. Os mercados criados pelas plataformas são exemplos de espaços digitais. Esses espaços não são apenas inerentemente não públicos, mas também são moldados por agentes que nem sempre consideram os interesses dos trabalhadores.

Essa caracterização destaca a natureza muitas vezes privatizada e controlada pelos interesses das plataformas nos espaços digitais, como os mercados de trabalho criados por essas empresas. A falta de transparência e a capacidade de as plataformas exercerem controle sobre esses espaços podem ter implicações significativas para os trabalhadores, que muitas vezes enfrentam condições precárias e falta de poder de negociação (Antunes, 2020).

Observar o mundo como digitalmente aumentado também ajuda a distinguir entre trabalhos geograficamente aderentes e não aderentes. Trabalhadores envolvidos em atividades geograficamente aderentes, como serviços de entrega, podem ter vantagens intrínsecas na construção de ações coletivas, enquanto trabalhadores envolvidos em atividades geograficamente não aderentes podem enfrentar desafios diferentes (Antunes, 2020).

Essa análise das geografias econômicas e topologias das paisagens digitalmente aumentadas destaca a importância de compreender esses espaços para identificar gargalos e pontos fracos, informando estratégias mais eficazes para os trabalhadores (Antunes, 2020).

Destaca-se para a recorrência de análises e discussões sobre as transformações no mundo do trabalho na segunda década do século XXI, especialmente relacionadas às novas tecnologias, como a Indústria 4.0, a automação e a inteligência artificial. A ideia de grandes mudanças e até mesmo a perda da centralidade do trabalho na sociedade já foi proposta em diversas ocasiões, mas, a previsão de um adeus ao trabalho ainda não se confirmou (Antunes, 1995).

O contexto da Indústria 4.0, que envolve a integração de tecnologias avançadas nos processos de produção, tem gerado debates sobre seu impacto nas relações de trabalho, na natureza das ocupações e na organização do trabalho. Antunes (1995) sugere que, apesar das transformações e desafios, o trabalho continua a desempenhar um papel central na sociedade, contrariando algumas previsões de sua obsolescência.

Nesse contexto, verifica-se uma diversidade de termos utilizados para descrever as transformações nos negócios e no mundo do trabalho associadas ao uso das novas Tecnologias de Informação e Comunicação (TIC). Termos como *gig economy*, *platform economy*, *sharing economy*, *crowdsourcing*, *on-demand economy*, *crowdwork*, uberização e trabalho digital são mencionados, indicando a falta de consenso e a multiplicidade de abordagens para descrever esses fenômenos (Antunes, 1995).

Diversas atividades são relacionadas às TIC, como: *platform economy*, *gig economy* e *collaborative economy*. De acordo com essa perspectiva, essas atividades envolvem o uso das TIC para contratar ou realizar trabalho, podendo ser executado digitalmente - *crowdwork* ou presencialmente - *on-demand*. Destaca-se a importância das empresas que se autodenominam

aplicativos ou plataformas digitais nesse contexto, conectando a demanda por serviços específicos dos clientes aos trabalhadores provedores (The Hamilton Project, 2015).

Essa diversidade de termos reflete a complexidade e a rápida evolução das formas de trabalho associadas às tecnologias digitais.

Assim, necessário analisar-se as transformações na estrutura empresarial e no trabalho relacionadas às plataformas digitais. Nessa conjuntura, as plataformas digitais são vistas como uma mudança fundamental no processo de *outsourcing* (terceirização), permitindo que trabalhadores superem as barreiras dos mercados de trabalho locais. Essa capacidade de realizar tarefas de qualquer lugar do mundo para outro representa uma transformação significativa no modo como o trabalho é organizado e executado (Graham, Mark, 2017).

As organizações se apresentam como empresas de tecnologia que atuam como intermediárias entre consumidores e produtores. Essas empresas geralmente se enquadram em modelos de negócios de dois lados, criando um mercado no qual há interações entre diferentes partes interessadas. Além disso, menciona-se a presença de externalidades cruzadas por meio de redes, indicando a interconexão e interdependência entre os diversos participantes ou usuários envolvidos no ecossistema da plataforma (Valenduc, 2019).

Destaca-se o argumento frequentemente utilizado por empresas de plataformas digitais, no qual enfatizam a flexibilidade no trabalho oferecido. Elas afirmam que os trabalhadores podem realizar as atividades quando e onde desejarem, sem a necessidade de um compromisso formal de continuidade na contratação de serviços. Além disso, as empresas argumentam que essa flexibilidade torna os ambientes de trabalho mais atrativos para aqueles com diferentes estilos de vida, permitindo a manutenção de múltiplos empregos ou o trabalho em horários mais adaptáveis. A ideia de que esses trabalhos são uma forma de obter uma renda extra ou uma maneira divertida de ganhar dinheiro no tempo livre também é comumente promovida (De Stefano, 2017).

Discute-se a ideia disseminada por instituições como o Banco Mundial de que as tecnologias da informação e comunicação (TIC) proporcionam uma expansão das oportunidades para pequenos negócios, resultando em uma forma de neoempreendedorismo. Essa perspectiva sugere que as TIC democratizam os meios de produção, permitindo que indivíduos autônomos possam gerar renda com base em recursos acessíveis, como um computador, celular, carro ou bicicleta. O léxico corporativo adiciona uma camada de mistificação ao destacar a ideia de que o sucesso dependeria exclusivamente do esforço individual (Bank Group, 2019).

A tendência se acentua quando empresas alegam disponibilizar aplicativos ou plataformas digitais para pessoas que desejam ofertar e melhorar seus negócios, criando a percepção de que os trabalhadores são clientes dessas empresas. Por exemplo, a Uber argumenta que motoristas não são empregados nem prestam serviços à empresa, mas aos consumidores. A empresa sugere que os trabalhadores, considerados independentes, são aqueles que contratam os serviços do aplicativo, invertendo a relação tradicional de emprego.

Essa responsabilização dos trabalhadores pelo sucesso ou fracasso ao aproveitar as oportunidades oferecidas pelas plataformas também é apontada como uma característica comum nesse cenário (Manyka, 2016).

Os aplicativos e as plataformas digitais frequentemente rotulam os trabalhadores como autônomos, remunerando-os por tarefa ou por lapsos temporais mínimos, sem garantias de jornada fixa ou remuneração estável. Essa abordagem tem implicações significativas na gestão e controle da força de trabalho, uma vez que não há compromisso explícito de continuidade.

Observa-se que mesmo entre autores críticos, às vezes não se percebe ou não se explicita o caráter assalariado dessas relações ou se supõe que sua regulação é impossível. Prevalece a ideia geral de que houve ou haverá grandes mudanças na natureza da organização do trabalho, e que esse fenômeno está produzindo alterações estruturais nos mercados de trabalho (Manyka, 2016).

Assim, a uberização do trabalho só pode ser compreendida plenamente ao considerar a expansão dos modos de trabalho nas plataformas digitais. Nas plataformas, as relações de trabalho tornam-se cada vez mais individualizadas e invisibilizadas, assumindo a aparência de prestação de serviços. No entanto, essas relações são expressões de formas diferenciadas de assalariamento, envolvendo obtenção de lucro, exploração do mais-valor e espoliação do trabalho (Antunes, 2017).

As empresas nessas plataformas transferem custos significativos para os trabalhadores, que precisam financiar suas próprias despesas essenciais para realizar suas tarefas, comparando-se essa abordagem com os modelos de produção taylorista e fordista do século XX, enfatizando-se como as empresas modernas nas plataformas digitais impõem flexibilidade, informalidade e intermitência como partes constitutivas de suas operações (Antunes, 2017).

Além disso, há a erosão das proteções trabalhistas e a imposição de novas legislações que, na prática, permitem formas mais arcaicas de exploração, como o trabalho intermitente (Antunes, 2017). É o processo de precarização da força de trabalho em escala global,

resultando na chamada uberização do trabalho, que é caracterizada por uma variedade de modalidades de trabalho nas plataformas digitais, abrangendo serviços de transporte, entrega e outras atividades.

Há a emergência de um novo proletariado de serviços que enfrenta as dificuldades associadas à escravidão digital. A expressão - novo proletariado de serviços, refere-se a uma classe trabalhadora emergente na era digital, composta por indivíduos envolvidos em várias formas de trabalho nas plataformas digitais, como os mencionados serviços de transporte, entrega e outras atividades conectadas à economia de plataformas (Antunes, 2017).

A referência à escravidão digital sugere que esses trabalhadores enfrentam condições de trabalho que, de certa forma, se assemelham à exploração e à falta de proteção, como aquelas historicamente associadas à escravidão. Podendo-se incluir longas horas de trabalho, baixos salários, falta de benefícios e precariedade nas condições de trabalho (Antunes, 2017).

Ainda, destaca-se para várias práticas utilizadas por empresas de plataformas digitais para controlar e gerenciar a força de trabalho que, apesar do discurso de liberdade e flexibilidade promovido por essas empresas, na prática, essas condições proporcionam maior controle sobre os trabalhadores (Antunes, 2020).

Para Antunes (2020), algumas das medidas de controle mencionadas incluem: seleção e admissão; delimitação de atividades; alocação de serviços; controle detalhado; determinação unilateral de valores: prazo para execução de serviços; comunicação restrita; pressão por assiduidade: incentivos para maior disponibilidade: uso de promoções e incentivos para encorajar os trabalhadores a ficarem mais tempo disponíveis; bloqueio como ameaça: demissão arbitrária.

O autor argumenta que essas práticas criam uma instabilidade significativa para os trabalhadores, transformando a relação de trabalho em um poderoso instrumento de gestão e controle por parte das empresas. Aquele destaca que essa condição de vulnerabilidade é exacerbada pelas tecnologias da informação e comunicação (TIC), que fornecem uma quantidade abundante de dados que podem ser usados contra os trabalhadores. Além disso, a transferência de riscos para os assalariados, incluindo a responsabilidade por custos, é uma estratégia que beneficia as empresas, transformando instrumentos de trabalho em capital constante sem riscos ou custos diretos para elas.

A expansão do trabalho digital, que, atualmente, permeia diversas modalidades de emprego, ressalta que a gestão adotada pelas plataformas digitais é potencialmente aplicável em vários setores. Antunes (2017) argumenta que essa forma de trabalho rompe com a

separação tradicional entre o tempo dedicado ao trabalho e o tempo fora dele, resultando em relações laborais que não têm limites claros em termos de jornada, renda, saúde e segurança.

Todavia, há algumas contradições nesse contexto. Primeiramente, com a individualização dos serviços e da remuneração, a exploração torna-se mais evidente, pois a empresa tem um conhecimento preciso sobre a produção de cada trabalhador e a proporção do valor gerado que é apropriada pela empresa. Apesar disso, nega-se de maneira dissimulada a natureza assalariada dessas relações de trabalho (Filgueiras; Cavalcante, 2020).

Além disso, destaca-se que, embora seja propagada a ideia de autogerenciamento por parte dos trabalhadores, as plataformas digitais controlam integralmente o processo, desde a determinação dos contratos de trabalho até o pagamento, mobilização, ameaças e dispensas. Os trabalhadores, muitas vezes, são induzidos a adotar comportamentos e atitudes específicos, não tendo alternativas se desejam manter sua atividade laboral. Apesar dessa realidade, o consentimento inicial por parte dos trabalhadores pode ser elevado devido a uma percepção equivocada de liberdade e flexibilidade, pois a ausência aparente de um padrão direto pode iludir sobre a real autonomia dos trabalhadores (Filgueiras; Cavalcante, 2020).

Nesse ambiente, a defesa de uma suposta liberdade e a aceitação da flexibilidade por parte dos trabalhadores podem ser resultado desse sutil mecanismo de sujeição, indicando uma estratégia eficaz de persuasão por parte das plataformas digitais (Filgueiras; Cavalcante, 2020).

O autor acima referido menciona em três perspectivas distintas que abordam as transformações nas relações de trabalho na contemporaneidade, cada uma com matizes teóricos e ideológicos específicos, a saber:

A primeira, é a substituição do trabalho assalariado pelo autônomo.

Essa perspectiva mais radical sugere que o trabalho autônomo está substituindo gradualmente o trabalho assalariado. Nessa visão, a ideia é que a natureza do trabalho está passando por uma transformação fundamental, afastando-se do modelo tradicional de emprego assalariado para formas mais autônomas.

A segunda, é a expansão de novas formas de trabalho na zona cinzenta.

Argumenta que novas formas de trabalho estão surgindo e se expandindo, mas não se enquadram claramente nas categorias tradicionais de emprego assalariado ou autônomo. Essas formas de trabalho são muitas vezes caracterizadas como estando na zona cinzenta entre o assalariado e o autônomo.

E a terceira, são as mudanças na natureza dos empregos. Nessa forma, a combinação das duas perspectivas anteriores é frequentemente adotada para destacar as mudanças nos

mercados de trabalho. Essa visão reconhece tanto a substituição do trabalho assalariado pelo autônomo quanto a expansão de novas formas de trabalho, enfatizando a dinâmica em evolução na natureza dos empregos (Filgueiras; Cavalcante, 2020).

Essas perspectivas são discutidas em contextos como a publicação da Organização Internacional do Trabalho intitulada *the changing nature of jobs* - a natureza em transformação dos empregos, indicando a diversidade de abordagens teóricas e conceituais ao examinar as transformações no mundo do trabalho (International Labour, 2015).

As formulações destacam o papel crucial das novas tecnologias na promoção das mudanças nas relações de trabalho. A combinação dessas tecnologias com novas estratégias organizacionais adotadas pelas empresas seria um fator-chave por trás das transformações no mundo do trabalho e na disseminação de novas formas de emprego. Essa abordagem enfatiza a influência interconectada da tecnologia e das práticas empresariais na configuração das relações laborais contemporâneas (International Labour, 2015).

Além disso, ressalta-se que a terceira perspectiva abordada é sintetizada por Standing (2016) pelo conceito de precariado, propondo a ideia de uma nova classe social, na qual o precariado se diferencia dos assalariados tradicionais. Ele argumenta que essa classe está crescendo globalmente. O tipo de trabalho que mais cresce nessa perspectiva é o *crowdwork*, realizado por *taskers*, que fazem parte do precariado, envolvendo atividades desprovidas de direitos, estabilidade e garantia de renda. Os *taskers* trabalham por meio de intermediários de trabalho (como a Uber), que Standing (2016) considera como rentistas, pois não são donos dos meios de produção. Para o autor, esses novos contingentes sociais não seriam empregados no sentido tradicional, pois não são diretamente supervisionados e, em certa medida, são proprietários dos principais meios de produção, o que lhes confere algum controle sobre seu tempo de trabalho.

Em resumo, as três versões do novo adeus à classe trabalhadora presumem, e por vezes apoiam, a ideia de que o direito do trabalho está se tornando obsoleto, pois as novas formas de trabalho tornariam suas aplicações inviáveis. Nessa perspectiva, os trabalhadores estariam se tornando progressivamente autônomos, empreendedores ou integrantes do precariado, sem vínculos diretos com um empregador específico que pudesse ser responsabilizado por seus direitos (Filgueiras; Cavalcante, 2020).

5 O TRABALHO EM PLATAFORMAS DIGITAIS

Nessa perspectiva, a Indústria 4.0, também conhecida como a Quarta Revolução Industrial, representa um conjunto inovador de tecnologias, como nanotecnologia, plataformas digitais, inteligência artificial (IA)⁶, robótica e internet das coisas. Este capítulo explora a natureza do trabalho oferecido por empresas de plataformas dentro do contexto da acumulação de capital, destacando os desafios e alternativas emergentes para os trabalhadores nesse cenário.

Assim, as plataformas são definidas como infraestruturas que combinam *softwares* e *hardwares*, sendo propriedade tanto de entidades privadas quanto públicas. Operando com base em dados, automação e algoritmos digitais, essas plataformas desempenham um papel crucial na organização e controle do trabalho. Os algoritmos digitais, neste contexto, representam sequências de instruções que orientam os computadores em etapas precisas para realizar tarefas específicas, contribuindo assim para a eficiência e automação das atividades (Casilli; Posada, 2019).

No mais, o advento da internet 2.0 é fundamental para o desenvolvimento das plataformas digitais, pois proporciona uma conexão mais ampla e rápida. Essas plataformas são essenciais para a nova capacidade produtiva das empresas, proporcionando maior controle sobre o trabalho e permitindo uma maior apropriação do valor produzido. Elas atuam como burocracias digitais centralizadas, transformando relações sociais em relações de trabalho, independentemente de onde o trabalho seja realizado fisicamente ou digitalmente (Fuchs, 2014).

Ao analisar a dinâmica das relações de trabalho mediadas por plataformas, destaca-se o papel central dessas infraestruturas digitais na ampliação da capacidade de controle do capital. As implicações são profundas, afetando a consciência e a organização da classe trabalhadora, que busca compreender e resistir aos desafios impostos por essa transformação no cenário laboral. Assim:

Como em um local de trabalho tradicional, onde os trabalhadores batem seu cartão de ponto, os trabalhadores “gig” acessam um aplicativo e, ao fazê-lo, são sujeitados a uma autoridade externa que: a) organiza a demanda dos consumidores em ordens de execução digital; b) determina quais tarefas devem ser executadas, onde e quando; c) determina, direta ou indiretamente, o valor que será pago pela execução

⁶ Inteligência artificial faz referência a uma ampla classe de tecnologias que permitem ao computador executar tarefas que normalmente requerem a cognição humana. Em outras palavras, IA é a capacidade de dispositivos eletrônicos funcionarem de maneira semelhante ao pensamento humano. A IA opera por meio da lógica dos algoritmos. Ver Peter Cappelli, Prasanna Tambe e Valery Yakubovich, “Artificial Intelligence in Human Resources Management: Challenges and a Path Forward”, *RN*, 8 abr. 2019; disponível em: < https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3263878 >; acesso em: 4 dez. 2023.

das tarefas; d) controlam, direta ou indiretamente, a execução do trabalho e o desempenho do trabalhador (Gandini, 2018).

A plataformização, conforme descrita por Nieborg e Poell (2018), reflete a crescente presença e influência das plataformas digitais em várias esferas da sociedade, incluindo aspectos econômicos, governamentais e infraestruturais. Esse fenômeno pode impactar tanto a dinâmica do mercado quanto a forma como as interações sociais e políticas acontecem no ambiente digital.

A plataformização em setores como produção cultural, saúde pública, educação, jornalismo e transporte urbano refere-se à crescente integração e influência das plataformas digitais nessas áreas específicas. Aqui estão algumas maneiras pelas quais a plataformização pode se manifestar em cada um desses setores (Nieborg; Poell, 2020).

Pela primeira, a produção cultural, tem-se que as plataformas digitais podem afetar a produção cultural ao influenciar a distribuição de conteúdo, promovendo artistas independentes, facilitando transações financeiras relacionadas a obras de arte e promovendo interações entre artistas e público por meio de plataformas *online* (Nieborg; Poell, 2020).

Pela segunda, a saúde pública, as plataformas digitais podem ser usadas para coletar e analisar dados de saúde, facilitar a comunicação entre profissionais de saúde e pacientes, oferecer recursos de telemedicina e promover campanhas de conscientização pública (Nieborg; Poell, 2020).

Pela terceira, a educação, as plataformas educacionais *online* estão se tornando cada vez mais comuns, proporcionando acesso a cursos, materiais de ensino, interações entre alunos e professores, e avaliações. Elas podem abranger desde cursos acadêmicos formais até plataformas de aprendizado colaborativo (Nieborg; Poell, 2020).

Pela quarta, o jornalismo, que também passou por transformações significativas com o advento das plataformas digitais. Elas afetam a distribuição de notícias, o modelo de negócios das organizações de mídia, a interação com o público por meio de redes sociais e a forma como as histórias são contadas (Nieborg; Poell, 2020).

E, a última, o transporte urbano, no qual as plataformas digitais de compartilhamento de carona e serviços de entrega estão alterando a forma como as pessoas se locomovem nas cidades. Isso inclui aplicativos de transporte como Uber e *Lyft*, bem como serviços de entrega de alimentos (Nieborg; Poell, 2020).

Como pode-se ver, o mundo do trabalho está sendo significativamente afetado pelo processo de plataformização. A crescente integração de plataformas digitais em diversos

setores econômicos tem implicações profundas nas relações de trabalho, na organização laboral e nas condições de emprego (Casilli; Posada, 2019).

A expressão plataformização do trabalho parece ser mais abrangente e descritiva do cenário atual do trabalho digital em comparação com uberização. Embora uberização seja uma metáfora comumente usada para descrever a transformação do trabalho em plataformas digitais, ela pode ter limitações ao se referir especificamente ao modelo da Uber (Casilli, 2018).

A plataformização do trabalho reconhece a multiplicidade de atividades de trabalho mediadas por diversas plataformas, indo além de um único serviço específico. Essa terminologia mais ampla abarca a variedade de lógicas de extração de valor e características de trabalho presentes em diferentes setores e plataformas digitais (Casilli, 2018).

Ao utilizar a expressão plataformização do trabalho, é possível destacar a natureza sistêmica e generalizada das mudanças no mundo do trabalho, refletindo a influência crescente das plataformas digitais em vários aspectos da economia e das relações laborais. Essa abordagem mais ampla ajuda a compreender a diversidade de formas de trabalho digital e os desafios e oportunidades associados a essa transformação (Casilli, 2018).

Desse modo, a plataformização do trabalho abrange diversos aspectos que definem as transformações no mundo laboral em decorrência da ascensão das plataformas digitais (Dardot; Laval, 2016).

Alguns elementos-chave desse fenômeno incluem: dependência das plataformas digitais, lógicas algorítmicas, dataficação, financeirização, flexibilização de relações e contratos de trabalho e, imperativo empreendedor.

Na dependência das plataformas digitais, os trabalhadores e consumidores tornam-se cada vez mais dependentes das plataformas digitais para facilitar transações, conectar serviços e oportunidades de trabalho. Essa dependência muitas vezes é mediada por algoritmos, dados e transações financeiras realizadas nas plataformas (Dardot; Laval, 2016).

Nas lógicas algorítmicas, a tomada de decisões nas plataformas é frequentemente automatizada por algoritmos. Isso pode afetar a alocação de tarefas, a precificação de serviços, as avaliações dos usuários e outras interações, introduzindo uma lógica algorítmica no funcionamento cotidiano do trabalho nessas plataformas (Dardot; Laval, 2016).

Na dataficação, as plataformas digitais coletam grandes volumes de dados sobre o comportamento dos usuários, transações e interações. Essa dataficação alimenta os algoritmos, contribuindo para a personalização de serviços, a análise de desempenho e a otimização das operações das plataformas (Dardot; Laval, 2016).

Na financeirização, a atividade econômica nas plataformas frequentemente envolve transações financeiras diretas entre usuários ou entre usuários e a plataforma. Isso cria uma dimensão financeira significativa no trabalho digital, com impactos na remuneração, precificação e gestão financeira dos envolvidos (Dardot; Laval, 2016).

Na flexibilização de relações e contratos de trabalho, a plataformização do trabalho muitas vezes se traduz em formas de trabalho mais flexíveis, como trabalho por demanda, *freelancing* e contratos temporários. Isso altera as relações tradicionais de trabalho, introduzindo novos desafios em termos de estabilidade, benefícios e proteções trabalhistas.

E, por último, no imperativo empreendedor, para o qual os trabalhadores nessas plataformas são frequentemente incentivados a adotar uma mentalidade empreendedora, gerenciando sua própria marca, tomando decisões de negócios e assumindo responsabilidades que tradicionalmente eram atribuídas aos empregadores (Dardot; Laval, 2016).

Em resumo, a plataformização do trabalho reflete uma transformação profunda nas dinâmicas laborais, moldada pela interseção de tecnologia, economia e relações de trabalho. Essa evolução não apenas redefine como o trabalho é realizado, mas também como os trabalhadores se relacionam com as oportunidades de emprego e como as transações econômicas são facilitadas (Dardot; Laval, 2016).

A dinâmica do trabalho mediado por plataformas não ocorre em um vácuo; ela é moldada por diversas influências, incluindo as características específicas das plataformas e fatores sociais, como gênero, raça e território (Ravenelle, 2019).

Desse modo, as plataformas digitais, representantes proeminentes da economia digital, têm desempenhado um papel significativo na transformação do cenário de trabalho global. Em regiões do Sul global, como América Latina, essas plataformas muitas vezes emergem como a única alternativa viável para o trabalho do futuro (Casilli, 2019). A perspectiva contrastante entre o Sul global e regiões como Europa e Estados Unidos é evidente na inserção do trabalho digital no contexto da *gig economy*, ou economia dos bicos, como intensificada após a crise econômica de 2008 (Casilli, 2019).

No Brasil, especificamente, onde o bico, a viração e o trabalho informal têm sido historicamente a norma, as plataformas digitais de trabalho se tornam uma extensão dessa tradição (Rizek, 2016). Essas formas de emprego não convencionais atuaram como estratégias de gestão de sobrevivência para a classe trabalhadora (Antunes, 2017). Dessa forma, a plataformização do trabalho na América Latina, e em especial no Brasil, não apenas reflete as transformações globais no mundo do trabalho, mas também interage de maneira intrincada com as realidades locais e as práticas laborais preexistentes, sendo o fenômeno da

plataformização do trabalho observado como uma expressão do privilégio da servidão no continente do labor (Antunes, 2017).

Dessa maneira, podem-se destacar algumas características fundamentais do trabalho mediado por plataformas, conforme explanado a seguir:

Esse tipo de trabalho é intrinsecamente influenciado por mediações de gênero, raça, território e outros marcadores sociais e interseccionais. Essas variáveis introduzem diferenças significativas na apropriação de valor pelos trabalhadores, refletindo desigualdades e assimetrias presentes na sociedade (Antunes, 2018).

Nesse aspecto, uma abordagem abrangente do trabalho mediado por plataformas vai além da simplificação de associá-lo exclusivamente à Uber. Diversas tipologias de plataformas de trabalho emergem quando se consideram as nuances específicas de cada contexto. Cada plataforma incorpora características únicas, desde as relações contratuais até as formas de remuneração, contribuindo para a diversidade de experiências no âmbito do trabalho digital (Antunes, 2018).

Dentro dessa abordagem, as plataformas operam como instrumentos de monitoramento detalhado e avaliação contínua das atividades e comportamentos dos trabalhadores. Essa dinâmica contribui para a ampliação de um sistema de remuneração estritamente vinculado à produtividade, rompendo com a tradicional remuneração baseada no tempo de trabalho. Em consonância com as análises de Marx, essa configuração representa a forma proeminente de compensação no capitalismo, caracterizada como a forma mais fértil de descontos salariais e de fraudes capitalistas (Marx, 2013).

No mais, as plataformas digitais não se limitam à organização de dados e à realização de cálculos; elas também avançam na capacidade de tomar decisões. Além do acompanhamento constante dos trabalhadores, as plataformas incorporam sistemas de avaliação feitos pelos consumidores como uma das variáveis essenciais nos algoritmos para avaliar o desempenho do trabalho. Isso posiciona os consumidores como agentes de gestão, invertendo o tradicional papel dos gerentes, uma vez que a satisfação dos clientes, e não dos supervisores, torna-se crucial, e as diretrizes e sugestões dos clientes são incorporadas nas operações (Mészáros, 2022).

Embora existam organizações que utilizam plataformas digitais em busca de alternativas não monetárias, como a partilha de tempo, bens e espaços ociosos, ou mesmo iniciativas de cooperativismo de plataforma que buscam alternativas democráticas para a organização do trabalho, o mercado, em grande escala, apropria-se das novas tecnologias da informação e comunicação representadas pelas plataformas digitais. Essas plataformas,

caracterizadas por um ambiente digital com lógica algorítmica e grande capacidade de armazenamento e processamento de dados, promovem mudanças significativas, principalmente no mundo do trabalho. No entanto, os mecanismos de resistência ao capital, embora existam, não são suficientemente capazes de produzir transformações na estrutura de reprodução sociometabólica do capital (Mészáros, 2022).

Assim, o que prevalece não é uma nova economia compartilhada ou colaborativa, nem uma nova economia centrada em relações interpessoais, mas sim, empresas plataformas que ampliam a capacidade de organização e controle do trabalho, resultando na produção de mais-valor.

Desse modo, as plataformas representam infraestruturas que integram *softwares* e *hardwares*, podendo ser de propriedade privada ou pública. Essas estruturas são impulsionadas por dados, operam de forma automatizada e são organizadas por meio de algoritmos digitais. Essa combinação de elementos forma um sistema que desempenha um papel fundamental na condução e na gestão de diversas atividades (Casilli, 2019).

O algoritmo, seja concebido como uma receita ou um processo de racionalização de uma atividade, assume uma forma específica no contexto dos algoritmos digitais. No âmbito desses algoritmos, estamos nos referindo a uma sequência de instruções que orienta o computador em suas operações. Desde as primeiras versões dos computadores, os algoritmos digitais consistem em uma série de etapas precisamente definidas e regras elaboradas para realizar tarefas específicas (Casilli, 2019).

Assim, o desenvolvimento de computadores mais potentes, capazes de armazenar e processar grandes volumes de dados, combinado ao aumento da conectividade à internet, que se torna cada vez mais ampla e veloz, possibilitou o surgimento da chamada internet 2.0. Essa fase da internet é caracterizada pelo fenômeno das plataformas digitais, que se tornaram uma presença marcante na organização e execução de diversas atividades, influenciando significativamente a forma como as pessoas interagem e conduzem negócios (Fuchs, 2014).

As empresas utilizam as plataformas como centros de produção digital distintos, que isolam as relações sociais inerentes ao trabalho, transformando-as em relações de trabalho. Essas plataformas funcionam como mecanismos centralizados que ditam a dinâmica das interações laborais, exercendo um papel crucial na modelagem e direcionamento das atividades de trabalho (Gandini, 2018). Dessa forma, independentemente do local em que o trabalho é executado, seja nas ruas, como no caso dos motoristas da Uber, ou digitalmente, como no trabalho dos colaboradores da *Amazon Mechanical Turk*, a influência da lógica algorítmica é evidente. As plataformas atuam como burocracias digitais, não apenas

estabelecendo as regras, mas também executando-as de maneira efetiva. Esse papel centralizado confere às plataformas uma ampliação significativa da capacidade de controle sobre as atividades laborais (Gandini, 2018).

Desse modo, por intermédio das plataformas, as ações e o desempenho dos trabalhadores são minuciosamente monitorados e avaliados, resultando em uma remuneração cada vez mais atrelada à produtividade, em detrimento do tempo de trabalho. De acordo com Marx, esse formato representa a forma proeminente de remuneração no capitalismo, sendo considerada a forma mais fértil de descontos salariais e de fraudes capitalistas (Marx, 2013).

À luz das categorizações elaboradas por estudiosos como Antonio Casilli, Mark Graham, Jamie Woodcock, Florian A. Schmidt e Trebor Scholz, é possível identificar diferentes tipos de plataformas de trabalho digital, cada uma caracterizada por suas particularidades e dinâmicas específicas, a saber (Casilli, 2019): plataformas de localização específica, plataformas de microtrabalho ou *crowdsourcing* e plataformas *freelance*, *cloudwork* ou macrotrabalho.

As plataformas de localização específica englobam aquelas que demandam a presença física do trabalhador em um local específico. Exemplos paradigmáticos incluem *iFood*, *Rappi*, *Uber* e *Deliveroo*, amplamente reconhecidas no cenário do trabalho digital (Casilli, 2019).

As plataformas de microtrabalho ou *crowdsourcing* compreendem plataformas como *Amazon Mechanical Turk*, *PiniOn* e *Microworkers*, caracterizadas principalmente pelo desempenho de tarefas que contribuem para o treinamento de algoritmos de inteligência artificial (Casilli, 2019).

As plataformas *freelance*, *cloudwork* ou macrotrabalho incluem serviços como *GetNinjas*, *We Do Logos*, *Freelancer.com*, *iPrestador*, *Fiverr* e *99designs*. Essas plataformas abrangem uma gama diversificada de tarefas, desde atividades mais convencionais, como pintura e passeios com animais, até trabalhos especializados em design e programação (Casilli, 2019).

Cada uma dessas categorias reflete a crescente diversificação das plataformas de trabalho digital, atendendo a demandas específicas e moldando as interações entre trabalhadores e empregadores de maneiras distintas. A compreensão dessas tipologias é essencial para uma análise aprofundada da complexidade do ecossistema de trabalho mediado por plataformas digitais (Casilli, 2019).

Assim, as empresas plataformas integram um abrangente setor, diversificado e em constante evolução, conhecido por diversos termos, cada um com suas particularidades, tais

como: economia de plataforma (Gillespie, 2010); economia compartilhada (Mair; Reischauer, 2017); economia *peer-to-peer* - de pessoa para pessoa (Byers; Proserpio; Zervas, 2017); economia colaborativa (Botsman; Rogers, 2010); capitalismo de plataforma (Srnicek, 2016); economia *gig*, entre outros (Friedman, 2014). A similaridade entre todos esses termos reside no fato de que as empresas utilizam plataformas digitais para intermediar, organizar e controlar tanto o trabalho quanto o consumo. Muitos acreditam que essa evolução tecnológica esteja conduzindo a uma nova economia, mais acessível, sustentável, comunitária e democrática.

Desse modo, mesmo que existam nichos de organizações que de fato utilizam as plataformas digitais em busca de alternativas não monetárias e não mercadológicas, promovendo a partilha do tempo, de bens e de espaços ociosos, e mesmo o cooperativismo de plataforma, que busca, mesmo que contraditoriamente, alternativas democráticas para a organização do trabalho, Grohmann (2018), é o mercado que se apropria em grande escala das novas tecnologias da informação e comunicação, representadas nas plataformas digitais.

Estas plataformas constituem um ambiente digital, de lógica algorítmica, de grande capacidade de armazenamento e processamento de dados, promovendo mudanças significativas, principalmente no mundo do trabalho. Contudo, esses mecanismos de resistência ao capital estão longe de serem suficientemente capazes de produzir transformações na estrutura de reprodução sociometabólica do capital (Mészáros, 2022). Dessa forma, o que se estabelece não é uma nova economia compartilhada ou colaborativa, tampouco uma nova economia de pessoas para pessoas, mas sim empresas plataformas que ampliam a capacidade de organização e controle do trabalho, e, por conseguinte, de produção de mais-valor.

No mais, insta salientar para um fator que é determinante, mas mencionado poucas vezes entre os trabalhadores e trabalhadoras que são intermediados pelas plataformas digitais, que é a ausência de seleção.

A rápida integração dos trabalhadores e trabalhadoras às plataformas digitais é um fator determinante e muitas vezes subestimado na produção do consentimento. Diferentemente de processos seletivos convencionais, a ausência desses procedimentos é notável ao se tornar um parceiro dessas empresas. A relação de trabalho se estabelece em uma velocidade única, sem a necessidade de passar por um processo de seleção demorado. Trabalhadores são contratados quase que instantaneamente, bastando concordar com os termos e condições estabelecidos pela empresa (Duggan, 2019). Essa característica peculiar

das plataformas contribui para moldar as dinâmicas de emprego e a percepção dos trabalhadores em relação ao processo de adesão a essas modalidades de trabalho.

Além disso, vários fatores intrínsecos ao trabalho intermediado por plataformas dificultam o surgimento da consciência de classe entre os trabalhadores desse setor (Antunes, 2020), tais como: competição entre os trabalhadores, trabalho ocasional para complementar renda, falta de locais físicos de encontro, amadorismo e informalidade, dinâmica de múltiplos empregadores e recursos limitados para sobrevivência.

A competição entre os trabalhadores é intensificada, uma vez que os trabalhadores são considerados empreendedores remunerados por produtividade (Antunes, 2020).

O trabalho ocasional para complementar renda é parte significativa da classe, que atua apenas quando necessário, para complementar sua renda, o que pode limitar a solidariedade e a organização coletiva (Antunes, 2020).

A falta de locais físicos de encontro dificulta a formação de comunidades coesas (Antunes, 2020).

O amadorismo e informalidade, que pode dificultar a organização estruturada dos trabalhadores (Antunes, 2020).

A dinâmica de múltiplos empregadores, que torna a organização mais desafiadora (Antunes, 2020).

Os recursos limitados para sobrevivência, os quais evidenciam que muitos trabalhadores enfrentam condições precárias, limitando seus recursos para ações organizativas (Antunes, 2020).

Apesar desses desafios, as manifestações, greves e protestos realizados por trabalhadores de plataformas em todo o mundo, juntamente com a formação de sindicatos e associações, demonstram que há limites para o modelo de controle imposto pelas empresas. As lutas desses trabalhadores desafiam o discurso promovido pelas plataformas, revelando uma dinâmica desfavorável e contraditória para os trabalhadores (Antunes, 2020).

Dentro desse cenário, os motoristas de empresas de transporte particular por aplicativo são pioneiros na organização da classe, lutando por melhores condições de trabalho. Apesar de serem apresentadas como empresas de tecnologia que promovem parcerias, as ações e protestos desses motoristas destacam a desvantagem e alienação dos trabalhadores nessa relação. As novas tecnologias, embora tenham contribuído para o isolamento inicial, agora capacitam os trabalhadores com ferramentas para superar essa condição e se organizar. A comunicação *online*, através de canais como *YouTube*, grupos de conversa e redes sociais,

tornou-se fundamental para a organização e resistência da classe trabalhadora em um ambiente digital (Antunes, 2020).

Além disso, no contexto do trabalho mediado por plataformas digitais, observam-se três principais movimentos que buscam construir alternativas e enfrentar os desafios presentes nesse cenário complexo (Antunes, 2020): a regulação do trabalho nas plataformas digitais, a organização coletiva dos trabalhadores e a construção de outras lógicas de organização do trabalho.

A regulação do trabalho nas plataformas digitais concentra-se na necessidade de estabelecer regulamentações específicas para o trabalho realizado nessas plataformas. A proposta é criar medidas que assegurem direitos trabalhistas, proteção social e condições adequadas, considerando a singularidade desse tipo de emprego (Antunes, 2020).

A organização coletiva dos trabalhadores reconhece a importância da união e da solidariedade entre os trabalhadores, este movimento busca promover a organização coletiva para fortalecer a posição dos trabalhadores frente às plataformas digitais. Sindicatos, associações e movimentos sociais desempenham um papel vital nesse esforço de articulação e defesa dos direitos laborais (Antunes, 2020).

A construção de outras lógicas de organização do trabalho, marcada por uma abordagem mais disruptiva propõe a construção de alternativas mais fundamentais ao modelo existente. Nesse contexto, destaca-se o cooperativismo de plataforma, uma forma de organização do trabalho em que os próprios trabalhadores participam da gestão e tomada de decisões, promovendo uma distribuição mais equitativa dos benefícios gerados (Antunes, 2020).

Esses movimentos não apenas respondem ao esfacelamento da classe trabalhadora diante do capitalismo de plataforma, mas também representam estratégias heterogêneas e complementares. A regulação busca mitigar os impactos negativos, a organização coletiva fortalece a voz dos trabalhadores, enquanto a construção de novas lógicas desafia mais profundamente o paradigma vigente. Contudo, esses esforços não estão isentos de desafios, uma vez que enfrentam as complexas tensões e contradições inerentes à organização do trabalho em meio à crescente plataformização da economia (Dyer-Witthford, 2015).

Além disso, no cenário em constante evolução do trabalho mediado por plataformas digitais, os esforços para regulação e melhoria das condições laborais giram em torno de duas

frentes cruciais:⁷ reconhecimento empregatício e estabelecimento de parâmetros para um trabalho digno.

Estes esforços previstos na OIT visam corrigir não apenas a classificação inadequada dos trabalhadores, mas também estabelecer normas mínimas que promovam a dignidade e o bem-estar desses profissionais em um ambiente de trabalho digital em constante transformação. Ao ancorar essas iniciativas nos valores e diretrizes da OIT, busca-se estabelecer uma base globalmente reconhecida para as práticas laborais nas plataformas digitais.

Além disso, os esforços de organização coletiva dos trabalhadores, desdobram-se em ações concretas, demonstrando a vitalidade desses movimentos, a saber (Antunes, 2020): sindicalização tradicional e alternativa, organização em setores diversificados e protestos, e, greves internacionais.

Na sindicalização tradicional e alternativa observa-se uma sindicalização crescente dos trabalhadores vinculados a aplicativos, tanto através de formatos tradicionais quanto em modelos que se distanciam das práticas sindicais convencionais (Antunes, 2020). No Brasil, exemplos notáveis incluem o Sindicato dos Motoristas Autônomos de Transporte Privado Individual por Aplicativos (Sindmaap), afiliado à Central Única dos Trabalhadores (CUT), além do Sindicato dos Motoristas por Aplicativo e Condutores de Cooperativas do Estado da Bahia (Simactter-BA) e o Sindicato dos Motoristas de Transporte Privado Individual de Passageiros por Aplicativo do Estado de Pernambuco (Simtrapli-PE).

Na organização em setores diversificados, tem-se a abrangência da organização coletiva não se restringe apenas aos trabalhadores de aplicativos de transporte, estendendo-se a profissionais de diversas áreas, como comunicação, artes e entretenimento. Exemplos notáveis incluem a criação do sindicato *Game Workers Unite*, que representa trabalhadores da indústria de jogos em mais de dez países, inclusive no Brasil e na Argentina. Além disso, registram-se sindicatos específicos para *youtubers* na Alemanha e iniciativas englobando *freelancers* em empresas renomadas como *BuzzFeed*, *Fast Company* e *Vox*, incluindo *freelancers* (Antunes, 2020).

E, nos protestos e greves internacionais, que para além das fronteiras nacionais, envolvem protestos e greves de caráter internacional envolvendo plataformas digitais. Essas manifestações transcendem limites geográficos, refletindo a natureza globalizada do trabalho

⁷ *Decent Work*, Portal da Organização Internacional do Trabalho; disponível em: <https://www.ilo.org/global/topics/decent-work/lang--en/index.htm>>. Acesso em: 19 set. 2023.

mediado por plataformas e reforçando a importância da solidariedade internacional no enfrentamento das questões trabalhistas (Antunes, 2020).

Dessa maneira, essas ações coletivas constituem uma resposta contundente às dinâmicas desafiadoras impostas pelo capitalismo de plataforma, indicando uma resiliência crescente por parte da classe trabalhadora digital na busca por condições laborais mais justas e equitativas (Antunes, 2020).

Ademais, a comunicação nas plataformas digitais emerge como um catalisador crucial para a organização coletiva dos trabalhadores, facilitando estratégias e ações eficazes, como a utilização das plataformas como ferramentas de mobilização. Isso porque a capacidade de comunicação em plataformas digitais desempenha um papel fundamental na mobilização dos trabalhadores. O *Discord*, originalmente utilizado na indústria de jogos, tornou-se um espaço propício para a organização e comunicação entre trabalhadores, abrangendo desde a coordenação de estratégias até a produção de conteúdo. Essa abordagem, denominada por Woodcock (2019) como gamificação vinda de baixo, surge como uma resposta dinâmica para enfrentar as estruturas de poder impostas pelo capital.

Em suma, ao optar pelo termo plataformização do trabalho em detrimento de uberização, destaca-se a diversidade de atividades laborais e suas complexas dinâmicas. Esse fenômeno não apenas se fundamenta em avanços tecnológicos, mas também em estruturas financeiras e políticas, revelando-se por meio dos processos de dataficação, financeirização e da racionalidade neoliberal empreendedora.

Quanto à forma de organização dos trabalhadores em plataforma, tem-se que o avanço da uberização do trabalho tem impulsionado respostas proativas por parte dos trabalhadores, resultando na criação de sindicatos específicos, greves e manifestações em busca de melhores condições laborais. Um marco significativo ocorreu em 2016, quando uma onda global de mobilizações moldou a agenda política do trabalho digital (Antunes, 2020).

Na Califórnia, a Uber enfrentou uma situação jurídica complexa ao concordar em pagar uma quantia substancial de 100 milhões de dólares em um acordo envolvendo dezenas de milhares de trabalhadores. Embora a exata extensão do número de trabalhadores envolvidos não seja clara, o fato central foi a ação coletiva movida por estes trabalhadores buscando o reconhecimento legal do vínculo empregatício (McLean, 2016).

O ponto de atrito central neste caso residia na natureza da relação entre a Uber e seus motoristas. Os trabalhadores coletivamente acionaram a justiça, argumentando que deveriam ser reconhecidos como empregados da empresa, com direito a benefícios e proteções associadas a esse status. A decisão da Uber de aceitar o acordo de 100 milhões de dólares foi

interpretada como uma estratégia para evitar que o processo avançasse para julgamento (McLean, 2016).

Esse episódio ilustra a tensão constante entre as plataformas de tecnologia e os trabalhadores que as utilizam. A busca por reconhecimento legal e direitos trabalhistas mais robustos tem sido uma narrativa recorrente, refletindo as transformações na natureza do emprego em um cenário cada vez mais digital e centrado em plataformas.

Tendo em vista isso, tem-se que a ascensão do trabalho mediado por plataformas digitais tem provocado uma série de movimentos e manifestações entre os trabalhadores, evidenciando os desafios enfrentados por aqueles que atuam nessas plataformas. Diversos episódios ao redor do mundo refletem a busca por melhores condições de trabalho, remuneração justa e reconhecimento de direitos.

No Brasil, os motoboys que colaboram com o aplicativo *Loggi*, coordenados pelo sindicato dos mensageiros, motociclistas, ciclistas e mototaxistas intermunicipal do Estado de São Paulo (SindimotoSP), realizaram uma manifestação impactante que bloqueou faixas importantes da cidade de São Paulo. A ação tinha como foco protestar contra mudanças na remuneração implementadas pela empresa, que, na prática, aumentavam a participação da *Loggi* nos ganhos dos motofretistas (Antunes, 2020).

Na Itália, os ciclistas entregadores da *Foodora* organizaram greves pioneiras entre os trabalhadores de aplicativos, destacando novas formas de retaliação, como o desligamento de líderes do movimento, e, ao mesmo tempo, conquistando o apoio de usuários consumidores. Em Londres, motociclistas da *Deliveroo* conseguiram evitar reduções salariais após uma greve de sete dias (Antunes, 2020).

Em diferentes partes do mundo, sindicatos e associações foram formados para representar os interesses dos motoristas de aplicativos. No entanto, a Uber, em 2017, recorreu à justiça da Califórnia para evitar a formação de sindicatos. A greve global dos motoristas da Uber, coincidindo com a abertura de capital da empresa, indicou uma incipiente ação organizada em escala global (Antunes, 2020).

Durante a pandemia, os trabalhadores uberizados no Brasil realizaram a primeira greve nacional, unindo-se sob a categoria de entregadores no movimento denominado Breque dos Apps. Este evento destacou não apenas questões relacionadas ao rebaixamento dos valores pagos pelo trabalho, mas também as diversas formas de controle operado sobre esses trabalhadores, trazendo à tona uma nova dinâmica de organização e resistência no espaço urbano (Antunes, 2020).

Assim, como se vê, as lutas sociais têm sido travadas em diversas partes do mundo, como também, no Brasil. Neste contexto, mister se faz adentrar-se mais profundamente nas necessidades envolvendo a categoria, como a busca de direitos trabalhistas e sociais básicos inerentes a quaisquer trabalhadores, para depois, adentrar-se no mérito deste trabalho, que é a proteção sindical desses indivíduos, e conseqüentemente, a análise de políticas públicas envolvendo o tema em questão.

Dessa forma, nos próximos dois capítulos que se seguem serão analisados julgados do TST e STJ sobre os direitos reclamados por esses trabalhadores e o posicionamento das cortes brasileiras quanto às problemáticas reivindicadas.

No capítulo seguinte, a fim de investigar-se sobre a existência ou não do vínculo de emprego dos trabalhadores das plataformas digitais, notadamente em relação àqueles que prestam serviços por meio da plataforma Uber, serão analisados os posicionamentos do TST sobre os direitos reclamados e as respectivas fundamentações jurídicas embasando tais pleitos.

6 A PLATAFORMA DIGITAL UBER E O VÍNCULO DE EMPREGO NA PERSPECTIVA DO TST

Antes de adentrar-se no mérito quanto à existência ou não de vínculo de emprego dos trabalhadores na plataforma Uber, se faz necessário analisarmos alguns pressupostos para que a prestação de serviços em tal plataforma ocorra.

Desse modo, para que um trabalhador se vincule à plataforma, deverá atender aos seguintes requisitos, conforme disposto no próprio site da Uber no Brasil: realizar um cadastro no site com o envio da respectiva Carteira Nacional de Habilitação (CNH) com foto e a observação de que exerce atividade remunerada – EAR.

Salienta-se que essas informações da CNH são importantes porque permitem ao Uber verificar a elegibilidade do motorista na plataforma.

Após isso, basta enviar uma foto do Certificado de Registro de Licenciamento do Veículo (CRLV) e ficar *on line*. Se acaso a pessoa não dispuser de um veículo, ainda há a possibilidade de aluguel com desconto em alguma das locadoras parceiras com a Uber.

Desse modo, presentes os requisitos obrigatórios para a inscrição na plataforma digital Uber, tem-se como facultativa a possibilidade de abertura de um MEI - Microempreendedor Individual. O MEI para motorista de aplicativo é permitido desde 2019 e pode ser uma opção para que o trabalhador possa desfrutar de benefícios, como o direito ao lazer, cultura com a

família através do cartão SESC, além de ter assegurado alguns direitos sociais previstos nos artigos 6º e 7º da CF, tais como: soma da contribuição para aposentadoria por idade; salário-maternidade; auxílio-doença; auxílio-reclusão; afastamento remunerado por problemas de saúde; aposentadoria por invalidez; pensão por morte para dependentes; isenção dos tributos federais (incluindo o Imposto de Renda, PIS, Cofins, IPI e CSLL); acesso a crédito com taxas de juros mais baixas; cobertura da previdência social para o motorista e sua família e apoio técnico especializado do Sebrae.

Em contrapartida, o motorista parceiro possui as seguintes obrigações: pagar a DAS (Documento de Arrecadação do Simples Nacional) todos os meses dentro do vencimento; entregar anualmente a DASN-SIMEI (Declaração Anual Simplificada); manter o controle mensal do faturamento; emitir e guardar notas fiscais para prestação de serviços para pessoas jurídicas; realizar os recolhimentos obrigatórios, se tiver um funcionário.

Inclusive, o anexo XI da resolução CGSN nº 140, de 22 de maio de 2018 discrimina dentre as ocupações permitidas ao MEI, a função de motorista independente - por aplicativo ou não.

Feitas tais ponderações iniciais, faz-se imperioso adentrar-se no tema a respeito do vínculo de emprego envolvendo os trabalhadores nas plataformas digitais, notadamente os trabalhadores do Uber.

Para tanto, passar-se-á a analisar o posicionamento do Tribunal Superior do Trabalho (TST) quanto à temática em questão.

Assim, a discussão sobre o vínculo de emprego dos trabalhadores em plataformas digitais vai além das questões socioeconômicas, abrangendo também aspectos jurídicos cruciais que ainda carecem de definição na jurisprudência trabalhista nacional.⁸

Sob essa égide, o TST ainda se divide quanto à uniformização da jurisprudência envolvendo essa questão, apresentando câmaras que entendem pela existência de vínculo de emprego entre os trabalhadores das plataformas digitais, e outras, não.

À vista disso, em primeiro lugar serão abordados os entendimentos favoráveis à formação do vínculo de emprego entre a plataforma Uber e os trabalhadores que lhe prestam serviços, para depois, em um segundo momento, abordarem-se os entendimentos contrários, quais sejam, aqueles que mencionam a não existência de vínculo empregatício.

⁸BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Recurso de Revista nº 799-92.2021.5.08.0120, Acórdão da 6ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho. Recorrente: Rennan Ciro Lobato Pereira. Recorrida: 99 Taxis Desenvolvimento de Softwares Ltda. Relator: Augusto César Leite de Carvalho. Brasília, 12 de abril 2023. Disponível em: file:///C:/Users/camaz/Downloads/RR-799-92_2021_5_08_0120.pdf. Acesso em: 27 jan. 2024.

Dessa forma, a relação entre os chamados motoristas de aplicativo e as empresas que gerenciam as plataformas digitais, e nas quais aqueles prestam serviços, ainda não foi completamente esclarecida quanto à sua natureza jurídica. Essa falta de definição cria um cenário de relevância legal considerável e justifica a necessidade de uma análise mais aprofundada, consoante texto disposto no Acórdão da 6ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho, Recurso de Revista nº 799-92.2021.5.08.0120.

Segundo o referido Acórdão supracitado, ainda não há consenso sobre a caracterização dessa relação de trabalho, se como uma relação de emprego ou como uma forma distinta de prestação de serviços. Esse aspecto, por si só, demonstra a importância e a complexidade do tema, indicando a necessidade de uma análise cuidadosa e abrangente por parte da jurisprudência trabalhista.

É fundamental que se estabeleçam diretrizes claras e consistentes para definir o status dos trabalhadores em plataformas digitais, pois isso pode ter implicações significativas não apenas para os próprios trabalhadores, mas também para as empresas e para o cenário econômico e social como um todo. A definição desse vínculo tem implicações que vão além do âmbito individual, afetando também questões de regulação trabalhista, proteção social e direitos laborais, conforme disposto no acórdão do Recurso de Revista nº 799-92.2021.5.08.0120.

No mais, pelo entendimento exarado em tal julgado, o debate em torno da natureza do vínculo entre as empresas que gerenciam plataformas digitais e os motoristas que prestam serviços através delas demanda uma análise criteriosa das circunstâncias em que esse trabalho ocorre. O estabelecimento de um vínculo de emprego ocorre quando os motoristas são contratados por meio dessas plataformas digitais para dirigir veículos sob a orientação de algoritmos controlados por inteligência artificial.

A flexibilidade de horários ou jornadas de trabalho, comuns nesse tipo de emprego, não é determinante para definir a natureza da relação trabalhista. O ponto crucial está em verificar se o trabalho é estruturado, gerenciado e remunerado por meio de algoritmos, sujeitando o trabalhador a penalidades ou recompensas com base em sua obediência ou desobediência.

Quando essas condições estão presentes, o motorista desempenha um papel fundamental em um contrato de emprego relacionado ao transporte de passageiros, utilizando a plataforma digital como meio para realizar seu trabalho. Nesse contexto, o motorista não é apenas um parceiro tecnológico, mas sim um trabalhador sujeito às dinâmicas e regras estabelecidas pela empresa gestora da plataforma, segundo disposto no entendimento da 6ª

Turma do Tribunal Superior do Trabalho. Essa distinção é crucial para garantir a proteção dos direitos trabalhistas e a justiça nas relações laborais no contexto das plataformas digitais.

Nestes termos, o julgado em referência:

AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA SOB A ÉGIDE DA LEI 13.467 /2017. RITO SUMARÍSSIMO. MOTORISTA DE APLICATIVO. NATUREZA DO VÍNCULO. TRANSCENDÊNCIA JURÍDICA. Para além da pungência socioeconômica que envolve a questão, o debate acerca da natureza do vínculo entre "motorista de aplicativo" e empresa gerenciadora da plataforma digital por meio da qual era prestado o serviço, não foi, ainda, equacionado na jurisprudência trabalhista nacional. Aspecto suficiente para a configuração da transcendência jurídica. AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA SOB A ÉGIDE DA LEI Nº 13.467 /2017. RITO SUMARÍSSIMO. requisitos do artigo 896 , § 1º-A da CLT não atendidos MOTORISTA DE APLICATIVO. NATUREZA DO VÍNCULO . A despeito do entendimento do e. TRT, os aspectos factuais da relação desenvolvida entre reclamante e reclamado, registrados no acórdão de recurso ordinário, mostram-se suficientes ao reconhecimento de relação empregatícia, cuja camuflagem sob o epíteto de parceria, tem clara intenção de supressão dos direitos sociais e trabalhistas elencados no artigo 7º da Carta Magna , em evidente ofensa à dignidade da pessoa humana e aos valores sociais do trabalho, fundamentos insculpidos no artigo 1º , incisos III e IV da Constituição Federal . Agravo de instrumento provido para determinar o processamento do recurso de revista. RECURSO DE REVISTA SOB A ÉGIDE DA LEI 13.467 /17. RITO SUMARÍSSIMO. MOTORISTA DE APLICATIVO. NATUREZA DO VÍNCULO . O tema relacionado à natureza do vínculo entre empresas gestoras de plataformas digitais que intermedeiam o serviço de motoristas demanda análise e decisão, pelas instâncias ordinárias, sobre as condições factuais em que esse trabalho concretamente se realiza, somente se configurando o vínculo de emprego quando contratados os motoristas, por essa via digital, para conduzirem veículos sob o comando de algoritmos preordenados por inteligência artificial. A flexibilidade de horário ou mesmo de jornada de trabalho é comum ao emprego que se desenvolve fora dos limites topográficos da empresa, razão pela qual não é aspecto decisivo para aferir a natureza da relação laboral. Importa verificar se o trabalho é estruturado, gerenciado e precificado por comando algorítmico, sujeitando-se a sanções premiais ou disciplinares o trabalhador obediente ou insubordinado, respectivamente. Presentes essas condições factuais, está o motorista a protagonizar um contrato de emprego relacionado a transporte de passageiros, figurando a plataforma digital como instrumento para a consecução dessa prestação laboral. Não se apresenta tal trabalhador como um sujeito, apenas, de parceria tecnológica, ainda que a instância regional, frente a esses mesmos fatos, tenha intuído ser outra a natureza jurídica do vínculo. Recurso de revista conhecido e provido.⁹

⁹BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Recurso de Revista nº 799-92.2021.5.08.0120, Acórdão da 6ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho. Recorrente: Rennan Ciro Lobato Pereira. Recorrida: 99 Taxis Desenvolvimento de Softwares Ltda. Relator: Augusto César Leite de Carvalho. Brasília, 12 de abril 2023. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/busca?q=BRASIL.+Tribunal+Superior+do+Trabalho.+Recurso+de+Revista+n%C2%BA+0000799-92.2021.5.08.0120%2C+Ac%C3%B3rd%C3%A3o+da+6%C2%AA+Turma+do+Tribunal+Superior+do+Trabalho.+Recorrente%3A+Rennan+Ciro+Lobato+Pereira.+Recorrida%3A+99+Taxis+Desenvolvimento+de+Softwar es+Ltda.+Relator%3A+Augusto+C%C3%A9sar+Leite+de+Carvalho.+Bras%C3%ADlia%2C+12+de+abril+2023>. Acesso em: 28 jan. 2024.

Assim, a relação entre os trabalhadores e as empresas que operam plataformas digitais, como a Uber, levanta questões cruciais sobre o vínculo de emprego e a natureza das relações laborais na era digital. Enquanto algumas empresas argumentam que são apenas provedoras de tecnologia, a realidade prática revela uma dinâmica diferente.¹⁰

No caso da Uber, por exemplo, a empresa não se enquadra simplesmente como uma fornecedora de aplicativos, mas como uma intermediária que oferece serviços de transporte, obtendo uma parcela dos lucros das corridas realizadas através de sua plataforma. Os motoristas, ao contrário de cabeleireiros ou taxistas, não constroem uma clientela própria, não estabelecem preços e estão sujeitos a regras rígidas estipuladas pela empresa, conforme entendimento exarado no julgado acima citado.

Ainda nesse sentido, o Uber exerce um controle significativo sobre os motoristas, desde a classificação até a exclusão do aplicativo, determinando sua disponibilidade de trabalho e sua renda. Essa relação é marcada por uma subordinação executiva, onde a empresa detém o controle sobre as atividades dos motoristas, embora não haja uma supervisão direta no sentido tradicional.

Por este prisma abordado no acórdão do Recurso de Revista nº 0100853-94.2019.5.01.0067, a legislação trabalhista reconhece a importância da subordinação jurídica, que se estende aos meios telemáticos e informatizados de comando e controle do trabalho. Mesmo que os trabalhadores não tenham horários fixos, como no caso do teletrabalho, a dependência econômica e o controle exercido pela empresa sobre os meios de produção são fatores determinantes na caracterização do vínculo empregatício, de tal modo que a discussão sobre o vínculo de emprego dos trabalhadores em plataformas digitais vai além da mera prestação de serviços por meio de aplicativos, pois envolve questões fundamentais de subordinação, controle e dependência econômica, que precisam ser abordadas de forma adequada pela legislação trabalhista e pelas instâncias jurídicas, para garantir os direitos e a proteção dos trabalhadores nesse novo contexto laboral.

Assim, o debate em torno do vínculo de emprego entre os trabalhadores que utilizam plataformas digitais para transporte de pessoas, como a Uber, e as empresas que gerenciam esses aplicativos é de suma importância, destacando-se pela sua relevância social e jurídica, conforme estipulado no artigo 896-A, § 1º, III e IV, da CLT. Esta questão emergente reflete as transformações tecnológicas contemporâneas que remodelam o cenário laboral.

¹⁰BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Recurso de Revista nº 0100853-94.2019.5.01.0067, Acórdão da 8ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho. Relator: Alexandre De Souza Agra Belmonte. Brasília, 19 de dezembro 2022. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/tst/1752060053>. Acesso em: 27 jan. 2024.

No mais, importante frisar que nos termos do acórdão supra referido, o ambiente de trabalho atual difere substancialmente daquele que motivou a criação das leis trabalhistas. As normas laborais foram concebidas para regular as relações de trabalho em sociedades agrárias e fabris, onde predominavam contratos por tempo indeterminado, com trabalho presencial e produção centralizada em uma única empresa. Naquela época, a proteção ao trabalhador era necessária devido à sua dependência em relação ao empregador, que detinha o controle dos meios de produção. O conceito de dependência no artigo 3º da CLT de 1943 ilustra essa dinâmica.

A dependência econômica, resultante da falta de controle do trabalhador sobre os meios de produção, gerava uma relação de fragilidade que demandava proteção jurídica. Além disso, a subordinação ao poder de direção, como mencionado no artigo 2º, era essencial para garantir que o trabalhador se submetesse às condições impostas pelo empregador. Essa subordinação, tanto econômica quanto executiva, segundo o acórdão mencionado, definia o vínculo empregatício e estabelecia a relação entre empregado e empregador.

Ademais, do contexto disposto no acórdão citado, nas plataformas digitais, o que se tem, é a questão do vínculo de emprego, que se torna complexa devido à natureza descentralizada e flexível do trabalho. Os motoristas que utilizam aplicativos como a Uber possuem uma autonomia maior em relação ao seu tempo e local de trabalho, o que contrasta com o modelo tradicional de emprego. No entanto, a influência da empresa sobre aspectos como tarifas, avaliações e diretrizes operacionais pode sugerir uma relação de subordinação, mesmo que não seja tão evidente quanto em empregos convencionais.

Nesse sentido, a determinação do vínculo de emprego em plataformas digitais requer uma análise cuidadosa das características específicas de cada caso, considerando tanto os aspectos tradicionais da relação de trabalho quanto as nuances trazidas pela economia digital. Nos termos do acórdão do Recurso de Revista nº 0100853-94.2019.5.01.0067, a legislação trabalhista precisa evoluir para acompanhar essas mudanças e garantir a proteção dos direitos dos trabalhadores, sem inviabilizar a inovação e a flexibilidade que as plataformas digitais podem oferecer.

Desse modo, o que se observa da análise jurisprudencial que se traz à baila, é que o debate sobre o vínculo de emprego dos trabalhadores em plataformas digitais reflete uma mudança significativa nos paradigmas tradicionais de emprego e nas relações de trabalho. Ao longo do tempo, as discussões evoluíram, abandonando a ideia de fragilidade baseada na dependência econômica para concentrar a proteção trabalhista na subordinação, que passou de um conceito subjetivo para um critério objetivo voltado à prestação de serviços.

Uma corrente teórica emergente propõe a proteção fundamentada na dinâmica do processo produtivo, conhecida como subordinação estrutural, que presume a existência da relação de emprego. Com as Terceira e Quarta Revoluções Industriais ou Tecnológicas, o ambiente de trabalho passou por transformações significativas. Hoje, o trabalho é frequentemente realizado em ambientes descentralizados, automatizados, informatizados e globalizados, caracterizando-se pela flexibilidade e novos modelos de negócios.¹¹

Nesse contexto, segundo os fundamentos do acórdão mencionado, os conceitos que regem as relações de emprego demandam uma releitura à luz das novas perspectivas de direção laboral, controle da atividade econômica e caracterização do tipo de vínculo de trabalho. Na década de 90, com o advento da economia compartilhada, impulsionada pelo pleno domínio da informática, das redes e dos aplicativos móveis, surgiram as plataformas digitais.

Essas plataformas, para o entendimento jurisprudencial analisado, representam uma nova forma de prestação de serviços, mediada por aplicativos que conectam usuários e empresas prestadoras de serviços. Assim, a distância e a automação permitem que o serviço seja realizado de forma remota ou por meio de intermediários que executam o trabalho no local. Exemplos incluem empresas como Netflix, Rappi, Uber Eats, IFOOD, entre outras, que têm redefinido o mercado com base nesse modelo.

Essa nova dinâmica cotejada pelo TST desafia os conceitos tradicionais de emprego e levanta questões sobre o vínculo de emprego nessas plataformas. A natureza flexível e descentralizada do trabalho digital exige uma revisão das leis e regulamentações trabalhistas para garantir a proteção dos direitos dos trabalhadores, ao mesmo tempo em que promove a inovação e a eficiência nos novos modelos de negócios emergentes.

Ademais, o surgimento das plataformas digitais, como a Uber, representou um fenômeno global que redefiniu os modelos de negócios e provocou uma revolução nos padrões tradicionais do mercado de trabalho. Essas inovações tecnológicas, conhecidas como tecnologias disruptivas, desencadearam uma nova organização do trabalho, desafiando legislações existentes e provocando mudanças significativas na dinâmica econômica e social¹².

A menção que se faz por meio do julgado referido em parágrafos acima, é que a Uber, uma *Transportation Network Company* (TNC), criou uma nova forma de conectar passageiros

¹¹BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Recurso de Revista nº 0100853-94.2019.5.01.0067, Acórdão da 8ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho. Relator: Alexandre De Souza Agra Belmonte. Brasília, 19 de dezembro 2022. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/tst/1752060053>. Acesso em: 27 jan. 2024.

¹²Idem.

a motoristas através de um aplicativo para *smartphones*. Essa plataforma digital transformou o transporte privado urbano, oferecendo uma alternativa aos táxis convencionais e gerando um intenso debate jurídico sobre o vínculo de emprego dos motoristas parceiros.

A discussão se concentra em várias questões cruciais: a Uber é uma empresa de tecnologia ou de transporte? Os motoristas da Uber requerem uma proteção jurídica distinta? A relação entre a Uber e seus motoristas parceiros reflete uma subordinação clássica? E, considerando que os motoristas usam seus próprios veículos e têm flexibilidade para decidir quando trabalhar, são eles empregados ou autônomos?

No âmbito jurídico, argumenta-se que a Uber organiza e oferece serviços de transporte por meio de sua plataforma digital, desafiando a ideia de ser apenas uma empresa de tecnologia. O aplicativo não é a atividade em si, mas sim o meio de conexão entre a empresa, os motoristas e os usuários para a realização do transporte. Portanto, classificar a Uber como uma empresa de tecnologia seria desprezizar sua responsabilidade na organização e oferta do serviço de transporte, bem como seu papel na definição de preços, na recepção de pagamentos, na classificação do tipo de serviço e na aplicação de padrões de qualidade.¹³

A Uber, ao atuar como uma empresa de transporte, desempenha um papel fundamental na regulamentação e no funcionamento do mercado de transporte urbano. Seu modelo de negócio desafia as estruturas tradicionais e demanda uma revisão das leis trabalhistas para garantir a proteção adequada dos direitos dos motoristas parceiros, ao mesmo tempo em que promove a inovação e a eficiência nos serviços de transporte, representando um novo paradigma de inserção no mercado de trabalho, impulsionado não apenas pela inovação, mas também pela necessidade de competir com outros modelos de prestação de serviços de transporte, consoante mencionado pelo acórdão exarado pelo TST, disposto no parágrafo acima.

A migração para esse novo modelo de trabalho é impulsionada por diversos fatores, como a busca por renda extra, a necessidade de sustento familiar e a falta de oportunidades no mercado formal de trabalho. No entanto, a natureza precária das condições de trabalho dos motoristas cadastrados é uma realidade inegável. Jornadas extenuantes, remuneração instável e exposição direta aos riscos do trânsito são apenas algumas das adversidades enfrentadas por esses trabalhadores, de acordo com o acórdão TST 0100853-94.2019.5.01.0067.

¹³BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Recurso de Revista nº 0100853-94.2019.5.01.0067, Acórdão da 8ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho. Relator: Alexandre De Souza Agra Belmonte. Brasília, 19 de dezembro 2022. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/tst/1752060053>. Acesso em: 27 jan. 2024.

No mais, a ausência de regulamentação específica para o setor, aliada a inércia do Poder Público contribuem para a desigualdade na relação entre motoristas e empresas de transporte por aplicativo. Enquanto os motoristas enfrentam condições de trabalho desfavoráveis e pressão por produtividade, as empresas lucram com investimentos mínimos e desrespeito aos direitos trabalhistas fundamentais.

Nesse contexto, os motoristas parceiros se veem compelidos a cumprir jornadas exaustivas para garantir ganhos mínimos, sacrificando o tempo de lazer, convívio social e até mesmo a saúde física e mental. A busca por produtividade a todo custo impõe danos significativos aos trabalhadores, minando as normas de saúde e segurança no trabalho e perpetuando uma dinâmica desigual na relação entre as partes envolvidas.¹⁴

Portanto, a questão do vínculo de emprego dos trabalhadores em plataformas digitais como a Uber não se resume apenas à classificação legal, mas também aborda questões fundamentais de justiça social, equidade e dignidade no trabalho. Desse modo, se torna essencial que políticas e regulamentações adequadas sejam implementadas para proteger os direitos e garantir condições dignas de trabalho para todos os envolvidos nesse novo modelo de economia.

A par disso, a promulgação da Lei 14.297/22, datada de 5 de janeiro de 2022, representou um marco na discussão sobre o vínculo de emprego dos trabalhadores em plataformas digitais, embora sua intenção não tenha sido encerrar a controvérsia, mas sim garantir medidas de proteção específicas aos trabalhadores que atuam como entregadores em aplicativos durante a emergência de saúde pública decorrente da pandemia de COVID-19.

O destaque da lei, no artigo 10, enfatiza que os benefícios e as definições nela contidas não devem ser utilizados como base para caracterizar a natureza jurídica da relação entre os entregadores e as empresas de aplicativo de entrega. Essa disposição ressalta a preocupação em oferecer proteção aos entregadores, reconhecendo sua vulnerabilidade em face de doenças, acidentes no trânsito e sua dependência em relação à inserção e manutenção nos aplicativos, especialmente durante o contexto da pandemia.

No entanto, ao analisar essa legislação, torna-se evidente que as questões levantadas em prol dos entregadores também são relevantes para os motoristas de plataformas digitais. A fragilidade dos trabalhadores, a necessidade de proteção em situações de afastamento por

¹⁴BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Recurso de Revista nº 0100853-94.2019.5.01.0067, Acórdão da 8ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho. Relator: Alexandre De Souza Agra Belmonte. Brasília, 19 de dezembro 2022. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/tst/1752060053>. Acesso em: 27 jan. 2024.

doença, os riscos de acidentes e a dependência em relação à plataforma se aplicam de maneira análoga aos motoristas.

Portanto, a Lei 14.297/22 não apenas destaca a importância de proteger os entregadores, mas também ressalta a necessidade de ampliar essas medidas de proteção para outros trabalhadores que atuam em plataformas digitais. A discussão sobre o vínculo de emprego nessas circunstâncias não se encerra com essa legislação, mas aponta para a urgência de uma regulamentação mais abrangente e equitativa para garantir direitos e condições dignas de trabalho para todos os envolvidos nesse novo modelo econômico.

Ainda, tem-se que a discussão sobre o vínculo de emprego dos trabalhadores em plataformas digitais ganha novas nuances com a emergência da chamada subordinação jurídica algorítmica, um conceito que reflete a crescente influência dos algoritmos no controle e na supervisão das atividades laborais.¹⁵

Este novo paradigma confronta as concepções tradicionais de subordinação, desafiando a compreensão convencional das relações de trabalho. A subordinação jurídica algorítmica refere-se à codificação do comportamento dos trabalhadores, onde os algoritmos atuam como supervisores, estabelecendo estratégias de gestão que moldam a execução das tarefas. Essa abordagem, embora poética, levanta questões sobre a natureza das relações laborais em um contexto digital.¹⁶

É importante ressaltar que, embora se fale em subordinação algorítmica, os trabalhadores não se relacionam diretamente com algoritmos, mas sim com pessoas físicas ou jurídicas que detêm os meios de produção e utilizam algoritmos como ferramentas de controle. Nesse sentido, a legislação trabalhista, em adaptação às transformações do mercado, reconhece os meios telemáticos e informatizados como equivalentes aos meios pessoais de comando, controle e supervisão do trabalho.¹⁷

Há mais de uma década, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) já prevê, no parágrafo único do artigo 6º, que os meios telemáticos e informatizados se equiparam aos meios pessoais de supervisão, mesmo para os trabalhadores em regime de teletrabalho remunerado por produção. Isso significa que a ausência de um horário fixo de trabalho não

¹⁵BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Recurso de Revista nº 0100853-94.2019.5.01.0067, Acórdão da 8ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho. Relator: Alexandre De Souza Agra Belmonte. Brasília, 19 de dezembro 2022. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/tst/1752060053>. Acesso em: 27 jan. 2024.

¹⁶Idem.

¹⁷Idem.

exclui a possibilidade de subordinação jurídica, especialmente em ambientes onde os algoritmos desempenham um papel significativo na organização do trabalho.¹⁸

Diante desse cenário, a discussão sobre o vínculo de emprego em plataformas digitais continua em evolução, demandando uma análise cuidadosa das novas dinâmicas laborais e uma adaptação constante da legislação para garantir a proteção e os direitos dos trabalhadores nesse contexto emergente.¹⁹

No mais, a análise do vínculo de emprego dos trabalhadores em plataformas digitais, à luz do v. acórdão mencionado neste contexto, revela uma série de elementos que apontam para uma relação de subordinação entre os motoristas e a empresa Uber.²⁰

Primeiramente, é evidente que a Uber detém o controle e a organização da atividade, além de definir as regras, diretrizes e dinâmicas próprias do serviço prestado. A empresa não apenas organiza a atividade, mas também controla o meio produtivo, estabelecendo as condições em que o trabalho é realizado.²¹

A Uber exerce controle sobre aspectos cruciais da prestação do serviço, como a fixação de preços das corridas, o cadastro e fidelização dos clientes, sem a participação significativa do motorista prestador. O motorista não tem ingerência sobre o preço da corrida, sendo essa uma decisão unilateral da empresa por meio da plataforma digital.

A autonomia do motorista é limitada, restringindo-se principalmente à definição de seus horários e à aceitação ou recusa das corridas. No entanto, a Uber reserva para si o poder de desligar os motoristas em casos de descumprimento de normas internas ou cancelamentos frequentes de corridas.²²

O processo de credenciamento dos motoristas é conduzido pela Uber, seja *online* ou presencialmente em agências ou lojas da empresa. Além disso, a classificação do veículo utilizado e o preço cobrado também são determinados pela empresa, sem a participação ativa dos motoristas.²³

É importante destacar que os motoristas não têm controle sobre a escolha dos clientes ou das corridas, sendo essa uma atribuição exclusiva da Uber.

Diante desses elementos, torna-se claro que a relação entre os motoristas e a Uber apresenta características de subordinação típicas de um vínculo empregatício, reforçando a

¹⁸BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Recurso de Revista nº 0100853-94.2019.5.01.0067, Acórdão da 8ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho. Relator: Alexandre De Souza Agra Belmonte. Brasília, 19 de dezembro 2022. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/tst/1752060053>. Acesso em: 27 jan. 2024.

¹⁹Idem.

²⁰Idem.

²¹Idem.

²²Idem.

²³Idem.

necessidade de uma análise mais aprofundada e atualizada das leis trabalhistas para proteger os direitos dos trabalhadores nesse contexto de plataformas digitais. Para tanto, o que se observa é uma retomada dos princípios basilares do Direito do Trabalho, que surgiram da necessidade de proteger os trabalhadores diante da falta de controle sobre os meios de produção.²⁴

Assim, no contexto da Uber, a dependência econômica dos motoristas ressoa com as origens do Direito do Trabalho. Os motoristas não exercem controle sobre aspectos cruciais da atividade, como a formação da clientela, definição do preço da corrida, condições de trabalho, percentual do repasse e até mesmo seu credenciamento na plataforma digital. Ao contrário dos taxistas tradicionais, cujo vínculo se estabelece diretamente com os passageiros, na Uber, tanto os passageiros quanto os motoristas estão vinculados à empresa.²⁵

A alegada autonomia dos motoristas, ao decidirem quando estar disponíveis ou não na plataforma, é questionável. A Uber, na prática, mantém controle substancial sobre as operações. As corridas recusadas, por exemplo, estão sujeitas a interesses da própria Uber, que busca maximizar seus lucros, mesmo que isso signifique deixar algumas corridas de lado.²⁶

A capacidade dos motoristas de se logar ou deslogar do sistema, embora aparente autonomia, não afeta significativamente a Uber, dada a quantidade de motoristas disponíveis. No entanto, essa suposta autonomia é limitada, uma vez que os motoristas fora do sistema não acumulam pontos, afetando sua reputação na plataforma e, conseqüentemente, suas oportunidades de trabalho.²⁷

Além disso, a jurisprudência e a doutrina modernas estabelecem que a simples prestação de serviços gera uma presunção relativa de vínculo empregatício. Assim, quando o empregador reconhece a prestação de serviços, porém nega o vínculo empregatício, é ele quem deve comprovar que essa relação possui natureza jurídica distinta da trabalhista, constituindo um fato que impede o direito reclamado.²⁸

Não apenas no Brasil, mas em diversos países como Inglaterra, Suíça, França e em cidades como Nova York e Seattle, tem havido um reconhecimento crescente do vínculo empregatício entre os motoristas parceiros da Uber, enquadrando-os como empregados. A

²⁴BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Recurso de Revista nº 0100853-94.2019.5.01.0067, Acórdão da 8ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho. Relator: Alexandre De Souza Agra Belmonte. Brasília, 19 de dezembro 2022. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/tst/1752060053>. Acesso em: 27 jan. 2024.

²⁵Idem.

²⁶Idem.

²⁷Idem.

²⁸Idem.

regulação trabalhista das plataformas digitais tem sido objeto de discussão e apreciação, destacando-se a necessidade de decisões claras por parte do Parlamento.²⁹

Diante da ausência de uma regulamentação específica pelo Congresso, o Poder Judiciário tem sido chamado a decidir sobre a questão, considerando os fatos apresentados e os princípios estabelecidos na legislação trabalhista. No contexto atual, a tendência tem sido o reconhecimento do vínculo empregatício, conforme observado em outras jurisdições ao redor do mundo.³⁰

Assim, no centro dessa discussão estão os elementos que caracterizam o vínculo empregatício e a presença de subordinação, pessoalidade, onerosidade e não eventualidade na relação entre a empresa e seus colaboradores. Isso sem perder de vista a discussão sobre a subordinação algorítmica, a qual levanta questões importantes sobre o papel das tecnologias na relação de trabalho.

Com isso, verifica-se que apesar da possibilidade de recusar corridas ou desconectar-se da plataforma, a estrutura de controle da Uber permanece presente, influenciando diretamente a forma como os motoristas realizam suas atividades.³¹

Diante do exposto, a conclusão da existência do vínculo empregatício no caso em testilha abaixo transcrito, não viola os princípios constitucionais da livre iniciativa e da ampla concorrência. Esses princípios não podem ser usados como desculpa para negar direitos trabalhistas fundamentais. O caso em análise reflete a importância de uma regulamentação clara e justa para os trabalhadores em plataformas digitais, garantindo-lhes proteção e segurança em suas relações laborais.

Nos termos exposto, segue o julgado em referência:

A UBER, EMPRESA AMERICANA QUE ORIGINALMENTE SE CHAMAVA UBERTAXI, NÃO É EMPRESA DE APLICATIVOS PORQUE NÃO VIVE DE VENDER TECNOLOGIA DIGITAL PARA TERCEIROS. O QUE ELA VENDE É TRANSPORTE, EM TROCA DE PERCENTUAL SOBRE AS CORRIDAS E POR MEIO DE APLICATIVO DESENVOLVIDO PARA ELA PRÓPRIA. CABELEIREIROS E MANICURES, QUANDO MUDAM DE SALÃO, A CLIENTELA VAI ATRÁS. OS MOTORISTAS DE TÁXI BUSCAM PASSAGEIROS E FORMAM CLIENTELA. MOTORISTAS DE UBER TÊM SEUS VEÍCULOS POR ELA CLASSIFICADOS, SEGUEM REGRAS RÍGIDAS, NÃO FORMAM CLIENTELA, NÃO FIXAM PREÇO, TÊM SUA LOCALIZAÇÃO, TRAJETOS E COMPORTAMENTO CONTROLADOS E , QUANDO SÃO EXCLUÍDOS DO APLICATIVO SOBRE O QUAL NÃO TÊM

²⁹BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Recurso de Revista nº 0100853-94.2019.5.01.0067, Acórdão da 8ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho. Relator: Alexandre De Souza Agra Belmonte. Brasília, 19 de dezembro 2022. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/tst/1752060053>. Acesso em: 27 jan. 2024.

³⁰Idem.

³¹Idem.

QUALQUER INGERÊNCIA, FICAM SEM TRABALHO. O PODER DE LOGAR, DESLOGAR, CLASSIFICAR, PONTUAR, ESCOLHER O MAIS PONTUADO (O MAIS PRODUTIVO PARA A EMPRESA) É EXCLUSIVAMENTE DA UBER. A SUBORDINAÇÃO CLÁSSICA, HISTÓRICA OU ADMINISTRATIVA A QUE SE REFERE A CLT NO ARTIGO 3º É A DEPENDÊNCIA ECONÔMICA DERIVADA DA IMPOSSIBILIDADE OBREIRA DE CONTROLE DOS MEIOS PRODUTIVOS. A SUBORDINAÇÃO A QUE ALUDE O ARTIGO 2º É A SUBORDINAÇÃO EXECUTIVA, QUE CONFERE MAIOR OU MENOR AUTONOMIA AO TRABALHADOR CONFORME A ATIVIDADE DESENVOLVIDA OU AS CARACTERÍSTICAS DA PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS. NOS TERMOS DO PARÁGRAFO ÚNICO DO ARTIGO 6º, DA CLT "OS MEIOS TELEMÁTICOS E INFORMATIZADOS DE COMANDO, CONTROLE E SUPERVISÃO SE EQUIPARAM, PARA FINS DE SUBORDINAÇÃO JURÍDICA, AOS MEIOS PESSOAIS E DIRETOS DE COMANDO, CONTROLE E SUPERVISÃO DO TRABALHO ALHEIO" E O FATO DO TRABALHADOR NÃO TER HORÁRIO DE TRABALHO CONSTA DA CLT EM RELAÇÃO AO TELETRABALHADOR EMPREGADO, EXATAMENTE QUANDO REMUNERADO POR PRODUÇÃO. I - AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA DA RÉ. LEI 13.467/17. NULIDADE PROCESSUAL POR NEGATIVA DE PRESTAÇÃO JURISDICIONAL. TRANSCENDÊNCIA AUSENTE. Não se verifica a alegada violação dos artigos 832 da CLT, 489, I, III e IV, do CPC e 93, IX, da Constituição Federal, uma vez que o Tribunal Regional fundamentou corretamente a sua decisão, tendo a prestação jurisdicional sido entregue de forma completa, embora desfavorável à pretensão da ré. Extrai-se do v. acórdão recorrido que a Corte Regional, com base no robusto conjunto probatório dos autos, de acordo inclusive com a interpretação extraída das cláusulas do contrato de adesão de prestação de serviços, que é disponibilizado para os usuários da plataforma digital, expôs de forma minudente as razões pelas quais decidiu pela existência de vínculo empregatício entre a autora e a ré. [...] "Artigo 10. Os benefícios e as conceituações previstos nesta Lei não servirão de base para caracterização da natureza jurídica da relação entre os entregadores e as empresas de aplicativo de entrega." Da análise da lei fica clara a fragilidade dos entregadores por afastamento do trabalho por doenças, o risco de acidentes no trânsito, a dependência do trabalhador à inserção e à manutenção no aplicativo e a necessidade de proteção para além do coronavírus. Comparativamente, os motoristas de plataformas digitais, ao menos em relação a esses itens, necessitariam, por aplicação analógica, de igual proteção. 11. Tem-se por outro lado que o conceito de subordinação é novamente colocado em confronto com a atual realidade das relações de trabalho, assim como ocorreu no desenvolvimento das teorias subjetiva, objetiva e estrutural. Surge assim a chamada "subordinação jurídica algorítmica", que, conforme a compreensão da Corte Regional, que aqui se reproduz, dá-se pela codificação do "comportamento dos motoristas, por meio da programação do seu algoritmo, no qual insere suas estratégias de gestão, sendo que referida programação fica armazenada em seu código-fonte. Em outros termos, realiza, portanto, controle, fiscalização e comando por programação neo-fordista". (pág. 628). Nessa toada, os algoritmos atuam como verdadeiros "supervisores", de forma que os requisitos que caracterizam o vínculo empregatício não mais comportariam a análise da forma tradicional. Mas é lógico que subordinação algorítmica é licença poética. O trabalhador não estabelece relações de trabalho com fórmulas matemáticas ou mecanismos empresariais utilizados na prestação do trabalho e sim com pessoas físicas ou jurídicas detentoras dos meios produtivos e que podem ou não se servir de algoritmos no controle da prestação de serviços. Atenta a esse aspecto, em adequação às novas conformações do mercado, há mais de 10 (dez) anos a CLT estabelece, no parágrafo único do artigo 6º, com redação dada pela Lei 12.551/11, que os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio. Assim, o fato do trabalhador não ter horário de trabalho consta da CLT em relação ao teletrabalhador empregado, exatamente quando remunerado por produção. 12. Feitas essas considerações, da análise detida

do v. acórdão recorrido é possível concluir, para o exame dessa terceira indagação, que: 1) quem organiza a atividade e controla o meio produtivo de sua realização com regras, diretrizes e dinâmica próprias é a UBER; 2) Quem fixa o preço da corrida, cadastra e fideliza o cliente é a UBER, sem nenhuma ingerência do motorista prestador; 3) Quem aceita/defer o cadastramento e o descredenciamento do motorista é a UBER, após uma análise dos dados e documentos enviados, sendo que há exigência de carteira de motorista profissional, e veículos a partir de determinado ano de fabricação; 4) O motorista não tem nenhum controle sobre o preço da corrida, não podendo fixar outro. Quem estabelece o valor de cada corrida, a porcentagem devida, a concessão de descontos aos clientes é a UBER, tudo sem a interferência do motorista dito parceiro, ou seja, de forma unilateral, por meio da plataforma digital; 5) A autonomia do motorista restringe-se a definir seus horários e se aceita ou não a corrida; 6) A UBER opera unilateralmente o desligamento de motoristas quando descumprem alguma norma interna ou reiteradamente cancelam corridas; 7) O credenciamento do motorista é feito on line (site ou aplicativo) ou presencialmente em agências / lojas da UBER; 8) a classificação do veículo utilizado e o preço cobrado conforme essa classificação é definida pela empresa; 9) O motorista não escolhe o cliente e sim as corridas. 13. O mundo dá voltas e a história termina se repetindo, com outros contornos. E nessa repetição verifica-se que estamos diante de situação que nos traz de volta ao nascedouro do Direito do Trabalho, ou seja, da razão de ser da proteção trabalhista: a impossibilidade do trabalhador ter acesso ou controle dos meios produtivos. Em outras palavras, frente à UBER, estamos diante da dependência econômica clássica que remete aos primórdios do Direito do Trabalho e que propiciou o seu nascedouro. O trabalhador da UBER não controla os meios de produção porque não tem nenhuma ingerência sobre a dinâmica da atividade, a formação própria de clientela, o preço da corrida, a forma de prestação do trabalho, o percentual do repasse, a classificação do seu automóvel em relação ao preço a ser cobrado, o próprio credenciamento ou descredenciamento na plataforma digital. Diferentemente dos taxis, em que o vínculo é estabelecido com os passageiros, o vínculo tanto dos passageiros, como dos motoristas credenciados, é com a UBER. Os motoristas "logados" atendem aos chamados endereçados pelos passageiros à UBER. E diferentemente das cooperativas dos antigos taxis especiais, os preços das corridas eram previamente acertados em assembleia dos associados e as cooperativas não controlavam os trajetos e nem recebiam parte do lucro e sim contribuição fixa. Nessa toada, o argumento empresarial contestatório é desimportante, porque para a UBER pouco importa que o motorista tenha "autonomia" para estar logado e deslogado, ou recusar corridas. As corridas recusadas são de interesse da própria UBER, delas economicamente participantes por dizerem respeito, evidentemente, a trajetos não compensatórios em horários de muita demanda. E quanto ao fato de ter autonomia para se logar ou deslogar do sistema, isso não traz para a UBER qualquer impacto (e por isso não é procedimento vedado) diante do número de motoristas na praça e do fato de que o próprio motorista sofre do próprio remédio, a partir do momento em que fora do sistema não pontua. 14. Sobreleva notar, ademais, que, de acordo com os artigos 818, I e II, da CLT e 373, I e II, do CPC, incumbe ao autor o ônus da prova quanto a fato constitutivo de seu direito e ao réu quanto à existência de fato impeditivo, modificativo ou extintivo do direito do autor. Para a hipótese de prova dividida, o Juízo não decide sob o enfoque de melhor prova, uma vez que ambas se equivalem, impondo-lhe julgar contra aquela parte a quem a lei atribui o encargo probatório. 15. Soma-se a isso o fato de que jurisprudência e doutrina modernas se alinham no sentido de que a mera prestação de serviços gera presunção relativa de vínculo empregatício. Desse modo, quando o empregador admite a prestação de serviços, negando, contudo, o vínculo empregatício, atrai para si o ônus da prova de que aquela ostenta natureza jurídica diversa da trabalhista, fato impeditivo do direito vindicado. Precedentes. 16. Cabe também citar outros países como Inglaterra (case n. 2202550/2015), Suíça, França, dentre outros, e cidades como Nova York e Seattle, que também vêm reconhecendo vínculo empregatício entre os motoristas ditos parceiros da Uber enquadrando-os como empregados. A regência trabalhista das plataformas digitais já deveria ter sido objeto de apreciação pelo Parlamento. A ele cabe decidir, auscultando a sociedade como um todo, pela melhor opção para a

regulação dos motoristas de aplicativos, ou seja, decretando o vínculo total de emprego; ou a concessão apenas parcial de direitos, na condição de trabalhadores economicamente dependentes, mas semiautônomos. Na falta de regulação pelo Congresso, cabe ao Poder Judiciário decidir a questão de fato, de acordo com a situação jurídica apresentada e ela, como apresentada, remete, nos termos dos artigos 2º e 3º da CLT, ao reconhecimento do vínculo empregatício, tal como vem sendo decidido no direito comparado. 17. In casu, a controvérsia foi dirimida com lastro no robusto acervo probatório dos autos, em que a Corte Regional, traçando um paralelo com o conceito de "fordismo" e apresentando ainda a subordinação em suas várias dimensões, foi enfática em asseverar que identificou na relação jurídica mantida entre a autora e a ré a presença dos elementos que caracterizam o vínculo empregatício, na forma dos artigos 2º e 3º da CLT. a) No tocante à pessoalidade, ficou evidenciado o caráter "intuitu personae" da relação jurídica entre as litigantes. b) Na esteira do princípio da primazia da realidade, concluiu-se pela onerosidade, sob a dimensão objetiva. Diante da conclusão de evidência de que a Uber é que estabelece o valor das corridas, bem como a porcentagem devida, de acordo com o trajeto percorrido e da maneira que lhe convier, e concede descontos aos clientes, tudo sem a interferência do motorista parceiro, ou seja, de forma unilateral, por meio da plataforma digital, intermediando o processo, uma vez que recebe do cliente final em seu nome, retira sua comissão em percentual predefinido e repassa a ele (motorista parceiro) o que sobra, decidiu-se que, da forma como procede, efetivamente remunera seus ditos motoristas parceiros e, portanto, a autora pelos serviços prestados, pelo que manifesta a onerosidade. c) Quanto à não eventualidade, em resposta à argumentação da Uber de que não havia habitualidade na prestação de serviços, a Corte Regional declarou que "não existem dias e horários obrigatórios para a realização das atividades do Motorista Parceiro" e que "a flexibilidade de horários não é elemento, em si, descaracterizador da "não eventualidade" e tampouco incompatível com a regulação da atividade pelo Direito do Trabalho", além de registrar o labor semanal pela autora, conforme se extrai do seguinte excerto: "O número de horas trabalhadas pela autora semanalmente era acompanhado pela ré, vez que todos os dados ficam armazenados no aplicativo, assim como o número de viagens concluídas, a taxa de aceitação e de cancelamento". Assim, reconheceu-se o caráter habitual da prestação de serviços. d) Verificou-se, finalmente, a subordinação. A Corte Regional consignou que a Uber exerce controle, por meio de programação neo-fordista e, portanto, pela presença da subordinação jurídica algorítmica. Para tanto, adotou o conceito de "subordinação jurídica disruptiva", desenvolvido pelo Exmo. Sr. Desembargador do TRT/17ª Região, Fausto Siqueira Gaia, em sua tese de doutorado. Como dito antes, subordinação algorítmica é, ao nosso ver, licença poética. Trabalhador, quando subordinado, é a pessoa física ou jurídica, ainda que ela se sirva do controle por meio do algoritmo, do GPS e de outros meios tecnológicos, como a internet e o smartphone. Como o mundo dá voltas e a história se repete com outros contornos, verifica-se que estamos aqui diante de situação que remete ao nascedouro do Direito do Trabalho, ou seja, da razão de ser da proteção trabalhista: a impossibilidade do trabalhador de acesso ou controle por meios produtivos. Em outras palavras, frente à UBER, estamos diante da subordinação clássica ou subjetiva, também chamada de dependência. O trabalhador é empregado porque não tem nenhum controle sobre o preço da corrida, o percentual do repasse, a apresentação e a forma da prestação do trabalho. Até a classificação do veículo utilizado é definida pela empresa, que pode, a seu exclusivo talante, baixar, remunerar, aumentar, parcelar ou não repassar o valor destinado ao motorista pela corrida. Numa situação como essa, pouco importa se o trabalhador pode recusar corrida ou se deslogar. A recusa ou o deslogamento se refletem na pontuação e na preferência, pelo que penalizam o motorista. Diante do denso quadro fático apresentado pela Corte Regional e, considerando-se, portanto, que a ré admitiu a prestação de serviços, mas não logrou, contudo, desvencilhar-se do ônus da prova quanto à inexistência de vínculo empregatício com a autora, bem como presentes todos os requisitos do vínculo de emprego, tal como fartamente demonstrado acima, a conclusão da existência do vínculo entre a autora e a Uber não afronta os artigos 2º e 3º da CLT. Ileso ainda o artigo 170, "caput" e IV, da Constituição Federal, na medida em que os princípios da livre iniciativa e da ampla

concorrência não podem se traduzir em salvo-conduto nem tampouco em autorização para a sonegação deliberada de direitos trabalhistas. Recurso de revista não conhecido.[...] Recurso de revista conhecido por afronta ao artigo 5º, X, da Constituição Federal e provido. CONCLUSÃO: Agravo de instrumento da ré conhecido e desprovido; recurso de revista da ré conhecido e parcialmente provido.³²

Feitas tais ponderações, passa-se a analisar a problemática envolvendo os ciclistas entregadores de alimentos, que atuam para empresas-plataforma como o Uber Eats, e que levanta questões cruciais sobre a natureza da relação empregatícia nesse mesmo contexto. No caso em tela, o TST entendeu que a decisão da Corte regional de considerar a empresa ré como uma intermediadora tecnológica merece uma revisão à luz do papel econômico desempenhado por essa empresa. Isso evidencia a necessidade de compreender o modelo de negócios da empresa-plataforma, que se tornou um paradigma global conhecido como uberização.³³

No cerne dessa discussão está a configuração da relação entre os ciclistas entregadores e a empresa-plataforma. A gestão por gamificação, um dos pilares desse modelo, influencia diretamente a dinâmica do trabalho. Os algoritmos determinam as rotas, a distribuição das entregas e até mesmo a remuneração dos entregadores, impondo uma subordinação sutil, mas eficaz.³⁴

A ideia de autonomia, muitas vezes associada aos trabalhadores nesse modelo, é questionável diante da influência dos algoritmos sobre suas atividades. Os ciclistas entregadores podem ser vistos como parte de uma cadeia de produção digital, na qual a empresa exerce um controle considerável sobre suas atividades, mesmo que não haja uma supervisão direta no sentido tradicional.³⁵

Nesse sentido, a caracterização da relação como de emprego não se limita à aparência de autonomia dos ciclistas entregadores. O modelo de negócios da empresa-plataforma e sua influência sobre as atividades laborais devem ser considerados na análise da subordinação e dos demais elementos que configuram o vínculo empregatício.

Portanto, a revisão da decisão da Corte Regional deve levar em conta não apenas a tecnicidade dos termos utilizados, mas também a realidade econômica e organizacional que

³²BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Recurso de Revista nº 0100853-94.2019.5.01.0067, Acórdão da 8ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho. Relator: Alexandre De Souza Agra Belmonte. Brasília, 19 de dezembro 2022. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/tst/1752060053>. Acesso em: 28 jan. 2024.

³³BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Recurso de Revista nº 0000536-45.2021.5.09.0892, Acórdão da 2ª Turma. Relator: Margareth Rodrigues Costa. Brasília, 13 de setembro 2023. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/tst/1985672443>. Acesso em: 27 jan. 2024.

³⁴Idem.

³⁵Idem.

permeia a relação entre os ciclistas entregadores e as empresas-plataforma de entregas, como o Uber Eats.³⁶

A interpretação da dinâmica da empresa como uma atividade de transporte e entrega de mercadorias traz novos aspectos à discussão, os quais não se encaixam necessariamente nos moldes estabelecidos pelo acórdão regional. Essa reinterpretação dos fatos permite uma compreensão mais abrangente e contextualizada do cenário em questão.³⁷

Dessa maneira, a discussão sobre a configuração da relação empregatícia, especialmente em modelos de gestão por gamificação e subordinação pelo algoritmo, assume contornos constitucionais e coloca em evidência a proteção social dos trabalhadores.³⁸

O trabalhador, ao argumentar sua exclusão do sistema público de proteção ao trabalho, levanta questões essenciais sobre a natureza da relação entre empresa-plataforma e trabalhador-entregador. A preocupação vai além da simples configuração do vínculo de emprego, estendendo-se à possibilidade de que o trabalhador seja desconsiderado como parte da relação de trabalho, sendo categorizado como parceiro ou usuário da plataforma.³⁹

Essa situação atípica levanta preocupações fundamentais sobre a dignidade da pessoa humana no trabalho e o acesso aos direitos sociais previstos na Constituição Federal. A recusa do reconhecimento do vínculo de emprego não apenas nega direitos trabalhistas básicos, mas também exclui o trabalhador da tutela jurisdicional da Justiça do Trabalho.⁴⁰

Nesse contexto, a análise da relação entre o trabalhador e a Uber assume uma dimensão constitucional, relacionada diretamente ao direito ao trabalho.⁴¹

A decisão regional, ao considerar os requisitos da relação de emprego presentes no caso, destaca a importância do princípio da primazia da realidade no Direito do Trabalho. De modo que, mesmo com ressalvas quanto à interpretação de cada elemento, a realidade concreta da relação entre as partes deve prevalecer.

Em resumo, a discussão sobre a relação empregatícia em modelos de gestão por gamificação e subordinação pelo algoritmo não se limita à análise técnica dos requisitos legais, mas envolve questões fundamentais de dignidade, acesso aos direitos sociais e reconhecimento da realidade vivenciada pelos trabalhadores na economia digital.

³⁶BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Recurso de Revista nº 0000536-45.2021.5.09.0892, Acórdão da 2ª Turma. Relator: Margareth Rodrigues Costa. Brasília. 13 de setembro 2023. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/tst/1985672443>. Acesso em: 27 jan. 2024.

³⁷Idem.

³⁸Idem.

³⁹Idem.

⁴⁰Idem.

⁴¹Idem.

Na análise da relação empregatícia em modelos de gestão por gamificação e subordinação pelo algoritmo, é essencial considerar o verdadeiro impacto da dinâmica laboral nas plataformas digitais.⁴²

A Corte regional, ao avaliar a subordinação, reconheceu a existência de critérios definidos pela empresa quanto ao desempenho do trabalhador, como taxas de cancelamento e de aceitação, além da avaliação dos usuários sobre a qualidade dos serviços prestados. Embora haja certa liberdade na escolha de horários e na aceitação de entregas, a estrutura algorítmica da plataforma restringe efetivamente essa autonomia.⁴³

O modelo de gestão adotado pelas empresas de aplicativos, baseado na gamificação, oferece recompensas e penalidades para incentivar comportamentos desejados pela plataforma. Essa dinâmica cria uma nova forma de subordinação, na qual algoritmos determinam não apenas a oferta de trabalho, mas também o rendimento e a permanência do trabalhador na plataforma.⁴⁴

Os entregadores de aplicativos devem ser abarcados pelo Direito do Trabalho, pois os princípios protetores desse ramo do direito são compatíveis com os novos modelos de negócios das empresas digitais. O Poder Judiciário tem o papel de reinterpretar as normas trabalhistas à luz dessas transformações, garantindo sempre a proteção da dignidade humana e dos direitos sociais fundamentais.⁴⁵

Ao se afastar desse compromisso constitucional, a Corte regional negou ao reclamante as garantias mínimas previstas na Constituição Federal. Nesse aspecto, é fundamental que o sistema jurídico reconheça a complexidade das relações de trabalho nas plataformas digitais e assegure a proteção dos direitos dos trabalhadores, independentemente do modelo de negócio adotado pelas empresas.⁴⁶

Nestes termos, segue o entendimento exarado:

RECURSO DE REVISTA DO RECLAMANTE - PROCESSO SOB A VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.467/2017 - RITO SUMARÍSSIMO - CICLISTA ENTREGADOR DE ALIMENTOS - EMPRESA-PLATAFORMA DE ENTREGAS (UBER EATS) - RELAÇÃO EMPREGATÍCIA - CONFIGURAÇÃO - MODELO DE GESTÃO POR GAMIFICAÇÃO - SUBORDINAÇÃO PELO ALGORITMO. 1. Fixada pela Corte regional a premissa conceitual de que a empresa ré atuaria como intermediadora tecnológica, é dado a essa Corte Superior, no exame do recurso de revista, reenquadrar os fatos a partir de sua leitura do papel da referida empresa no

⁴²BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Recurso de Revista nº 0000536-45.2021.5.09.0892, Acórdão da 2ª Turma. Relator: Margareth Rodrigues Costa. Brasília. 13 de setembro 2023. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/tst/1985672443>. Acesso em: 27 jan. 2024.

⁴³Idem.

⁴⁴Idem.

⁴⁵Idem.

⁴⁶Idem.

campo econômico. Ademais, não há que se falar em revolvimento do conjunto fático probatórios dos autos quando nenhuma das premissas adotadas pela Corte Regional se refere de modo singular e peculiar ao caso concreto de prestação de serviços desse reclamante em face dessa reclamada. Pelo contrário, até mesmo os depoimentos testemunhais e dos prepostos discutem a sistemática geral de funcionamento do trabalho na empresa-plataforma reclamada, tratando inclusive da sua relação, em geral, com motoristas, motociclistas (quando o reclamante é ciclista entregador), e sua aptidão, em tese, para engendrar trabalho subordinado ou trabalho autônomo. Assim é que a discussão reverbera, a todo o momento, no modelo de negócios da empresa plataforma ré, que, inclusive, tem sido designado, no mundo todo, em função da sua marca, como uberização. 2. Não há, portanto, que se falar em incidência do óbice da Súmula nº 126 do TST, uma vez que, se interpretada a questão sobre outro viés, como aquele que compreende que a atividade da empresa reclamada é uma atividade de transporte de pessoas e de entrega de mercadorias, a dinâmica factual consignada no acórdão regional adquire outros contornos e significados, no preciso conceito de reenquadramento jurídico dos fatos. Desse modo, fica claro que não é preciso afastar os fatos consignados no acórdão regional para adotar conclusão jurídica distinta, sobretudo diante de uma qualificada literatura científica produzida a respeito do modelo de negócios das empresas-plataformas digitais, que subsidia, inclusive para além do que foi colhido pela Corte regional, o entendimento sobre o funcionamento das referidas empresas, de modo a poder lançar um olhar concreto e contextual sobre a moldura fática consignada pela Corte regional. 3. O reclamante discute nos autos e, especialmente, em suas razões recursais, sua completa exclusão de um sistema público de proteção ao trabalho. Para além da configuração do vínculo de emprego, modalidade de relação de trabalho, que permite uma maior inclusão no sistema de proteção social, a discussão colocada nos autos evidencia o risco de que o reclamante sequer seja considerado enquanto trabalhador autônomo contratado pela Uber, mas como parceiro, usuário/consumidor da plataforma, entre outras caracterizações que extirpam da relação entre empresa-plataforma e trabalhador-entregador a natureza de uma relação de trabalho em sentido lato, relação essa que, em alguns contextos, afastaria desse trabalhador até mesmo a tutela jurisdicional da Justiça do Trabalho. 4. Ante essa situação atípica e extrema, entendo possível que, ainda que diante da cognição restrita do recurso de revista sob o rito sumaríssimo, se possa discutir a pretensão recursal do autor à luz da dignidade da pessoa humana que trabalha e do conjunto de direitos sociais insertos no artigo 6º da Constituição Federal (cujo acesso primordial se dá por meio do trabalho), visto que o enquadramento jurídico decorrente da decisão regional tem por consequências não apenas a refutação do vínculo de emprego, como também a exclusão da tutela trabalhista em sentido lato, tese sustentada pela reclamada nesse e em diversos outros processos e espaços de intervenção pública. 5. É sob esse viés que a discussão sob a natureza da relação estabelecida entre reclamante e Uber, no caso concreto, adquire contornos constitucionais afetos ao direito ao trabalho e eles passam, na esteira dos relatórios da United Nations High Commissioner for Human Rights, também, pelo reconhecimento e, por conseguinte, pela aferição dos requisitos para o reconhecimento do emprego, tal como posto na inicial. 6. A Corte regional analisou cada um dos requisitos da relação de emprego e concluiu que estão presentes os requisitos da onerosidade, da pessoalidade e não eventualidade, ainda que tenha feito ressalvas quanto às razões pelas quais cada um desses elementos se presentifica no caso concreto. Tais ressalvas, contudo, perdem relevância diante da incidência do princípio da primazia da realidade que rege o Direito do Trabalho. 7. Quanto ao elemento fático-jurídico da subordinação, a Corte regional entendeu que havia liberdade por parte do reclamante em relação a horários e assunção das entregas, razão porque não estaria retratada no caso concreto a subordinação, não obstante tenha expressamente assentado no acórdão que "não se ignora a definição de critérios pela Ré quanto às taxas de cancelamento e de aceitação, bem como a avaliação pelo usuário quanto à qualidade dos serviços prestados pelo entregador. Tal sistema de avaliação pelos usuários pode, em determinadas hipóteses, indicar a existência de poder diretivo e disciplinar por parte das plataformas, nem sempre se tratando de mero controle de qualidade". 8. Ademais, o fato de que, em tese, há

liberdade do trabalhador de se desconectar quando quiser esvazia-se diante do fato, também corroborado pela moldura fática inscrita no acórdão, que o menor tempo de conexão (quando o reclamante desligava o aparelho) e a recusa de entregas implicavam a restrição do fluxo de demandas atribuídas ao trabalhador, como constatado nesses autos e em inúmeras pesquisas científicas. 9. Verifica-se, no âmbito da programação inscrita no software do aplicativo, que o modelo de gestão do trabalho das referidas empresas orienta-se, em um processo denominado de gamificação, pela dinâmica dos "sticks and carrots", na qual os trabalhadores são estimulados e desestimulados a praticarem condutas, conforme os interesses da empresa-plataforma, a partir da possibilidade de melhorar seus ganhos e de punições indiretas, que respectivamente reforçam condutas consideradas positivas e reprimem condutas supostas negativas para a empresa, em um repaginado exercício de subordinação jurídica (Empresas de transporte, plataformas digitais e a relação de emprego: um estudo do trabalho subordinado sob aplicativos/ Juliana Carreiro Corbal Oitaven, Rodrigo de Lacerda Carelli, Cássio Luiz Casagrande. Brasília: MPT, 2018, p. 33). Surge, assim, uma nova forma de subordinação pelo algoritmo, que é construído e alimentado pela própria empresa em favor do exercício do seu poder diretivo. 10. Para trabalhar, o reclamante tinha de ficar conectado à plataforma, sendo avaliado e recebendo o volume de corridas por preços e critérios estipulados unilateralmente, por meio de algoritmos. Ou seja, a empresa, de forma totalmente discricionária, decidia sobre a oferta de trabalho, o rendimento e até pela manutenção ou não do reclamante na plataforma, o que evidencia o seu poder diretivo. 11. Saliente-se que o Direito do Trabalho e seus princípios protetores devem abranger os entregadores de aplicativos, visto que nada há de incongruente entre os seus pressupostos e o modelo de negócios das empresas que prestam serviços e que controlam trabalhadores por meio de plataformas digitais, cabendo ao Poder Judiciário a constante releitura das normas trabalhistas, em face dos novos arranjos produtivos, mas sempre em compasso com o horizonte constitucional da dignidade humana e do trabalho protegido por um sistema público de proteção social. 13. Ao afastar-se desse horizonte, em face de uma concepção jurídica equivocada a respeito da relação social estabelecida pelas empresas que utilizam plataformas para contratar trabalho, a Corte regional recusou ao reclamante as garantias mínimas previstas nos artigos 1º, III, 6º e 7º da Constituição Federal. Recurso de revista conhecido e provido.⁴⁷

Por outra banda, o TST cinde-se e há câmaras, que ao contrário do acima exposto, pendem para o não reconhecimento do vínculo de emprego aos trabalhadores das plataformas digitais. Para tanto, suas decisões se fundamentam com base nas seguintes argumentações:

No contexto atual de avanços tecnológicos e transformações econômicas, surge a economia compartilhada como um novo paradigma de organização econômica. Esse modelo, que ganhou força a partir dos anos 90 com o advento da era da informação e dos aplicativos móveis, baseia-se no consumo colaborativo e na troca de bens e serviços por meio de plataformas digitais.⁴⁸

A proliferação de *smartphones*, o acesso generalizado à internet móvel e a disponibilidade de redes *Wi-Fi* em diversos locais impulsionaram essa nova tendência,

⁴⁷BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Recurso de Revista nº 0000536-45.2021.5.09.0892, Acórdão da 2ª Turma. Relator: Margareth Rodrigues Costa. Brasília. 13 de setembro 2023. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/tst/1985672443>. Acesso em: 28 jan. 2024.

⁴⁸BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Agravo de Instrumento de Recurso de Revista nº 0011183-11.2020.5.15.0135, Acórdão da 7ª Turma. Relator: Alexandre De Souza Agra Belmonte. 21 de novembro 2023. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/tst/2073481942>. Acesso em: 28 jan. 2024.

redefinindo as relações de trabalho e o mercado como um todo. Nesse cenário, surgiram as plataformas digitais, que funcionam como intermediárias entre usuários e empresas prestadoras de serviços.⁴⁹

Empresas como Netflix, Rappi, Loggi, OLX, Uber Eats, IFOOD, e muitas outras exemplificam esse novo perfil de mercado, onde as transações ocorrem de forma rápida, prática e automatizada. Os usuários podem solicitar serviços e produtos através de aplicativos, e as empresas utilizam algoritmos para conectar demanda e oferta, facilitando a prestação de serviços de forma eficiente.⁵⁰

No entanto, é nesse contexto que surgem questões importantes sobre a natureza das relações de trabalho, especialmente no caso da Uber e outras empresas de transporte por aplicativo. A ausência de vínculo de emprego nesse modelo de negócio é tema de debates e questionamentos legais, pois desafia conceitos tradicionais de subordinação e pessoalidade.⁵¹

A caracterização do tipo de vínculo de trabalho na economia compartilhada demanda uma revisão dos conceitos tradicionais à luz das novas realidades laborais. A relação entre as empresas e os prestadores de serviços muitas vezes não se enquadra nos moldes clássicos de emprego, o que levanta desafios para a legislação trabalhista e os órgãos reguladores.⁵²

É essencial encontrar um equilíbrio entre a proteção dos direitos dos trabalhadores e a promoção da inovação e flexibilidade trazidas pela economia compartilhada. A adaptação das leis e das políticas públicas para esse novo contexto é crucial para garantir relações de trabalho justas e sustentáveis em um ambiente cada vez mais digital e globalizado.⁵³

A ascensão da Uber e de outras plataformas de transporte compartilhado trouxe consigo uma série de debates e questionamentos sobre a natureza das relações de trabalho nesse novo paradigma econômico. A distinção entre o tradicional modelo de emprego e a dinâmica flexível e descentralizada trazida pela economia compartilhada gerou controvérsias legais e sociais que ainda carecem de respostas definitivas.⁵⁴

A Uber, como representante proeminente desse fenômeno, ilustra a transição para um modelo de negócios que desafia as estruturas convencionais. Ao conectar passageiros a

⁴⁹BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Agravo de Instrumento de Recurso de Revista nº 0011183-11.2020.5.15.0135, Acórdão da 7ª Turma. Relator: Alexandre De Souza Agra Belmonte. 21 de novembro 2023. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/tst/2073481942>. Acesso em: 28 jan. 2024.

⁵⁰Idem.

⁵¹Idem.

⁵²Idem.

⁵³Idem.

⁵⁴Idem.

motoristas através de uma plataforma digital, a empresa estabeleceu um novo padrão de interação entre oferta e demanda no mercado de transporte urbano.⁵⁵

Essa transformação, porém, levanta questões complexas sobre os vínculos empregatícios. A natureza da relação entre a Uber e seus motoristas têm sido objeto de análise em diversos contextos legais. Enquanto a empresa argumenta que os motoristas são parceiros independentes, muitos questionam se essa classificação reflete de fato a dinâmica de trabalho estabelecida.⁵⁶

A distinção entre uma empresa de tecnologia e uma empresa de transporte também está no cerne do debate. Enquanto a Uber se autodefine como uma plataforma tecnológica que facilita transações entre usuários, críticos argumentam que, na prática, ela exerce controle significativo sobre as atividades dos motoristas, assemelhando-se mais a uma empresa de transporte tradicional.⁵⁷

Além disso, a flexibilidade oferecida aos motoristas, que podem escolher seus horários e aceitar corridas conforme sua conveniência, levanta questões sobre a natureza do emprego e da subordinação. Enquanto alguns enxergam essa flexibilidade como uma vantagem, outros argumentam que ela mascara relações de trabalho desiguais e precárias.⁵⁸

Por fim, a propriedade dos veículos utilizados no transporte adiciona outra camada de complexidade à questão. Enquanto os motoristas são responsáveis por seus próprios veículos, a dependência em relação à plataforma da Uber para obter clientes levanta dúvidas sobre sua autonomia efetiva.

Diante desse contexto, o debate sobre a natureza do vínculo de emprego na economia compartilhada continua a evoluir. Enquanto legisladores, acadêmicos e ativistas buscam encontrar um equilíbrio entre inovação e proteção dos direitos dos trabalhadores, a Uber e outras empresas semelhantes permanecem no centro de uma discussão em constante mutação sobre o futuro do trabalho e das relações laborais.

A decisão proferida no processo TST-RRAg-849-82.2019.5.07.0002, da Terceira Turma, ressalta um ponto crucial no debate sobre a natureza da Uber e outras plataformas similares: a empresa não pode ser categorizada simplesmente como uma entidade de

⁵⁵BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Agravo de Instrumento de Recurso de Revista nº 0011183-11.2020.5.15.0135, Acórdão da 7ª Turma. Relator: Alexandre De Souza Agra Belmonte. 21 de novembro 2023. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/tst/2073481942>. Acesso em: 28 jan. 2024.

⁵⁶Idem.

⁵⁷Idem.

⁵⁸Idem.

tecnologia ou aplicativo, mas sim como uma organizadora e provedora de serviços de transporte.⁵⁹

Ao examinar o caso, o entendimento do tribunal foi claro: a Uber é responsável pela organização do transporte por meio de sua plataforma digital, conectando motoristas cadastrados aos usuários que necessitam de transporte. Portanto, sua atividade principal não é a fabricação de tecnologia, mas sim a facilitação do transporte de passageiros.⁶⁰

Considerar a Uber meramente como uma empresa de tecnologia seria negligenciar sua função real no mercado. A empresa não apenas fornece o aplicativo como meio de conexão, mas também estabelece preços, recebe e repassa pagamentos, classifica tipos de transporte, estabelece padrões de serviço e lida com reclamações sobre os motoristas.⁶¹

Essa decisão reflete a compreensão de que a Uber, ao organizar e oferecer serviços de transporte, está sujeita às responsabilidades inerentes a essa atividade. Classificá-la de outra forma seria desviar sua verdadeira natureza e eximir a empresa de responsabilidades importantes, especialmente no que diz respeito à segurança e qualidade do serviço prestado.⁶²

Portanto, a decisão do tribunal reforça a necessidade de reconhecer a Uber como uma empresa de transporte, sujeita às regulamentações e responsabilidades correspondentes, e não apenas como uma plataforma digital. Essa distinção é fundamental para proteger os direitos dos usuários e motoristas e garantir a integridade do mercado de transporte urbano.⁶³

A transformação do mercado de trabalho pela uberização é um fenômeno complexo que exige uma reflexão cuidadosa sobre as relações laborais e a proteção dos trabalhadores envolvidos. Embora essa nova forma de inserção no mercado traga consigo a flexibilidade e a possibilidade de renda extra, ela também levanta sérias preocupações sobre as condições de trabalho e a segurança dos profissionais.

A ascensão da economia compartilhada, impulsionada por plataformas como a Uber, reflete a convergência entre a tecnologia digital e a prestação de serviços. No entanto, a ausência de regulamentação específica para esse setor deixa os trabalhadores em uma posição vulnerável, sujeitos a jornadas extenuantes, remuneração incerta e riscos associados ao trânsito.⁶⁴

⁵⁹BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Agravo de Instrumento de Recurso de Revista nº 0011183-11.2020.5.15.0135, Acórdão da 7ª Turma. Relator: Alexandre De Souza Agra Belmonte. 21 de novembro 2023. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/tst/2073481942>. Acesso em: 28 jan. 2024.

⁶⁰Idem.

⁶¹Idem.

⁶²Idem.

⁶³Idem.

⁶⁴Idem.

A recente Lei 14.297/22, embora traga medidas de proteção para os entregadores que atuam em plataformas de entrega, não aborda diretamente a questão do vínculo empregatício entre os trabalhadores e as empresas de aplicativo. Esta lacuna legislativa destaca a necessidade de uma análise mais abrangente das condições de trabalho dos motoristas e da proteção de seus direitos fundamentais.⁶⁵

Um dos desafios enfrentados é a definição de subordinação em um contexto em que algoritmos e tecnologia desempenham papéis significativos na supervisão e controle do trabalho. Embora se fale em subordinação jurídica algorítmica, é importante ressaltar que os trabalhadores se relacionam com pessoas físicas ou jurídicas detentoras dos meios produtivos, não com algoritmos em si.⁶⁶

A legislação trabalhista, como previsto no parágrafo único do artigo 6º da CLT, reconhece a equivalência dos meios telemáticos e informatizados com os meios pessoais de comando, controle e supervisão do trabalho. Isso implica que, independentemente do uso de algoritmos, os trabalhadores devem ser protegidos contra práticas abusivas e condições precárias de trabalho.⁶⁷

Em suma, a discussão sobre a ausência de vínculo de emprego na Uber e em empresas similares vai além da mera classificação jurídica. Envolve a proteção dos direitos dos trabalhadores em um contexto de rápida transformação tecnológica e econômica, onde a busca por um equilíbrio entre inovação e justiça social é essencial para garantir um ambiente de trabalho digno e sustentável.⁶⁸

A emergência da Uber e empresas similares nos conduz a um debate que ecoa os princípios fundamentais do Direito do Trabalho, revelando uma essência que remonta às origens da proteção laboral: a falta de controle dos meios de produção pelo trabalhador. Este cenário nos remete à dependência econômica clássica que historicamente justificou a criação das leis trabalhistas.

O motorista da Uber, como exemplo paradigmático, não exerce controle sobre os instrumentos de produção, pois não influencia a dinâmica da atividade, a formação da clientela, a precificação das corridas, a modalidade de trabalho, a distribuição dos ganhos, a classificação do veículo em relação ao valor cobrado, ou mesmo seu próprio credenciamento na plataforma digital. Ao contrário dos taxistas convencionais, cujo vínculo principal é com

⁶⁵BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Agravo de Instrumento de Recurso de Revista nº 0011183-11.2020.5.15.0135, Acórdão da 7ª Turma. Relator: Alexandre De Souza Agra Belmonte. 21 de novembro 2023. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/tst/2073481942>. Acesso em: 28 jan. 2024.

⁶⁶Idem.

⁶⁷Idem.

⁶⁸Idem.

os passageiros, na Uber, tanto os passageiros quanto os motoristas estão vinculados à empresa.⁶⁹

Os motoristas logados respondem às solicitações feitas pelos passageiros à Uber. Ao contrário das cooperativas de táxis tradicionais, onde os preços das corridas eram definidos em assembleias dos associados e as cooperativas não exerciam controle sobre os trajetos nem recebiam uma parte dos lucros, na Uber, o controle é centralizado, e a empresa participa economicamente de cada transação, mesmo daquelas recusadas pelos motoristas.⁷⁰

Nesse contexto, os argumentos empresariais que ressaltam a suposta autonomia dos motoristas são questionáveis. Para a Uber, pouco importa se o motorista tem a autonomia de escolher estar logado ou não, ou de recusar corridas. As corridas recusadas não afetam a empresa, que participa economicamente de todas as transações realizadas na plataforma. Além disso, a possibilidade de se logar ou deslogar do sistema não impacta a Uber, dada a quantidade de motoristas disponíveis e o fato de que o motorista, ao sair do sistema, perde pontos de avaliação.⁷¹

Em suma, a dinâmica da relação entre a Uber e seus motoristas reflete um paradigma de dependência econômica que ressoa com os princípios mais elementares do Direito do Trabalho. A discussão sobre a ausência de vínculo empregatício na Uber transcende os argumentos empresariais e instiga uma reflexão mais profunda sobre os direitos e as condições de trabalho dos profissionais envolvidos nesse modelo de negócio emergente.⁷²

No contexto da controvérsia sobre o vínculo de emprego na Uber, é fundamental destacar que, conforme os artigos 818 da CLT e 373 do CPC, cabe ao autor provar os fatos constitutivos do seu direito, enquanto à empresa incumbe demonstrar fatos que possam impedir, modificar ou extinguir esse direito. Em situações de prova dividida, o julgador decide com base nos elementos probatórios apresentados por ambas as partes, sem privilegiar uma em detrimento da outra.⁷³

Na ausência de regulamentação legislativa, cabe ao Poder Judiciário decidir a questão com base na situação jurídica apresentada. No caso em testilha, a decisão da Corte Regional

⁶⁹BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Agravo de Instrumento de Recurso de Revista nº 0011183-11.2020.5.15.0135, Acórdão da 7ª Turma. Relator: Alexandre De Souza Agra Belmonte. 21 de novembro 2023. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/tst/2073481942>. Acesso em: 28 jan. 2024.

⁷⁰Idem.

⁷¹Idem.

⁷²Idem.

⁷³Idem.

fundamentada na prova testemunhal, concluiu pela ausência de subordinação e pessoalidade, afastando o reconhecimento do vínculo empregatício.⁷⁴

Desse modo, tem-se que na relação entre a empresa em questão, que é a 99 Taxis Desenvolvimento de Softwares Ltda., e os motoristas que utilizam seu aplicativo para obter clientes, revelam-se aspectos que afastam a configuração de vínculo empregatício, conforme preceituam os artigos 2º e 3º da CLT. Isso porque não há ingerência no modo de trabalho prestado pelo motorista, o que reforça a tese quanto ao trabalho autônomo e a correspondente inclusão da categoria de motorista de aplicativo independente, de acordo com o rol de atividades permitidas para inscrição como Microempreendedor Individual - MEI, nos termos da Resolução 148/2019 do Comitê Gestor do Simples Nacional.⁷⁵

Ademais, corroborando para a tese acima exposta, no que diz respeito à habitualidade, não há imposição de uma frequência predeterminada de trabalho pelo motorista. Este tem total autonomia para definir os dias e horários em que deseja atuar, podendo desligar o aplicativo a qualquer momento sem estar sujeito a metas ou sanções da empresa.⁷⁶

Quanto à subordinação jurídica, embora haja cláusulas contratuais a serem seguidas pelos motoristas, tais como valores de cobrança e conduta, o profissional mantém ampla liberdade na condução de suas atividades. A necessidade de observância dessas cláusulas não implica em ingerência no modo de trabalho do motorista, o que reforça a natureza autônoma da prestação de serviços.⁷⁷

No aspecto da remuneração, o motorista arca com os custos da prestação do serviço, incluindo manutenção do veículo e despesas relacionadas. Além disso, os percentuais fixados pela empresa são superiores aos geralmente admitidos como caracterizadores de uma relação de parceria, evidenciando a independência financeira do motorista.⁷⁸

Quanto à alegada subordinação estrutural, não cabe ao Poder Judiciário ampliar conceitos jurídicos para reconhecer o vínculo empregatício em novas formas de trabalho, como no caso das empresas de aplicativos. Não havendo fraude e considerando que o serviço prestado é competência do profissional, a relação estabelecida é mais de parceria do que de subordinação.

⁷⁴BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Agravo de Instrumento de Recurso de Revista nº 0011183-11.2020.5.15.0135, Acórdão da 7ª Turma. Relator: Alexandre De Souza Agra Belmonte. 21 de novembro 2023. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/tst/2073481942>. Acesso em: 28 jan. 2024.

⁷⁵BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Recurso de Revista nº 0010025-16.2022.5.15.0016, Acórdão da 4ª Turma. Relator: Ives Gandra Da Silva Martins Filho. 08 de agosto 2023. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/tst/1932659917>. Acesso em: 28 jan. 2024.

⁷⁶Idem.

⁷⁷Idem.

⁷⁸Idem.

Diante dessas considerações, mister trazer à baila a ementa do acórdão citado, consoante segue:

I) AGRAVO DE INSTRUMENTO DA RECLAMADA - RITO SUMARÍSSIMO - VÍNCULO DE EMPREGO ENTRE MOTORISTA E PLATAFORMA TECNOLÓGICA OU APLICATIVO CAPTADOR DE CLIENTES ("99 TAXIS DESENVOLVIMENTO DE SOFTWARES LTDA.") - IMPOSSIBILIDADE DE RECONHECIMENTO DIANTE DA AUSÊNCIA DE SUBORDINAÇÃO JURÍDICA - TRANSCENDÊNCIA JURÍDICA RECONHECIDA - PROVIMENTO. 1. Avulta a transcendência jurídica da causa (CLT, artigo 896-A, § 1º, IV), na medida em que o pleito de reconhecimento do vínculo de emprego envolvendo os recentes modelos de contratação firmados entre motoristas de aplicativo e empresas provedoras de plataformas de tecnologia por eles utilizadas ainda é nova no âmbito desta Corte, demandando a interpretação da legislação trabalhista em torno da questão. 2. Diante da transcendência jurídica da causa e da possível violação do artigo 1º, IV, da CF, dá-se provimento ao agravo de instrumento da Reclamada, para determinar o processamento de seu recurso de revista. Agravo de instrumento provido. II) RECURSO DE REVISTA DA RECLAMADA - RITO SUMARÍSSIMO - VÍNCULO DE EMPREGO ENTRE MOTORISTA E PLATAFORMA TECNOLÓGICA OU APLICATIVO CAPTADOR DE CLIENTES ("99 TAXIS DESENVOLVIMENTO DE SOFTWARES LTDA.") - IMPOSSIBILIDADE DE RECONHECIMENTO DIANTE DA AUSÊNCIA DE SUBORDINAÇÃO JURÍDICA - TRANSCENDÊNCIA JURÍDICA RECONHECIDA - PROVIMENTO. 1. Em relação às novas formas de trabalho e à incorporação de tecnologias digitais no trato das relações interpessoais - que estão provocando uma transformação profunda no Direito do Trabalho, mas carentes ainda de regulamentação legislativa específica - deve o Estado-Juiz, atento a essas mudanças, distinguir os novos formatos de trabalho daqueles em que se está diante de uma típica fraude à relação de emprego, de modo a não frear o desenvolvimento socioeconômico do país no afã de aplicar regras protetivas do direito laboral a toda e qualquer forma de trabalho. 2. Nesse contexto, analisando, à luz dos artigos 2º e 3º da CLT, a relação existente entre a "99 Taxis Desenvolvimento de Softwares Ltda." e os motoristas que se utilizam desse aplicativo para obterem clientes dos seus serviços de transporte, tem-se que: a) quanto à habitualidade, inexistente a obrigação de uma frequência predeterminada ou mínima de labor pelo motorista para o uso do aplicativo, estando a cargo do profissional definir os dias e a constância em que irá trabalhar; b) quanto à subordinação jurídica, a par da ampla autonomia do motorista em escolher os dias, horários e forma de labor, podendo desligar o aplicativo a qualquer momento e pelo tempo que entender necessário, sem nenhuma vinculação a metas determinadas pela Reclamada ou sanções decorrentes de suas escolhas, a necessidade de observância de cláusulas contratuais (valores a serem cobrados, código de conduta, instruções de comportamento, avaliação do motorista pelos clientes), com as correspondentes sanções no caso de descumprimento (para que se preserve a confiabilidade e a manutenção do aplicativo no mercado concorrencial), não significa que haja ingerência no modo de trabalho prestado pelo motorista, reforçando a convicção quanto ao trabalho autônomo a inclusão da categoria de motorista de aplicativo independente, como o motorista da "99 Taxis Desenvolvimento de Softwares Ltda.", no rol de atividades permitidas para inscrição como Microempreendedor Individual - MEI, nos termos da Resolução 148/2019 do Comitê Gestor do Simples Nacional; c) quanto à remuneração, o caráter autônomo da prestação de serviços se caracteriza por arcar, o motorista, com os custos da prestação do serviço (manutenção do carro, combustível, IPVA), caber a ele a responsabilidade por eventuais sinistros, multas, atos ilícitos ocorridos, dentre outros (ainda que a empresa provedora da plataforma possa a vir a ser responsabilizada solidariamente em alguns casos), além de os percentuais fixados pela "99 Taxis Desenvolvimento de Softwares Ltda.", de cota parte do motorista, serem superiores ao que este Tribunal vem admitindo como suficientes a caracterizar a relação de parceria entre os envolvidos, como no caso de plataformas semelhantes (ex: Uber). 3. Já quanto à alegada subordinação estrutural,

não cabe ao Poder Judiciário ampliar conceitos jurídicos a fim de reconhecer o vínculo empregatício de profissionais que atuam em novas formas de trabalho, emergentes da dinâmica do mercado concorrencial atual e, principalmente, de desenvolvimentos tecnológicos, nas situações em que não se constata nenhuma fraude, como é o caso das empresas provedoras de aplicativos de tecnologia, que têm como finalidade conectar quem necessita da condução com o motorista credenciado, sendo o serviço prestado de motorista, em si, competência do profissional e apenas uma consequência inerente ao que propõe o dispositivo. 4. Assim sendo, merece reforma o acórdão regional, para afastar o reconhecimento da relação empregatícia entre o Motorista e a Empresa provedora do aplicativo. Recurso de revista provido.⁷⁹

Portanto, com base em todo o exposto, pode-se verificar que o TST cinde-se para posicionar-se tanto a favor da existência do vínculo de emprego com os trabalhadores das plataformas digitais e o Uber, tanto quando pela inexistência da formação de vínculo. A predominância de entendimento é no sentido de que há relação de emprego e que a presença de controle dos trabalhadores por algoritmos seria um ponto crucial e determinante para o reconhecimento do vínculo e, conseqüentemente, dos direitos trabalhistas pertencentes a esses trabalhadores.

7 DIREITOS SOCIAIS DOS TRABALHADORES DE PLATAFORMAS DIGITAIS NA PERSPECTIVA DE OUTROS TRIBUNAIS

Como se observou no capítulo anterior, o TST tem se posicionado de maneira heterogênea quanto à existência de vínculo de emprego entre os trabalhadores que prestam serviços na plataforma Uber.

Contudo, há que se ressaltar que aos trabalhadores igualmente se faz necessária a garantia de outros direitos, que não somente os direitos trabalhistas previstos no artigo 7º da CF, que são os direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, mas também, os demais direitos esculpidos nos artigos 5º e 6º da CF, além dos direitos civilistas e do consumidor.

Como tais, tem-se o direito a danos morais e materiais por arbitrariedade no descredenciamento do trabalhador da plataforma Uber, com aplicação do código de defesa do consumidor, direitos civilistas por violação da boa-fé objetiva que move as relações contratuais, bem como direito à reintegração por desligamento arbitrário da plataforma.

⁷⁹BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Recurso de Revista nº 0010025-16.2022.5.15.0016, Acórdão da 4ª Turma. Relator: Ives Gandra Da Silva Martins Filho. 08 de agosto 2023. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/tst/1932659917> . Acesso em: 28 jan. 2024.

Nesse sentido, o julgado extraído do Tribunal de Justiça do Rio de Janeiro (TJ- RJ) abaixo transcrito, o qual entendeu que diante da questão em pauta envolvendo a desativação da conta de um motorista parceiro da plataforma Uber, surgem reflexões sobre a obrigação de fazer, indenização por danos materiais e morais, e a aplicação do Código de Defesa do Consumidor (CDC).⁸⁰

Considerando a autonomia contratual e a liberdade de contratação, fez-se necessário analisar a exclusão do motorista à luz dos princípios da boa-fé, consensualismo e função social do contrato. A desativação da conta, no contexto apresentado no julgado abaixo, pode ser considerada arbitrária e até discriminatória, uma vez que não houve oportunidade para o motorista parceiro se defender das acusações.⁸¹

A boa-fé objetiva exige que a plataforma digital demonstre o efetivo descumprimento do contrato pelo motorista antes de aplicar medidas punitivas, garantindo assim o direito de defesa e o contraditório, especialmente considerando a vulnerabilidade econômica do parceiro. Nesse caso, o apelado (Uber) não apresentou provas que justificassem o encerramento da parceria, enquanto o apelante (motorista) demonstrou sua boa conduta por meio de avaliações positivas dos clientes.⁸²

Portanto, a exclusão imediata do motorista da plataforma foi uma medida abusiva, configurando um ato ilícito conforme estipulado pelo Código Civil. Diante da ilegalidade da exclusão, se mostrou cabível a reintegração do cadastro do apelante na plataforma, nas mesmas condições anteriores, como forma de restabelecer sua fonte de renda e preservar sua dignidade.⁸³

Além disso, justo e necessário compensar os danos morais sofridos pelo motorista, que foi privado injustamente de sua fonte de renda. Os lucros cessantes também foram considerados como parte da indenização devida. Assim:

APELAÇÃO CÍVEL. OBRIGAÇÃO DE FAZER. INDENIZAÇÃO POR DANOS MATERIAIS E MORAIS. CONTRATO DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇO. MOTORISTA DA PLATAFORMA UBER. DESATIVAÇÃO DA CONTA. DESCUMPRIMENTO DAS CLÁUSULAS CONTRATUAIS NÃO DEMONSTRADO. ARBITRARIEDADE NO DESCREDENCIAMENTO. APLICAÇÃO DO CÓDIGO DE DEFESA DO CONSUMIDOR. DIREITO A REINTEGRAÇÃO. DANO MORAL CONFIGURADO. DANOS MATERIAIS. Exclusão do motorista do sistema de intermediação digital em razão de suposta

⁸⁰BRASIL. Tribunal de Justiça do Rio de Janeiro. Apelação nº 1896084820198190001, 6ª Câmara Cível. Relator: Des(a). ROGÉRIO DE OLIVEIRA SOUZA. 29 de setembro 2021. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/tj-rj/1300272353>. Acesso em: 29 jan. 2024.

⁸¹Idem.

⁸²Idem.

⁸³Idem.

discriminação praticada contra uma atendente. Arbitrariedade. Ausência de prova de conduta do motorista parceiro que o incompatibilize com as cláusulas contratuais. Código de Defesa do Consumidor que se aplica à relação jurídica mantida entre a UBER e o motorista cadastrado. Serviço digital oferecido por meio de aplicativo, cujo objetivo é o estabelecimento de vínculo entre pessoas dispostas a prestar serviço de transporte de passageiros e os usuários desses serviços. Motoristas e usuários que são consumidores dos serviços digitais ofertados pela plataforma. Utilização de aplicativo para o desenvolvimento da atividade de motorista que não descaracteriza a relação de consumo. Ainda que considerada a autonomia da vontade e liberdade de contratação e afastada a aplicação do CDC a exclusão do apelante, no contexto dos autos, viola os Princípios da Boa-fé, Consensualismo e Função Social do Contrato, sendo até discriminatória, pois tem como fundamento fato imputado contra o recorrente sem que fosse oportunizada a apresentação de defesa. A boa-fé objetiva exige a comprovação pela plataforma digital da conduta sancionada, ou seja, a demonstração do efetivo descumprimento do contrato pelo motorista parceiro a fim de oportunizar o exercício do direito de defesa e o contraditório, mormente por se tratar de parceiro economicamente vulnerável. De um lado, o apelado (UBER) não provou o motivo para encerrar a parceria. Do outro, o apelante comprovou sua boa conduta através do alto índice de aprovação por parte de clientes, com boa taxa de aceitação das corridas e avaliação de 4.93, do total de cinco, conforme documentação juntada. Logo, a princípio, não poderia ser excluído imediatamente da plataforma. O exercício abusivo do direito constitui ato ilícito (CC, 187). Diante da ilicitude da exclusão, é devida a reativação do cadastro do apelante na plataforma, nas mesmas condições anteriores. Violação da dignidade do parceiro que foi privado injustamente de renda proporcionada pelo serviço. Compensação pelos danos morais que se impõe. Lucros cessantes demonstrados. Conhecimento e provimento do recurso.⁸⁴

No mesmo raciocínio, outro julgado do TJ- RJ que igualmente envolveu a exclusão de um motorista parceiro da plataforma digital Uber, levantando questões pertinentes ao Direito Civil e aos Contratos.

A empresa foi condenada a reintegrar o autor, ora motorista, em seus quadros e a pagar indenização por danos materiais, representados pelos lucros cessantes.

O fundamento da decisão foi de que a relação jurídica estabelecida entre o motorista e a Uber possui natureza civil-contratual.

No entanto, a exclusão do motorista parceiro se deu devido a uma alegada alta taxa de cancelamentos de viagens, mesmo que sua avaliação, conforme informação da própria plataforma, fosse de 4.86, superior à média de 4.7.

O cerne da questão residiu na ausência de demonstração de qualquer conduta grave por parte do autor que justificasse seu afastamento. Os princípios da liberdade de contratar e autonomia da vontade, embora relevantes, não podem se sobrepor à dignidade da pessoa

⁸⁴BRASIL. Tribunal de Justiça do Rio de Janeiro. Apelação nº 1896084820198190001, 6ª Câmara Cível. Relator: Des(a). ROGÉRIO DE OLIVEIRA SOUZA. 29 de setembro 2021. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/tj-rj/1300272353>. Acesso em: 29 jan. 2024.

humana. A medida drástica de excluí-lo da plataforma somente se justificaria diante de uma falta muito grave, o que não foi comprovado nos autos.⁸⁵

Os lucros cessantes foram devidamente comprovados por meio dos extratos das viagens realizadas. Dessa forma, o recurso do réu foi negado provimento, confirmando a decisão de reintegração do autor e o pagamento da indenização por danos materiais.⁸⁶

Esse desfecho reforça a importância de se respeitar os direitos dos trabalhadores, mesmo em relações contratuais regidas pela autonomia da vontade, preservando assim a dignidade e os interesses das partes envolvidas.

Nestes termos:

Apelação Cível. Direito Civil. Contratos. Exclusão de motorista parceiro da plataforma digital UBER. Condenação da empresa-ré a reintegrar o autor em seus quadros e ao pagamento de indenização por danos materiais (lucros cessantes). Relação jurídica que possui natureza civil-contratual. Motorista parceiro que foi desligado devido a uma alta taxa de cancelamentos de viagens. Motorista que, segundo informação da própria plataforma, tinha a avaliação de 4.86, ao passo que a média era 4.7. Ausência de demonstração da prática de qualquer conduta grave a justificar o afastamento do autor. Princípios da liberdade de contratar e autonomia da vontade que não podem se sobrepor à dignidade da pessoa humana. Medida drástica de excluí-lo da plataforma que só se justificaria se o mesmo tivesse cometido falta muito grave, o que não foi noticiado nos autos. Lucros cessantes comprovados por meio dos extratos das viagens realizadas a serem calculados em sede de liquidação do julgado. RECURSO DO RÉU A QUE SE NEGA PROVIMENTO.⁸⁷

No mais, cumpre pontuar que o tema relacionado à exclusão de um motorista da plataforma Uber suscita reflexões importantes sobre a aplicação do Código de Defesa do Consumidor (CDC) nessa relação jurídica específica.

A Uber, como provedora de um serviço digital oferecido por meio de seu aplicativo, tem como objetivo principal intermediar o contato entre pessoas que desejam oferecer serviços de transporte e os usuários que necessitam desses serviços. Tanto os motoristas quanto os usuários são considerados consumidores dos serviços digitais disponibilizados pela plataforma. A utilização do aplicativo para desempenhar a atividade de motorista não descaracteriza a relação como sendo de consumo.⁸⁸

No entanto, ao analisar-se o julgado exarado do TJ-RJ transcrito em parágrafos abaixo, verifica-se que a exclusão arbitrária do motorista do sistema de intermediação digital,

⁸⁵BRASIL. Tribunal de Justiça do Rio de Janeiro. Apelação nº 00272086120188190021, 9ª Câmara Cível. Relator: Des(a). DANIELA BRANDÃO FERREIRA. 30 de setembro 2021. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/tj-rj/1300234905>. Acesso em: 29 jan. 2024.

⁸⁶Idem.

⁸⁷Idem.

⁸⁸Idem.

motivada por um processo criminal cuja punibilidade foi extinta há anos e sem relação direta com a prestação do serviço, configura uma clara violação dos direitos do consumidor.⁸⁹

A falta de provas que justifiquem a exclusão, como a demonstração de fatos incompatíveis com as cláusulas contratuais, cujo instrumento não foi apresentado nos autos, torna a medida ainda mais questionável. Essa exclusão privou injustamente o motorista, que estava desempregado, e tinha contraído financiamento para adquirir um veículo da renda proporcionada pelo serviço.⁹⁰

Nesse sentido, se torna imperativa a reintegração do motorista ao cadastro da plataforma Uber, isso porque a relação entre o motorista e o aplicativo não é personalizada, não demandando um conhecimento individualizado do contratante nos moldes estabelecidos pela Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT).⁹¹

Com isso, a compensação pelos danos morais experimentados pelo motorista é justa e necessária, considerando a violação de seus direitos e a privação injusta de sua fonte de renda.⁹²

Portanto, o conhecimento e provimento do recurso são medidas que restabelecem não apenas os direitos do motorista, mas também reafirmam a aplicação dos princípios e garantias estabelecidos pelo Código de Defesa do Consumidor nas relações entre plataformas digitais e seus usuários. Nesse sentido:

APELAÇÃO CÍVEL. OBRIGAÇÃO DE FAZER. INDENIZAÇÃO POR DANOS MATERIAIS E MORAIS. CONTRATO DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇO. MOTORISTA DA PLATAFORMA UBER. EXCLUSÃO. APLICAÇÃO DO CÓDIGO DE DEFESA DO CONSUMIDOR. CONTRATO QUE NÃO FOI JUNTADO AOS AUTOS. DESCUMPRIMENTO DAS CLÁUSULAS CONTRATUAIS NÃO DEMONSTRADO. DIREITO A REINTEGRAÇÃO. DANO MORAL CONFIGURADO. Código de Defesa do Consumidor que se aplica à relação jurídica mantida entre a UBER e o motorista cadastrado. Serviço digital oferecido por meio de aplicativo, cujo objetivo é o estabelecimento de vínculo temporário entre pessoas dispostas a oferecer serviços de transportes de passageiros e os usuários desses serviços. Motoristas e usuários que são consumidores dos serviços digitais ofertados pela plataforma. Utilização de aplicativo para o desenvolvimento da atividade de motorista que não descaracteriza a relação de consumo. Exclusão do motorista do sistema de intermediação digital em razão de processo criminal, cuja punibilidade foi extinta anos antes de seu ingresso na plataforma e sem nenhuma repercussão no objeto da relação jurídica existente entre as partes. Ausência de prova de fatos que se incompatibilizam com as cláusulas contratuais, cujo instrumento não foi juntado aos autos. Violação da dignidade do motorista consumidor, que estava desempregado e contraiu financiamento para

⁸⁹BRASIL. Tribunal de Justiça do Rio de Janeiro. Apelação nº 00272086120188190021, 9ª Câmara Cível. Relator: Des(a). DANIELA BRANDÃO FERREIRA. 30 de setembro de 2021. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/tj-rj/1300234905>. Acesso em: 29 jan. 2024.

⁹⁰Idem.

⁹¹Idem.

⁹²Idem.

aquisição de automóvel, sendo privado injustamente de renda proporcionada pelo serviço. Reinclusão no cadastro da plataforma. Relação que não é personalizado entre o motorista e o aplicativo, pois não demanda conhecimento individualizado do contratante, nos parâmetros da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT). Compensação pelos danos morais experimentados que se impõe. Lucros cessantes não demonstrados. Conhecimento e provimento do recurso.⁹³

Ainda, observa-se que essa temática de descredenciamento do motorista da plataforma Uber sem prévio aviso levanta importantes considerações sobre ação indenizatória e direitos contratuais.

A possibilidade de rescisão imotivada está prevista no contrato entre a Uber e seus motoristas parceiros. No entanto, a aplicação desse direito deve observar princípios fundamentais como a autonomia de vontade e a liberdade de contratar.⁹⁴

A falta de notificação prévia ao motorista em caso de rescisão imotivada representa uma falha na condução da relação contratual. A abrupta interrupção da parceria impossibilitou o autor de se programar, o que é especialmente relevante considerando que, para muitas pessoas, a atividade de motorista de aplicativos se tornou uma fonte de renda e sustento.⁹⁵

A comprovação de lucros cessantes nos autos fortalece a demanda do autor por reparação. A interrupção súbita de sua fonte de renda causou prejuízos financeiros que devem ser devidamente compensados.⁹⁶

Além dos danos materiais, o descredenciamento repentino do autor acarretou danos morais. A incerteza quanto à sua subsistência e à de sua família gerou abalos emocionais significativos, afetando a estabilidade e a tranquilidade do motorista-parceiro.⁹⁷

Diante desses elementos, é possível afirmar que o descredenciamento injustificado e repentino na plataforma Uber afeta não apenas a renda do motorista, mas também sua estabilidade emocional e a segurança financeira de sua família. Portanto, a configuração do dano moral é clara e justifica a busca por reparação.⁹⁸

Em síntese, a ação indenizatória em questão destaca a necessidade de respeito aos direitos contratuais e à dignidade dos motoristas parceiros, ressaltando a importância de uma

⁹³BRASIL. Tribunal de Justiça do Rio de Janeiro. Apelação nº 00272086120188190021, 9ª Câmara Cível. Relator: Des(a). DANIELA BRANDÃO FERREIRA. 30 de setembro 2021. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/tj-rj/1300234905>. Acesso em: 29 jan. 2024.

⁹⁴BRASIL. Tribunal de Justiça de São Paulo. Apelação nº 10271947520208260577, 34ª Câmara de Direito Privado. Relator: Des(a). Cristina Zucchi. 22 de junho 2022. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/tj-sp/1553467235>. Acesso em: 30 jan. 2024

⁹⁵Idem.

⁹⁶Idem.

⁹⁷Idem.

⁹⁸Idem.

abordagem justa e equilibrada nas relações entre plataformas digitais e seus usuários, conforme segue:

ACÇÃO INDENIZATÓRIA. DESCREDENCIAMENTO DE MOTORISTA. PLATAFORMA "UBER". POSSIBILIDADE DE RESCISÃO IMOTIVADA PREVISTA NO CONTRATO. INVIABILIDADE DA PRETENSÃO DE REINTEGRAÇÃO DO AUTOR UMA VEZ QUE DEVEM SER RESPEITADOS OS PRINCÍPIOS DA AUTONOMIA DE VONTADE E DA LIBERDADE DE CONTRATAR. HIPÓTESE EM QUE NÃO FOI COMPROVADA A ALEGADA VIOLAÇÃO AOS "TERMOS E CONDIÇÕES". NOTIFICAÇÃO PRÉVIA AO MOTORISTA, EM CASO DE RESCISÃO IMOTIVADA, NÃO EFETIVADA. LUCROS CESSANTES DEVIDOS E COMPROVADOS NOS AUTOS. VERIFICAÇÃO DE QUE A PRETENSÃO DE LIMITAÇÃO AO PERÍODO DE 07 DIAS CONSTITUIU INOVAÇÃO PROCESSUAL. DANO MORAL CONFIGURADO. DESCREDENCIAMENTO DO AUTOR NO APLICATIVO REALIZADO DE FORMA ABRUPTA E SEM PRÉVIA NOTIFICAÇÃO, IMPOSSIBILITANDO O AUTOR DE SE PROGRAMAR, JÁ QUE, DIANTE DA ATUAL CONJUNTURA ECONÔMICA DO PAÍS, A ATIVIDADE DE MOTORISTA DE APLICATIVOS TORNOU-SE FONTE DE RENDA E DE SUSTENTO DE MUITAS PESSOAS. ENTENDIMENTO DE QUE O DESCREDENCIAMENTO, DE FORMA INJUSTIFICADA E REPENTINA, REPERCUTE NA JUSTA EXPECTATIVA DO MOTORISTA-PARCEIRO, CAUSANDO ABALOS EMOCIONAIS, DIANTE DA INCERTEZA QUANTO À SUA SUBSISTÊNCIA E A DE SUA FAMÍLIA. VALOR DA INDENIZAÇÃO ARBITRADA EM R\$ 5.000,00. SENTENÇA REFORMADA EM PARTE. SUCUMBENCIA RECÍPROCA VERIFICADA. Recursos de apelação parcialmente providos.⁹⁹

Neste contexto, a exclusão do motorista sem prévio aviso pode configurar a violação dos princípios da função social do contrato e da boa-fé objetiva, conforme preconizados nos artigos 421 e 422 do Código Civil, o que implica mencionar-se em responsabilidade civil e direitos contratuais, ainda que a empresa tenha autonomia para gerenciar seu cadastro de motoristas parceiros, conforme os Termos e Condições Gerais dos Serviços de Tecnologia da Uber.¹⁰⁰

Dessa maneira, da análise do acórdão abaixo colacionado, verifica-se que a atitude da empresa ao desativar o cadastro do motorista na plataforma, sem justificativa legítima e sem notificação prévia, revela-se irrazoável e abusiva. Essa ação viola o princípio da boa-fé objetiva, configurando uma violação contratual e, conseqüentemente, um ato ilícito nos termos do artigo 187 do Código Civil, o que culmina em inegável dever de reintegrar o trabalhador como motorista na plataforma Uber e de reparar os danos sofridos por ele.¹⁰¹

⁹⁹BRASIL. Tribunal de Justiça de São Paulo. Apelação nº 10271947520208260577, 34ª Câmara de Direito Privado. Relator: Des(a). Cristina Zucchi. 22 de junho 2022. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/tj-sp/1553467235>. Acesso em: 30 jan. 2024.

¹⁰⁰BRASIL. Tribunal de Justiça do Rio Grande do Sul. Apelação nº 51265141620218210001, 11ª Câmara Cível. Relator: João Ricardo dos Santos Costa. 22 de novembro 2022. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/tj-rs/1812989920>. Acesso em: 30 jan. 2024.

¹⁰¹Idem.

Esses danos a serem reparados, os ditos danos morais, devem ter o seu *quantum* indenizatório fixado com base na razoabilidade e proporcionalidade, visando compensar o ofendido pelos prejuízos morais suportados e desestimular condutas ilícitas semelhantes. O valor deve estar em consonância com parâmetros usualmente adotados em casos similares.¹⁰²

Os lucros cessantes também são uma consequência lógica da conduta injustificada da plataforma digital. A exclusão do motorista da plataforma causa prejuízos financeiros decorrentes da impossibilidade de exercer sua atividade como motorista na Uber.¹⁰³

Por conseguinte, se faz necessário o reconhecimento da responsabilidade da empresa Uber em reintegrar o autor na plataforma e a compensa pelos danos morais e lucros cessantes decorrentes de sua exclusão injustificada. Assim:

APELAÇÃO CÍVEL. TRANSPORTE. AÇÃO DE OBRIGAÇÃO DE FAZER C/C INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS E LUCROS CESSANTES. EXCLUSÃO DE MOTORISTA PARCEIRO. APLICATIVO DE TRANSPORTE DE PASSAGEIROS. PLATAFORMA UBER. ATO ILÍCITO. SENTENÇA REFORMADA. Dever de Reparação. Em que pese tenha a empresa demandada liberdade e autonomia para excluir do seu cadastro qualquer motorista parceiro, de acordo com os Termos e Condições Gerais dos Serviços de Tecnologia da Uber, visando prestar um serviço de qualidade e seguro ao consumidor, não se pode olvidar o disposto pelo Código Civil nos artigos 421 e 422 a respeito dos princípios da função social do contrato e da boa-fé objetiva. A conduta da demandada ao desativar o cadastro do autor junto à plataforma digital, sem razão legítima e sem prévia notificação, revela-se irrazoável e abusiva, porquanto violou o princípio da boa-fé objetiva, caracterizando efetiva violação contratual e, consequentemente, o ilícito previsto artigo 187, do Código Civil. Comprovado o ato ilícito praticado pela ré, não há como afastar o seu dever de reintegrar o apelante na qualidade de motorista da plataforma Uber, bem como reparar os danos sofridos. Dano Moral. Quantum indenizatório fixado, de modo a adotar os critérios da razoabilidade e proporcionalidade, com a finalidade de compensar o ofendido pelos prejuízos morais suportados e desestimular o causador de praticar novas condutas ilícitas, bem como em consonância com os parâmetros usualmente adotados por esta Câmara em casos similares. Lucros Cessantes. É consequência lógica que a conduta injustificada da ré/apelada causou prejuízos ao autor/apelante a título de lucros cessantes, decorrentes da impossibilidade de exercer a atividade de motorista na plataforma Uber. Lucros cessantes devidos ao apelante a contar do cancelamento na plataforma Uber, com base no faturamento médio mensal auferido nos últimos 12 meses em que esteve ativo, a ser apurado em liquidação de sentença, descontados os custos operacionais de 30% (trinta por cento), até a data da sua efetiva reativação como motorista-parceiro da apelada. APELAÇÃO PROVIDA.¹⁰⁴

Além disso, a ação de obrigação de fazer, que é a reintegração do trabalhador, cumulada com as perdas e danos, centrada no descredenciamento de um motorista de

¹⁰²BRASIL. Tribunal de Justiça do Rio Grande do Sul. Apelação nº 51265141620218210001, 11ª Câmara Cível. Relator: João Ricardo dos Santos Costa. 22 de novembro 2022. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/tj-rs/1812989920>. Acesso em: 30 jan. 2024.

¹⁰³Idem.

¹⁰⁴Idem.

aplicativo Uber, lança luz sobre questões de proporcionalidade, princípios contratuais e dano moral.

No caso abaixo, e em análise, a alegação principal para o descredenciamento do motorista foi a suposta utilização de um veículo diferente do cadastrado, em alegada violação às normas da empresa. No entanto, o desligamento ocorreu quatro anos após os eventos em questão, sem relatos de outras infrações por parte do colaborador nesse período. Essa disparidade temporal sugere uma atitude desproporcional por parte da empresa.¹⁰⁵

É relevante notar que o motorista em questão foi bem avaliado pelos usuários, o que reforça sua competência e idoneidade no exercício da atividade. Nesse sentido, os princípios da autonomia da vontade e liberdade contratual, embora importantes, devem ser balanceados com os da função social do contrato e da boa-fé, os quais são fundamentais para a equidade nas relações contratuais.¹⁰⁶

O dano moral, neste contexto, se mostra claramente caracterizado. O descredenciamento abrupto e aparentemente injustificado impacta não apenas a vida profissional do motorista, mas também sua dignidade e estabilidade emocional. A confiança depositada na relação contratual foi abalada pela decisão unilateral da empresa, gerando um prejuízo moral que merece reparação.¹⁰⁷

Portanto, diante da desproporcionalidade do desligamento, da boa avaliação do motorista e do prejuízo moral evidente, a ação de obrigação de fazer cumulado com perdas e danos se fundamenta em princípios legais e éticos que visam restabelecer a justiça e a equidade nas relações contratuais, garantindo a proteção dos direitos do motorista frente às decisões arbitrárias da empresa.¹⁰⁸

Dessa maneira:

Recurso Inominado. Ação de obrigação de fazer c.c perdas e danos. Descredenciamento de motorista de aplicativo Uber. Alegação de utilização de veículo diverso do cadastrado, em violação às regras da empresa. Desligamento ocorrido quatro anos após os fatos, sem notícias de outras intercorrências por parte do colaborador. Desproporcionalidade. Motorista bem avaliado pelos usuários. Princípios da autonomia da vontade e liberdade contratual, que devem ser sopesados aos da função social do contrato e boa-fé. Dano moral caracterizado. Sentença mantida. Recurso desprovido.¹⁰⁹

¹⁰⁵BRASIL. Tribunal de Justiça do Rio de Janeiro. Recurso Inominado nº 1026112-06.2021.8.26.0405, Turma Cível e Criminal. Relator: Renato de Andrade Siqueira. 24 de outubro 2022. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/tj-sp/1671861299> . Acesso em: 30 jan. 2024.

¹⁰⁶Idem.

¹⁰⁷Idem.

¹⁰⁸Idem.

¹⁰⁹Idem.

Com isso, através da análise dos julgados dos tribunais de justiça acima relacionados, verificou-se que os trabalhadores das plataformas digitais necessitam que outros direitos lhes sejam assegurados, que não somente aqueles advindos em decorrência de um reconhecimento de vínculo de emprego e, conseqüentemente, dos direitos trabalhistas. Imperioso que se dê aos trabalhadores uma salvaguarda dos seus direitos quando violados, lhes garantindo que o contrato entre eles e a plataforma digital seja cumprido, e que eventuais indenizações sejam pagas quando devidas, sem falar-se em uma possível reintegração à plataforma em decorrência de desligamento arbitrário.

Para tanto, os trabalhadores das plataformas digitais necessitam ter este respaldo que os fortaleça e os una em sua categoria na defesa de seus direitos, notadamente porque está se falando de uma parcela da população que muitas das vezes se viu desempregada, e que começou a prestar serviços para a plataforma como meio de subsistência e manutenção sua e da própria família.

Destarte, é nesse contexto que passar-se-á a abordar a busca pelo trabalho decente para estes trabalhadores, e a possibilidade de organização sindical dos mesmos, para que juntos possam buscar um respaldo que atenda às suas necessidades, e garanta que um patamar mínimo civilizatório lhes seja alcançado, pois como visto, independentemente de questões envolvendo vínculo trabalhista ou não, há outros direitos que se fazem necessários serem resguardados e garantidos.

8 TRABALHO DECENTE E A ORGANIZAÇÃO SINDICAL DOS TRABALHADORES DE PLATAFORMAS DIGITAIS - UNICIDADE OU PLURALIDADE SINDICAL?

Desde a sua formalização pela Organização Internacional do Trabalho (OIT) em 1999, o trabalho decente tem sido a pedra angular da missão histórica da OIT. Essa abordagem sintetiza o compromisso em promover oportunidades para homens e mulheres alcançarem um trabalho produtivo e de qualidade. O trabalho decente, conforme definido pela OIT, engloba condições que asseguram liberdade, equidade, segurança e dignidade humanas. Essa perspectiva não apenas visa proporcionar ambientes laborais saudáveis e justos, mas também é reconhecida como uma condição fundamental para a superação da pobreza, a redução das desigualdades sociais, a garantia da governabilidade democrática e o fomento do desenvolvimento sustentável. Nesse contexto, o trabalho decente emerge como um pilar essencial para construir sociedades mais equitativas e resilientes (OIT, 1999).

O conceito de trabalho decente é fundamental para o cumprimento dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) estabelecidos pelas Nações Unidas, com destaque para o ODS 8, que visa "promover o crescimento econômico sustentado, inclusivo e sustentável, emprego pleno e produtivo e trabalho decente para todas e todos". Este princípio não apenas se alinha ao ODS 8, mas permeia várias metas de outros ODS presentes na Agenda 2030 de Desenvolvimento Sustentável (OIT, 1999).

Ao reconhecer o trabalho decente como um componente essencial da agenda global, a comunidade internacional destaca a importância não apenas do crescimento econômico, mas também da inclusividade e sustentabilidade desse crescimento. O trabalho decente abrange aspectos como condições laborais justas, segurança no emprego, igualdade de oportunidades e respeito à dignidade humana no ambiente de trabalho. Esses princípios são essenciais para construir sociedades mais equitativas e garantir que o desenvolvimento seja benéfico para todas as camadas da população, promovendo, assim, uma abordagem holística em direção a um futuro sustentável (OIT, 1999).

O conceito de trabalho decente representa o ponto de convergência dos quatro objetivos estratégicos estabelecidos pela Organização Internacional do Trabalho (OIT). Esses objetivos fundamentais buscam garantir um ambiente laboral justo e digno, promovendo a realização plena dos direitos fundamentais no trabalho. Dentre esses direitos, destacam-se a liberdade sindical, o direito de negociação coletiva, a eliminação de todas as formas de discriminação no emprego e a erradicação do trabalho forçado e infantil (OIT, 1999).

Além do respeito aos direitos laborais, o trabalho decente abrange a promoção do emprego produtivo e de qualidade, visando criar oportunidades de trabalho que contribuam para o desenvolvimento sustentável. Essa abordagem inclui a busca pela ampliação da proteção social, assegurando que os trabalhadores tenham acesso a condições de trabalho dignas e seguras (OIT, 1999).

O fortalecimento do diálogo social é outro pilar essencial do trabalho decente, promovendo a colaboração construtiva entre empregadores, trabalhadores e governos. Esse diálogo é crucial para a formulação de políticas e práticas que beneficiem a sociedade como um todo, contribuindo para um ambiente laboral mais equitativo e harmonioso. Assim, o trabalho decente representa não apenas um ideal, mas uma abordagem holística para alcançar uma sociedade mais justa e sustentável (OIT, 1999).

A promoção do trabalho decente emerge como uma condição fundamental para atingir metas cruciais, conforme evidenciado em reuniões de destaque em 2005. Durante a Assembleia Geral da Organização das Nações Unidas (ONU), em setembro, a busca pelo

emprego pleno e produtivo e pelo trabalho digno, especialmente para mulheres e jovens, foi consagrada como uma meta essencial para políticas nacionais e estratégias de desenvolvimento em âmbito global (Ipea, 2006).

Na XV Cúpula Ibero-Americana, realizada em outubro, líderes de 22 países afirmaram que o trabalho decente não apenas é um direito humano fundamental, mas também desempenha um papel crucial na promoção da distribuição equitativa dos benefícios do crescimento econômico, contribuindo significativamente para a inclusão social, sendo aquele um elemento central na agenda ibero-americana (Ipea, 2006).

Na IV Cúpula das Américas, ocorrida em novembro, 34 chefes de Estado e de governo do hemisfério americano reiteraram seu compromisso de combater a pobreza, a desigualdade, a fome e a exclusão social. Reconhecendo o trabalho decente como um catalisador para melhorar as condições de vida das populações e fortalecer a governabilidade democrática nas Américas, essa declaração enfatiza a importância vital de políticas e práticas que promovam um ambiente laboral justo e digno (Ipea, 2006).

O direito ao trabalho, conforme estabelecido nos instrumentos de direitos humanos, ganhou destaque na agenda hemisférica, reconhecendo sua importância fundamental na consecução de objetivos cruciais. Uma ênfase significativa foi dada à criação de trabalho decente como elemento central para alcançar essas metas. Durante essa consideração, foi aprovado um plano de ação que delineia medidas concretas. Entre elas, destaca-se a implementação de políticas dinâmicas voltadas para a geração de empregos decentes, a criação de condições para emprego de qualidade, a promoção do respeito aos direitos fundamentais no trabalho e o imbuir de políticas econômicas e globalização com um forte conteúdo ético e humano. Essa abordagem visa não apenas fortalecer a esfera laboral, mas também incorporar princípios éticos e humanos no âmbito econômico e global, reforçando assim a importância do trabalho digno na construção de sociedades mais justas e equitativas (Ipea, 2006).

Durante o evento, o diretor-geral da Organização Internacional do Trabalho (OIT), embaixador Juan Somavia, instou os chefes de Estado a defenderem vigorosamente a adoção de agendas que promovam o trabalho decente em seus países. Mas, afinal, o que significa trabalho decente, uma expressão que se tornou cada vez mais relevante? Trabalho decente refere-se a atividades laborais que são adequadamente remuneradas, realizadas em condições de liberdade, equidade e segurança, e que possibilitam uma vida digna para os trabalhadores (Ipea, 2006).

O trabalho decente, como conceituado, fundamenta-se em quatro pilares essenciais: os direitos e princípios fundamentais do trabalho, a promoção do emprego de qualidade, a extensão da proteção social e o diálogo social. A Organização Internacional do Trabalho (OIT) enfatiza a possibilidade e a necessidade de desenvolver políticas que incentivem a criação de mais e melhores oportunidades de emprego. Isso inclui a redução da informalidade, o combate ao trabalho infantil e ao trabalho escravo, bem como a eliminação de todas as formas de discriminação no ambiente de trabalho. Além disso, é crucial promover o emprego para jovens, expandir e aprimorar a proteção social, investir em educação e capacitação profissional, aumentar a produtividade e a competitividade das empresas e fortalecer os direitos trabalhistas. Essas medidas compõem uma abordagem abrangente para garantir que o trabalho seja justo, digno e contribua efetivamente para o bem-estar social e econômico das pessoas (Ipea, 2006).

Representantes de diversos países da América participaram da Reunião Regional Americana da Organização Internacional do Trabalho (OIT) em Brasília, de 2 a 5 de maio. Nesse encontro, o diretor-geral da OIT apresentou uma proposta de agenda para promover o trabalho decente em toda a região. O Brasil assumiu o compromisso de elaborar um Programa Especial de Cooperação Técnica visando o desenvolvimento de uma Agenda Nacional do Trabalho Decente. Essa iniciativa será realizada em colaboração com organizações representativas de trabalhadores e empregadores, conforme acordado em junho de 2003 (Ipea, 2006).

No dia 04 de abril de 2006, foi firmado um Memorando de Entendimentos entre o presidente da República e o diretor-geral da Organização Internacional do Trabalho (OIT), dando continuidade aos compromissos assumidos pelos chefes de Estado em Mar Del Plata. O escritório da OIT no Brasil está ativamente engajado em apoiar iniciativas que promovam o trabalho decente. Reconhece-se que o trabalho decente e produtivo é a principal ferramenta para enfrentar a pobreza que afeta cerca de 220 milhões de pessoas na América Latina e no Caribe. Além disso, é fundamental para a construção de sociedades mais democráticas e inclusivas, promovendo o bem-estar de todos os cidadãos (Ipea, 2006).

Tendo por base isso, o que se observou pelos capítulos expostos anteriormente, é que no contexto brasileiro atual, embora os critérios para estabelecer o vínculo empregatício ainda estejam definidos nos artigos 2º e 3º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), observa-se uma contratação de trabalhadores por meio de diversas modalidades contratuais, como tempo parcial, prazo determinado ou indeterminado, intermitente, temporário, entre outras. No entanto, muitos desses trabalhadores estão sendo contratados fora do âmbito do emprego

formal, sem garantia dos pilares essenciais do trabalho decente. Isso inclui a ausência de respeito aos direitos fundamentais dos trabalhadores, falta de limitação na jornada de trabalho, remuneração inadequada em relação ao salário-mínimo e descumprimento das normas de saúde e segurança ocupacional. Essa realidade revela um desafio significativo na busca por condições de trabalho mais dignas e justas para todos os trabalhadores no país (Sabino, 2019).

Considerando o sistema atual de registro e associação sindical no Brasil, a proposta de promover trabalho decente para os trabalhadores em plataformas digitais parece desafiadora. Isso se torna ainda mais evidente quando se observa que a maioria desses trabalhadores é contratada de forma predominantemente informal. Portanto, o ideal seria facilitar a transição desses trabalhadores da informalidade para a formalidade, conforme sugerido pela Recomendação 204 da Organização Internacional do Trabalho (OIT). Essa recomendação busca estabelecer padrões e diretrizes para garantir condições de trabalho dignas e justas para todos os trabalhadores, independentemente da natureza de sua ocupação ou do meio de contratação (Sabino, 2019).

Mesmo que a formalidade não seja alcançada de imediato, os itens 31 a 35 da recomendação estabelecem que os Estados membros devem assegurar o direito à livre associação, liberdade sindical e negociação coletiva aos trabalhadores informais, auxiliando-os na transição para a formalidade. Além disso, estipulam que as organizações de empregadores e trabalhadores formais poderiam estender a possibilidade de filiação e prestação de serviços para os trabalhadores informais (Sabino, 2019).

No capítulo VII da referida recomendação 204 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), que trata da liberdade de associação, diálogo social e papel, podem-se observar os seguintes pontos que merecem acuidade na análise pormenorizada dos seus artigos:

Em seu artigo 31, a recomendação 204 da OIT enfatiza a importância de garantir os direitos fundamentais dos trabalhadores que operam na economia informal. Dentre esses direitos, destacam-se a liberdade de associação e o direito de negociação coletiva.

Os Membros da OIT são instados a assegurar que os trabalhadores informais tenham o direito de se associar livremente, formar organizações sindicais, federações e confederações de sua escolha, bem como o direito de se filiar a elas, respeitando as regras estabelecidas por essas organizações.

Essa recomendação reforça a necessidade de proteger e promover os direitos dos trabalhadores informais, reconhecendo que eles também devem ter a liberdade de se organizar

coletivamente para negociar melhores condições de trabalho, remuneração adequada e outros aspectos relacionados ao seu bem-estar laboral, a saber:

31.Os Membros deverão assegurar que as pessoas que operam na economia informal gozem de liberdade de associação e do direito de negociação coletiva, incluindo o direito de constituição de organizações, federações e confederações da sua própria escolha, e do direito de se afiliarem a elas, sob reserva das regras das organizações em questão (OIT, 2015).

No artigo 32, a recomendação estabelece a importância de criar um ambiente favorável para que empregadores e trabalhadores possam exercer seus direitos de organização e negociação coletiva, bem como participar do diálogo social durante a transição para a economia formal.

Os Membros da OIT são solicitados a implementar políticas e práticas que promovam a liberdade de associação, permitindo que empregadores e trabalhadores formem organizações sindicais, federações e confederações de sua escolha. Além disso, devem garantir que essas organizações tenham o direito de participar ativamente do diálogo social, contribuindo para a formulação de políticas trabalhistas e para a resolução de questões relacionadas ao mundo do trabalho.

32.Os Membros deverão criar um ambiente propício ao exercício pelos empregadores e trabalhadores do seu direito de organização e negociação coletiva e à participação no diálogo social na transição para a economia formal (OIT, 2015).

Pelo artigo 33 da recomendação, enfatiza-se a importância das organizações de empregadores e trabalhadores considerarem a extensão da possibilidade de afiliação e serviços aos trabalhadores e unidades econômicas que operam na economia informal.

Destaca-se a necessidade de as organizações sindicais e empresariais adaptarem seus serviços e estruturas para incluir os trabalhadores informais. Isso implica em proporcionar acesso a benefícios, assistência e representação sindical aos trabalhadores que atuam fora do setor formal da economia.

A extensão desses serviços visa promover a inclusão dos trabalhadores informais na vida sindical e no diálogo social, permitindo-lhes ter voz e representação em questões relacionadas ao trabalho. Dessa forma, as organizações de empregadores e trabalhadores podem desempenhar um papel crucial na promoção de condições de trabalho justas e na defesa dos direitos laborais, independentemente do status formal ou informal de emprego dos trabalhadores. Assim:

33.As organizações de empregadores e trabalhadores devem considerar, quando apropriado, a extensão da possibilidade de afiliação e os serviços aos trabalhadores e às unidades econômicas da economia informal (OIT, 2015).

Pelo artigo 34, pode-se aferir que a recomendação evidencia a importância da consulta e participação ativa das organizações de empregadores e trabalhadores mais representativas na concepção, implementação e avaliação de políticas e programas relacionados à economia informal, incluindo sua formalização.

Os países membros são encorajados a envolver ativamente as organizações representativas de empregadores e trabalhadores nos processos de tomada de decisão sobre questões relacionadas à economia informal. Isso inclui a formalização de atividades econômicas informais, que é fundamental para promover condições de trabalho dignas, proteção social e direitos laborais para os trabalhadores informais (OIT, 2015).

A recomendação ressalta a importância de incluir nas discussões e decisões representantes de organizações de trabalhadores e unidades econômicas da economia informal, que estejam baseadas em associações de membros. Isso garante que as políticas e programas desenvolvidos levem em consideração as necessidades, preocupações e perspectivas dos trabalhadores informais, bem como das unidades econômicas informais, para promover uma abordagem inclusiva e participativa no enfrentamento dos desafios associados à economia informal (OIT, 2015).

34.Ao conceber, pôr em prática e avaliar as políticas e os programas relevantes para a economia informal, incluindo a sua formalização, os Membros deverão consultar e promover a participação ativa das organizações de empregadores e de trabalhadores mais representativas, as quais deverão incluir nas suas listas, de acordo com a prática nacional, representantes de organizações representativas de trabalhadores e de unidades econômicas da economia informal que se baseiem na filiação de membros (OIT, 2015).

Por fim, no artigo 35, a recomendação 204 enfatiza a importância da capacitação e fortalecimento das organizações representativas dos empregadores e trabalhadores, bem como das organizações que representam aqueles que operam na economia informal.

Os países membros e as organizações de empregadores e trabalhadores são incentivados a buscar apoio e assistência do Escritório Internacional do Trabalho para fortalecer a capacidade das organizações representativas. Isso inclui não apenas organizações formais, mas também aquelas que representam trabalhadores e unidades econômicas da economia informal (OIT, 2015).

A assistência fornecida pelo Escritório Internacional do Trabalho pode abranger uma variedade de áreas, como desenvolvimento de capacidades, treinamento em negociação coletiva, facilitação da transição para a economia formal e apoio na elaboração e

implementação de políticas e programas que promovam melhores condições de trabalho para os trabalhadores informais (OIT, 2015).

Essa cooperação e apoio visam fortalecer a representação e a voz dos trabalhadores informais, garantindo que suas necessidades e interesses sejam devidamente considerados nos processos de formulação de políticas e na busca por condições de trabalho dignas e justas, conforme segue:

35.Os Membros e as organizações de empregadores e trabalhadores poderão solicitar assistência ao Escritório Internacional do Trabalho para o fortalecimento da capacidade de organizações representativas dos empregadores e trabalhadores e, caso existam, de organizações representativas daqueles que operam na economia informal para apoiar trabalhadores e unidades econômicas da economia informal, facilitando a transição para a economia formal (OIT, 2015, p. 33).

Assim, com base na recomendação 204 da OIT acima explanada, notadamente em seu artigo 31, que enfatiza a importância de garantir os direitos fundamentais dos trabalhadores que operam na economia informal, como a liberdade de associação e o direito de negociação coletiva, bem como o disposto no artigo 35, que menciona sobre a importância das organizações que representam aqueles que operam na economia informal, verifica-se uma tendência nos dias atuais de organização sindical daqueles trabalhadores das plataformas digitais, ainda que reconhecidos como informais.

Tal organização está ocorrendo, ainda que de maneira discreta, mas como sendo um início de regulamentação da categoria, em especial aos trabalhadores uberizados, de acordo com o que foi verificado na pesquisa realizada neste trabalho.

Dessa maneira, com o objetivo de verificar-se a existência e promover o mapeamento de caráter exploratório de sindicatos de trabalhadores em plataformas digitais, e para a realização de uma análise qualitativa em relação às formas de organização, mobilização e atuação das entidades ligadas aos motoristas de aplicativos, realizou-se uma pesquisa no sítio eletrônico Google nos dias 01 e 02 de fevereiro de 2024 a partir do uso de um conjunto de combinações de palavras-chave e o resultado encontrado foi um total de sete sindicatos representantes das categorias de motoristas que prestam serviços por meio de aplicativos, abrangendo predominantemente a base territorial de um Estado e uma federação.

Salienta-se que dos sindicatos identificados, somente três possuem sites na internet, que são os sindicatos de São Paulo, Rio de Janeiro e Bahia, assim como a federação, que também possui site oficial, e, os demais, organizando-se por plataformas de redes sociais, como *instagram* e *facebook*.

Desse modo, cumpre pontuar que os sindicatos encontrados, e respectivamente, a federação, foram os seguintes: Sindicato dos trabalhadores com aplicativos de transportes terrestres intermunicipal do Estado de São Paulo - S.T.A.T.T.E.SP; Sindicato dos motoristas de transporte privado individual de passageiros por aplicativos do Rio Grande do Sul - SIMTRAPILI – RS; Sindicato dos motoristas de aplicativos de Santa Catarina – SIMASC; Sindicato dos motoristas autônomos de transportes privado individual por aplicativos no distrito federal - SINDMAAP-DF; Sindicato dos prestadores de serviços por meio de *apps* e *software* para dispositivos eletrônicos do Rio de Janeiro e Região Metropolitana – SINDMOBI; Sindicato dos condutores de veículos que utilizam aplicativo MG - SICOVAPP-MG; Sindicato dos condutores autônomos cadastrados em aplicativos da Bahia – SINCAAP-BA e Federação nacional dos motoristas de aplicativo do Brasil – FENAMAB.

O Sindicato dos trabalhadores com aplicativos de transportes terrestres intermunicipal do Estado de São Paulo - S.T.A.T.T.E.SP foi criado em 05/01/2018, nascendo da necessidade de melhoria nas condições de trabalho para os motoristas que trabalham com aplicativos, com o fito de lutar pelos direitos dos motoristas (S.T.A.T.T.E.SP, 2018).

Na sua pauta de reivindicações estão: condições de aquisição de veículo com desconto na compra, com isenção de IPVA; utilização de corredores nas ruas quando estiverem com passageiros; a utilização de veículos com os padrões de taxistas; a busca pelo FAT (fundo de amparo ao trabalhador), o que implica em facilidades na compra de um veículo zero; subsídio da empresa no uso de uniforme de motorista de APP; cursos profissionalizantes e curso de CONDUAPP, custeado pelas empresas e palestras; bolsões para os motoristas próximos aos aeroportos e terminais rodoviários; convênios médico e odontológico; seguro pessoal de acidente de trabalho custeado pelas empresas de APP; taxa máxima para todas as plataformas no importe de 15%, e nos finais de semana, a taxa de 10%, o que equivaleria às horas extras (S.T.A.T.T.E.SP, 2018).

Como benefícios, o referido sindicato assegura: assessoria jurídica, recursos de multas, despachante, colônia de férias, convênio com autopeças, clube de compras, oficinas mecânicas e auto elétricas, troca de óleo, postos de combustíveis, seguradoras, lava rápido, farmácia, descontos em órgão de atendimento a família e instituição de ensino superior (S.T.A.T.T.E.SP, 2018).

No que diz respeito à segurança, o sindicato propõe: a instalação do botão de pânico para notificação junto a central, não aceitação de dinheiro, de modo a criar um cartão pré-pago para clientes cadastrados, promovendo a segurança do motorista, maior rigidez na documentação do cliente, inclusive, com foto, comprovante de endereço, CPF e RG, e

dispositivo aplicado ao veículo que substitui o aparelho celular para coibir assaltos (S.T.A.T.T.E.SP, 2018).

O sindicato dos motoristas de transporte privado individual de passageiros por aplicativos do Rio Grande do Sul - SIMTRAPILI – RS, criado em 06/02/2018, possui como atividades principais a representação e defesa dos interesses trabalhistas de seus membros (SIMTRAPILI, 2018).

Dentre suas postulações, destaca-se a necessidade de uniformização do entendimento sobre vínculo de emprego dos trabalhadores plataformizados.

Nesse sentido, conforme já explanado em capítulos anteriores, o debate sobre o vínculo de emprego na plataforma Uber tem se intensificado nos tribunais brasileiros, especialmente diante da crescente demanda por uniformização do entendimento a respeito desse tema. A Procuradoria Geral da República (PGR) tem sido instada a intervir nessa questão, dada a significativa quantidade de processos que chegam à Justiça do Trabalho buscando o reconhecimento do vínculo entre trabalhadores e plataformas digitais (SIMTRAPILI, 2018).

Um caso emblemático nesse contexto envolve uma motorista e a empresa Uber, que após ter perdido em primeira instância, a motorista obteve decisões favoráveis no Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região (RJ) e na 8ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho, as quais reconheceram a existência do vínculo empregatício e determinaram que a Uber efetuasse os devidos pagamentos referentes ao registro da trabalhadora (SIMTRAPILI, 2018).

A decisão da 8ª Turma do TST ressalta que a Uber não se limita a vender tecnologia digital para terceiros, mas sim a oferecer serviços de transporte, obtendo uma parcela sobre as corridas intermediadas pelo aplicativo próprio desenvolvido pela empresa. Os ministros enfatizaram que a emergência da economia compartilhada e dos aplicativos promoveu uma nova forma de subordinação, denominada de subordinação algorítmica, que se assemelha à tradicional no que diz respeito ao controle sobre o trabalhador (SIMTRAPILI, 2018).

Ao considerar que os motoristas da Uber estão sujeitos a uma série de regras e controles impostos pela empresa, os ministros entenderam que há uma dependência dos profissionais em relação à Uber, o que caracteriza o vínculo empregatício. Aspectos como a classificação dos veículos, a fixação de preços, o controle de localização e trajetos, e a exclusão dos motoristas do aplicativo, mesmo sem sua ingerência, são citados como evidências dessa relação de dependência (SIMTRAPILI, 2018).

A divergência sobre o tema é notória, refletindo-se em diferentes posicionamentos dentro do próprio TST. Enquanto quatro turmas do tribunal reconhecem o vínculo

empregatício, levando em conta conceitos como subordinação algorítmica e gamificação do trabalho, outras três turmas se mostram contrárias a esse reconhecimento (SIMTRAPILI, 2018).

Diante desse cenário, a questão do vínculo de emprego na plataforma Uber permanece como um dos pontos mais debatidos e relevantes na jurisprudência trabalhista brasileira, cuja definição pode impactar significativamente as relações de trabalho no contexto das plataformas digitais.

O sindicato dos motoristas de aplicativos de Santa Catarina – SIMASC, fundado em 31/10/2023, é fruto de uma iniciativa conjunta de fomentar a profissionalização do setor, lutar contra a desigualdade e buscar a transparência na relação entre motoristas e aplicativos (SIMASC, 2023).

O propósito de tal sindicato é estabelecer um canal aberto com o Poder Legislativo, de modo que projetos de leis possam criar políticas públicas em prol dos motoristas de aplicativos de Santa Catarina (SIMASC, 2023).

Vislumbram através de um trabalho colaborativo com o sindicato que o setor se organize de maneira benéfica e coesa, de modo a cumprir seu papel social (SIMASC, 2023).

O sindicato dos motoristas autônomos de transportes privado individual por aplicativos no distrito federal - SINDMAAP-DF, iniciou as atividades em 14/12/2017, possui como atividade principal a organização sindical de seus membros.

A principal pauta do Sindmaap é conseguir elevar a porcentagem de ganhos auferidos pelos motoristas, que necessitam rodar, no mínimo, 14 horas por dia para pagar conseguirem pagarem suas contas (SINDMAAP-DF, 2017).

Outra reivindicação é que os motoristas de Uber/demais aplicativos possam ter os mesmos benefícios concedidos aos taxistas, tais como: isenção de taxas como o IPVA (Imposto sobre a Propriedade de Veículos Automotores) e o direito de trafegar nas faixas de ônibus (SINDMAAP-DF, 2017).

Como também, apoiam medidas de monitoramento em tempo real dos carros cadastrados em aplicativos de mobilidade, e proibição de pagamento em dinheiro das corridas, isso para que assaltos e homicídios sejam evitados. (SINDMAAP-DF, 2017).

Sindicato dos prestadores de serviços por meio de *apps* e *software* para dispositivos eletrônicos do Rio de Janeiro e Região Metropolitana – SINDMOBI, nascido da necessidade de se estabelecer uma representatividade junto às empresas de prestação de serviços de transporte e entregas por intermédio de aplicativos móveis e Governo, com o fito de buscar

melhores condições de trabalho para a categoria, remuneração justa, suporte administrativo e jurídico (SINDMOBI, 2024).

Sindicato dos condutores de veículos que utilizam aplicativo MG - SICOVAPP-MG, o qual tem travado lutas na defesa dos direitos dos motoristas de aplicativos, exigindo sempre melhores condições, mais seguras e justas ao trabalhador, em busca da dignidade dos motoristas (SICOVAPP-MG, 2024).

Sindicato dos condutores autônomos cadastrados em aplicativos da Bahia – SINCAAP-BA, o qual atua como intermediário na regulamentação, benefícios, denúncias e todos os possíveis tipos de apoio para condutores por aplicativo do Estado da Bahia, sejam motoristas, motociclistas ou ciclistas (SINCAAP-BA, 2024).

Para tanto, disponibilizam certificação paga anualmente e a fidelidade mensal, de caráter opcional, certificado de registro de atividade para reconhecimento público e privado, oferecem apoio jurídico e contábil, atuando na defesa e representação jurídica de associados, convênios e descontos de parceiros disponíveis em diversos seguimentos voltados a categoria, além de recursos para defesas prévias e auto de infração (SINCAAP-BA, 2024).

Por fim, há a federação nacional dos motoristas de aplicativo do Brasil – FENAMAB, que é uma entidade que visa fortalecer e representar os motoristas de aplicativos de todo o país, proporcionando a oportunidade de união, compartilhamento, conhecimento e luta pelos direitos e interesses comuns (FENAMAB, 2024).

Seus objetivos são a defesa dos interesses da categoria perante órgãos públicos e privados relacionados ao setor, com adoção de medidas que visem o desenvolvimento e melhoria dos seus filiados, além de estudar e proporcionar soluções conciliatórias para os litígios entre as partes envolvidas, defesa dos princípios da livre iniciativa, proposição de medidas judiciais coletivas em defesa dos filiados, representação dos motoristas, sindicatos e associações em negociações coletivas e celebrar acordos ou convenções coletivas de trabalho (FENAMAB, 2024).

Como se observa, muitos trabalhadores optaram por se organizarem coletivamente, reconhecendo a força que uma representação sindical pode proporcionar na busca por melhores condições de trabalho e remuneração. Essa união dá mais peso às reivindicações e permite que os trabalhadores tenham uma voz mais forte frente às plataformas digitais e às políticas públicas.

Para os trabalhadores uberizados, é fundamental garantir não apenas uma remuneração justa, mas também proteção social, incluindo direitos trabalhistas e previdenciários. Através da atuação conjunta com sindicatos e associações, esses profissionais buscam assegurar que

suas demandas sejam ouvidas e atendidas tanto pelo poder público quanto pelas empresas que operam as plataformas.

Uma das principais frentes de atuação dessas organizações é a pressão junto ao poder legislativo para a elaboração de leis que reconheçam o vínculo empregatício dos trabalhadores com as plataformas digitais. Essa questão é central, pois determina não apenas o acesso a direitos trabalhistas básicos, como jornada de trabalho regulamentada e remuneração justa, mas também o acesso a benefícios previdenciários e proteção social.

Em suma, a organização sindical dos trabalhadores uberizados representa uma resposta coletiva e articulada aos desafios e injustiças enfrentadas por esses profissionais. Ao unirem suas vozes e forças, esses trabalhadores buscam não apenas melhorar suas condições de trabalho, mas também promover uma transformação mais ampla na relação entre capital e trabalho na era digital.

E para tanto, mister observar-se a forma como essa organização sindical se compôs no cenário nacional diante da amostragem trazida nos parágrafos acima, ou seja, se foi com base na unicidade sindical esculpida no nosso texto Constitucional, ou de acordo com a Convenção 87 da OIT, que preceitua a liberdade sindical, e, consequentemente, a criação de mais de um sindicato em uma mesma base territorial.

Nestes termos, observa-se que a instituição da unicidade sindical se dá por imposição legal, o que contraria os princípios democráticos de direito e a plena liberdade sindical, isso porque veda que sindicatos sejam constituídos de maneira livre, de acordo com o interesse de cada categoria, classe ou profissão. Consequentemente, acaba existindo um monopólio sindical, na medida em que o sindicato que primeiro conseguir o registro perante o antigo Ministério do Trabalho e Emprego adquire representação de todos os trabalhadores daquela categoria, sejam sindicalizados ou não (Santos, 2006).

Neste aspecto, o Estado acaba mantendo os seus propósitos corporativos, na medida em que a legislação permite a exclusividade do exercício da atividade sindical apenas àquele sindicato reconhecido pelo Estado, impedindo assim a criação de entidades concorrentes, fato que valoriza a unicidade compulsória de organização sindical (Dias, 2014).

Em direção oposta, há a pluralidade sindical, preconizada na Convenção 87 da OIT. Segundo Nascimento (2015, p. 193): “é o princípio segundo o qual, na mesma base territorial, pode haver mais de um sindicato representando pessoas ou atividades que tenham um interesse coletivo comum”, ou seja, é a possibilidade da coexistência de mais de um sindicato representativo da mesma categoria e na mesma base territorial.

O princípio balizador deste pluralismo, é o democrático, para o qual a liberdade

sindical não pode coincidir com a proibição da livre organização (Nascimento, 1989).

Para aqueles que defendem a unicidade sindical, como Moraes Filho (1978, p. 8) “se a profissão, o grupo, a categoria social é una, indivisa, homogênea; uno, indiviso, homogêneo deve ser igualmente o sindicato”.

Assim, o modelo sindical em que se apresentam os denominados uberizados, espécie de trabalhadores da indústria 4.0, é um modelo baseado na unicidade sindical, já que há a existência de um único sindicato em uma mesma base territorial, que no caso em tela, são os Estados.

Talvez, se os sindicatos da categoria em análise fossem organizados fora dos parâmetros de unicidade, veríamos uma maior desconcentração de forças atuantes na defesa dos seus direitos, corroborando para um maior enfraquecimento da classe.

Desse modo, o que se observou é que o pluralismo sindical disposto na Convenção 87 da OIT, não recepcionado por nosso texto Constitucional, não foi aplicado aos trabalhadores em plataformas digitais, em especial, aos uberizados, categoria de trabalhadores advindos da Revolução 4.0, e da era do trabalho digital.

Mas, tal fato não impediu que os uberizados se organizassem e defendessem seus direitos trabalhistas e sociais em busca de um trabalho decente, ainda que concentrados em Estados, demonstrando a união da categoria em busca de melhores condições de atuação e de trabalho, o que se comprovou pela forma de união dos sindicatos e as bandeiras pelos mesmos defendidas.

Então, a organização sindical em unicidade ainda continua prevalecendo em nosso ordenamento pátrio, ainda que se trate de trabalhadores advindos de uma pulverização da mão de obra, interligados por plataformas que os ligam a consumidores.

9 TAXA DE SINDICALIZAÇÃO DOS TRABALHADORES EM PLATAFORMAS DIGITAIS NO BRASIL

No que tange à taxa de sindicalização, observamos que houve uma tendência de queda entre os trabalhadores no Brasil ao longo dos últimos anos. Em 2022, apenas 9,2% dos 99,6 milhões de pessoas ocupadas estavam associadas a sindicatos. Esse índice representa uma diminuição significativa em comparação com os 16,1% registrados em 2012, quando havia 14,4 milhões de trabalhadores sindicalizados (IBGE, 2022).

A redução na taxa de sindicalização é ainda mais evidente se considerarmos os dados de 2019, quando a taxa era de 11,0%, representando 10,5 milhões de trabalhadores filiados a

sindicatos. Portanto, há uma clara diminuição ao longo do tempo, indicando uma mudança no cenário sindical no país (IBGE, 2022).

Esses números levantam questões sobre os fatores por trás dessa queda na sindicalização, podendo estar relacionados a mudanças nas relações de trabalho, percepções sobre a eficácia dos sindicatos ou transformações no ambiente econômico. Essa tendência também destaca a importância de se compreender melhor o papel e a relevância dos sindicatos na atualidade e explorar estratégias para revitalizar a participação sindical no contexto do mercado de trabalho contemporâneo.

Com base nos dados de 2022, observa-se uma redução na taxa de sindicalização em todas as grandes regiões do Brasil. A região Sul apresentou a maior taxa de sindicalizados, com 11,0%, seguida pelo Nordeste (10,8%), Sudeste (8,3%), Norte (7,7%) e Centro-Oeste (7,6%). Esses números indicam uma variação significativa nas taxas de sindicalização em diferentes partes do país (IBGE, 2022).

Ao analisar as mudanças ao longo do tempo, nota-se que a região Sul teve a maior queda desde 2012, com uma diminuição de 9,2 pontos percentuais. Em relação a 2019, a maior redução foi no Sudeste, que experimentou uma diminuição de 2,4 pontos percentuais, resultando em uma taxa abaixo de 10% pela primeira vez (IBGE, 2022).

Essas variações regionais ressaltam a diversidade de cenários sindicais no Brasil e indicam que a sindicalização não é uniforme em todo o país. Essa análise regional fornece *insights* importantes para compreender as dinâmicas sindicais específicas de cada região, apontando para a necessidade de abordagens diferenciadas em estratégias sindicais e políticas públicas.

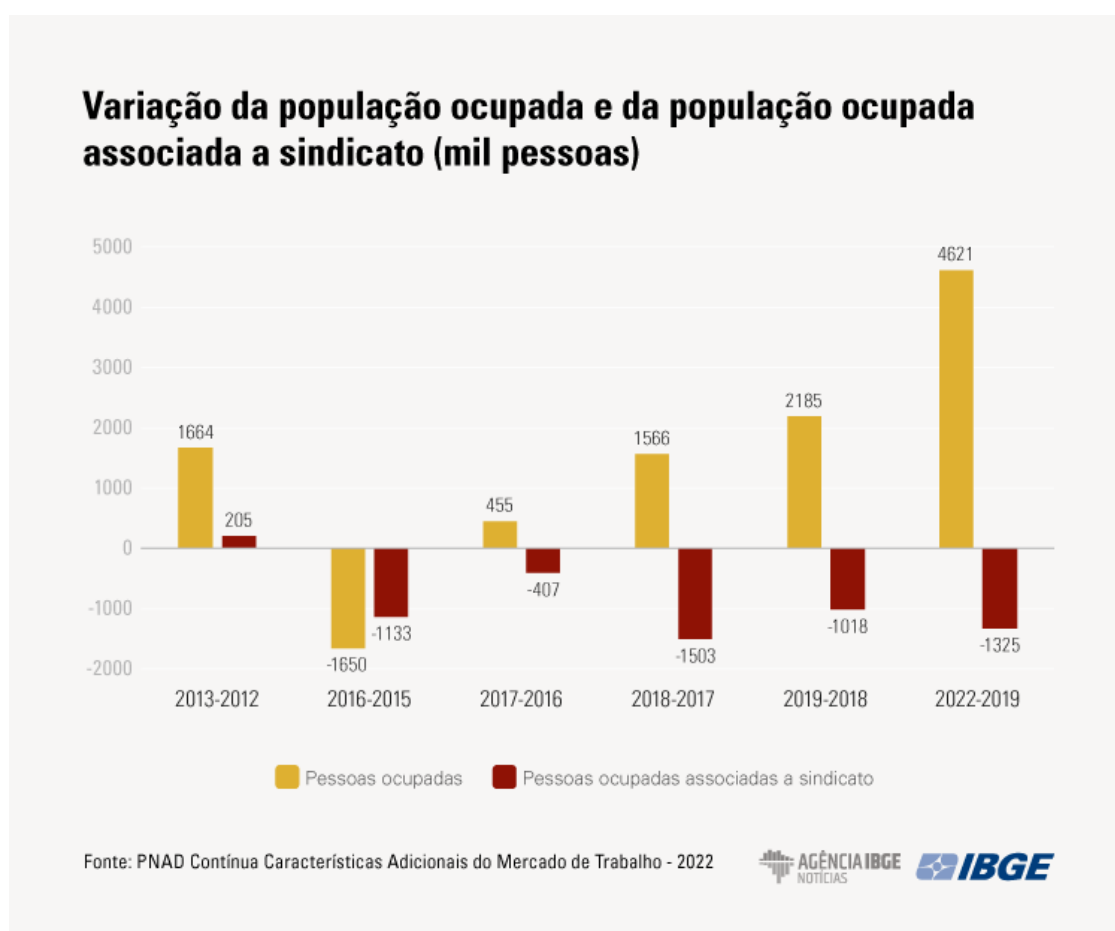
A diminuição no número de trabalhadores sindicalizados tornou-se mais pronunciada a partir de 2016, período em que a redução da sindicalização coincidiu com a retração da população ocupada total. A partir de 2017, mesmo com o aumento da população ocupada, observou-se uma continuidade na queda do número de trabalhadores sindicalizados. Essa análise é destacada por Adriana Beringuy, coordenadora de pesquisas por amostra de domicílios do IBGE (IBGE, 2022).

Em 2022, apesar do aumento significativo na população ocupada, que atingiu um marco de 99,6 milhões de pessoas, observou-se uma diminuição na taxa de sindicalização. Esse cenário contrasta com a tendência de crescimento da ocupação ao longo dos anos, representando um acréscimo de 4,9% em relação a 2019 (95,0 milhões de pessoas) e um aumento de 11,0% desde 2012 (89,7 milhões de pessoas) (IBGE, 2022).

A coordenadora destaca que o aumento da população ocupada nos últimos anos não se traduziu em uma ampliação na cobertura sindical. Diversos elementos são apontados como possíveis influenciadores desse fenômeno, incluindo a implementação de modalidades contratuais mais flexíveis pela Reforma trabalhista de 2017, a preferência de formas independentes de inserção dos trabalhadores na produção em detrimento da organização coletiva, e o crescente recurso a contratos temporários no setor público (IBGE, 2022).

Essas dinâmicas indicam desafios significativos para os sindicatos, que precisam se adaptar a um ambiente em constante transformação e desenvolver estratégias inovadoras para atrair e representar uma força de trabalho em expansão.

Assim, as informações trazidas acima foram com base na pesquisa realizada pelo módulo de Características Adicionais do Mercado de Trabalho, que foi examinado nas primeiras visitas aos domicílios da amostra da Pnad Contínua, mas que devido à pandemia de Covid-19, tiveram seus dados referentes aos anos de 2020 e 2021 não divulgados. Desse modo:



Como também, pode-se destacar para os setores de transporte, armazenagem e correios, que tiveram a maior queda na taxa de sindicalização.

A taxa de sindicalização apresentou queda em todos os grupamentos de atividades, tanto em relação a 2019 quanto a 2012, com exceção dos serviços domésticos, que manteve os 2,8% registrados em 2019 e aumentou 0,1 ponto percentual em relação a 2012 (2,7%), ainda assim, permanecendo com a menor taxa entre os grupamentos (IBGE, 2022).

O setor de transporte, armazenagem e correios foi o que teve a maior redução, com uma diminuição de 12,5 pontos percentuais em 11 anos, passando de 20,7% em 2012 para 11,8% em 2019 e atingindo 8,2% em 2022. A coordenadora destaca que o crescimento da ocupação nessa área, impulsionado pelo transporte terrestre de passageiros, que envolve muitos trabalhadores com inserção isolada e informal, pode contribuir para a queda na sindicalização (IBGE, 2022).

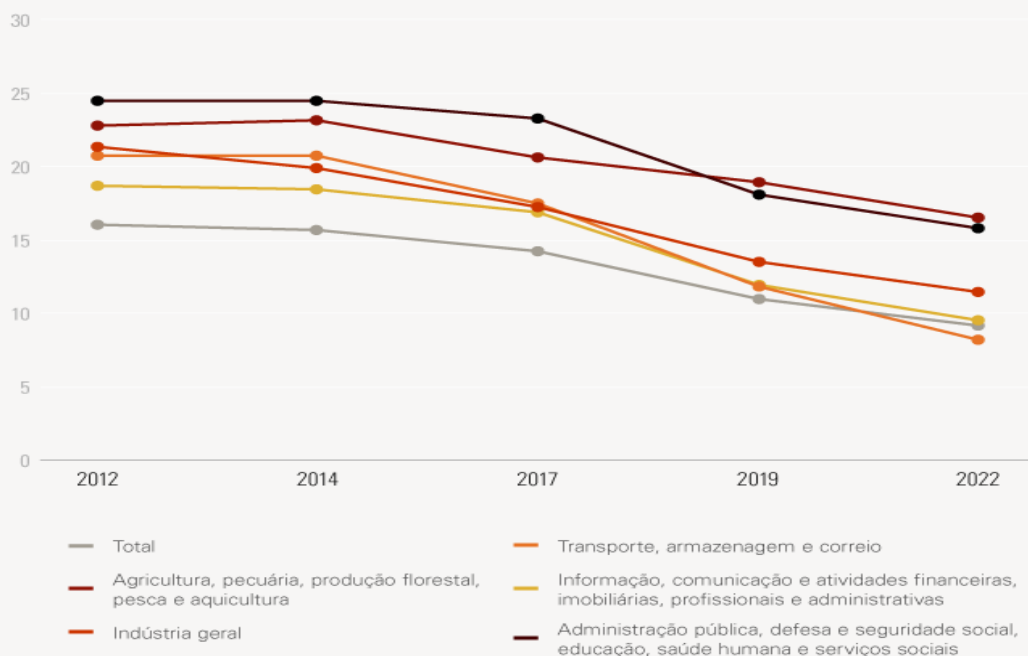
A maior taxa de sindicalização foi observada na agricultura, pecuária, produção florestal, pesca e aquicultura (16,5%). Essa atividade conta com uma participação significativa dos sindicatos de trabalhadores rurais, sendo um meio pelo qual muitos trabalhadores da agricultura familiar buscam assistência e informações sobre a organização de sua produção, especialmente na região Nordeste (IBGE, 2022).

A administração pública, defesa e seguridade social, educação, saúde humana e serviços sociais, apesar de apresentar importante cobertura sindical, registrou queda em 2022, assim como a indústria geral, que reduziu sua taxa de sindicalização de aproximadamente 20% em 2015 para 11,5% em 2022 (IBGE, 2022).

Surpreendentemente, o setor de comércio, reparação de veículos automotores e motocicletas, responsável por cerca de 19,1% da população ocupada total, exibiu uma taxa de sindicalização de 5,6%, inferior à média observada para a população ocupada total (9,2%). A coordenadora destaca que a cobertura sindical não depende apenas do contingente de trabalhadores em uma atividade econômica, mas também de como os trabalhadores se organizam e se inserem na produção, assim como o papel dos sindicatos nas relações de trabalho (IBGE, 2022).

Taxa de sindicalização (%)

Por grupamentos de atividade acima de 8%



Fonte: PNAD Contínua Características Adicionais do Mercado de Trabalho - 2022

AGÊNCIA IBGE NOTÍCIAS IBGE

Por outro lado, o número de trabalhadores por conta própria e de empregadores com CNPJ cresceu frente a 2019, conforme pode-se observar:

Em 2022, dos 30,2 milhões de empregadores e trabalhadores por conta própria, 10,3 milhões (34,2%) estavam vinculados a empreendimentos registrados no Cadastro Nacional da Pessoa Jurídica (CNPJ), apresentando um aumento em relação a 2019, que registrava 29,3% (IBGE, 2022).

No âmbito regional, as regiões Norte (15,1%) e Nordeste (20%) apresentaram as menores proporções, enquanto Sul (46,3%) e Sudeste (41,4%) registraram as maiores. O Centro-Oeste (38,6%) destacou-se com o maior avanço, tanto em comparação a 2012 (11,3 pontos percentuais) quanto a 2019 (8,4 pontos percentuais), conforme IBGE (2022).

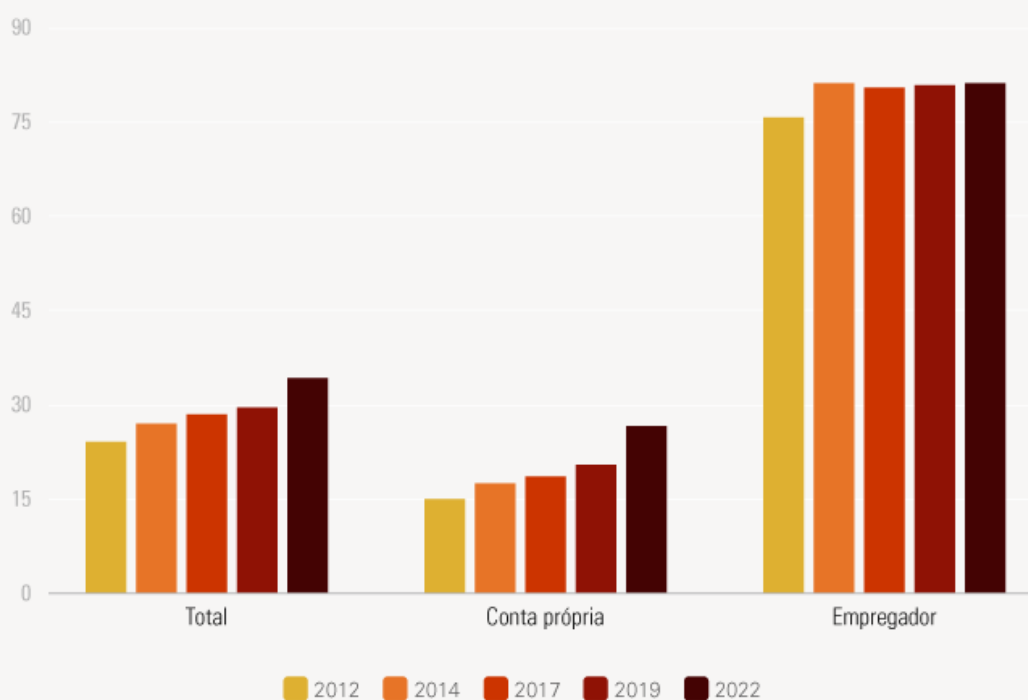
Empregadores e trabalhadores por conta própria concentravam-se principalmente nas atividades de comércio e serviços, com estimativas de 22,4% e 41,3%, respectivamente. Essas atividades também apresentavam as maiores taxas de cobertura no CNPJ, alcançando 49,0% e 39,6%, respectivamente. A indústria geral, apesar de representar apenas 8,8% desses ocupados, tinha a terceira maior taxa de cobertura no CNPJ, atingindo 32,2%. As atividades

de agricultura, pecuária, produção florestal, pesca e aquicultura (10,1%) e construção (19,3%) registraram valores menores (IBGE, 2022).

Comparando com 2019, todos os grupamentos apresentaram expansão na cobertura no CNPJ, com destaque para o setor de comércio, reparação de veículos automotores e motocicletas, que cresceu de 43% para 49%. Em relação a 2012, houve um expressivo aumento no contingente de registrados na construção (216%, alcançando 791 mil pessoas) e nos serviços (114%, totalizando 4,9 milhões de pessoas), de acordo com o IBGE (2022).

Em relação à cobertura do CNPJ houve um crescimento do número entre os conta-própria, mas os empregadores mantiveram a estabilidade. Em 2022, dos 25,8 milhões de ocupados por conta própria, 26,3% (6,8 milhões) estavam registrados no CNPJ, enquanto entre os 4,4 milhões de empregadores, a cobertura atingia 80,9% (3,5 milhões). Observa-se um crescimento na cobertura do CNPJ entre os trabalhadores por conta própria, passando de 20,2% para 26,3% em relação a 2019, enquanto a dos empregadores manteve-se praticamente estável (de 80,5% para 80,9%), consoante IBGE (2022).

Taxa de cobertura de CNPJ (%) Por condição de conta própria e empregador



Fonte: PNAD Contínua Características Adicionais do Mercado de Trabalho - 2022

Entre os trabalhadores por conta própria, os setores de construção e serviços registraram as maiores ampliações na cobertura do Cadastro Nacional da Pessoa Jurídica (CNPJ), tanto em relação a 2012 como a 2019. No setor da construção, a cobertura aumentou de 3,9% em 2012 para 9,9% em 2019, alcançando 14,8% em 2022. Nos serviços, a taxa foi de 21,3% em 2012 para 25,1% em 2019 e atingiu 33,0% em 2022 (IBGE, 2022).

No que diz respeito aos empregadores, destaca-se o significativo avanço no setor da construção, que aumentou de 36,1% em 2012 para 54,1% em 2019 e atingiu 62,9% em 2022 (IBGE, 2022).

Esses dados indicam uma tendência de maior formalização e inserção no CNPJ nesses segmentos, refletindo mudanças na organização e nas relações de trabalho, além de apontar para uma possível influência de políticas públicas e da dinâmica do mercado nas escolhas de formalização por parte dos trabalhadores por conta própria e empregadores.

Feitas tais ponderações, mister destacar para o que apontou a pesquisa PNAD com relação às pessoas que trabalham por meio de aplicativos, que são as plataformas digitais.

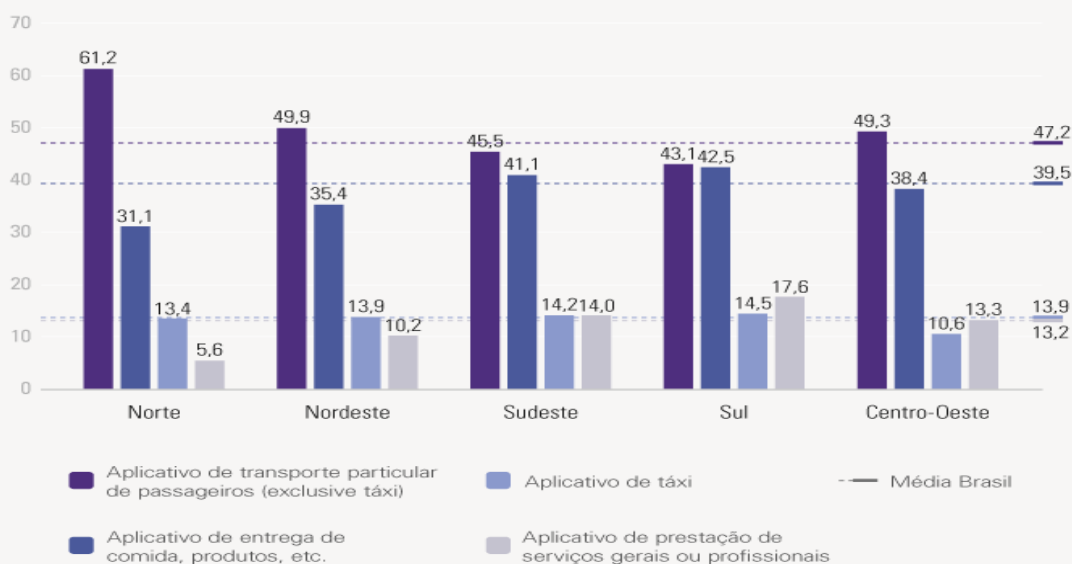
Neste contexto, a pesquisa apontou que, em 2022, 1,5 milhões de pessoas trabalharam por meio de aplicativos de serviços no país.

No último trimestre de 2022, aproximadamente 1,5 milhão de pessoas no Brasil estavam envolvidas no trabalho por meio de plataformas digitais e aplicativos de serviços, representando 1,7% da população ocupada no setor privado, que totalizava 87,2 milhões nesse período. Os dados provêm do módulo teletrabalho e trabalho por meio de plataformas digitais, uma adição inovadora à Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD) Contínua, divulgada pelo IBGE (IBGE, 2022).

Ao analisar os tipos de aplicativos utilizados, 52,2% (aproximadamente 778 mil pessoas) estavam envolvidas no trabalho principal por meio de aplicativos de transporte de passageiros, abrangendo tanto táxis quanto outras formas de transporte particular. Uma análise mais detalhada revela que 47,2% (cerca de 704 mil pessoas) estavam vinculadas a aplicativos de transporte particular de passageiros, excluindo táxis, enquanto 13,9% (aproximadamente 207 mil) estavam associados a aplicativos de táxi. Esses números refletem as dinâmicas do trabalho por meio de plataformas digitais e evidenciam a significativa participação desse setor na economia de serviços do país, conforme pode-se observar pelo gráfico abaixo (IBGE, 2022):

Trabalhadores plataformizados¹, segundo tipo de plataformas de serviços (%)

Por grandes regiões



¹Apenas ocupados no setor privado. Trabalho principal.

Fonte: PNAO Contínua Teletrabalho e trabalho por meio de plataformas digitais - 2022

Estatísticas Experimentais

AGÊNCIA IBGE NOTÍCIAS

IBGE

Assim, no último trimestre de 2022, 39,5% (aproximadamente 589 mil) dos trabalhadores por meio de aplicativos estavam envolvidos em serviços de entrega de comida, produtos, entre outros, enquanto os trabalhadores de aplicativos de prestação de serviços gerais ou profissionais compreendiam 13,2% (cerca de 197 mil). Importante notar que uma mesma pessoa, em seu trabalho principal, poderia atuar por meio de mais de um tipo de plataforma digital, conforme destaca Gustavo Geaquinto, analista da pesquisa (IBGE, 2022).

A região Norte se destacou pela maior proporção de trabalhadores em aplicativos de transporte particular de passageiros (excluindo táxi), representando 61,2%, 14 pontos percentuais acima da média nacional. Por outro lado, essa região registrou a menor proporção de pessoas trabalhando com aplicativos de serviços gerais ou profissionais, com 5,6%, menos da metade da média nacional. Enquanto isso, os aplicativos desse último tipo predominavam no Sudeste, abrangendo 61,4% do total de trabalhadores plataformizados nessa categoria (IBGE, 2022).

A maioria dos trabalhadores em plataformas digitais era composta por homens (81,3%), uma proporção significativamente maior do que a média geral dos trabalhadores ocupados no setor privado (59,1%). Esse desequilíbrio de gênero é explicado pela

predominância de homens nas ocupações de condutores de automóveis e motocicletas, que são majoritárias nesse setor, conforme aponta Gustavo Geaquinto (IBGE, 2022).

Em relação à faixa etária, o grupo de 25 a 39 anos representava quase metade (48,4%) dos trabalhadores que atuavam por meio de plataformas digitais (IBGE, 2022).

No aspecto educacional, os trabalhadores em plataformas digitais concentravam-se nos níveis médio completo ou superior incompleto (61,3%). Embora essa faixa também liderasse entre o total de ocupados (43,4%), a proporção era maior para os trabalhadores em plataformas digitais. Por outro lado, a população sem instrução e com fundamental incompleto era a menor entre os trabalhadores em plataformas digitais (8,1%), mas representava 22,8% do total de ocupados (IBGE, 2022).

Cerca de 77,1% dos trabalhadores em plataformas digitais eram autônomos, em comparação com 29,2% dos não plataformizados. Entre os grupos de atividade, 67,3% dos trabalhadores em plataformas digitais atuavam em transporte, armazenagem e correio, enquanto 16,7% estavam envolvidos em alojamento e alimentação. Esses dados destacam a diversidade de características e distribuições entre os trabalhadores que utilizam plataformas digitais como meio de emprego (IBGE, 2022).

No mais, impede demonstrar que os trabalhadores plataformizados trabalham mais horas e possuem maior proporção de informalidade segundo a mesma pesquisa PNAD.

No último trimestre de 2022, o rendimento médio mensal dos trabalhadores que utilizavam plataformas digitais para suas atividades laborais era de R\$ 2.645,00, representando um aumento de 5,4% em comparação com o rendimento médio dos demais ocupados, que era de R\$ 2.510,00 (IBGE, 2022).

Ao analisar essa disparidade salarial, Gustavo Geaquinto, analista da pesquisa, destaca que é fundamental considerar diferenças no nível de instrução e no perfil ocupacional entre os dois grupos. Ele ressalta que há uma maior participação de pessoas com menor nível de escolaridade e exercendo ocupações elementares entre os não plataformizados (IBGE, 2022).

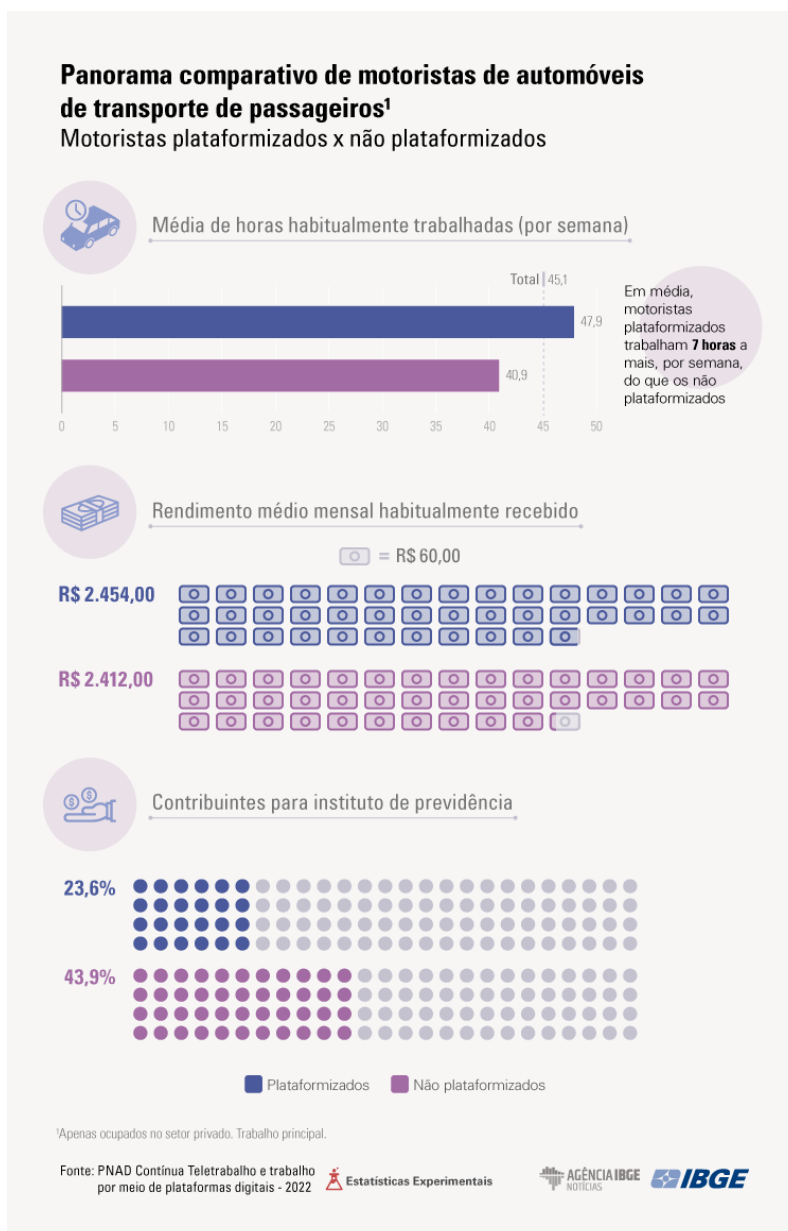
Com relação aos grupos que apresentavam menor grau de escolaridade, o rendimento médio mensal real das pessoas que trabalhavam por meio de aplicativos de serviço ultrapassava em mais de 30% em relação ao rendimento daqueles que não utilizavam essas ferramentas digitais. Em contrapartida, entre as pessoas com ensino superior completo, o rendimento dos plataformizados (R\$ 4.319) era 19,2% menor ao daqueles que não trabalhavam por meio de aplicativos de serviços (R\$ 5.348). Essa disparidade pode ser explicada pela realidade de trabalhadores com nível superior completo que exercem ocupações que demandam menor qualificação, como o caso dos motoristas de aplicativo,

devido à escassez de oportunidades de emprego mais alinhadas às suas habilidades (IBGE, 2022).

Os trabalhadores que utilizam plataformas digitais trabalhavam, em média, 46,0 horas por semana em seus trabalhos principais, uma jornada que era 6,5 horas mais extensa do que a dos demais ocupados, que trabalhavam, em média, 39,5 horas semanais. Essa diferença nas horas trabalhadas também pode influenciar a disparidade de rendimento. Considerando o rendimento por hora trabalhada, os trabalhadores plataformizados apresentam, em média, um rendimento por hora inferior ao dos demais ocupados (IBGE, 2022).

Em relação à previdência, enquanto 60,8% dos ocupados no setor privado contribuíam para a previdência, apenas 35,7% dos trabalhadores que utilizavam plataformas digitais eram contribuintes. Além disso, a proporção de trabalhadores plataformizados informais era significativamente superior à do total de ocupados no setor privado, com 70,1% dos plataformizados atuando informalmente em comparação com 44,2% do total de ocupados no setor privado. Esses dados ressaltam as características distintivas e as desigualdades no acesso a benefícios sociais entre os dois grupos de trabalhadores (IBGE, 2022).

No último trimestre de 2022, 1,2 milhão de pessoas estavam ocupadas como condutores de automóveis de transporte rodoviário de passageiros em sua atividade principal. Desse contingente, 60,5% (equivalente a 721 mil pessoas) estavam envolvidas no trabalho por meio de aplicativos de transporte de passageiros, incluindo táxi, enquanto os restantes 39,5% (471 mil) não utilizavam esses aplicativos. Notavelmente, a renda média dos motoristas que utilizavam plataformas digitais (R\$ 2.454) era somente um pouco superior à dos motoristas não vinculados a essas plataformas (R\$ 2.412). Esses números destacam a presença significativa de motoristas que aderiram a aplicativos de transporte, indicando a relevância e a influência dessas plataformas no setor de transporte rodoviário de passageiros (IBGE, 2022).

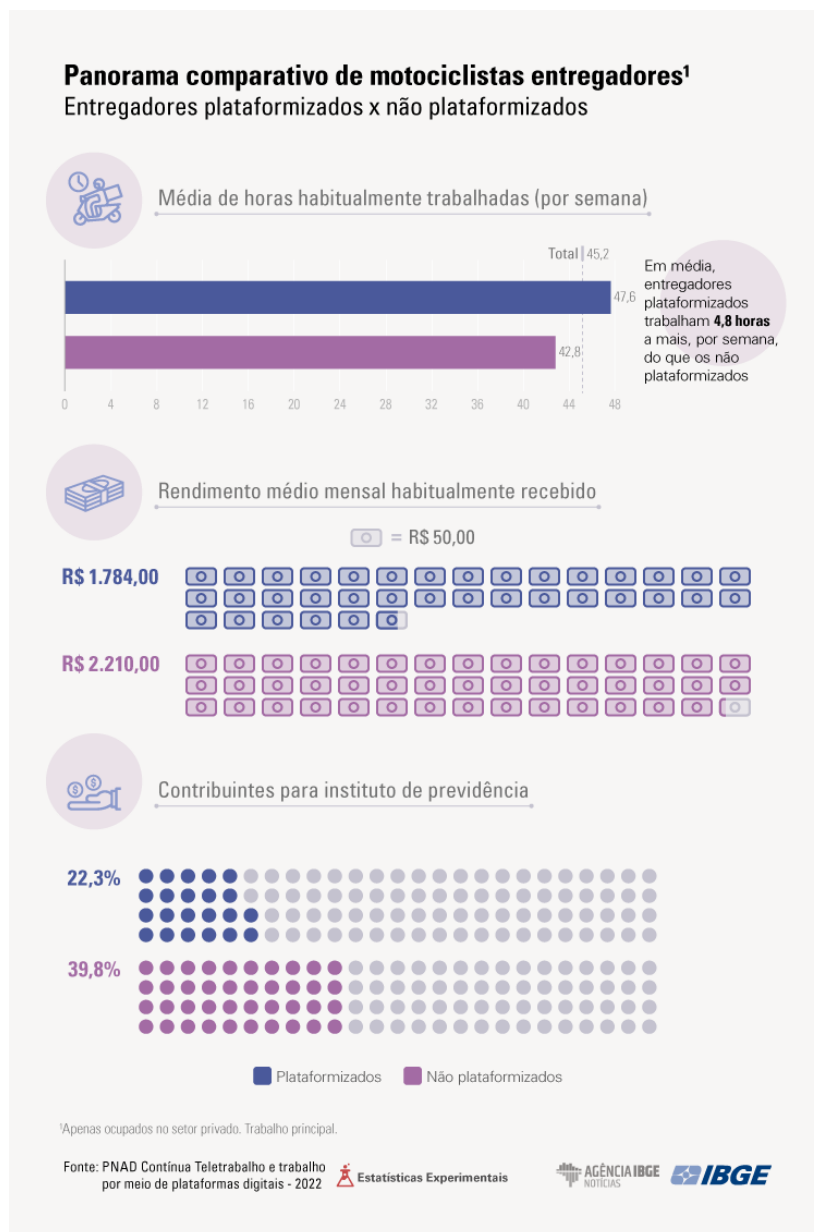


Assim como constatado para o conjunto de trabalhadores vinculados a plataformas digitais, a média de horas semanais habitualmente trabalhadas no emprego principal dos motoristas de aplicativo (47,9 horas) também excedia a média daqueles que não utilizavam aplicativos para transporte de passageiros (40,9 horas). Essa diferença de sete horas na jornada semanal representa um aumento de 17,1%, enquanto a disparidade na média de rendimentos era de apenas 1,7%. Isso resulta em um rendimento por hora menor para os motoristas vinculados a plataformas digitais, sendo de R\$ 11,80, em comparação com R\$ 13,60 para os motoristas que não aderiram a aplicativo (IBGE, 2022).

Em relação à previdência, aproximadamente 43,9% dos condutores de automóveis no transporte de passageiros que não utilizam plataformas digitais contribuía para o sistema previdenciário. Por outro lado, entre aqueles que utilizavam aplicativos, o percentual de

contribuintes era significativamente menor, atingindo 23,6%. Esses números refletem as particularidades do regime previdenciário desses trabalhadores e as diferenças nas condições de trabalho entre os dois grupos (IBGE, 2022).

Assim:



Dentro do contingente de 338 mil condutores de motocicletas dedicados a atividades de malote e entrega em seu emprego principal, 50,8% (171 mil) estavam envolvidos em trabalhos por meio de aplicativos de entrega. No entanto, em contraste com a situação dos motoristas de automóveis, os entregadores vinculados a plataformas digitais tinham um rendimento médio habitual (R\$1.784) que correspondia apenas a 80,7% daquele auferido pelos não vinculados a plataformas (R\$2.210). Além disso, os entregadores que utilizam plataformas digitais apresentavam jornadas semanais de trabalho mais extensas, totalizando

47,6 horas, em comparação com 42,8 horas para os não plataformizados. Esse cenário implica que o rendimento por hora dos entregadores vinculados a plataformas digitais (R\$8,70) é ainda menor que o dos não vinculados (R\$11,90), conforme IBGE (2022).

No que diz respeito à previdência, observa-se uma diferença significativa entre os dois grupos. Enquanto 39,8% dos motociclistas que não utilizam plataformas digitais contribuíam para a previdência, essa proporção caía para 22,3% entre os motociclistas vinculados a plataformas digitais. Essa disparidade reflete as diferentes realidades previdenciárias e as condições laborais distintas entre esses grupos de trabalhadores (IBGE, 2022).

Assim, pelo módulo da PNAD Contínua, desenvolvido por meio de uma parceria entre a Universidade Estadual de Campinas (Unicamp) e o Ministério Público do Trabalho (MPT), observa-se que foi criada uma capacidade das empresas de contratar um grande contingente de trabalhadores sem reconhecer o vínculo de emprego. Essa pesquisa ressaltava uma situação na qual os trabalhadores controlados por empresas de plataformas digitais encontram-se em condições desfavoráveis em relação à média do mercado de trabalho (IBGE, 2022).

Com isso, enfatiza-se a urgência de repensar a sociedade diante de uma crise profunda, buscando uma transição ecológica e superando a crescente desigualdade social. Defende-se a centralidade do trabalho como elemento de sociabilidade e organização social, indo além de uma mera estratégia instrumental para a subsistência financeira (IBGE, 2022).

Destaca-se o caráter inovador da pesquisa, ainda em fase experimental, como um passo significativo para embasar o debate sobre o trabalho em plataformas digitais. Ela ressalta que os dados oficiais proporcionam subsídios para a formulação de políticas públicas eficazes e o planejamento das ações dos órgãos de defesa do trabalho decente. A pesquisa revela a informalidade predominante nesse tipo de trabalho, a forte dependência dos trabalhadores em relação às plataformas, jornadas mais extensas e rendimentos inferiores em comparação com os trabalhadores não vinculados a plataformas no setor privado. Esses elementos destacam a necessidade de regulamentação e atenção apropriada a esse cenário laboral em evolução, de acordo com Schinestsck (2022), além da necessidade de promoção de um trabalho decente, nos moldes estabelecidos pela Organização Internacional do Trabalho (OIT).

10 TRABALHO NAS PLATAFORMAS DIGITAIS E POLÍTICAS PÚBLICAS

Conforme se observou dos capítulos que antecederam, pode-se verificar que os trabalhadores plataformizados ainda carecem de regulamentação própria no que tange aos

seus direitos. A jurisprudência do TST ainda não é pacífica quanto ao vínculo de emprego dos motoristas de aplicativos e a plataforma Uber, e alguns julgados do STJ garantem aos mesmos proteção contra danos morais e materiais.

Desse modo, premente a necessidade de regulamentação dos direitos dos trabalhadores das plataformas digitais mediante a adoção de políticas públicas que possam abarcar toda a categoria. Para tanto, analisar-se-á se há regulamentação no âmbito do Poder Legislativo sobre o tema, bem como se há política pública em trâmite no Poder Executivo.

Neste sentido, há um projeto de lei regulamentando a profissão de motorista autônomo por aplicativos, de número 2061/2021, cuja justificativa pauta-se na necessidade de regulamentar a atividade profissional dessa categoria, definindo os contornos do exercício profissional, fixando requisitos para que essa atividade seja realizada de forma a assegurar garantias aos trabalhadores e aos usuários do serviço, de modo a delimitar as competências e a especificação das habilidades que o profissional deve deter, a fim de que exerça uma determinada profissão .

Isso implica, de acordo com o referido projeto de lei, em reconhecimento da existência de fato e de direito como profissional, nos moldes que determinam nossa Constituição Federal, em seu artigo 5º, inciso XIII, a qual define ser livre o exercício de qualquer trabalho, ofício ou profissão, desde que atendida à qualificação profissional que a lei estabelecer.

Dentre as atribuições privativas dos motoristas autônomos por aplicativos estabelecidas no referido projeto de lei, em seu artigo 3º, tem-se a possibilidade de “contratar plataformas de intermediação ou facilitação de conexão com clientes, vedado o uso de plataformas sociais ou de mensagens instantâneas.”

No seu parágrafo único estabelece que é vedada a exclusão, bloqueio ou suspensão de motorista de maneira unilateral, com exceção de ato ilícito devidamente comprovado ou pelo descumprimento do disposto no artigo 2º, inciso III – “possuir certidão negativa de crimes ou de processos criminais em andamento fornecida pelas autoridades judiciais federal e local” e § 2º, desta lei.

Ainda, pelo artigo 4º, estabelece-se a possibilidade de o motorista autônomo por aplicativos poder trabalhar em qualquer horário do dia ou da noite, o que em tese lhes traria maior autonomia.

Todavia, referido projeto de lei ainda não foi aprovado, estando em trâmite na Câmara dos Deputados até o momento.

Por outro lado, há uma lei em vigor, Lei nº 13.640/2018, a qual altera a Lei nº 12.587/2012, e regulamenta o transporte remunerado privado individual de passageiros.

Pelo artigo 11-A desta lei: “compete exclusivamente aos Municípios e ao Distrito Federal regulamentar e fiscalizar o serviço de transporte remunerado privado individual de passageiros previsto no inciso X do artigo 4º desta Lei no âmbito dos seus territórios.”

Em seu parágrafo único, estabelece que na regulamentação e fiscalização do serviço de transporte privado individual de passageiros, cabe aos Municípios e o Distrito Federal observar algumas diretrizes, tendo em vista a eficiência, a eficácia, a segurança e a efetividade na prestação do serviço.

Dentre essas diretrizes, estabelece a cobrança de tributos municipais devidos em decorrência da prestação de serviços, exigência de contratação de seguro de Acidentes Pessoais a Passageiros (APP) e do Seguro Obrigatório de Danos Pessoais causados por Veículos Automotores de Vias Terrestres (DPVAT), e a inscrição do motorista como contribuinte individual do Instituto Nacional do Seguro Social (INSS), nos termos da alínea h do inciso V do artigo 11 da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991.

Assim, a Lei nº 13.640/2018 não regulamenta as políticas públicas no âmbito dos municípios, e nem, os direitos sociais, mas tão somente o sistema de arrecadação de tributos, contratação de seguros e inscrição do motorista como contribuinte individual do INSS.

No mais, cumpre pontuar para projeto de Lei de nº 2061/2021, que tem por escopo a regulamentação do motorista autônomo por aplicativos. A justificativa de tal projeto pauta-se em estabelecer diretrizes legais que garantam tanto a segurança e os direitos dos trabalhadores, quanto a qualidade dos serviços oferecidos aos usuários.

Conforme estipulado pela Constituição Federal, o exercício de qualquer trabalho ou profissão é livre, desde que atendidas às qualificações estabelecidas por lei. No entanto, é surpreendente que a profissão de motorista autônomo por aplicativos ainda não esteja regulamentada em todas as unidades da Federação, considerando sua relevância e presença significativa em quase todas as cidades do país, consoante pode-se verificar do projeto de lei em referência.

Ainda, pode-se inferir que os motoristas autônomos por aplicativos desempenham um papel crucial na vida cotidiana dos brasileiros, oferecendo serviços essenciais para diversas necessidades, como transporte para o trabalho, lazer, compras e entregas. Muitos confiam não apenas suas próprias vidas, mas também a de seus entes queridos, aos cuidados desses profissionais dedicados, que buscam garantir o sustento de suas famílias.

A regulamentação da profissão não só é uma demanda necessária desse segmento trabalhador, mas também reflete o anseio da sociedade por uma maior segurança e garantia de qualidade nos serviços prestados. Ao estabelecer diretrizes claras e padrões de conduta, a

regulamentação não apenas reconhece a importância dos motoristas autônomos por aplicativos, mas também protege seus direitos e dignidade como trabalhadores, de acordo com os termos do projeto de lei em referência.

Além disso, a regulamentação oferece uma oportunidade para estabelecer padrões de segurança e qualidade, promovendo um ambiente de trabalho mais justo e equilibrado para todos os envolvidos. Portanto, a regulamentação da profissão de Motorista Autônomo por Aplicativos não é apenas uma medida de reconhecimento e respeito para com esses profissionais, mas também um passo importante para garantir a qualidade e a segurança dos serviços oferecidos à população brasileira.

Ainda nesse escopo, há um outro projeto de lei ainda mais recente, ano de 2023, de número 4737/2023, o qual visa alterar o artigo 3º da CLT, para definir as condições em que não se configura relação de emprego entre prestadores de serviços e plataformas tecnológicas de intermediação com usuários.

Tal projeto de lei foi apresentado na Secretaria Legislativa do Senado Federal, com previsão de passar pela casa revisora (câmara).

Aqui, interessante verificar que o projeto de lei dispõe expressamente os casos em que não se configura vínculo de emprego nos trabalhos em parceria ou colaboração entre prestadores de serviço e usuários através de aplicativos com a intermediação de plataformas tecnológicas.

Assim, o projeto de Lei 4737/2023 prevê a alteração do artigo 3º da CLT, §§ 2º e 3º, dispondo que não há vínculo de emprego entre os trabalhadores de aplicativos e as plataformas digitais nos casos em que o prestador de serviço puder indicar um ou mais substitutos, aptos à realização do trabalho em substituição a ele para a prestação dos serviços, ou quando inexistente a previsão de qualquer penalidade aos prestadores que cancelarem ou rejeitarem serviços.

Nestes termos, segue conforme disposto no projeto de Lei 4737/2023:

Artigo 3º

.....
 § 2º Nos trabalhos em parceria ou colaboração entre prestadores de serviço e usuários através de aplicativos, com a intermediação de plataformas tecnológicas, não se configura a prestação pessoal ou a pessoalidade, quando o prestador de serviço puder indicar um ou mais substitutos, aptos à realização do trabalho em substituição a ele, para a prestação dos serviços.

§ 3º Não se configura a subordinação jurídica ou o trabalho sob dependência, nas relações entre prestadores de serviços e plataformas de intermediação através de aplicativos, quando inexistente a previsão de qualquer penalidade aos prestadores que cancelarem ou rejeitarem serviços.

A justificativa apresentada pelo projeto de Lei 4737/2023 é a necessidade de que surja uma resposta à crescente insegurança jurídica que permeia as relações de trabalho entre as plataformas de aplicativos e os prestadores de serviços. Isso porque a jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho (TST) tem sido marcada por controvérsias e indecisões sobre a natureza dessas relações, levando à incerteza tanto para as empresas quanto para os trabalhadores envolvidos.

A principal motivação por trás deste projeto de lei reside na necessidade de clarificar os critérios que definem a existência ou não de uma relação de emprego nesse contexto específico. Muitas vezes, as decisões judiciais de primeira instância baseiam-se em avaliações subjetivas dos elementos característicos do vínculo empregatício, gerando uma instabilidade prejudicial ao ambiente de negócios e ao mercado de trabalho.

É importante destacar que a maioria dos trabalhadores envolvidos nessas plataformas não busca necessariamente uma relação de emprego tradicional. Ao contrário, valorizam a flexibilidade e autonomia proporcionadas por essas modalidades de trabalho, utilizando as plataformas como complemento de renda ou até mesmo como fonte principal de sustento.

O cerne do projeto de Lei 4737/2023 reside na explicitação de duas características fundamentais da relação de emprego que seriam afastadas nas modalidades de trabalho autônomo intermediadas por plataformas digitais: a pessoalidade e a subordinação jurídica.

Em primeiro lugar, propõe-se que a prestação pessoal de serviços não seja caracterizada quando o profissional tiver a liberdade de indicar outros colaboradores para realizar as mesmas funções, desde que utilizem os mesmos instrumentos e recursos disponíveis na plataforma.

Em segundo lugar, busca-se deixar claro na legislação trabalhista que não haverá subordinação jurídica quando o intermediador não impuser penalidades aos trabalhadores por cancelamento ou rejeição de serviços, evitando assim ambiguidades que poderiam comprometer a definição da natureza da relação estabelecida.

Em suma, o projeto de Lei 4737/2023 visa trazer maior segurança jurídica e clareza para as relações de trabalho intermediadas por plataformas de aplicativos, buscando equilibrar a proteção dos direitos dos trabalhadores com a preservação da flexibilidade e inovação característica desse modelo de negócio.

Ademais, além dos projetos de lei mencionados, mister destacar que diante da controvérsia sobre o tema, notadamente no TST, foi protocolada uma Reclamação Constitucional no STF, de número 64018, em que se contesta decisão da Justiça do Trabalho acerca do reconhecimento de vínculo de emprego de um motofretista com a plataforma Rappi.

Isso porque ainda não é pacífica a questão do vínculo de emprego entre os motoristas e os aplicativos de entregas ou de transporte de passageiros, a chamada uberização, a qual vem sendo tratada apenas no âmbito das Turmas e em decisões monocráticas, e por conta disso, verifica-se a aceitação da proposta de encaminhá-lo ao Plenário para que ocorra um pronunciamento uniforme sobre a matéria (STF, 2024).

Portanto, o que se observa é que a regulamentação das plataformas digitais é algo inevitável e inafastável, e a interligação entre governo e Congresso Nacional proporciona a criação de políticas públicas que garantem direito e deveres aos usuários, como menciona o atual ministro da justiça (Dino, 2023).

Consideramos que a interlocução entre governo e Congresso Nacional facilita a criação de políticas públicas que garantam direitos e deveres dos usuários, empresas e governos, além de promover a transparência e a participação democrática no processo decisório que envolve o uso da tecnologia e da internet (Dino, 2023, p.1).

Por outro lado, enquanto ainda perdura a celeuma quanto à regulamentação dos motoristas por aplicativos no âmbito legislativo, cumpre pontuar para a possibilidade de abertura de MEI por tais trabalhadores.

Visto que uma MEI permite aos motoristas de aplicativos terem alguns direitos resguardados, ainda que de forma individual, tais como: INSS; soma da contribuição pra aposentadoria por idade; salário-maternidade; auxílio-doença; auxílio-reclusão; afastamento remunerado por problemas de saúde; aposentadoria por invalidez; pensão por morte para dependentes; isenção dos tributos federais (incluindo o Imposto de Renda, PIS, Cofins, IPI e CSLL); acesso a crédito com taxas de juros mais baixas; cobertura da Previdência Social para o motorista e sua família; e apoio técnico especializado do Sebrae (Zarp, 2024).

Nesse aspecto, a MEI acaba sendo uma alternativa à ausência de regulamentação e de proteção aos trabalhadores plataformizados, se mostrando como uma tentativa de burlar o sistema, através de uma falsa ideia de autonomia e autogerenciamento.

No entanto, não se pode perder de vista o que se busca, que é o alcance de um patamar mínimo de direitos sociais, nos termos recomendados pela OIT quando menciona em busca pelo trabalho decente.

Salienta-se que o trabalho decente abrange aspectos como condições laborais justas, segurança no emprego, igualdade de oportunidades e respeito à dignidade humana no ambiente de trabalho (OIT, 2024).

O conceito de trabalho decente representa o ponto de convergência dos quatro objetivos estratégicos estabelecidos pela Organização Internacional do Trabalho (OIT). Esses objetivos fundamentais buscam garantir um ambiente laboral justo e digno, promovendo a realização plena dos direitos fundamentais no trabalho. Entre esses direitos, destacam-se a liberdade sindical, o direito de negociação coletiva, a eliminação de todas as formas de discriminação no emprego e a erradicação do trabalho forçado e infantil (OIT, 2024).

Além do respeito aos direitos laborais, o trabalho decente abrange a promoção do emprego produtivo e de qualidade, visando criar oportunidades de trabalho que contribuam para o desenvolvimento sustentável. Essa abordagem inclui a busca pela ampliação da proteção social, assegurando que os trabalhadores tenham acesso a condições de trabalho dignas e seguras (OIT, 2024).

O fortalecimento do diálogo social é outro pilar essencial do trabalho decente, promovendo a colaboração construtiva entre empregadores, trabalhadores e governos. Esse diálogo é crucial para a formulação de políticas e práticas que beneficiem a sociedade como um todo, contribuindo para um ambiente laboral mais equitativo e harmonioso. Assim, o trabalho decente representa não apenas um ideal, mas uma abordagem holística para alcançar uma sociedade mais justa e sustentável (OIT, 2024).

Neste prisma, tendo em vista a ausência de uniformização da jurisprudência a respeito do tema abordado, notadamente a respeito da existência de vínculo de emprego do trabalhador plataformizado e a plataforma, bem como a falta de lei que regule os direitos desses indivíduos, e a possibilidade de abertura de MEI para tentar resguardar direitos sociais ínfimos a esses motoristas, torna-se necessária a implementação de políticas públicas a fim de que esses trabalhadores possam ter acesso ao trabalho decente recomendado pela OIT e tenham os seus direitos sociais resguardados.

Nesse ponto, importante mencionar-se que o Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada – Ipea, lançou uma plataforma de políticas públicas, uma ferramenta que reúne informações do Poder Executivo Federal nas últimas décadas a respeito do tema (IPEA, 2023).

Acessando-se a plataforma do site, direciona-se para um catálogo de políticas públicas, no qual pode-se fazer a consulta da política pública desejada. Clicando em consulta, foram feitas pesquisas por intermédio de palavras chaves, as quais não lograram êxito em encontrar qualquer política pública a respeito dos trabalhadores plataformizados (IPEA, 2023).

Com isso, diante da ausência de política pública sobre a temática abordada, mister trazer à tona a declaração do atual chefe do Poder Executivo, nosso presidente da República, que em 19 de setembro de 2023, em seu discurso durante a Assembleia Geral das Nações Unidas (ONU), teceu críticas às empresas de aplicativos, pelo fato de promoverem a precarização do trabalho com a chamada uberização (IPNews, 2023).

No dia subsequente, em 20 de setembro de 2023, o referido chefe do Poder Executivo do Brasil formalizou um pacto com Joe Biden, presidente dos Estados Unidos, com a finalidade de fortalecer os sindicatos e os direitos trabalhistas nos dois países (IPNews, 2023).

Isso é chamado de “Parceria pelos Direitos dos Trabalhadores e Trabalhadoras”, sendo uma iniciativa pioneira dos dois países relacionada a direitos trabalhistas. Essa seria uma das ações do presidente do Brasil com o fito de combater a precarização trabalhista praticada pelas empresas de aplicativos, que segundo ele, tentam “abolir os direitos trabalhistas duramente conquistados” (IPNews, 2023).

Desse modo, o Pacto Global assinado por Brasil e EUA constitui esforços pela articulação das negociações coletivas, a batalha com reação às subcontratações, terceirizações e o emprego precário, sem contar com o fortalecimento dos sindicatos. O objetivo é que ocorra uma aproximação colaborativa entre os governos, centrais sindicais e a Organização Internacional do Trabalho (OIT), sendo as modalidades de trabalho nas plataformas digitais mencionadas como fundamento para proteção aos direitos dos trabalhadores (IPNews, 2023).

Ademais, cumpre pontuar para o que disse o presidente da Sindpd - Sindicato dos Trabalhadores em Processamento de Dados e Tecnologia da Informação do Estado de São Paulo e da Central dos Sindicatos Brasileiros (CSB), Antonio Neto, o qual teceu duras críticas ao modelo de trabalho da tecnologia, as *Big Techs*, bem como a precarização do trabalho em TI (IPNews, 2023).

Para Neto (2023), está ocorrendo algo semelhante a uma pandemia de precarização nas relações trabalhistas, cujas causas seriam as denominadas Plataformas Digitais e as *Big Techs*, já que essas empresas promovem uma ideia deturpada de empreendedorismo e de novos modelos de trabalho, o que, na verdade, seria uma forma inovadora de exploração da mão de obra com o aumento da precarização (IPNews, 2023).

Nesse aspecto, o que se observa, é que no mundo todo estão ocorrendo demissões em massa promovidas por essas gigantes, cujo objetivo principal é reduzir salários, abolir direitos e preservar o mercado de trabalho (IPNews, 2023).

Assim, diante do cenário apresentado, o presidente da República do Brasil propõe que os sindicatos se fortaleçam mediante a elaboração de regras que disciplinem a relação

envolvendo os trabalhadores com as plataformas digitais. Para aquele, o papel do sindicato é fundamental na democracia, já que é o sindicato quem fala em nome do trabalhador na busca de defesa de seus direitos (G1, 2023).

Ainda, no mesmo encontro com o presidente dos EUA, em Nova York, o nosso presidente da República mencionou estar em pauta a busca pelo trabalho decente com o fim de melhorar a qualidade de vida dos trabalhadores plataformizados (G1, 2023).

Para tanto, se faz necessário que se estabeleça um novo marco entre a relação capital e trabalho, que é o fortalecimento dos sindicatos e a proteção dos direitos daqueles que trabalham em plataformas digitais (G1, 2023).

Neste contexto, e diante da inexistência de regulamentação sobre o tema, no primeiro trimestre de 2024 o Poder Executivo lançou uma proposta de Lei Complementar que regulamenta do trabalho de motorista de aplicativo, não incluindo entregadores que prestam serviço por aplicativo.

Ressalta-se que o projeto de Lei Complementar 12/24, que regulamenta o trabalho dos motoristas de aplicativo para o transporte de passageiros, é fruto de um esforço colaborativo e multidisciplinar. Surgido a partir de um grupo de trabalho formado em maio de 2023, este projeto reflete o resultado de intensas discussões e análises realizadas por representantes do governo federal, trabalhadores, empresas do setor e instituições como a Organização Internacional do Trabalho (OIT) e o Ministério Público do Trabalho (MPT).

A criação desse grupo de trabalho foi essencial para proporcionar um espaço de diálogo e construção conjunta, onde diferentes pontos de vista e interesses puderam ser considerados. A participação ativa de representantes dos diversos segmentos envolvidos permitiu uma abordagem ampla e equilibrada das questões relacionadas ao trabalho dos motoristas de aplicativo, buscando encontrar soluções que conciliem os interesses das partes envolvidas (Agência Câmara de Notícias, 2024).

Ao longo do processo, foram realizadas análises detalhadas sobre as condições de trabalho dos motoristas, os desafios enfrentados pelo setor e as melhores práticas adotadas em nível nacional e internacional.

Esse embasamento técnico e jurídico foi fundamental para o desenvolvimento de propostas concretas e viáveis que buscam garantir direitos e proteção aos trabalhadores, ao mesmo tempo em que promovem um ambiente de negócios saudável e sustentável para as empresas do ramo (Agência Câmara de Notícias, 2024).

O acompanhamento da OIT e do MPT ao longo do processo assegurou que as medidas propostas fossem alinhadas com os padrões internacionais de trabalho decente e respeito aos

direitos humanos. Dessa forma, o projeto de lei complementar resultante do trabalho desse grupo representa um importante avanço na regulamentação do trabalho dos motoristas de aplicativo, refletindo o compromisso das partes envolvidas em buscar soluções justas e equilibradas para os desafios enfrentados por essa categoria profissional (Agência Câmara de Notícias, 2024).

Ainda, destaca-se que uma das questões centrais abordadas pelo projeto é a remuneração mínima dos trabalhadores, estabelecendo parâmetros claros e justos para garantir sua sustentabilidade financeira.

De acordo com o artigo 9º do referido projeto, a remuneração mínima para os motoristas de aplicativo é proporcional ao salário-mínimo, atualmente fixado em R\$ 1.412,00. Este valor foi definido em R\$ 32,10 por hora trabalhada, considerando-se apenas o período efetivamente dedicado às corridas, excluindo-se o tempo de espera entre chamadas. Dessa quantia, R\$ 8,03 são destinados aos serviços prestados, enquanto os outros R\$ 24,07 são destinados a cobrir os custos operacionais, como celular, combustível, manutenção do veículo, seguro, entre outros (Agência Câmara de Notícias, 2024).

Assim, um trabalhador que atue durante 8 horas por dia ao longo de 20 dias no mês receberá, no mínimo, R\$ 5.136,00. É importante ressaltar que esses valores serão reajustados conforme a valorização do salário-mínimo, seguindo os aumentos reais vinculados ao Produto Interno Bruto (PIB), conforme previsto na Lei 14.663/23. Além disso, as empresas não poderão limitar a distribuição de viagens quando o trabalhador atingir a remuneração horária mínima, garantindo assim uma equidade no acesso às oportunidades de trabalho (Agência Câmara de Notícias, 2024).

Essa medida busca assegurar que os motoristas de aplicativo recebam uma compensação justa por seu trabalho, levando em consideração não apenas o tempo de condução, mas também os custos associados à prestação do serviço. Ao estabelecer essa remuneração mínima, o projeto visa promover condições de trabalho dignas e contribuir para a sustentabilidade econômica desses profissionais, fortalecendo assim o setor de transporte de passageiros por aplicativo (Agência Câmara de Notícias, 2024).

Não obstante, o projeto de Lei Complementar 12/24 apresenta importantes diretrizes para a inclusão dos motoristas de aplicativo no sistema previdenciário, visando garantir proteção social e segurança financeira a esses trabalhadores. Uma das mudanças significativas propostas pelo projeto é o enquadramento dos motoristas como contribuintes individuais para fins previdenciários, sendo classificados como "trabalhadores autônomos por plataforma", nos termos do artigo 10 (Agência Câmara de Notícias, 2024).

De acordo com a proposta, os motoristas de aplicativo serão responsáveis por contribuições previdenciárias equivalentes a 7,5% do salário de contribuição, que foi estabelecido em R\$ 8,03 por hora trabalhada. Por sua vez, as empresas operadoras de aplicativos serão responsáveis por uma contribuição de 20% sobre o mesmo salário de contribuição. Ambas as contribuições serão recolhidas pelas empresas, simplificando o processo para os motoristas e garantindo a regularidade dos pagamentos (Agência Câmara de Notícias, 2024).

Outra importante conquista prevista no projeto é o direito das mulheres motoristas de aplicativo ao auxílio-maternidade, reconhecendo a importância de garantir proteção financeira durante o período de gestação e pós-parto.

Atualmente, os motoristas de aplicativo que desejam obter benefícios previdenciários têm a opção de se registrar como Microempreendedores Individuais (MEI) e contribuir para o Instituto Nacional do Seguro Social (INSS). No entanto, essa contribuição não é obrigatória, o que pode deixar muitos trabalhadores desprotegidos em caso de necessidade. (Agência Câmara de Notícias, 2024).

Com a regulamentação proposta pelo Projeto de Lei Complementar 12/24, busca-se garantir uma maior inclusão dos motoristas de aplicativo no sistema previdenciário, proporcionando-lhes segurança social e proteção financeira, além de simplificar os processos de contribuição e recolhimento, tornando o sistema mais eficiente e acessível para esses trabalhadores autônomos (Agência Câmara de Notícias, 2024).

Todavia, há que se fazer uma ressalva ao quanto disposto no artigo 3º, que não reconhece o vínculo de emprego entre o trabalhador que presta serviços de transporte remunerado privado individual de passageiros em veículos automotor de quatro rodas com a empresa de aplicativo plataformizada, já que este trabalhador seria considerado autônomo, com a condição de que seu trabalho seja realizado com plena liberdade quantos aos dias trabalhados, horários e períodos de conexão com a plataforma.

Artigo 3º O trabalhador que preste o serviço de transporte remunerado privado individual de passageiros em veículo automotor de quatro rodas, com intermediação de empresa operadora de aplicativo, será considerado, para fins trabalhistas, trabalhador autônomo por plataforma e será regido por esta Lei Complementar sempre que prestar o serviço, desde que com plena liberdade para decidir sobre dias, horários e períodos em que se conectará ao aplicativo.

No mais, o parágrafo 1º, do mesmo artigo 3º, dispõe que para ser considerado trabalhador autônomo, necessária a inexistência de qualquer relação de exclusividade entre aquele e o aplicativo, com a garantia de poder ocorrer a prestação de serviços com a

intermediação de mais de uma empresa operadora de aplicativo no mesmo período, bem como a inexistência de exigências relativas a tempo mínimo à disposição e de habitualidade na prestação de serviços.

Nestes termos, observa-se que o projeto de Lei Complementar 12/24 apresenta uma abordagem inovadora em relação à jornada de trabalho dos motoristas de aplicativo no transporte de passageiros, promovendo flexibilidade e autonomia. Uma das características marcantes da proposta é a definição de uma jornada de trabalho que equilibra a necessidade de atender à demanda do serviço com a garantia do bem-estar e da segurança dos motoristas (Agência Câmara de Notícias, 2024).

Conforme estabelecido no projeto, a jornada de trabalho dos motoristas será de até 8 horas diárias, permitindo um limite máximo de 12 horas em uma mesma plataforma, nos termos do parágrafo 2º, artigo 3º. Essa medida visa evitar a exaustão e garantir condições adequadas para a prestação do serviço. Além disso, a proposta não prevê acordo de exclusividade, o que significa que os motoristas terão a liberdade de trabalhar para quantas plataformas desejarem, sem restrições (Agência Câmara de Notícias, 2024).

Além disso, importante atentar-se para os princípios balizadores dos serviços das empresas operadoras de aplicativos e o trabalho intermediado por suas plataformas, que são, nos termos do artigo 7º: o da transparência; redução dos riscos inerentes ao trabalho; eliminação de todas as formas de discriminação, violência e assédio no trabalho; direito à organização sindical, à sindicalização e à negociação coletiva; abolição do trabalho infantil; e abolição do trabalho análogo à escravidão.

Ademais, uma das iniciativas centrais do projeto é a obrigação das empresas de fornecerem relatórios mensais detalhados aos motoristas. Esses relatórios incluirão informações sobre as horas trabalhadas, remuneração total recebida, pontuação obtida, bem como eventuais suspensões ou exclusões da plataforma. Essa prestação de contas mensal permitirá que os motoristas tenham uma visão clara e abrangente de sua atividade na plataforma, facilitando o acompanhamento de seu desempenho e garantindo uma maior transparência no processo de remuneração, nos termos do que preceitua o seu artigo 8º (Agência Câmara de Notícias, 2024).

Outrossim, o projeto estabelece que as informações fornecidas aos motoristas devem ser claras e acessíveis, incluindo detalhes sobre como a remuneração é calculada. Essa medida visa garantir que os profissionais compreendam plenamente os critérios utilizados pelas empresas para determinar sua remuneração, promovendo assim uma maior transparência e equidade no processo (Agência Câmara de Notícias, 2024).

Outro aspecto relevante da proposta é a garantia de que os motoristas só poderão ser excluídos das plataformas de forma unilateral pelas empresas em casos de fraudes, abusos ou mau uso da plataforma. Essa disposição assegura o direito de defesa dos trabalhadores, garantindo que não sejam injustamente penalizados e promovendo uma relação mais justa e equilibrada entre as partes envolvidas, com direito de defesa, nos termos do contrato de adesão à plataforma, conforme pode-se verificar no disposto do artigo 6º.

Com essas medidas, o projeto de Lei Complementar 12/24 busca promover uma maior transparência e equidade nas relações de trabalho entre as empresas de aplicativo e os motoristas, garantindo que estes tenham acesso a informações claras e justas sobre sua atividade na plataforma e protegendo seus direitos fundamentais. Essa abordagem representa um avanço significativo na regulamentação do trabalho no setor de transporte de passageiros por aplicativo, contribuindo para uma relação mais justa e equilibrada entre as partes envolvidas (Agência Câmara de Notícias, 2024).

Além do mais, o projeto de Lei Complementar 12/24 representa um avanço significativo na regulamentação do trabalho dos motoristas de aplicativo no transporte de passageiros, ao garantir a representação sindical e a possibilidade de negociações coletivas para essa categoria profissional. Reconhecendo a importância da organização sindical na defesa dos direitos e interesses dos trabalhadores, o projeto estabelece diretrizes que visam fortalecer a atuação dos sindicatos em favor dos motoristas de aplicativo (Agência Câmara de Notícias, 2024).

Uma das principais disposições do projeto é a garantia de que os motoristas serão representados por sindicato em todas as negociações relacionadas às condições de trabalho, assinatura de acordos e convenções coletivas, bem como em demandas judiciais e extrajudiciais. Essa medida visa proporcionar uma voz unificada e organizada para os motoristas, permitindo que apresentem suas reivindicações de forma coletiva e negociem condições mais justas e equitativas com as empresas de aplicativo (Agência Câmara de Notícias, 2024).

Atualmente, a falta de uma mesa de negociação entre as partes impede que os motoristas apresentem reivindicações coletivas e participem efetivamente das decisões que afetam suas condições de trabalho. Com a regulamentação proposta pelo projeto, os motoristas terão a oportunidade de se organizar e fazer valer seus direitos de forma mais eficaz, por meio de negociações coletivas conduzidas pelo sindicato representativo da categoria (Agência Câmara de Notícias, 2024).

Como também, o projeto prevê que benefícios ou direitos não contemplados na proposta, como plano de saúde, seguro de vida ou horas extras, possam ser negociados no âmbito do acordo coletivo. Essa flexibilidade permite que os motoristas e as empresas de aplicativo estabeleçam condições de trabalho adequadas às suas necessidades e realidades específicas.

Outro ponto relevante é que o que for acordado em convenção coletiva não poderá ser desfeito por meio de acordos individuais, garantindo assim a segurança e a estabilidade das condições de trabalho estabelecidas coletivamente (Agência Câmara de Notícias, 2024).

Em resumo, o projeto de Lei Complementar 12/24 representa um importante avanço na garantia dos direitos e na melhoria das condições de trabalho dos motoristas de aplicativo, ao reconhecer a importância da representação sindical e das negociações coletivas para essa categoria profissional. Ao fortalecer a organização sindical e proporcionar um ambiente de negociação mais justo e equitativo, o projeto contribui para promover uma relação de trabalho mais equilibrada e justa entre os motoristas e as empresas de aplicativo (Agência Câmara de Notícias, 2024).

Nesse sentido, mister se faz transcrever o que dispõe o projeto de lei acerca da representatividade sindical concedida aos plataformizados, conforme preconizam o artigo 3º, inciso II, parágrafo 3º, e, respectivo artigo 4º, parágrafos 1º, 2º e 3º, *in verbis*:

§ 3º Para fins do disposto nesta Lei Complementar, o trabalhador de que trata o caput integra a categoria profissional “motorista de aplicativo de veículo de quatro rodas” e será representado por sindicato que abranja a respectiva categoria profissional, e as empresas operadoras de aplicativos serão representadas por entidade sindical da categoria econômica específica, com as seguintes atribuições: (grifo nosso)

I - negociação coletiva; (grifo nosso)

II - celebração de acordo ou convenção coletiva; e (grifo nosso)

III - representação coletiva dos trabalhadores ou das empresas nas demandas judiciais e extrajudiciais de interesse da categoria.

Artigo 4º Sem prejuízo do disposto no artigo 3º, outros direitos não previstos nesta Lei Complementar serão objeto de negociação coletiva entre o sindicato da categoria profissional que representa os trabalhadores que prestam o serviço de transporte remunerado privado individual de passageiros em veículos automotores de quatro rodas e as empresas operadoras de aplicativo, observados os limites estabelecidos na Constituição. (grifo nosso)

§ 1º Recusando-se qualquer das partes à negociação coletiva ou à arbitragem, é facultado às mesmas, de comum acordo, ajuizar dissídio coletivo.

§ 2º Durante o processo de negociação coletiva entre os sindicatos representativos dos trabalhadores que prestam o serviço de transporte remunerado privado individual de passageiros em veículos automotores de quatro rodas e as empresas operadoras de aplicativos, as partes envolvidas serão incentivadas a buscar soluções

consensuais antes de demandarem o Poder Judiciário, de modo a promover a resolução amigável de disputas e fortalecer a autonomia na negociação coletiva, o diálogo e a autocomposição na relação de trabalho intermediado por empresas operadoras de aplicativo. (grifo nosso)

§ 3º As condições estipuladas em negociação coletiva entre as partes não poderão ser derrogadas por pactuação de caráter individual.

Portanto, a melhoria das condições de trabalho para os profissionais que atuam em plataformas digitais é uma questão que demanda uma resposta coletiva e engajada. A solução efetiva repousa na mobilização social e na organização das categorias de trabalhadores que, cotidianamente, enfrentam desafios decorrentes dos riscos e da insegurança inerentes ao labor para essas plataformas (Cartilha, 2021).

É imperativo que os próprios trabalhadores se tornem protagonistas nesse processo, assumindo um papel ativo na defesa de seus direitos. A organização e a ação coletiva são ferramentas cruciais para inserir suas demandas na agenda do debate público, buscando reconhecimento tanto nas negociações, com as plataformas, quanto por meio de decisões judiciais e novas regulamentações (Cartilha, 2021).

Desse modo, a participação coletiva dos trabalhadores de plataformas digitais pode se dar por meio de sindicatos, o que possibilita que os trabalhadores tenham uma voz ativa na busca por condições mais dignas e seguras de trabalho, tendo em vista a ausência de política pública sobre o tema (Cartilha, 2021).

A formação de sindicatos específicos para essas categorias que compreendam as peculiaridades do trabalho em plataformas digitais são maneiras de fortalecer a representação dos trabalhadores. Através dessa entidade, os profissionais conseguem articular suas reivindicações de forma mais efetiva, garantindo que suas necessidades sejam levadas em consideração nos processos de negociação e elaboração de políticas regulatórias (Cartilha, 2021).

Em síntese, a participação ativa, organizada e coletiva dos trabalhadores é a chave para enfrentar os desafios enfrentados por aqueles que atuam em plataformas digitais. Ao unirem forças e se engajarem em processos organizativos, os trabalhadores podem buscar efetivamente condições de trabalho mais justas e seguras, contribuindo para a construção de um ambiente laboral mais equitativo e sustentável (Cartilha, 2021).

CONCLUSÃO

Assim, pode-se aferir que para se chegar ao pleno desenvolvimento das entidades sindicais e, conseqüentemente, ao reconhecimento de um direito fundamental do trabalhador, o movimento sindical atravessou um longo caminho, com influências históricas e político-ideológicas a depender da localidade e da época.

Para tanto, o movimento sindical passou por três fases: a de proibição, com origem nas concepções ideológicas, políticas e econômicas advindas da Revolução Francesa de 1789 e do Liberalismo. A segunda fase, marcada pela tolerância, na qual o Estado passou a consentir tacitamente as associações de trabalhadores, pondo-se fim às leis penais que puniam a ocorrência de qualquer associação. E, em decorrência, a terceira fase do sindicalismo, que é o reconhecimento sindical, convergindo para a construção do direito do trabalho e para o despertar da atividade sindical.

Na atualidade, o regime sindical vigente é o estabelecido pela Constituição de 1988, o qual está sustentado em três pilares fundamentais: a unicidade sindical (artigo 8º, II, da CRFB), representatividade compulsória (artigo 8º, III, da CRFB) e a contribuição sindical (artigo 8º, IV, parte final, da CRFB).

Todavia, o texto constitucional apresenta alguns antagonismos no tocante à temática sindical, notadamente quando à liberdade sindical.

Com isso, imprescindível revisar-se ou esclarecer-se o alcance de normas internas em relação à organização sindical, pois a liberdade sindical pressupõe que haja a possibilidade de empregados e empregadores se organizarem livremente sem qualquer intervenção ou limitação pelo Estado.

No contexto da pesquisa realizada, verificou-se que há uma atuação sindical disposta por Estados da Federação, de modo que esses sindicatos organizados protegem os trabalhadores uberizados na busca de seus direitos, sejam de ordem indenizatória, trabalhista ou social, ainda que de modo tímido e nos seus primórdios.

Tais sindicatos se organizam por Estados, o que evidencia um posicionamento consoante o texto Constitucional, o qual preceitua sobre a unicidade sindical, em oposição ao que dispõe a Convenção 87 da OIT, sobre o pluralismo sindical.

E aqui, é importante frisar-se que talvez uma pulverização sindical não fosse a mais adequada, visto que poderia corroborar para o enfraquecimento de uma categoria que se mostra frágil diante do cenário que se apresenta, fato que se coaduna com a não aplicação do pluralismo sindical para a categoria dos plataformizados, em especial, os uberizados.

Ademais, os trabalhadores plataformizados ainda carecem de regulamentação própria no que tange aos seus direitos. A jurisprudência do TST ainda não é pacífica quanto ao vínculo de emprego dos motoristas de aplicativos e a plataforma Uber, e alguns julgados do STJ garantem aos mesmos proteção contra danos morais e materiais.

Dessa maneira, os trabalhadores uberizados estariam se tornando progressivamente autônomos, empreendedores ou integrantes do precariado, sem vínculos diretos com um empregador específico que pudesse ser responsabilizado por seus direitos. Ao contrário, sob uma falsa ideia de empreendedores de si mesmos, estariam à margem de uma cobertura do direito laboral, pois inexistente qualquer perspectiva de vínculo trabalhistas e direitos que lhes possam ser assegurados, a não ser, os provenientes de uma possível abertura de MEI, que possa, de alguma forma, salvaguardar os direitos básicos previstos nos artigos 6º e 7º da CF, tais como: soma da contribuição para aposentadoria por idade; salário-maternidade; auxílio-doença; auxílio-reclusão; afastamento remunerado por problemas de saúde; aposentadoria por invalidez; pensão por morte para dependentes; isenção dos tributos federais (incluindo o Imposto de Renda, PIS, Cofins, IPI e CSLL); acesso a crédito com taxas de juros mais baixas; cobertura da previdência social para o motorista e sua família e apoio técnico especializado do Sebrae.

Desse modo, como pode-se ver, a questão do vínculo de emprego dos trabalhadores em plataformas digitais com a Uber não se resume apenas à classificação legal, mas também aborda questões fundamentais de justiça social, equidade e dignidade no trabalho.

Com isso, premente a necessidade de regulamentação dos direitos dos trabalhadores das plataformas digitais mediante a adoção de políticas públicas que possam abarcar toda a categoria, pois com a possibilidade de abertura de MEI, e o enfraquecimento das entidades sindicais, na medida em que, sem recursos financeiros ou com recursos muito ínfimos, advindos da contribuição facultativa, os sindicatos acabam tendo o seu poder negocial diminuído para celebrar as convenções e os acordos coletivos de trabalho, fato que poderá corroborar para que os trabalhadores fiquem ainda mais fragilizados, assistindo novamente o capital autoritário se sobrepor ao trabalho.

Dessa maneira, como não há uma política pública que abarque os trabalhadores da indústria 4.0, notadamente quanto aos uberizados, objeto de pesquisa do presente trabalho, o Poder Executivo delegou expressamente a competência para tratar das questões relacionadas aos trabalhadores plataformizados aos sindicatos, na medida em que editou o projeto de Lei Complementar 12/2024 e dispôs sobre a temática abordada, através de mecanismos de inclusão previdenciária e demais direitos para melhoria das condições de trabalho.

Contudo, o que ocorre, é que os trabalhadores uberizados continuam sem o direito a um vínculo de emprego, e desprotegidos em termos de legislação trabalhista.

No mais, pode-se visualizar que há um antagonismo entre os próprios dispositivos do projeto de Lei, pois ao mesmo tempo em que aquele menciona que os direitos previdenciários sejam resguardados mediante a inscrição junto a previdência social como contribuinte individual autônomo, e abertura de uma MEI, há, por outro lado, a desproteção de um vínculo formal de emprego, na medida em que a inscrição como contribuinte individual é facultativa.

Então, o que se viu é que o projeto de Lei ainda continua deixando o trabalhador uberizado em uma espécie de limbo, pois quer lhe garantir direitos previdenciários, mas não quer lhe reconhecer como empregado formal.

Por conseguinte, pode-se aferir que a legislação deixou brechas para que sejam discutidas eventuais relações de emprego, pois se comprovada relação de exclusividade entre o trabalhador e a empresa operadora de aplicativo, a intermediação de um única empresa operadora de aplicativo no mesmo período, a exigência de tempo mínimo à disposição, bem como a habitualidade na prestação de serviços, poderá restar configurada a relação de emprego, a qual poderá ser pleiteada mediante ação perante o Poder Judiciário.

No mais, nítida a intenção de resguardar direitos trabalhistas caros aos uberizados, na medida em que estabelece piso remuneratório, segurança do trabalhador, limites de conexão diária, garantia de direitos previdenciários, controle e fiscalização das atividades das empresas, representação sindical e incentivo à capacitação dos condutores, tudo conforme preconizam os princípios da Convenção 144 da Organização Internacional do Trabalho (OIT) e a agenda do trabalho decente.

Além disso, o projeto prevê que benefícios ou direitos não contemplados na proposta, como plano de saúde, seguro de vida ou horas extras, possam ser negociados no âmbito do acordo coletivo. Essa flexibilidade permite que os motoristas e as empresas de aplicativo estabeleçam condições de trabalho adequadas às suas necessidades e realidades específicas.

Outro ponto relevante é que o que for acordado em convenção coletiva não poderá ser desfeito por meio de acordos individuais, garantindo assim a segurança e a estabilidade das condições de trabalho estabelecidas coletivamente, o que corrobora com o disposto na reforma trabalhista a respeito da prevalência do negociado sobre o legislado.

Portanto, ficou à cargo dos sindicatos resolver essa celeuma que nem Poder Executivo e nem o Poder Legislativo foram capazes de solucionar, evidenciando uma nítida necessidade de atuação contumaz dos sindicatos na busca da defesa de direitos e interesses da classe dos trabalhadores uberizados.

Desse modo, diante do cenário apresentado, e da atual condição da economia brasileira, fundamental a mudança da estrutura vigente, de forma que possa permitir o crescimento e desenvolvimento do Brasil, ensejando a possibilidade de os trabalhadores exercerem a plena democracia, garantindo-se que os direitos sociais expressos na Constituição, como os direitos trabalhistas, sejam devidamente garantidos, em especial com relação aos trabalhadores da Revolução 4.0.

Para tanto, o que se observou, é que possivelmente haverá um incremento nas convenções e acordos coletivos dispondo sobre o tema, dado a quantidade de sindicatos dos uberizados colacionados no Brasil, chamando esses trabalhadores às mesas e rodadas de negociação, ainda que tenhamos um sindicato enfraquecido quanto suas fontes de custeio e sob a égide da unicidade sindical, pois será a esperança da consecução de políticas públicas para os trabalhadores plataformizados, notadamente os uberizados, trazendo uma resposta às lutas sociais por estes travadas.

REFERÊNCIAS

AGÊNCIA CÂMARA DE NOTÍCIAS. Disponível em: <
<https://www.camara.leg.br/noticias/1041667-PROPOSTA-DO-EXECUTIVO-REGULAMENTA-O-TRABALHO-DE-MOTORISTA-DE-APLICATIVO>> . Acesso em: 02 mai. 2024.

ANTUNES, Ricardo. **Adeus ao trabalho? Ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho**. São Paulo: Cortez, 1995.

ANTUNES, Ricardo. **O privilégio da servidão**, cit.; BRAGA, Ruy **A rebeldia do precariado: trabalho e neoliberalismo no Sul global**. São Paulo: Boitempo, 2017. (Coleção Mundo do Trabalho).

ANTUNES, Ricardo. **O privilégio da servidão: o novo proletariado de serviços na era digital**. São Paulo: Boitempo, 2018. (Coleção Mundo do Trabalho).

ANTUNES, Ricardo. **O que é sindicalismo**. 2. ed. São Paulo: Brasiliense, 1979.

ANTUNES, Ricardo. **Os sentidos do trabalho: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho**. São Paulo: Boitempo, 1999. Coleção Mundo do Trabalho; Nick Dyer-Witheford, *Cyber-Proletariat: Global Labour in the Digital Vortex* (Londres, Pluto, 2015); Ursula Huws, *The Making of a Cybertariat*, cit.; idem, *Labor in the Global Digital Economy*, cit.; Guglielmo Carchedi, “High-Tech Hype: Promises and Realities of Technology in the Twenty-First Century”, em Jim Davis, Thomas Hirschl e Michael Stack (Orgs.), *Cutting Edge: Technology, Information, Capitalism and Social Revolution* (Londres/Nova York, Verso, 1997); George Caffentzis, “Why Machines Cannot Create Value: Or Marx’s Theory of Machines”, em Jim Davis, Thomas Hirschl e Michael Stack (Orgs.), *Cutting Edge*, cit.

ANTUNES, Ricardo. **Século XXI: Nova era da precarização estrutural do trabalho?**

https://www.academia.edu/5353152/s/%c3%89culo_xxi_nova_era_da_precariza%c3%87%c3%83o_estrutural_do_trabalho. Acesso em 20/05/2023.

AROUCA, José Carlos. Organização sindical: pluralidade e unicidade. fontes de custeio. **Rev. TST**, Brasília, vol. 78, no 2, abr/jun 2012.

AVILES, Antonio de Ojeda. **Derecho Sindical**. Madrid: Editorial Tecnos, 8. ed., 2003.

BANCO MUNDIAL. **Brasil**: novo desafio à saúde do adulto. Washington, DC, 1991. (Série de Estudos do Banco Mundial sobre Países)

BARLOW, John Perry. A Declaration of the Independence of Cyberspace. **Electronic frontier foundation**, Davos, fev. 1996. Disponível em: <<https://www.eff.org/cyberspace-independence>>. Acesso em: 12 dez. 2023.

BARROSO, Fábio Túlio. **Neocorporativismo e concertação social**: análise político-jurídica das atuais relações coletivas de trabalho no Brasil. Recife: Editora Universitária da UFPE, 2010.

BASSO, Maristela; POLIDO, Fabrício. A Convenção 87 da OIT sobre a liberdade sindical de 1948: recomendações para a adequação do direito interno brasileiro aos princípios e regras internacionais do trabalho. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, São Paulo, v. 78, n. 3, p. 124-219, jul./set. 2012.

BERTAMÉ, Rodrigo. **Da uberização do sindicalismo ao cyber sindicalismo: provocações**. Disponível em: <<https://www.ihu.unisinos.br/78-noticias/602718-da-uberizacao-do-sindicalismo-ao-cyber-sindicalismo-provocacoes>>. Acesso em: 05 jan. 2022.

BLOG. **Zarplocaliza**. Disponível em: <<https://zarp.localiza.com/blog/post/mei-motorista-aplicativo>>. Acesso em: 29 jan. 2024.

BOBBIO, Norberto. **Teoria da norma jurídica**. Tradução Fernando Pavan Baptista e Ariani Bueno Sudatti. Bauru, SP: Edipro, 2. ed., 17 p., 2003.

BOITO JR., Armando (org). **O sindicalismo brasileiro nos anos 80**. São Paulo: Paz e Terra, 1991.

BOURDIEU, Pierre. **Contre eux**. Paris: *Raisons d'Agir*, 1998.

BOTSMAN, Rachel; ROGERS, Roo. *Whats Mine is hours: The Rise of Collaborative Consumption*. Nova York: Harper Collins, 2010.

BRASIL. **Constituição Federal**. Texto compilado até a Emenda Constitucional nº 106, de 2020. Brasília, DF: Senado Federal, 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm . Acesso em: 28 dez. 2023.

BRASIL. Lei. n º 8.213, de 24 de julho de 1991. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Brasília, julho 1991. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/18213cons.htm>. Acesso em: 03 mar 2024.

BRASIL. Lei n. 13.467, de 13 julho de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nºs 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Brasília, julho 2017. Disponível em: < <https://legis.senado.leg.br/norma/17728053>>. Acesso em : 10 dez. 2023.

BRASIL. Lei nº 13.640, de 26 de março de 2018. Altera a Lei nº 12.587, de 3 de janeiro de 2012, para regulamentar o transporte remunerado privado individual de passageiros. Brasília, mar. 2018. Disponível em: < https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/lei/l13640.htm >. Acesso em: 10 fev. 2024.

BRASIL. Projeto de Lei Complementar 12/2024, de 05 de março de 2024. Dispõe sobre a relação de trabalho intermediado por empresas operadoras de aplicativos de transporte remunerado privado individual de passageiros em veículos automotores de quatro rodas e estabelece mecanismos de inclusão previdenciária e outros direitos para melhoria das condições de trabalho. Disponível em: < https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=2391423&filename=Tramitacao-PLP%2012/2024>. Acesso em: 02 mai. 2024.

BRASIL. Projeto de Lei nº 2061/2021 – Regulamenta a profissão de motorista autônomo por aplicativos e dá outras providências. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=2023887&filename=Tramitacao-PL%202061/2021>. Acesso em: 10 fev. 2024.

BRASIL. Projeto de Lei nº 4737, de 2023. Altera o artigo 3º da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para definir as condições em que não se configura relação de emprego entre prestadores de serviços e plataformas tecnológicas de intermediação com usuários. Disponível em: < <file:///C:/Users/camaz/Downloads/rendition-principal-SF231731241382.pdf>>. Acesso em: 12 fev. 2024.

BRASIL. Reclamação Constitucional nº 640180 .Disponível em: < <https://portal.stf.jus.br/noticias/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=521493&ori=1>>. Acesso em: 15 fev. 2024.

BRASIL. Resolução CGSN nº 140, de 22 de maio de 2018 - Dispõe sobre o Regime Especial Unificado de Arrecadação de Tributos e Contribuições devidos pelas Microempresas e Empresas de Pequeno Porte (Simples Nacional). Ocupações Permitidas ao MEI - Tabelas A e B. Disponível em: < https://www8.receita.fazenda.gov.br/simplesnacional/arquivos/manual/anexo_xi.pdf>. Acesso em: 29 jan. 2024.

BRASIL. STF – Supremo Tribunal Federal. **Boletim Jurídico**. Disponível em: <<https://boletimjuridico.publicacoesonline.com.br/plenario-do-stf-deve-examinar-reclamacao-sobre-vinculo-de-emprego-de-trabalhadores-de-aplicativos/>>. Acesso em: 12 fev. 2024.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Agravo de Instrumento de Recurso de Revista nº 0011183-11.2020.5.15.0135, Acórdão da 7ª Turma. Relator: Alexandre De Souza Agra Belmonte. 21 de novembro 2023. Disponível em: <<https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/tst/2073481942>>. Acesso em: 28 jan. 2024.

BRASIL. Tribunal de Justiça do Rio de Janeiro. Apelação nº 1896084820198190001, 6ª Câmara Cível. Relator: Des(a). ROGÉRIO DE OLIVEIRA SOUZA. 29 de setembro 2021. Disponível em: <<https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/tj-rj/1300272353>> . Acesso em: 29 jan. 2024.

BRASIL. Tribunal de Justiça do Rio de Janeiro. Apelação nº 00272086120188190021, 9ª Câmara Cível. Relator: Des(a). DANIELA BRANDÃO FERREIRA. 30 de setembro 2021. Disponível em: <<https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/tj-rj/1300234905>> . Acesso em: 29 jan. 2024.

BRASIL. Tribunal de Justiça de São Paulo. Apelação nº 10271947520208260577, 34ª Câmara de Direito Privado. Relator: Des(a). Cristina Zucchi. 22 de junho 2022. Disponível em: <<https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/tj-sp/1553467235>> . Acesso em: 30 jan. 2024.

BRASIL. Tribunal de Justiça do Rio Grande do Sul. Apelação nº 51265141620218210001, 11ª Câmara Cível. Relator: João Ricardo dos Santos Costa. 22 de novembro 2022. Disponível em: <<https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/tj-rs/1812989920>> . Acesso em: 30 jan. 2024.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Recurso de Revista nº 799-92.2021.5.08.0120, Acórdão da 6ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho. Recorrente: Rennan Ciro Lobato Pereira. Recorrida: 99 Taxis Desenvolvimento de Softwares Ltda. Relator: Augusto César Leite de Carvalho. Brasília, 12 de abril 2023. Disponível em: <file:///C:/Users/camaz/Downloads/RR-799-92_2021_5_08_0120.pdf> . Acesso em: 27 jan. 2024.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Recurso de Revista nº 0100853-94.2019.5.01.0067, Acórdão da 8ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho. Relator: Alexandre De Souza Agra Belmonte. Brasília, 19 de dezembro 2022. Disponível em: <<https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/tst/1752060053>> . Acesso em: 27 jan. 2024.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Recurso de Revista nº 0000536-45.2021.5.09.0892, Acórdão da 2ª Turma. Relator: Margareth Rodrigues Costa. Brasília. 13 de setembro 2023. Disponível em: <<https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/tst/1985672443>> . Acesso em: 27 jan. 2024.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Recurso de Revista nº 0010025-16.2022.5.15.0016, Acórdão da 4ª Turma. Relator: Ives Gandra Da Silva Martins Filho. 08 de agosto 2023. Disponível em: <<https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/tst/1932659917>> . Acesso em: 28 jan. 2024.

BRASIL. Tribunal de Justiça do Rio de Janeiro. Recurso Inominado nº 1026112-06.2021.8.26.0405, Turma Cível e Criminal. Relator: Renato de Andrade Siqueira. 24 de outubro 2022. Disponível em: <<https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/tj-sp/1671861299>> . Acesso em: 30 jan. 2024.

BRAVO, Maria Inês Souza; CORREIA, Maria Valéria Costa. Desafios do controle social na atualidade. **Serviço Social & Sociedade**. São Paulo, n. 109, p. 126-150, jan/mar. 2012.

BRITO FILHO, José Claudio Monteiro de. **Direito Sindical**. 8ª Ed. São Paulo. LTr, 2019.

CANT, Callum. *Riding for Deliveroo: Resistance in the New Economy*. Cambridge/Malden: Polity, 2019.

CARTILHA – O trabalhador por plataformas digitais. Disponível em: <<https://www.tst.jus.br/documents/1199940/0/13.12.2021+-+Cartilha+trabalho+app+MPT+online.pdf/31f1165c-41ee-975a-bccd-43fd58518c15?t=1639784077416>> . Acesso em: 17 fev 2024.

CASILLI, Antonio, *En Attendant les robots*, cit.; GRAHAM, Mark; WOODCOCK, Jamie *Towards a Fairer Platform Economy: Introducing the Fairwork Foundation*. *Alternate Routes*, v. 29, 2018.

CASILLI, Antonio. *En Attendant les robots: enquête sur le travail du clic*. Paris: Seuil, 2019.

CASILLI, Antonio; POSADA, Daniel. *The Platformization of Labor and Society*. In: GRAHAM, Mark; DUTTON, William (Orgs.). *Society and the internet: How networks of information and communication are changing our lives*. Oxford: Oxford University Press, 2019, p. 293-306.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. 14 ed. São Paulo: Método, 2017.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. 15. ed. Rio de Janeiro: Forense. São Paulo: Método, 2018.

CHESNAIS, François. **A mundialização do capital**. Tradução Silvana Finzi Foá. São Paulo: Xamã, 1996; JEAN Lojkine. **A revolução informacional** Tradução José Paulo Netto. São Paulo: Cortez, 1995.

COLETTA, Ricardo Della. *Robótica eliminará até 800 milhões de empregos até 2030. El País*. Cidade do México, 02 dez. 2017. Disponível em: <[Robótica eliminará até 800 milhões de empregos daqui a 2030 | Economía | EL PAÍS Brasil \(elpais.com\)](https://elpais.com/economia/2017/12/02/robotica-eliminar-800-millones-de-empleos-2030.html)>. Acesso em: 20 jan. 2022.

COMPARATO, Fábio Konder. O indispensável direito econômico. In: MENDESTEPEDINO, Gustavo José; FACHIN, Luiz Edson (Org.). **Doutrinas Essenciais**: obrigações e contratos, v. 1. São Paulo: RT, 2011.

CONFEDERAÇÃO NACIONAL DA INDÚSTRIA – CNI. **Relações trabalhistas no contexto da Indústria 4.0**. Brasília: CNI, 2017. Disponível em: <<http://www.portaldaindustria.com.br/estatisticas/pqt-investimentos-em-industria-40/>>. Acesso em: 20 jan. 2022.

CONVENÇÃO 87 DA OIT - C087 - Liberdade Sindical e Proteção ao Direito de Sindicalização. Disponível em:

<https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_239608/lang--pt/index.htm>. Acesso em: 10 jan. 2022.

COSTA, Jefferson Alexandre da. **Diálogos judiciais transnacionais e a Convenção n. 87 da OIT**. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/92008/dialogos-judiciais-transnacionais-e-a-convencao-n-87-da-oit>>. Acesso em: 01 fev. 2022.

CRIVELLI, Ericson. **Democracia Sindical no Brasil**. São Paulo. LTR, 2000.

DANILO, N. C. Marinho; MOISÉS, V. Balestro. **O papel dos sindicatos nas políticas públicas**. Disponível em:

<<file:///C:/Users/camaz/OneDrive/%C3%81rea%20de%20Trabalho/Camila/UNESP%202022/projeto/O%20papel%20dos%20sindicatos%20nas%20pol%C3%ADticas%20p%C3%BAblicas%20%E2%80%93%20Instituto%20UGT.htm>>. Acesso em: 10 jan. 2022.

DARDOT, Pierre; LAVAL, Christian. **A nova razão do mundo: ensaio sobre a sociedade neoliberal**. Tradução Mariana Echalar. São Paulo: Boitempo, 2016. (Coleção Estado de Sítio).

DELGADO, Maurício Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **A reforma trabalhista no Brasil: com os comentários à Lei n. 13.467/2017**. São Paulo: LTr, 2018.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Direito Coletivo do Trabalho**. 3ª. ed. 2ª tiragem. São Paulo: LTr, 2010.

DE STEFANO, Valerio. Labour Is Not a Technology – Reasserting the Declaration of Philadelphia in Times of Platform-Work and Gig-Economy. *IUSlabor*, n. 2, 2017. Disponível em: <<https://core.ac.uk/download/pdf/155003521.pdf>>. Acesso em: 10 nov. 2023.

DIAS, Carlos Eduardo de Oliveira. **A Efetiva Jurisicional da Liberdade Sindical**. 2014. Disponível em: <<https://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/2/2138/tde-08122014-160300/pt-br.php>>. Acesso em: 25 mai 2023

DIEESE/CUT. (2018). **Acompanhamento das negociações coletivas pós reforma trabalhista**, 2018. Disponível em: <http://cedoc.cut.org.br/acervo/livros-e-folhetos/?busca_ano=2018>. Acesso em: 19 abr 2023.

DINO, F. Agência Senado. Disponível em: <<https://www12.senado.leg.br/noticias/materias/2023/09/13/regulacao-das-plataformas-digitais-e-2018desafio-inevitavel2019-diz-ministro-da-justica>>. Acesso em: 12 fev. 2024.

DYER-WITHEFORD, Nick. **Cyber-Proletariat: Global labour in the digital vortex**. Londres: Pluto, 2015.

DUGGAN, James. et al. *Algorithmic Management and App-Work in the Gig Economy: A Research Agenda for Employment Relations and HRM*. **Human Resource Management Journal**, set. 2019.

FENAMAB - Federação Nacional dos Motoristas de Aplicativo do Brasil. Disponível em: <<https://www.fenamab.com.br/>>. Acesso em: 02 fev. 2024.

FILGUEIRAS, Vitor; CAVALCANTE, Sávio. *What Has Changed: A New Farewell to the Working Class?* **Revista Brasileira de Ciências sociais**, v. 35, n. 102, p. 1-22, 2020.

FINCATO, Denise; FELTEN, Maria Cláudia. Reforma trabalhista : contribuição sindical facultativa e futuro dos sindicatos no Brasil. **Revista Magister de direito do trabalho**, v. 14, n. 81, p. 16-37, nov./dez. 2017. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/147333/2018_fincato_d_enise_reforma_trabalhista.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em: 22 abr 2023

FOUCAULT, Michel. *The Mesh of Power*. **View point magazine**, set. 2012. Disponível em: <<https://viewpointmag.com/2012/09/12/the-mesh-of-power/>> . Acesso em: 10 nov. 2023.

FREITAS JUNIOR, Antônio Rodrigues. Artigo: O trabalho à procura de um direito: crise econômica, conflitos de classe e proteção social na Modernidade – **Estudos Avançados** v. 28 n. 81, 2014. Disponível em: <<https://www.scielo.br/pdf/ea/v28n81/v28n81a06.pdf>>. Acesso em: 23 abr 2023

FRIEDMAN, Gerald Carl. *Workers without Employers: Shadow Corporations and the Rise of the Gig Economy*. **Review of Keynesian Economics**, v. 2, n. 2, p. 171-88, 2014.

FUCHS, Christian. *Digital prosumption labour on social media in the context of the capitalist regime of time*. **Time society**, v. 23, n. 1, p. 97-123, 2014.

FUCHS, Christian. *Theorising and Analysing Digital Labour: From Global Value Chains to Modes of Production*. **The political economy of communication**, v. 1, n. 2, 2013.

GALVÃO, A.; KREIN, J.D.; BIAVASCHI, M. e TEIXEIRA, M. (Orgs.). (2017). Dossiê Reforma Trabalhista. In: M. Teixeira et al. (Orgs.), **Contribuição Crítica à Reforma trabalhista** . Campinas: Unicamp/CESIT. Disponível em: <<http://www.cesit.net.br/wp-content/uploads/2017/06/Dossie-14set2017.pdf>>. Acesso em: 22 abr 2023.

G1 – Disponível em: <<https://g1.globo.com/politica/noticia/2023/09/20/ao-lado-de-biden-lula-defende-fortalecimento-de-sindicatos-e-novas-regras-trabalhistas.ghtml>>. Acesso em: 17 fev 2024.

GANDINI, Alessandro. *Labour process theory and the gig economy*. **Human Relations**, v. 72, set. 2018.

GODOY, Arilda Schmidt. Pesquisa qualitativa. Tipos fundamentais. **Revista de administração de empresas**, São Paulo, v. 35, n.3, p. 20-29, mai/jun 1995.

GUSTIN, Miracy Barbosa de Sousa; DIAS, Maria Tereza Fonseca. **(Re)pensando a pesquisa jurídica: teoria e prática**. 3. ed. Belo Horizonte: Del Rey, 2010.

GRAHAM, Mark et al. *The risks and rewards of online gig work at the global margins*. Oxford: Oxford Internet Institute, 2017.

GRAHAM, Mark. *Contradictory Connectivity: Spatial Imaginaries and Technomediated Positionalities in Kenya's Outsourcing Sector*. *Environment and Planning A: Economy and space*, v. 47, n. 4, p. 867-83, 2015.

GRAHAM, Mark. HJORTH, Isis; LEHDONVIRTA, Vili. Digital Labour and Development: Impacts of Global Digital Labour Platforms and the Gig Economy on Worker Livelihoods. *transfer: European Review of Labour and Research*, v. 23, n. 2, 2017, p. 135-62.

GRAHAM, Mark. The Knowledge Based Economy and Digital Divisions of Labour. In: DESAI, Vandana; POTTER, Robert B. (Orgs.). *In Companion to development studies*, 3. ed., Nova York, Routledge, p. 189-95, 2015.

GRAHAM, Mark; ZOOK, Matthew; BOULTON, Andrew. Augmented Reality in Urban Places: Contested Content and the Duplicity of Code. *Transactions of the institute of british geographers*, v. 38, n. 3, p. 464-79, 2014.

GILLESPIE, Tarleton. *The Politics of Platforms*. *New Media & Society*, v. 12, n. 3, p. 347-64, 2010.

GROHMANN, Rafael. Cooperativismo de plataforma e suas contradições: análise de iniciativas da área de comunicação no Platform.Coop. **Liinc em Revista**, v. 14, n. 1, 2018.

HAINZENREDER JUNIOR, Eugênio; OLIVEIRA, Victor Porcellis de. **A arbitragem nos dissídios individuais de trabalho**: o princípio da indisponibilidade e irrenunciabilidade de direitos trabalhistas e a (in)validade da convenção arbitral. Disponível em: <<http://www.pucrs.br>>. Acesso em: 25 jan. 2022.

HARRIS, Seth D.; KRUEGER, Alan B. *The hamilton project. A Proposal for Modernizing Labor Laws for Twenty-First-Century Work: The Independent Worker*. **Discussion Paper** 2015-10, dez. 2015. Disponível em: <https://www.hamiltonproject.org/assets/files/modernizing_labor_laws_for_twenty_first_century_work_krueger_harris.pdf>. Acesso em: 20 nov. 2023.

HOBBSAWM, Eric. **Os Trabalhadores. Estudo sobre a história do operariado**. São Paulo: Paz e Terra, 2000.

HUWS, Ursula. *Labor in the Global Digital Economy: The Cybertariat Comes of Age*. Nova York, **Monthly Review Press**, 2014.

IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. Disponível em: <<https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/37913-taxa-de-sindicalizacao-cai-a-9-2-em-2022-menor-nivel-da-serie>>. Acesso em: 20 jan. 2024.

IPEA – Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada. Disponível em: <<https://www.ipea.gov.br/portal/categorias/45-todas-as-noticias/noticias/13493-ipea-lanca-plataforma-de-politicas-publicas>>. Acesso em: 15 fev 2024.

IPEA – Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada. Trabalho decente. **Desafios do desenvolvimento**, v. 3, 21. ed., abr. 2006. Disponível em : https://www.ipea.gov.br/desafios/index.php?option=com_content&view=article&id=802%3Acatid%3D28>. Acesso em: 25 jan 2024.

International Labour Organization, World Employment and Social Outlook 2015: The Changing Nature of Jobs. Genebra: International Labour Office, 2015.

IPNews – O portal da conectividade. Disponível em: https://ipnews.com.br/apos-critica-a-uberizacao-do-trabalho-lula-fecha-pacto-com-eua/?cf_chl_tk=Xshf89UIUq02UUJTZdZFmCIIdz2zr76LOfQLzdp1JTTo-1708050434-0.0-4242.> Acesso em: 17 fev 2024.

KARL, Marx. **O capital: crítica da economia política**, livro I: O processo de produção do capital. Tradução Rubens Enderle. São Paulo: Boitempo, 2013. (Coleção Marx-Engels, p. 623).

KAUFMANN, Marcus de Oliveira. Da Formal Representação à efetiva representatividade Sindical. Problemas e Sugestões em modelo de unicidade. **Rev. TST**, Brasília, v. 76, n. 2, p. 114, abr/jun 2010. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/14076/007_kaufmann.pdf?sequence=5&isAllowed=y. Acesso em: 15 abr 2020.

LAMY, Marcelo. **Metodologia da pesquisa jurídica**: técnicas de investigação, argumentação e redação. Rio de Janeiro: Elsevier, 52 p., 2001.

MAGANO, Otavio Bueno. **Manual de Direito do Trabalho**. São Paulo: LTR, 2. ed., 1990.

MAIR, Johanna; REISCHAUER, Georg. Capturing the Dynamics of the Sharing Economy: Institutional Research on the Plural Forms and Practices of Sharing Economy Organizations. **Technological forecasting and social change**, n. 125, p. 11-20, 2017.

MANYKA, James. et al. *Independent Work: Choice, Necessity, and the Gig Economy*. **Mckinsey Global Institute**, out. 2016. Disponível em: <https://www.mckinsey.com/featured-insights/employment-and-growth/independent-work-choice-necessity-and-the-gig-economy>>. Acesso em: 19 mar. 2024.

MARTINS, Sergio Pinto. Breve histórico a respeito do trabalho. **Revista USP**, 2000.

MCLEAN, Robert. **Uber will pay up to \$100 million to settle labor suits**. **CNN Business**, abr. 2016. Disponível em: <http://money.cnn.com/2016/04/22/technology/uber-drivers-laborsettlement/>>. Acesso em: 10 out. 2023;

MÉSZÁROS, István. **Para além do capital: rumo a uma teoria da transição**. Tradução Paulo Cezar Castanheira e Sérgio Lessa. São Paulo: Boitempo, 2002. (Coleção Mundo do Trabalho).

MITROPOULOS, Angela. *Precari-Us? Mute: Precarious Reader*, v. 2, p.

12-9, 2005.

MORAES FILHO, Evaristo de. **O Problema do Sindicato único no Brasil: seus fundamentos sociológicos**. Rio de Janeiro, 1952.

MORAES FILHO, Evaristo de; FLORES DE MORAES, Antônio Carlos. **Introdução ao direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 11. ed., 2014.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Direito sindical**. São Paulo: Saraiva, 2.ed., 1989.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Compêndio de direito sindical**. São Paulo: LTr, 2008.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. NASCIMENTO, Sônia Mascaro; NASCIMENTO, Marcelo Mascaro. **Compêndio de Direito Sindical**. São Paulo. LTR, 8. ed., 2015.

NEVES, Daniel Amorim Assumpção. **Manual de direito processual civil**. Salvador: JusPodivm, 9.ed., p. 59, 2017.

NIEBORG, David; POELL, Thomas. *The Platformization of Cultural Production: Theorizing the contingent cultural commodity*. **New & Media society**, v. 20, n. 11, p. 4.276, 2018.

NIEBORG, David; POELL, Thomas; VAN DIJCK, José. Plataformização. Tradução Rafael Grohmann. **Fronteiras - Estudos Midiáticos**, v. 22, n. 1, p. 2-10, jan. - abr. 2020.

NOGUEIRA, Arnaldo Mazzei. et al. **Uberização, trabalho digital e Indústria 4.0**. In: ANTUNES, Ricardo (Org.). Tradução Murillo van der Laan, Marco Gonsales. São Paulo : Boitempo, 1. ed., 2020.

ODAR, Reynaldo Mario Tantaleán. El alcance de las investigaciones jurídicas. **Derecho y Cambio Social**. Disponível em: <<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5456857>>. Acesso em: 12 dez. 2021.

OIT. Organização Internacional do Trabalho. Disponível em: <<https://www.ilo.org/brasilia/temas/trabalho-decente/lang--pt/index.htm>>. Acesso em: 24 jan 2024.

OIT – Organização Internacional do Trabalho. Recomendação 204. **Recomendação sobre a Transição da Economia Informal para a Economia Formal**. Genebra, 2015. Disponível em: <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilia/documents/genericdocument/wcms_587521.pdf>. Acesso em: 26 jan 2024.

OLIVEIRA, Clovis Carneiro de. O Sindicalismo no Brasil. **Caderno de Formação Sindical**. Porto Alegre: CPERS/ Departamento de Integração Sindical, ago 1989.

PAIVA, Alexandre. DE BRUM, Adriana Kirchof. **Reforma trabalhista e suas implicações na representação sindical dos trabalhadores**. Confluências. Revista Interdisciplinar de Sociologia e Direito. v. 21, n. 1, p. 31-45, 2019.

PASSOS, André; SIZANOSKI, Raquel. **Sindicalismo 4.0: a (r)evolução necessária**. Disponível em: < <https://www.oabes.org.br/artigos/sindicalismo-40-a-revolucao-necessaria-90.html> >. Acesso em: 30 jan. 2022.

PEREZ, Marcos A. A participação da sociedade na formulação, decisão e execução das políticas públicas. In: BUCCI, Maria Paula Dallari. **Políticas públicas: reflexões sobre o conceito jurídico**. São Paulo: Saraiva, p. 163 – 177, 2006.

PESSOA, Valton Dória. **Transação extrajudicial nas relações individuais de trabalho**. São Paulo: LTr, p. 37-41, 2003.

PRECÁRIOS INFLEXÍVEIS. Manifesto Precário. **Associação de Combate à Precariedade**, jul. 2007. Disponível em: < <http://www.precarios.net/manifesto-precario/> >. Acesso em: 16 ago. 2022.

RAVENELLE, Alexandra. **Hustle and Gig: Struggling and Surviving in the Sharing Economy**. Oakland: University of California Press, 2019.

RICARDO, Rafaela. **Você está preparado para a Indústria 4.0?** Disponível em: < <https://www.odebate.com.br/tecnologia-maxima/voce-esta-preparado-para-a-industria-4-0.html> >. Acesso em: 21 dez. 2021.

RIZEK, Cibele. Viração e trabalho: algumas reflexões sobre dados de pesquisa. **Estudos de sociologia**, v.11, n. 21, 2006.

RODRIGUEZ, Américo Plá. **Princípios de Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 3.ed. atual, p. 82, 2000.

RODRIGUES, L. M. O sindicalismo corporativo no Brasil. In: **Partidos e sindicatos: escritos de sociologia política** [online]. Rio de Janeiro: Centro Edelstein de Pesquisas Sociais, pp. 38-65, 2009.

RODRIGUES, Marcelo. **Motoristas do Uber entram em greve nos EUA em luta por remuneração melhor**. TecMundo, nov. 2016. Disponível em: < <https://www.tecmundo.com.br/uber/112162-motoristas-uber-entram-greveeua-em-luta-remuneracao-melhor.htm> >. Acesso em: 10 out. 2023.

ROGERS, Brishen. *Employment Rights in the Platform Economy: Getting Back to Basics*. **Harvard a and Policy Revie**, v. 10, n. 2, p. 479-520, 2016.

ROMITA, Arion Sayão. **Direito Sindical Brasileiro**. Rio de Janeiro. Brasília, 1976.

ROUSSEAU, Jean Jacques. **Do Contrato Social**. Trad. Lourdes Santos Machado. São Paulo. Nova Cultura. 1999.

RUSSOMANO, Mozart Victor. **Princípios Gerais de Direito Sindical**. Rio de Janeiro: Forense, 2.ed., 1995.

SABINO, André Monici. **O trabalho decente nas plataformas digitais. 100 anos da OIT: pensando o futuro do Direito do Trabalho**. Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região, Campinas, 2019.

SANTOS, Enoque Ribeiro. **Direitos Humanos na Negociação Coletiva**. São Paulo. LTR, 2004.

SANTOS, Ronaldo Lima dos. **Sindicatos e Ações Coletivas: acesso à justiça, jurisdição coletiva e tutela dos interesses difusos, coletivos e individuais homogêneos**. São Paulo: LTr, 5. ed., 2019.

SCHINESTCK, C. R., 2022. IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. Disponível em: <<https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/37913-taxa-de-sindicalizacao-cai-a-9-2-em-2022-menor-nivel-da-serie>>. Acesso em: 23 jan. 2024.

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

SCOTT, Allen J. Capitalism, Cities, and the Production of Symbolic Forms. *Transactions of the institute of british geographers*, v. 26, n. 1, p. 11-23, 2001.

SICOVAPP-MG - Sindicato dos Condutores de Veículos que Utilizam Aplicativo MG. Disponível em: <<https://www.instagram.com/reel/C2wtLFfOS-S/>>. Acesso em: 02 fev. 2024.

SILVA, José Afonso. *Curso de direito constitucional positivo*. São Paulo: Malheiros Editores, 2006.

SILVA, Homero Batista Mateus da. **Curso de Direito do Trabalho Aplicado** Direito Coletivo do Trabalho. Rio de Janeiro: Elsevier, 2.ed., 2012.

SIMASC - Sindicato dos motoristas de aplicativos de Santa Catarina. Disponível em: <https://www.facebook.com/photo?fbid=201204539711917&set=pb.100094671150604.-2207520000&locale=hi_IN>. Acesso em: 01 fev. 2024.

SIMTRAPILI – RS - Sindicato dos motoristas de transporte privado individual de passageiros por aplicativos do Rio Grande do Sul. Disponível em: <<https://cnpj.biz/30286111000177>>. Acesso em: 01 fev. 2024.

SINCAAP-BA - Sindicato dos Condutores Autônomos Cadastrados em Aplicativos da Bahia. Disponível em: <<https://www.sincaapba.com.br/#about>>. Acesso em: 02 jan. 2024.

SINDMAAP-DF - Sindicato dos motoristas autônomos de transportes privado individual por aplicativos no distrito federal. Disponível em: <<https://www.descubraonline.com/guia/df/brasil/sindmaap-df-29346454000109/>>. Acesso em: 01 fev. 2024.

SINDMOBI - Sindicato dos Prestadores de Serviços Por Meio de Apps e Software para Dispositivos Eletrônicos do Rio de Janeiro e Região Metropolitana. Disponível em: <<https://sindmobi.org.br/>>. Acesso em: 01 fev. 2024.

SOUZA, Rodriane de Oliveira. Conselhos de saúde e Serviço Social: luta política e trabalho profissional. Ser Social. **Revista do programa de pós-graduação em política social**, Brasília, n. 10, 2002.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2011.

SRNICEK, Nick. **Platform Capitalism**. Cambridge/Malden: Polity, 2016.

STANDING, Guy. *Meet the Precariat, the New Global Class Fuelling the Rise of Populism*. **The world economic forum**, nov. 2016.

STANDING, Guy. *A Revolt Is Coming for Cloud Labor*. **Huffpost**, out. 2016. Disponível em: < http://www.huffingtonpost.com/guy-standing/cloud-laborrevolt_b_8392452.html >. Acesso em: 5 mar 2023.

S.T.A.T.T.E.SP – Sindicato dos Trabalhadores com Aplicativos de Transportes Terrestres Intermunicipal do Estado de São Paulo. Disponível em: <<https://stattes.com.br/sobre>>. Acesso em 01 fev. 2024.

STF – Supremo Tribunal Federal. ADI 6363. Voto: Ministro Alexandre de Moraes e Ministro Luis Roberto Barroso, 17 de abril de 2020. Disponível em: <<http://portal.stf.jus.br/processos/downloadPeca.asp?id=15345059901&ext=.pdf>>. Acesso: em 23/12/2020.

SUSSEKING, Arnaldo. **Instituições do Direito do Trabalho**. São Paulo: LTR, v. 2, 17. ed., p. 1056, 1997.

SUSSEKING, Arnaldo. **Instituições de Direito do Trabalho**. São Paulo: LTR, v. 1, 16. ed., 1997.

TAYLOR, Frederick Winslow. **The principles of cientific management**. Nova York: Norton, 1967.

TAYLOR, Phil. et al; BAIN, Peter. *United by a Common Language? Trade Union Responses in the UK and India to Call Centre Offshoring*. **Antipode**, v. 40, n. 1, p. 131-54, 2008.

UBER. **Requisitos para motoristas parceiros** – Disponível em: < https://www.uber.com/br/pt-br/drive/requirements/?city=ribeirao-preto&uclid_id=f7685b05-018c-4730-b1e8-ff144275c159 >; Acesso em 29 jan. 2024.

VALENDUC, Gérard. New **Forms of work and employment in the digital economy**. In: SERRANO-PASCUAL, Amparo; JEPSEN, Maria (Orgs.). *The deconstruction of employment as a political question*. Cham: Palgrave Macmillan, p. 63-80, 2019.

WATERS, Facility; WOODCOCK, Jamie. *Far from Seamless: A Workers' Inquiry at Deliveroo*. **View point Magazine**, set. 2017. Disponível em: < <https://viewpointmag.com/2017/09/20/far-seamless-workers-inquiry-deliveroo/> >. Acesso em: 21 nov. 2023.

WOODCOCK, Jamie. *Marx at the Arcade: Consoles, Controllers and Class Struggle*. Chicago: Haymarket, 2019.

WORLD BANK GROUP. *The changing nature of work*. Washington: International Bank for Reconstruction and Development/The World Bank, 2019. Disponível em: <<http://pubdocs.worldbank.org/en/816281518818814423/2019-WDR-Draft-Report.pdf>> . Acesso em: 15 nov. 2023.

ZARP Localiza. Disponível em: <<https://zarp.localiza.com/blog/post/mei-motorista-aplicativo>>. Acesso em: 12 fev. 2024.

ZERVAS, Georgios; PROSERPIO, Davide; BYERS, John W. *The Rise of the Sharing Economy: Estimating the Impact of Airbnb on the Hotel Industry*. *Journal of Marketing Research*, v. 54, n. 5, out. 2017.