

UNIVERSIDADE CESUMAR – UNICESUMAR
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO STRICTO SENSU EM CIÊNCIAS JURÍDICAS
MESTRADO EM CIÊNCIAS JURÍDICAS

CORA KRESSIN ARRUDA D'AQUINO

**O MEIO AMBIENTE DE TRABALHO E OS DIREITOS DA PERSONALIDADE DO
UBERIZADO: FLEXIBILIZAÇÃO OU PRECARIZAÇÃO DAS RELAÇÕES DE
TRABALHO?**

MARINGÁ/PR

2023

CORA KRESSIN ARRUDA D'AQUINO

**O MEIO AMBIENTE DE TRABALHO E OS DIREITOS DA PERSONALIDADE DO
UBERIZADO: FLEXIBILIZAÇÃO OU PRECARIZAÇÃO DAS RELAÇÕES DE
TRABALHO?**

Dissertação apresentada ao Programa de Mestrado em Ciências Jurídicas da Universidade Cesumar, como requisito para a obtenção do título de Mestre em Ciências Jurídicas.

Área de Concentração: Direitos da Personalidade

Linha de Pesquisa: Os direitos da personalidade e seu alcance na contemporaneidade.

Orientador(a): Prof(a). Dr(a). Leda Maria Messias da Silva.

MARINGÁ PR

2023

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)

D212v D'Aquino, Cora Kressin Arruda
O meio ambiente de trabalho e os direitos da personalidade do uberizado:
flexibilização ou precarização das relações de trabalho?. / Cora Kressin Arruda
D'Aquino. – Maringá-PR: UNICESUMAR, 2023.
199 f.; il.; 30 cm.

Orientadora: Profa. Dra. Leda Maria Messias da Silva.
Dissertação (mestrado) – Universidade Cesumar - UNICESUMAR, Programa
de Pós-Graduação em Ciências Jurídicas, Maringá, 2023.

1. Uberização. 2. Precarização. 3. Flexibilização. 4. Direitos da Personalidade.
4. Meio Ambiente do Trabalho. I. Título.

CDD – 342.2954

Leila Nascimento – Bibliotecária – CRB 9/1722
Biblioteca Central UniCesumar

Ficha catalográfica elaborada de acordo com os dados fornecidos pelo(a) autor(a).

CORA KRESSIN ARRUDA D'AQUINO

**O MEIO AMBIENTE DE TRABALHO E OS DIREITOS DA PERSONALIDADE DO
UBERIZADO: FLEXIBILIZAÇÃO OU PRECARIZAÇÃO DAS RELAÇÕES DE
TRABALHO?**

Dissertação apresentada ao Programa de
Mestrado em Ciências Jurídicas da
Universidade Cesumar (UNICESUMAR) como
requisito para obtenção do título de Mestre em
Ciências Jurídicas.

BANCA EXAMINADORA

Orientador(a): Prof(a). Dr(a). Leda Maria Messias da Silva
Universidade Cesumar (UNICESUMAR)

Prof(a). Dr(a). José Sebastião de Oliveira
Universidade Cesumar (UNICESUMAR)

Prof(a). Dr(a). Luciana Aboim Machado Gonçalves da Silva
Membro Titular/Externo

Maringá, 18 de janeiro de 2023.

Dedico esta caminhada científica à minha família, em especial, aos meus pais, Selita e Manoel, por não pouparem esforços, carinho e incentivo ao desenvolvimento deste trabalho, e, mais do que isso, à minha formação profissional e como ser humano. Tudo em minha vida devo a vocês!

AGRADECIMENTOS

Esta dissertação de Mestrado não foi concluída sozinha: ao meu lado, se fizeram presentes anjos que iluminaram os meus passos e que permitiram a realização desse sonho.

Agradeço, inicialmente, à minha orientadora, Prof. Dr. Leda Maria Messias da Silva, que tornou essa caminhada mais prazerosa, com tantos ensinamentos e, principalmente, pelo laço de amizade que nos conectará sempre. Obrigada pela confiança e incentivo!

Aos professores da banca de qualificação, Prof^a Dr^a Valéria Silva Galdino Cardin e Prof. Dr. José Sebastião de Oliveira, pelas ricas contribuições para melhoria da versão final da dissertação.

Aos professores do Programa de Pós-Graduação em Ciências Jurídicas da UNICESUMAR, pelo intercâmbio profissional e pessoal de experiências, bem como pelo carinho na acolhida.

A toda a equipe do Programa de Pós-Graduação em Ciências Jurídicas da UNICESUMAR, em especial, ao Coordenador Prof. Dr. Dirceu Siqueira Pereira e aos demais colaboradores da Secretaria que auxiliaram e orientaram nas mais diversas etapas a serem percorridas.

Aos colegas de turma, que se tornaram amigos e companheiros de caminhada nessa etapa tão feliz de nossas vidas.

À minha família que jamais poupou esforços para me ver crescer pessoal e profissionalmente: minha mãe, Selita, e meu pai, Manoel, obrigada pelo amor incondicional, pelos valores que me ensinaram e por terem feito de mim um ser humano melhor.

Aos demais familiares, e, em especial, aos meus avós paternos, Fausto (*in memoriam*) e Dulce (*in memoriam*), e maternos, Leopoldo (*in memoriam*) e Eugênia, que sempre se fizeram presentes em meu coração e pensamento. Gostaria muito que aqui estivessem para, comigo, comemorar mais uma etapa percorrida.

Por fim, registro meu fiel agradecimento a Deus, que me concedeu saúde, paz e sabedoria para consecução dos meus objetivos; a Ele toda a honra e toda a glória. Muito obrigada!

“Subiu a construção como se fosse máquina
Ergueu no patamar quatro paredes sólidas
Tijolo com tijolo num desenho mágico
Seus olhos embotados de cimento e lágrima
Sentou para descansar como se fosse sábado
Comeu feijão com arroz como se fosse um
príncipe
Bebeu e soluçou como se fosse um naufrago
Dançou e gargalhou como se ouvisse música
E tropeçou no céu como se fosse um bêbado
E flutuou no ar como se fosse um pássaro
E se acabou no chão feito um pacote flácido
Agonizou no meio do passeio público
Morreu na contramão atrapalhando o tráfego.”

(Chico Buarque de Holanda)

D'AQUINO, Cora Kressin Arruda. **O Meio Ambiente De Trabalho E Os Direitos Da Personalidade Do Uberizado**: Flexibilização Ou Precarização Das Relações De Trabalho? Orientador: Leda Maria Messias da Silva. 2023. 182f. Dissertação (Mestrado em Ciências Jurídicas) – Universidade Cesumar (UNICESUMAR), Maringá, 2023.

RESUMO

Este estudo objetiva analisar o recente modelo de gerenciamento e controle do trabalho humano, a uberização ou plataformização laboral, com especial enfoque para a proteção da personalidade. O homem possui liberdade no exercício de trabalhos, ofícios e profissão, moldando seu trabalho, não obstante também seja por ele moldado. A evolução histórica das sociedades culminou no surgimento dos principais modelos de trabalho humano, a partir do Taylorismo, do Toyotismo-Fordismo e, mais recentemente, na plataformização das relações de trabalho. Esta última, em especial, sob influência da Indústria 4.0, da economia compartilhada, do incremento das necessidades de consumo e do desenvolvimento da inteligência artificial. Em um cenário de flexibilização e precarização das relações de emprego tradicionais, o incremento do desemprego e a insegurança jurídica contribuíram para a migração de contingências consideráveis de indivíduos ao trabalho em plataformas, gerido através da capatazia invisível de algoritmos. Ao Direito, incumbe o papel de enfrentamento das peculiaridades concernentes a tal modelo laboral, não suficientemente objeto de regulamentações legislativas, em um contexto de insegurança perpetrada pelo seu enquadramento ora como relação empregatícia tradicional ora como prestação de trabalho autônoma. Nesse sentido, a problemática do presente estudo reside em constatar se tal gerenciamento e controle sobre a mão de obra humana revela-se, outrossim, tão nocivo aos direitos da personalidade do trabalhador quanto outras relações típicas laborais, revelando cenário precarizador ao meio ambiente de trabalho digno. O objetivo do trabalho consiste, pois, em analisar o fenômeno da uberização, em suas múltiplas facetas, seja a relação aplicativo-trabalhador e trabalhador consigo mesmo, verificando a existência de violações aos direitos mais básicos e fundamentais do indivíduo uberizado, bem como analisar a existência (ou não) de medidas protetivas voltadas a tal finalidade, apresentando, ao final, propostas para implementar a proteção adequada de tais trabalhadores. O método de abordagem foi o hipotético-dedutivo, e o de procedimento foi o bibliográfico-documental. Levando-se em conta as várias funções da responsabilidade civil e a sua maleabilidade para a regência de relações digitais, concluiu-se pela precarização da forma organizativa laboral uberizada, bem como pela necessidade de adequá-la aos conceitos de trabalho parassubordinado, concedendo-lhes amparo regulamentado aos seus direitos da personalidade.

Palavras-chave: Uberização; Precarização; Flexibilização; Direitos da Personalidade; Meio Ambiente do Trabalho.

ABSTRACT

This study aims to analyze the recent model of management and control of human work, uberization or labor platforming, with a special focus on personality protection. Man has freedom in the exercise of work, crafts and profession, shaping his work, despite also being shaped by it. The historical evolution, of societies, culminated in the emergence of the main models of human work, based on Taylorism, Toyotism-Fordism and, more recently, the platformization of work relations. The latter under the influence of Industry 4.0, the sharing economy, the increase in consumer needs and the development of artificial intelligence. In a scenario of flexibilization and precariousness of traditional employment relationships, the increase in unemployment and legal uncertainty contributed to the migration of considerable contingencies of individuals to work on platforms, managed through the invisible taskmastership of algorithms. Law has the role of facing the peculiarities concerning this labor model, not sufficiently subject to legislative regulations, in a context of insecurity perpetrated by its framing, sometimes as a traditional employment relationship, sometimes as an autonomous work provision. In this sense, the problem of the present study lies in verifying whether such management and control over human labor proves to be, moreover, as harmful to the worker's personality rights as other typical labor relations, revealing a precarious scenario for the work environment worthy. The objective of this work is, therefore, to analyze the phenomenon of uberization, in its multiple facets, be it the application-worker relationship and worker with himself, verifying the existence of violations of the most basic and fundamental rights of the uberized individual, as well as analyzing the existence (or not) of public policies aimed at this purpose, presenting, in the end, proposals to implement the adequate protection of such workers. The method of approach was hypothetical-deductive and the procedure was bibliographical-documentary. Considering the various functions of civil liability and its malleability for the management of digital relationships, it was concluded that the uberized labor organizational form is precarious, as well as the need to adapt it to the concepts of parasubordinate work, granting them regulated protection of their personality rights.

Keywords: *Uberization; Precariousness; Flexibilization; Personality Rights; Work Environment.*

LISTA DE FIGURAS

Figura 1: Classificação de Standing - Formas de Segurança do Trabalhador.....	65
Figura 2: Classificação de Ursula Huws – Espécies de Plataformas.....	71
Figura 3: Pirâmide de Necessidades de Maslow.....	129

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

ADPF – Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental
AMATRA – Associação dos Magistrados do Trabalho
APPs – Aplicativos
CC – Código Civil Brasileiro de 2002
CF/88 - Constituição da República Federativa do Brasil de 1988
CLT – Consolidação das Leis do Trabalho
CNH – Carteira Nacional de Habilitação
CNJ – Conselho Nacional de Justiça
CNTTL – Confederação Nacional dos Trabalhadores em Transporte e Logísticas
COVID-19 – Coronavírus
CTPS – Carteira de Trabalho e Previdência Social
CUT – Central Única dos Trabalhadores
EPI – Equipamento de Proteção Individual
FENAMOTO – Federação Nacional dos Trabalhadores Motociclistas Profissionais Autônomos
FRIOCRUZ – Fundação Oswaldo Cruz
IA – Inteligência Artificial
IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
INSS – Instituto Nacional de Seguridade Social
IOT – *Internet of Things* – Internet das Coisas
OIT – Organização Internacional do Trabalho
OMS - Organização Mundial da Saúde
ONU – Organização das Nações Unidas
PDT – Partido Democrático Trabalhista
PSOL – Partido Socialista dos Trabalhadores
REMIR – Rede de Estudos e Monitoramento Interdisciplinar da Reforma Trabalhista
RR – Recurso de Revista
SIMACTTER-BA – Sindicato dos Motoristas de Aplicativos, Condutores de Cooperativas e Trabalhadores Terceirizados em Geral do Estado da Bahia
SIMTRAPLI-RS – Sindicato dos Motoristas de Transporte Individual por Aplicativos do Rio Grande do Sul

STJ - Superior Tribunal de Justiça

STF - Supremo Tribunal Federal

TST – Tribunal Superior do Trabalho

WEB – World Wide Web

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO.....	14
2 A DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA E OS DIREITOS DA PERSONALIDADE NO CONTEXTO DO MEIO AMBIENTE DE TRABALHO.....	17
2.1 A DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA.....	17
2.2 OS DIREITOS DA PERSONALIDADE: DEFINIÇÃO, CARACTERÍSTICAS E CLASSIFICAÇÕES.....	19
2.3 OS DIREITOS DA PERSONALIDADE DO HOMEM ENQUANTO TRABALHADOR.....	23
2.4 O MEIO AMBIENTE.....	29
2.4.1 O Meio Ambiente Geral.....	29
2.4.2 O Meio Ambiente do Trabalho.....	32
3 A EVOLUÇÃO HISTÓRICA E DO CENÁRIO DE FLEXIBILIZAÇÃO E PRECARIZAÇÃO DAS RELAÇÕES DE TRABALHO.....	39
3.1 OS PRINCIPAIS MODELOS DE GERENCIAMENTO DO TRABALHO HUMANO: DO TAYLORISMO À INDÚSTRIA 4.0.....	39
3.1.1 Do Taylorismo ao Fordismo.....	40
3.1.2 O Toyotismo.....	46
3.1.3 A Indústria 4.0.....	51
3.2 A FLEXIBILIZAÇÃO E PRECARIZAÇÃO DAS RELAÇÕES DE TRABALHO.....	57
3.2.1 A Reforma Trabalhista e a Flexibilização das Relações de Trabalho.....	57
3.2.2 A Precarização dos Direitos Trabalhistas e do Meio Ambiente de Trabalho.....	61
4 A UBERIZAÇÃO OU PLATAFORMIZAÇÃO DAS RELAÇÕES DE TRABALHO.....	67
4.1 ORIGENS E CENÁRIOS.....	67
4.2 CONCEITO E PRINCIPAIS CARACTERÍSTICAS.....	70
4.3 AS LESÕES AOS DIREITOS DA PERSONALIDADE.....	73
4.3.1 O posicionamento dos aplicativos-plataforma e os ideais de “empreendedorismo”.....	74

4.3.2 A “capatazia” invisível realizada pelos algoritmos e a transferência de riscos.....	79
4.3.3 O controle do tempo do trabalhador, a desconexão e a vigilância.....	85
4.3.4 A captura das subjetividades, a sobrevivência por metas de produtividade e a exploração de si mesmo.....	87
4.3.5 A exposição a riscos de violência, acidentes e os danos à saúde, segurança e patrimônio do trabalhador.....	100
4.4 O SISTEMA DE PROTEÇÃO RELACIONADO À UBERIZAÇÃO DO MERCADO DE TRABALHO.....	103
4.4.1 O Conflito Motoristas de Aplicativos x Taxistas.....	106
4.4.2 As discussões Acerca da Configuração da Relação Empregatícia.....	111
4.5 PROPOSTAS DE MEDIDAS PROTETIVAS E OUTROS MECANISMOS DE DIGNIDADE E TRABALHO DECENTE AO UBERIZADO.....	120
4.5.1 A Parassubordinação no Trabalho Plataformizado.....	136
4.5.1.1 Subordinação: Definição e Espécies.....	136
4.5.1.2 A Parassubordinação: Conceito, Origens e Aplicabilidade.....	137
5 CONCLUSÕES.....	150
REFERÊNCIAS.....	154
ANEXOS.....	173

1 INTRODUÇÃO

O desenvolvimento e aperfeiçoamento das técnicas e tecnologias permitiu ao homem usufruir de bens e serviços os quais jamais ousou conceber. Atualmente, é possível realizar compras em mercados, contratar prestadores de serviços e deslocar-se em curtas ou grandes distâncias, com a utilização de um aparelho de celular com um simples clique. Mas a que custo tais serviços e bens são fornecidos aos consumidores? O que há por trás das grandes corporações que os ofertam e cujos fundadores hoje são considerados alguns dos maiores detentores de fortunas mundiais?

Tal desenvolvimento tecnológico foi fruto de uma grande transformação, em nível social e histórico, em que as relações Estado e capital passaram por uma reestruturação e globalização, após a substituição do modelo fordista pelo compromisso toyotista na flexibilização das relações de trabalho, nos produtos e nos padrões de consumo.

Para o desenvolvimento da presente pesquisa, foi realizado vasto levantamento bibliográfico e documental relacionado ao meio ambiente de trabalho e acerca da nova configuração de relação de trabalho uberizada, buscando extrair, de tal contexto, uma possível precarização dos direitos da personalidade dessa classe de trabalhadores, bem como uma ausência de regulamentação adequada a respeito de seus direitos e garantias sociais e individuais. Para tanto, fez-se uso de relatórios jurídicos, leis, documentos oficiais de organismos internacionais, anuários e processos em tramitação perante os Tribunais do Trabalho em âmbito nacional.

Em meio a um cenário de flexibilização dos liames empregatícios, mediante o surgimento de novas modalidades de relações de trabalho, urge a necessidade de consolidação e discussão acerca dos direitos fundamentais do trabalhador, qualquer que seja a denominação contratual pela qual é abarcado, a um meio ambiente de trabalho digno.

O direito a meio ambiente equilibrado, no qual se insere o meio ambiente de trabalho, foi preconizado pela Constituição Federal de 1988, tamanha sua importância na finalidade de conferir ao ser humano o mínimo essencial para a prestação de seus serviços, evitando-lhe o labor em condições insalubres, perigosas, desgastantes a sua saúde física e psíquica, contribuindo para o bem-estar e a consecução dos direitos da personalidade do trabalhador.

O homem passa a maior parte de sua vida na prestação da atividade laborativa, dedicando-se para obter não somente o retorno financeiro e econômico necessário para a sua subsistência e de sua família, mas, também, doando parte de seu tempo e disposição em um ambiente que por vezes revela-se criticamente nocivo a sua saúde e segurança.

O presente trabalho possui relevância social-acadêmica, mediante reflexões acerca da relativamente recente e debatida forma de trabalho humano, em um contexto de fortalecimento de novas tecnologias, que alberga milhões de indivíduos no Brasil e no mundo.

A presente dissertação divide-se em três capítulos. No primeiro capítulo, serão analisadas as concepções de direitos da personalidade do trabalhador e o meio ambiente de trabalho, sob o manto da dignidade da pessoa humana. O segundo capítulo será destinado à discussão acerca da evolução das principais formas de organização do trabalho humano, desde o toyotismo, fordismo e taylorismo, até a mais recente e contemporânea modalidade uberista de trabalho, bem como à análise acerca dos conceitos de flexibilização e precarização dos contratos de trabalho.

O terceiro e último capítulo será destinado à análise da Uberização ou Plataformização do mercado de trabalho, seu surgimento a partir de tecnologias disruptivas, seu conceito, principais características e funcionamento. Analisar-se-á, igualmente, a configuração de lesão aos direitos da personalidade dos trabalhadores por ela abrangidos, sob diversas perspectivas, a existência ou não de mecanismos públicos aptos à sua proteção, bem como as controvérsias concernentes à sua caracterização como vínculo empregatício ou de autonomia. Por fim, finaliza-se o capítulo com propostas de políticas públicas adequadas, a fim de albergar tais trabalhadores sob os mantos do trabalho parassubordinado.

É missão dos estudiosos do Direito do Trabalho aprofundar seus conhecimentos e realizar reflexões críticas a respeito das pretéritas e hodiernas relações de trabalho, as quais coexistem ainda no cenário atual, para fins de aproximar o Estado ao necessário enfrentamento e amparo à vulnerabilidade do grupo de trabalhadores. Para tanto, a pesquisa é teórica, e o método utilizado é o indutivo, através do levantamento bibliográfico, observando-se os conceitos sobre a matéria abordada, extraíndo-se conclusões gerais acerca do tema.

Todas as principais formas organizativas de trabalho são marcadas por violações a direitos da personalidade, ao passo que não conferiram e/ou conferem ao trabalhador a plena liberdade, autonomia e condições mínimas a exercitar sua dignidade, ao passo que prescindem da adequada proteção à sua saúde, segurança, lazer, convívio familiar, dentre outros direitos advindos de um meio ambiente de trabalho digno.

O meio ambiente de trabalho, considerado como o conjunto de condições internas e externas que exercem influência recíproca sobre o trabalho realizado é o espaço de instrumentalização e consecução dos direitos da personalidade do trabalhador, sem os quais não há dignidade da pessoa humana, por não proporcionar à pessoa humana as condições mais primaciais para o exercício de seu labor.

Em especial no tocante ao mais recente modelo, a uberização ou plataformização do mercado de trabalho, oriundo da inovação tecnológica e exacerbação do consumo, ainda há longo caminho a ser trilhado, a despeito da existência de dissenso aqui e acolá a respeito de seu enquadramento, para fins de proporcionar um arcabouço de direitos mínimos ao exercício de suas funções, sendo vital a participação do Poder Público na edição de políticas públicas que efetivem tais direitos.

Deseja-se, pois, ao leitor, a imersão no tema, cujos contornos ainda permeiam discussões das mais variadas áreas de conhecimento, com o intuito de auxílio na definição de seus contornos, com finalidade primordial de garantir ao indivíduo uberizado a concreta efetivação dos seus direitos da personalidade em um meio ambiente de trabalho sadio e digno.

2 A DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA E OS DIREITOS DA PERSONALIDADE NO CONTEXTO DO MEIO AMBIENTE DE TRABALHO

2.1 A DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA

A proteção do indivíduo enquanto sujeito de direitos e deveres, colocando-o a salvo de ingerências e atos degradantes e desumanos, justifica-se em razão do atributo inerente à toda pessoa humana, qual seja: a sua dignidade, balizadora e norte de todos os demais direitos dela decorrentes.

Segundo Rizzatto Nunes (2018, p. 45):

[...] é ela, a dignidade, o primeiro fundamento de todo o sistema constitucional posto e o último arcabouço da guarda dos direitos individuais. A isonomia serve, é verdade, para gerar equilíbrio real, porém visando concretizar o direito à dignidade. E a dignidade que dá a direção, o comando a ser considerado primeiramente pelo intérprete [...] uma conquista da razão ético-jurídica, fruto da reação à história de atrocidades que, infelizmente, marca a experiência humana.

Nesse contexto, a dignidade da pessoa humana constitui-se em atributo ímpar, que confere ao homem a posição de igualdade face aos demais de sua espécie, bem como a autonomia, a independência e a liberdade de construção e remodelamento de sua essência, sendo-lhe garantido pelo menos um mínimo existencial sobre o qual o Estado e os particulares não poderão atentar, quicá impor condições sub-humanas ou degradantes.

Trata-se, pois, de um atributo pertencente a toda e qualquer pessoa, indistintamente, que a faz ser detentora de valores, diferentemente das coisas, passíveis de precificação e comercialização. Assim, enquanto as coisas possuem preço, os homens detêm valor. Por conseguinte, tal valor que lhes é inerente, sua dignidade, não pode ser precificada, alienada, negociada, sob pena de o homem perder sua mais profunda essência, que lhe faz se distinguir, inclusive, dos demais seres humanos.

Consoante Maria Celina Bodin de Moraes (2003, p. 77), o homem, dotado de dignidade, é “aquele que merece estima e honra” ou “aquele que é importante”. Ainda, segundo a autora, historicamente, o princípio da dignidade da pessoa humana enraizou-se nos preceitos cristãos, sendo o homem concebido à imagem e

semelhança de Deus, fruto de obra divina, e, portanto, digno de tratamento diferenciado em relação às demais criações.

A Constituição Federal de 1988 consagra expressamente como um dos fundamentos da República Federativa do Brasil a dignidade da pessoa humana, em seu artigo 1º, inciso III, como a base sobre a qual se fundam os direitos da personalidade.

Além de atuar como cláusula geral para fins de tutela e promoção da pessoa humana, proporcionando ao homem condições mínimas para sua existência, a dignidade da pessoa humana é vetor balizador das ações do Estado e dos particulares, conforme preceitua Leda Maria Messias da Silva (2019, p. 21):

Não menos verdade que a Constituição Federal de 1988, mais do que nunca, passa a irradiar seus efeitos por todo o ordenamento jurídico e o princípio da dignidade da pessoa humana assume papel essencial, permeando não só a relação entre Estado e particulares (eficácia vertical), como entre particulares (eficácia horizontal), sendo intitulado como 'princípio jurídico fundamental', por Canotilho.

Ingo Wolfgang Sarlet (2010, p. 60) define a dignidade humana como a qualidade inerente e distintiva de cada ser humano, que o faz merecedor de respeito pelo Estado e por seus semelhantes, evitando atos degradantes e desumanos, bem como proporcionando efetivamente condições dignas de existência.

Edilson Pereira Nobre Junior (2000, p. 4) apresenta quatro importantes consectários da aplicabilidade do princípio da dignidade humana:

a) Igualdade de direitos entre todos os homens, uma vez integrarem a sociedade como pessoas e não como cidadãos; b) garantia da independência e autonomia do ser humano, de forma a obstar toda coação externa ao desenvolvimento de sua personalidade, bem como toda atuação que implique na sua degradação e desrespeito à sua condição de pessoa, tal como se verifica nas hipóteses de risco de vida; c) observância e proteção dos direitos inalienáveis do homem; d) não admissibilidade da negativa dos meios fundamentais para o desenvolvimento de alguém como pessoa ou imposição de condições sub-humanas de vida (NOBRE JÚNIOR, 2000, p. 4).

A dignidade permite a cada indivíduo o poder de conduzir a sua existência e viver em comunhão com os demais indivíduos, de forma a proteger sua personalidade em suas mais diversas manifestações. Logo, os direitos da personalidade encontram-se umbilicalmente atrelados à dignidade da pessoa humana.

Assim, os direitos da personalidade, assentados na dignidade humana, servem à satisfação das necessidades do homem, em seus aspectos corpóreos e incorpóreos. Segundo Pablo Stolze Gagliano e Rodolfo Pamplona (2014, p. 186) são “aqueles que têm por objeto os atributos físicos, psíquicos e morais da pessoa em si e em suas projeções pessoais”, tais como: direito à vida, direito à honra, direito à imagem, direito à intimidade, à integridade física, dentre outros.

2.2 OS DIREITOS DA PERSONALIDADE: DEFINIÇÃO, CARACTERÍSTICAS E CLASSIFICAÇÃO

Diante das modificações econômicas, jurídicas e políticas vivenciadas pela sociedade, os direitos da personalidade receberam e recebem inúmeras definições e classificações quanto ao seu alcance e seus atributos, em razão do surgimento de novos direitos a serem albergados e novos interesses a serem protegidos.

A doutrina e a jurisprudência buscam, de forma incessante, com base nos variados direitos da personalidade, formar um conceito único, claro, objetivo e completo acerca de sua definição.

Iduna E. Weinert (1990, p. 227) aduz, nesse sentido, que o tema “direitos da personalidade” se revela inesgotável, ao passo que novas facetas se manifestam e se revelam, sendo que os direitos conquistados até então são intangíveis, posto que guiados por um “movimento espiral, sem retorno”.

A discussão e a reflexão acerca dos direitos da personalidade tiveram início em épocas antigas, manifestando-se de maneira isolada. Em Roma, apesar da desconhecida nomenclatura da classe de “direitos da personalidade”, sua proteção deu-se mediante a “*la actio iniuriarum*” ou a ação contra a injúria, como mecanismo de proteção à liberdade, à honra, ao nome e à família. Não obstante, segundo José Castan Tobeñas (1952, p. 9), “*la conciencia - conciencia óptica y ética - del hombre como personalidad, es algo desconocido en el mundo antiguo greco-romano*”.

Prossegue o autor esclarecendo que:

[...] O cristianismo lançou o indestrutível fundamento moral sobre o qual deve erguer-se o reconhecimento dos direitos da personalidade individual. [...] representa e constitui a mais solene proclamação dos direitos da personalidade humana, através da ideia de uma verdadeira fraternidade universal que implica a igualdade de direitos e a inviolabilidade da pessoa

com todas as suas prerrogativas, individuais e sociais (TOBENAS, 1952, p. 9, tradução minha).¹

O advento e o fortalecimento da escola do direito natural contribuíram para a formação das noções acerca de direitos inatos à existência humana, que nasceram concomitantemente com o indivíduo e correspondem à sua natureza, indissoluvelmente unidos à pessoa e preexistentes ao seu próprio reconhecimento pelo Estado.

Nesse sentido, a Revolução Francesa contribuiu para a manifestação e a defesa dos direitos da personalidade, por intermédio da Declaração dos Direitos do Homem e do Cidadão, de 26 de agosto de 1789, por meio do reconhecimento da existência de direitos naturais, preexistentes ao Estado (CIFUENTES, 1995, p. 34).

Já Sílvia Rodrigues (2007, p. 62-63) defende que a primeira manifestação acerca dos direitos da personalidade na França ocorreu em 22 de junho de 1902, em caso que envolvia o direito moral do autor. Não obstante, não exclui soluções legislativas mais antigas e esparsas tratando acerca do tema, tais como:

[...] a do Código português de 1867 (arts. 359 e s.), a do art. 12 do Código alemão de 1896 e a do Código suíço de 1907 (arts. 27 e 28), sendo que o Código alemão, em seu § 823, a respeito dos atos ilícitos, faz referência a outros direitos da personalidade, suscetíveis de serem violados, causando prejuízos a seu titular [...] os direitos da personalidade foram, pela primeira vez, disciplinados pela lei, de forma sistemática e embora sem usar essa denominação, pelo Código italiano de 1942. No Livro Primeiro, sobre as pessoas e sobre a família, Título I, sobre a pessoa física, se encontram os arts. 6, 7, 8 e 9 sobre a tutela do nome, e o art. 10 sobre o direito à imagem (RODRIGUES, 2007, p. 62-63).

Foi, no entanto, após a Segunda Guerra Mundial, em especial na Europa, com a conscientização acerca das barbáries e dos riscos do desprezo pelo indivíduo, que a Constituição da República Federal da Alemanha, em 1949, descreveu, logo em seu artigo 1º, a inviolabilidade da dignidade da pessoa humana e o dever estatal de respeito e proteção aos invioláveis e inalienáveis direitos do homem (SOUSA, 1993, p. 85).

¹ No original: [...] El Cristianismo sentó la base moral indestructible sobre la que ha de alzarse el reconocimiento de los derechos de la personalidad individual [...] representa y constituye la más solemne proclamación de los derechos de la personalidad humana, mediante la idea de una verdadera fraternidad universal que implica la igualdad de derechos y la inviolabilidad de la persona con todas sus prerrogativas, individuales y sociales (TOBENAS, 1952, p. 9).

A par de tais divergências de concepção e conceituação, Adaucto Fernandes (1942, p. 89) defende uma melhor classificação dos direitos em face dos objetos sobre os quais incidem, sendo que os “direitos pessoais”, quais sejam, os direitos relacionados à personalidade humana, ocupariam posição de supremacia face aos “direitos obrigacionais, reais e intelectuais”.

Assim, os direitos da personalidade constituem-se em núcleo intangível de garantias conferidas ao indivíduo em razão de sua existência no mundo jurídico, com vistas a garantir prerrogativas individuais e sociais, postas a salvo de ingerências estatais e interpessoais que lhe possam ser prejudiciais ou supressivas de direitos.

De início, explica Marcelo Roberto Bruno Válio (2006, p. 22) que “negou-se a existência de direitos da personalidade como direitos subjetivos”, ao contrário do entendimento e do reconhecimento concreto da atualidade.

Os direitos da personalidade, consoante definição de Carlos Alberto Bittar (2001), constituem-se em direitos reconhecidos à pessoa humana, quando individualmente considerada ou integrada e correlacionada à sociedade e que estes estão previstos no ordenamento jurídico para a defesa dos valores a ela inatos, tais como: a vida, a saúde, a integridade física, a honra, a intimidade etc.

São, segundo grande parcela da doutrina, direitos absolutos, extrapatrimoniais, intransferíveis, impenhoráveis, imprescritíveis, vitalícios e essenciais (JABUR, 2000; BITTAR, 2001; VÁLIO, 2006).

São tidos por absolutos, posto que oponíveis “*erga omnes*”; extrapatrimoniais por não deterem fundo econômico ou pecuniário, estando longe da comercialização (o que não impede a possibilidade de reparação via indenização por danos); intransferíveis, por não serem comunicáveis de pessoa a pessoa (a título gratuito ou oneroso); imprescritíveis, por não serem condicionados a prazos decadências e prescicionais; impenhoráveis, posto que insuscetíveis de apropriação; vitalícios, pois surgem com o nascimento do indivíduo e com ele permanecem até a morte; e essenciais à ordem psicofísica.

Enquanto Orlando Gomes (1988, p. 155) afirma a natureza positiva dos direitos da personalidade, com existência condicionada exclusivamente à vontade da lei, autores como Gilberto Haddad Jabur (2000, p. 41-42) concebe-os como adquiridos com o simples nascimento com vida, sendo desnecessário o concurso de meios legais para a aquisição.

Compartilhando de semelhante entendimento, Daniela Paes Moreira Samaniego (2000, p. 12), tendo por base a concepção tomista de pessoa, compreende por direitos da personalidade aqueles direitos subjetivos que formam a personalidade do indivíduo, nos aspectos físico, moral e intelectual, de forma a impedir sua fruição por outrem que não seu titular, e que o acompanham do nascimento até a morte.

Pela consoante razão, são considerados como “faculdades jurídicas”, cujo objeto principal reside na própria pessoa, suas projeções e seus prolongamentos (FRANÇA, 1982, p. 5). Tais direitos tratam-se, pois, de cláusulas gerais a serem objeto de tutela pelo ordenamento jurídico pátrio, e que guiarão a atuação estatal e a elaboração de políticas públicas a seu favor, para fins de preservação e salvaguarda, tratando-se do aspecto mais íntimo da pessoa humana, sua vida, sua saúde e a integridade, a forma como se vê e é vista por outrem.

Segundo lições de Maria Helena Diniz (1996. p. 100):

[...] os direitos da personalidade são os direitos subjetivos da pessoa de defender o que lhe é próprio, ou seja, a identidade, a liberdade, a sociabilidade, a reputação, a honra, a autoria etc. Por outras palavras, os direitos da personalidade são direitos comuns da existência, porque são simples permissões dadas pela norma jurídica, a cada pessoa, de defender um bem que a natureza lhe deu, de maneira primordial e direta.

Impede-se, com a tutela preventiva e repressiva dos mencionados direitos, que estes sejam ameaçados ou maculados por outrem, à revelia de seus titulares.

O doutrinador Anacleto de Oliveira Faria (1986), ainda, classifica os direitos da personalidade consoante a finalidade a que se destinam, em: a) direitos relacionados à integridade física (direitos à vida, ao corpo vivo, à disposição do cadáver, às partes do corpo humano, à submissão e à recusa ao tratamento médico); b) direitos relacionados à integridade moral (direitos à liberdade, à honra, à imagem, ao segredo, à intimidade e à vida privada, ao nome e ao pseudônimo).

Há autores que ponderam acerca da distinção entre direitos fundamentais e direitos da personalidade, albergando nos primeiros a finalidade de proteção da pessoa em face do Estado, enquanto pertencentes à segunda categoria os direitos relativos às relações privadas e interpessoais (BITTAR, 2001, p. 23). Não obstante, a tutela constitucionalmente garantida a tais direitos estende-se, indubitavelmente, tanto

às relações interpessoais (*quod ad singulorum utilitatem pertinet*) quanto às relações com o Poder Público (*quod ad statum rei romanae spectat*).

2.3 OS DIREITOS DA PERSONALIDADE DO HOMEM ENQUANTO TRABALHADOR

No âmbito pátrio, os direitos da personalidade, a par de sua previsão na Carta Magna e no Código Civil, manifestam-se igualmente em relações marcadas pela desigualdade entre as partes, como ocorre nas relações de trabalho (SIMÓN, 2002, p. 78), a despeito das esparsas referências expressas acerca dos direitos da personalidade no âmbito da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

Sob essa ótica, pode-se afirmar que o trabalhador, na sua condição primeira de ser humano, dotado do atributo da dignidade, se torna sujeito ativo dos mais diversos direitos da personalidade, ao passo que valorizar o trabalho exercido pelo homem e a sua função social significa atribuir valor à própria pessoa humana.

O trabalho é tido como etapa primordial no desenvolvimento da vida e sobrevivência humanas, sendo responsável por proporcionar um salário digno, de caráter alimentar, essencial para garantir, ao trabalhador e a sua família, condições mínimas de subsistência.

Trata-se de etapa fundamental ao desenvolvimento pessoal, econômico e social, que o integra à vida em sociedade, segundo Ricardo Antunes (2020, p. 1):

Em sua ontogênese, o trabalho nasceu e floresceu como um autêntico exercício humano, ato imprescindível para tecer, plasmar e deslanchar a vida, produção e reprodução do ser que acabava de se tornar social. E, ao assim proceder, suplantamos o último animal pré-humano.

Trata-se o trabalho da fonte principal de toda riqueza humana, segundo economistas. É justamente a mão de obra humana que transforma matérias em riquezas, segundo Engels (1876, p. 1). O autor enuncia, portanto, que o trabalho das mãos humanas (adquirindo cada vez maior habilidade e destreza e transmitindo-lhe aos seus descendentes) foi justamente o que separou de vez, na história da evolução, os homens dos seus primitivos ancestrais, os macacos; sendo justamente o trabalho que conduziu à posição ereta, ao aprimoramento cerebral, ao surgimento de agrupamentos, ao desenvolvimento da linguagem e das afetividades, à confecção de

instrumentos de caça e pesca, à modificação dos hábitos alimentares, à sobrevivência em climas diversos:

Em face de cada novo progresso, o domínio sobre a natureza, que tivera início com o desenvolvimento da mão, com o trabalho, ia ampliando os horizontes do homem, levando-o a descobrir constantemente nos objetos novas propriedades até então desconhecidas. Por outro lado, o desenvolvimento do trabalho, ao multiplicar os casos de ajuda mútua e de atividade conjunta, e ao mostrar assim as vantagens dessa atividade conjunta para cada indivíduo, tinha que contribuir forçosamente para agrupar ainda mais os membros da sociedade. Em resumo, os homens em formação chegaram a um ponto em que tiveram necessidade de dizer algo uns aos outros (ENGELS, 1876 p. 3).

E continua Engels demonstrando como a evolução do ser humano deu-se em função do próprio trabalho, o qual conduziu à evolução de todas as demais áreas de vivência do homem, perpassando pelo desenvolvimento e aprimoramento cerebral, à união em grupos, à construção de relações etc.:

Graças, assim, à cooperação da mão, dos órgãos da linguagem e do cérebro, não só em cada indivíduo, mas também na sociedade, os homens foram aprendendo a executar operações cada vez mais complexas, a propor-se e alcançar objetivos cada vez mais elevados. O trabalho mesmo se diversificava e aperfeiçoava de geração em geração, estendendo-se cada vez a novas atividades. A caça e a pesca veio juntar-se a agricultura, e mais tarde a fiação e a tecelagem, a elaboração de metais, a olaria e a navegação. Ao lado do comércio e dos ofícios apareceram, finalmente, as artes e as ciências; das tribos saíram as nações e os Estados. Apareceram o direito e a política, e com eles o reflexo fantástico das coisas no cérebro do homem: a religião (1876, p. 5).

Os contratos de trabalho, ainda que pertencentes à esfera privada, devem obediência mínima à ordem constitucional, ao passo que recebem impacto imediato dos direitos fundamentais e servem como meio de redução de desigualdades e injustiças (BORBA, 2015, p. 60).

Isso porque a livre iniciativa não se constitui em valor absoluto: encontra limites constitucionais na valorização social do trabalho. A classificação da Carta Magna como eclética permite a coexistência de princípios e valores coadunados, cujo convívio deve ser estimulado e respeitado. A livre iniciativa não pode ser sinônimo de preterição do valor social do trabalho na vida e sociedade humanas.

Nesse mesmo sentido, o artigo 170 da Constituição Federal prevê, categoricamente, que a ordem econômica tem, por finalidade primordial, assegurar a

todos os indivíduos a existência com dignidade, guiada pelos ditames da justiça social, em equilíbrio entre a livre iniciativa e a valorização do trabalho humano.

Durante longo período, constatou-se o tratamento desumano e degradante do ser humano enquanto trabalhador, sendo a história do seu desenvolvimento marcada pela exploração e o abandono. Segada Vianna (*apud* SUSSEKIND *et al.* 2003, p. 29-34) aponta que “foi sobre a exploração inumana e desumana do índio e do negro pelos implacáveis colonizadores que se estruturou o sistema de produção a integrar o Brasil na economia mundial”, e que o trabalhador pós-Revolução Industrial restava:

[...] entregue à sua fraqueza, abandonado pelo Estado, que o largava à sua própria sorte, apenas lhe afirmando que era livre [...] o operário não passava de um meio de produção. O trabalhador, na sua dignidade fundamental de pessoa humana, não interessava ou não preocupava os chefes industriais daquele período. Era a duração do trabalho levada além do máximo da resistência normal do indivíduo (VIANNA *apud* SUSSEKIND *et al.* 2003, p. 29-34).

A trilha protetiva percorrida pelo Direito do Trabalho na tentativa evolutiva de imprimir proteção ao trabalhador decorreu da percepção do homem-trabalhador enquanto ser humano, feito de carne e osso, com emoções, sensações e sentimentos e merecedor de tratamento especial.

Nesse sentido, leciona Leda Maria Messias da Silva (2019, p. 11) que:

Em uma sociedade na qual o consumo e a produtividade em larga escala são exageradamente enaltecidos, muitas são as empresas que obliteram a participação do valor humano na produção; parecem desmemoriadas ao fato de que a essência do trabalho está no homem [...] tal impasse não é exclusivo do território brasileiro, mas, no mundo todo, e de forma geral, seus efeitos são sentidos especialmente porque a coletividade presente tem se mostrado extremamente consumerista.

Consoante Marcelo Roberto Bruno Válio (2006, p. 36), o reconhecimento do homem enquanto centro e fim primordial de todo o Direito, orientado pela base da dignidade da pessoa humana, tratou-se de inclinação adotada principalmente após as barbáries nazifascistas:

O detentor do poder empregatício, entretanto, não é um ser que possui imunidade para todos os seus atos. O poder empregatício tem limites, e um desses está devidamente caracterizado pelo princípio da dignidade da pessoa humana. O empregado, antes de possuir essa qualidade na acepção jurídica do termo, é ser humano, que deve ser tratado com respeito e dignamente. Não pode ser equiparado a uma peça de máquina de prensa hidráulica, ou deixar de ser chamado pelo nome e ser identificado por um

número constante de seu registro de empregado empresarial. A extrapolação do poder empregatício gera a infração ao princípio da dignidade da pessoa humana, mas quase sempre não são postulados os direitos decorrentes dessa infração (VÁLIO, 2006, p. 36).

Desta feita, o homem, pelo simples fato de o sê-lo, detém dignidade, atributo este que o diferencia dos demais seres das demais espécies biológicas, destacando-se diante de sua racionalidade e liberdade.

A dignidade, concebida enquanto valor, pressupõe ao homem domínio sobre sua própria vida, independentemente de sua condição social, econômica e a par de quaisquer discriminações (CAMARGO, 1994, p. 27-28), inclusive enquanto homem-trabalhador.

Não há que se esperar, pois, que o homem, pelo ingresso e a atuação na esfera de trabalhador, onde, inclusive, passa a maior parte de sua vida, deva despir-se dos seus direitos da personalidade e da sua dignidade, sendo aquela mais uma de suas manifestações.

O texto constitucional é feito para ser aplicado. Todas as ocasiões em que há subsunção de um determinado fato, acontecimento ou comportamento empírico, necessária se faz a aplicação do direito constitucional e, em especial, dos enunciados relativos aos direitos da personalidade e à dignidade humana (BASTOS; BRITTO, 1982, p. 34).

Consoante Leonardo Wandelli (2012, p. 204), é justamente nas “relações (des)humanas de trabalho, mais que nos locais de trabalho, que, em grande parte, os direitos fundamentais são vividos e violados”, o que justifica a necessidade de análise e proteção jurídica das práticas organizacionais.

O trabalhador, como pessoa humana, é detentor do atributo inerente da dignidade, valor ímpar e supremo, capaz de lhe conferir todos os demais direitos da personalidade dele decorrentes, ao passo que “a dignidade é valor espiritual e moral inerente à pessoa humana”, que “conduz um sentimento de respeito consciente e responsável da vida e pelos seus pares. Tratar dignamente uma pessoa é respeitar o próximo e a si mesmo” (VÁLIO, 2006, p. 38).

A correlação entre direitos da personalidade e o direito do trabalho extrai-se da própria Constituição Federal, segundo assinala Amauri Mascaro Nascimento (2011, p. 409-410):

A Constituição Federal de 1988 do Brasil declara princípio e normas gerais relacionados com o direito do trabalho, com os princípios gerais da atividade econômica, entre os quais a valorização do trabalho humano e a livre-iniciativa (art. 170), o livre exercício do trabalho, ofício e profissão, atendidas as qualificações profissionais que a lei estabelecer (art. 5º, XIII), os direitos sociais (art. 6º), como a seguridade social (art. 194), a proteção à saúde (art. 196), a educação e a formação de mão de obra (arts. 205 e 214, IV), a cultura (art. 216), o desporto (art. 217), a proteção ao meio ambiente (art. 225), à família, criança, adolescente e idoso (art. 226), os direitos individuais (art. 7º), os direitos coletivos (art. 8º), o direito de sindicalização e greve também aos servidores públicos civis (art. 37, VI e VII), o respeito ao direito adquirido, ao ato jurídico perfeito e à coisa julgada (art. 5º, XXXVII), o efeito imediato da lei (art. 5º, LXXVI), a igualdade, em direitos e obrigações, de homens e mulheres (art. 5º, I), a Justiça do Trabalho (art. 111), a organização, manutenção e execução da inspeção do trabalho (art. 22, XXIV) e a Procuradoria da Justiça do Trabalho (arts. 127 e 128).

No âmbito internacional, quanto à proteção aos direitos da personalidade do trabalhador, destaca-se as Convenções da Organização Internacional do Trabalho (OIT), a saber, de nº 6 e 89 (sobre trabalho noturno de menores e mulheres, respectivamente, na indústria), nº 19 (sobre igualdade de tratamento), nº 95 (sobre proteção do salário), nº 97 (sobre trabalhadores migrantes), nº 98 (sobre negociação coletiva e sindicalização), nº 102 (sobre normas mínimas de seguridade social), nº 103 (sobre amparo à maternidade), nº 105 (sobre abolição do trabalho forçado), nº 111 (sobre discriminações em matéria de emprego), nº 115 (sobre proteção contra radiações), nº 131 (sobre fixação de salários mínimos), nº 137 (sobre idade mínima para admissão), nº 155 (sobre segurança e saúde dos trabalhadores), nº 168 (sobre promoção do emprego e contra o desemprego), nº 182 (sobre eliminação do trabalho infantil), dentre outras.

A proteção aos direitos da personalidade encontra respaldo nos artigos 11 a 20 da Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002 (Código Civil) (BRASIL, 2022) e nos artigos 89 a 93 e 121, da Lei nº 9.279, de 14 de maio de 1996 (Lei de Propriedade Industrial) (BRASIL, 1996), constituindo, em relação ao primeiro, rol meramente exemplificativo, não se exaurindo nos expressamente previstos.

A corroborar tal entendimento, a IV Jornada de Direito Civil aprovou o Enunciado nº 274, segundo o qual “os direitos da personalidade, regulados de maneira não-exaustiva pelo Código Civil, são expressões da cláusula geral de tutela da pessoa humana”, tomando por base o princípio da dignidade da pessoa humana (ZANINI, 2011). Não obstante, alerta Leonardo Zanini (2011) acerca dos riscos de trivializar a utilização da proteção aos direitos da personalidade, razão pela qual a mesma deve

ser aplicada com parcimônia, com vistas à proteção de situações essenciais à dignidade no viver.

Em razão de tal omissão na sua aplicabilidade e extensão, autores debatem acerca da importância das normas do Código Civil como cláusulas gerais de tutela, genéricas ou “*numerus apertus*”, com vistas a permitir que o Poder Judiciário enfrente questões apresentadas em cada contexto histórico, político e social (ANDRADE, 2013, p. 85-86).

Tal possibilidade revela-se de mister importância ao se analisar a evolução social, ante a necessidade de estender proteção a novos direitos da personalidade, principalmente dentro do contexto do mundo do trabalho, em que novas situações e violações surgem dia após dia e necessitam, por vezes, de salvaguarda.

Em relação à legislação laboral, a despeito da omissão de capitulação específica destinada à definição e proteção dos direitos da personalidade, o advento da Lei nº 13.467 de 2017 incluiu à Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) o artigo 223-A e seguintes (BRASIL, 2017), acerca da aplicabilidade da indenização por danos extrapatrimoniais perpetrados na relação de trabalho. Nesse sentido, os dispositivos protegem pessoas físicas e jurídicas envolvidas em tal ambiente contra ações e omissões que ofendam a sua esfera moral ou existencial, garantindo-lhes reparação adequada.

Assim, os direitos à honra, imagem, intimidade, liberdade de ação, saúde, lazer, integridade física, autoestima e sexualidade são tuteláveis às pessoas físicas, respondendo pelo dano extrapatrimonial todos aqueles que, na proporção de suas ações ou omissões, contribuírem para a ofensa aos bens tutelados, de forma cumulativa ou não com a indenização pelos danos materiais.

A quantificação da indenização leva em conta fatores tais quais a natureza do bem tutelado, a intensidade do sofrimento e humilhação, os reflexos sociais e pessoais, a possibilidade de recuperação do ofendido, as condições em que a ofensa se perpetrou e o esforço para minimizá-la, além da existência de perdão tácito, o grau de publicidade da ofensa, dentre outros. A partir da verificação de tais parâmetros, delimita-se o dano como de natureza leve, média, grave ou gravíssima.

Questões como a utilização de recursos informatizados no mundo do trabalho, o surgimento de aplicativos de trabalho, a tendente substituição de mão de obra humana pelas novas tecnologias, a utilização de dados pessoais sensíveis, novas profissões e modalidades de trabalho, as doenças do trabalho, as pandemias de

doenças que afetarem mundialmente milhões de pessoas e contratos, todos fatores que sequer foram cogitados pelo ordenamento jurídico.

Por tal razão, imprescindível a tipificação dos direitos da personalidade, mas, ciente do hercúleo desafio imposto na previsibilidade de novas necessidades sociais, divide-se a responsabilidade em sua tutela com a doutrina e a jurisprudência na construção de um aparato normativo capaz de conceder existência e labor digno ao homem:

Todo um capítulo novo foi dedicado aos Direitos da personalidade, visando à sua salvaguarda, sob múltiplos aspectos, desde a proteção dispensada ao nome e à imagem até o direito de se dispor do próprio corpo para fins científicos ou altruísticos. Tratando-se de matéria de per si complexa e de significação ética essencial, foi preferido o enunciado de poucas normas dotadas de rigor e clareza, cujos objetivos permitirão os naturais desenvolvimentos da doutrina e jurisprudência (BRASIL, 2002, p. 37).

Destaca-se, nesse ínterim, a necessidade de salvaguarda precípua do meio ambiente de trabalho, como ambiente físico e jurídico no qual se manifestam os direitos da personalidade do trabalhador, sendo aquele local potencialmente propício para a violação a tais direitos, em razão da condição hipossuficiente do trabalhador e do tempo por ele ali despendido.

2.4 O MEIO AMBIENTE

2.4.1 Do Meio Ambiente Geral

O meio ambiente, de acordo com sua definição em dicionário, trata-se do “conjunto de condições naturais e de influências que atuam sobre os organismos vivos e os seres humanos” (FERREIRA, 1986, p. 1113), explicando-se o porquê de o meio ambiente não se esgotar apenas e tão somente no meio ambiente natural e convencionalmente manifestado, abrangendo todas as outras searas disciplinares que possam vir a impactar o homem nas suas mais diversas condições.

Sob a definição legal, de acordo com a redação do art. 3º, inciso I, da Lei nº 6.938, de 31 de agosto de 1981, o “meio ambiente é o conjunto de condições, leis, influências e interações de ordem física, química e biológica, que permite, abriga e rege a vida em todas as suas formas” (BRASIL, 1981).

Com a finalidade de evitar a restrição do meio ambiente apenas às questões naturais, o Direito Ambiental presta-se à interação com as demais áreas do conhecimento humano, para fins de abranger, indistintamente, todas as condições que direta ou indiretamente impactam na manutenção da vida humana (MACHADO, 2009, p. 54).

Norma Sueli Padilha (2011, p. 241) sabidamente define o meio ambiente geral como sendo:

[...] tudo aquilo que cerca um organismo (o homem é um organismo vivo), seja o físico (água, ar, terra, bens tangíveis pelo homem), seja o social (valores culturais, hábitos, costumes, crenças), seja o psíquico (sentimento do homem e suas expectativas, segurança, angústia, estabilidade), uma vez que os meios físico, social e psíquico são os que dão as condições interdependentes necessárias e suficientes para que o organismo vivo (planta ou animal) se desenvolva na sua plenitude. No meio ambiente é possível enquadrar-se praticamente tudo, ou seja, o ambiente físico, social e o psicológico; na verdade, todo o meio exterior ao organismo que afeta o seu integral desenvolvimento.

Nesses termos, todos os fatores que possam direta ou indiretamente impactar a existência humana, condicionando seu viver em plenitude, são considerados como meio ambiente, situados no plano físico, das relações sociais ou, até mesmo, psíquico.

Desde o mundo e os seus aspectos corpóreos, com os quais o homem tem contato desde o nascimento, como o ar que respira, a água que lhe dá de beber, a fauna e a flora, a cultura que experimenta e adquire, os locais em que exerce suas atividades habituais, as tradições perpassadas de pessoa a pessoa, a sua percepção sobre si mesmo, o modo de se relacionar com outrem, bem como todos os sentimentos e sensações que o permeiam informam e constituem o meio ambiente, e, como tal, constitui-se em direito a ser protegido pelo ordenamento jurídico.

Concomitantemente aos direitos denominados de primeira e segunda geração ou dimensão, na proposta originariamente idealizada por Kasel Vasak², o meio ambiente integra uma terceira geração de direitos ligados aos ideais de fraternidade ou solidariedade, visto que pertencentes a toda uma comunidade, e “dotados de altíssimo teor de humanismo e universalidade” (BONAVIDES, 1999, p. 522-523), ao

² Trata-se da proposta de triangulação dos direitos fundamentais em gerações, apresentada em conferência no Instituto Internacional de Direitos Humanos, em Estocolmo, em 1979, baseados nos ideais da Revolução Francesa (liberdade, igualdade e fraternidade), constituindo direitos de primeira geração baseados nos direitos de liberdade (civis e políticos) e direitos de segunda geração baseados nos ideais de igualdade (direitos econômicos, sociais e culturais) (BONAVIDES, 1999, p. 522-523).

lado de outros direitos, como o patrimônio comum, a paz e a comunicação, sendo assim classificados os direitos coletivos e difusos.

Portanto, o direito ao meio ambiente classifica-se como direito meta ou transindividual, visto ser direito que não pertence à seara de um ou alguns seres humanos individualmente considerados, mas a toda coletividade (MANCUSO, 2000, p. 54), sendo que todas as gerações passadas, presentes e futuras dependem de sua consecução para um viver digno, e serão mais e certamente impactadas em decorrência de sua degradação: trata-se da equidade intergeracional, sendo que todas as gerações deverão ter acesso a mesma quantidade e qualidade das que as precederam.

Uma das mais debatidas vertentes acerca do meio ambiente é o conhecido meio ambiente natural. No tocante a tal modalidade, Ulrich Beck (2013, p. 15) atenta quanto à chamada “sociedade de risco”, chamando atenção à produção de riquezas manifestada em concomitância com a produção de riscos. Aduz, portanto, que parcela significativa das ações humanas, por meio da produção ou do descarte, tenderá a ocasionar verdadeiro colapso em nível mundial, ameaçando todas as formas de vida do planeta: trata-se de um modelo altamente predatório.

Diante do surgimento e a intensificação do sistema econômico capitalista, marcado, precipuamente, pela produção em larga escala, a descoberta e utilização de novas vertentes energéticas, o acúmulo de bens e de capital, em uma sociedade largamente consumerista, contribuíram para o processo de degradação do meio ambiente natural (PADILHA, 2011, p. 233-234).

A concessão de um *habitat* equilibrado e sadio às condições de vida justifica-se igualmente diante do princípio da dignidade da pessoa humana e dos direitos da personalidade dele decorrentes, ao passo constituir-se a primeira em:

[...] qualidade intrínseca e distintiva de cada ser humano que o faz merecedor do mesmo respeito e consideração por parte do Estado e da comunidade, implicando, neste sentido, um complexo de direitos e deveres fundamentais que assegurem a pessoa contra todo e qualquer ato de cunho degradante e desumano, como venham a lhe garantir as condições existenciais mínimas para uma vida saudável, além de propiciar e promover sua participação ativa e corresponsável nos destinos da própria existência e da vida em comunhão com os demais seres humanos (SARLET, 2001, p. 60).

Nesse ínterim, proteger e promover o direito ao meio ambiente em todas as suas manifestações equivale a promover a própria personalidade humana, tendo por

objeto os atributos físicos, morais e psicológicos do ser humano, assim como todas as suas projeções, sonhos e intentos (GAGLIANO; PAMPLONA, 2014, p. 186), ao lado dos direitos à vida, à saúde, à segurança, ao lazer, à integridade física, à intimidade, à honra, dentre inúmeros outros cuja consecução só se torna possível na concessão de um meio ambiente natural e artificial propício, digno, sadio e equilibrado.

2.4.2 O Meio Ambiente de Trabalho

Norberto Bobbio (1992, p. 6) esclarece que “os direitos não nascem todos de uma vez. Nascem quando devem e podem nascer”, razão pela qual, dentro de um relativo espaço de tempo não tardaram a surgir instrumentos legais de proteção ao meio ambiente natural, e, não menos diferente, ao meio ambiente de trabalho, sob forte influência inicial da Organização Internacional do Trabalho (OIT), e, no Brasil, uma proteção legal oriunda da CLT e, pouco mais tardiamente, na Constituição Federal, garantindo-lhe status constitucional.

Raimundo Simão de Melo (2006, p. 24) estabelece, ainda, importantes considerações a respeito da distinção entre meio ambiente natural, artificial, cultural e do trabalho:

O meio ambiente natural diz respeito ao solo, à água, ao ar, à flora e à fauna; o artificial, ao espaço urbano construído; o cultural, à formação e cultura de um povo, atingindo a pessoa humana de forma indireta. O meio ambiente do trabalho, diferentemente, está relacionado de forma direta e imediata com o ser humano trabalhador no seu dia-a-dia (sic), na atividade laboral que exerce em proveito de outrem (MELO, 2006, p. 24).

Consoante Aloísio Ely (1986, p. 5), a concepção de meio ambiente pressupõe a “circulação, transformação, e acumulação de energia e matéria através de inter-relações das coisas vivas e de suas atividades”. A tal conceito chama atenção Norma Sueli Padilha (2010, p. 337), a qual, aplicando-lhe ao meio ambiente do trabalho, o compreende como a interrelação de força de trabalho humano (energia), mediante uma atividade produtiva (matéria), com consequências diretas para o seu meio (ecossistema).

O meio ambiente, direito previsto na Magna Carta brasileira, em seus artigos 7º, inc. XXII, art. 200, inc. III e art. 225, “*caput*” (BRASIL, 1988) a par de suas mais diversas classificações, engloba o ambiente laboral, como sendo o espaço físico em

que o trabalhador presta seus serviços rotineiramente e as interações deste com o meio ambiente geral, e que repercutem diretamente na qualidade de vida e de saúde, na higiene e segurança do trabalho, não só daquele que presta o serviços, mas, também, daqueles que com ele interagem.

A despeito de a Constituição Federal de 1988 (CF/88) tecer relevante proteção jurídica constitucional ao tema, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) já havia em momento anterior se dedicado a sua previsão, em Capítulo próprio, “Da Segurança e da Medicina do Trabalho”, estabelecendo procedimentos próprios para a fiscalização dos contratos de trabalho, a aplicação de penalidades, bem como a adequação dos ambientes de trabalho para fins de eliminar possíveis riscos, constatando-se uma evolução no amparo protetivo, de acordo com as necessidades do homem em cada momento da história:

As primeiras preocupações foram com a segurança do trabalhador, para afastar a agressão mais visível dos acidentes do trabalho; posteriormente, preocupou-se, também com a medicina do trabalho para curar as doenças; em seguida, ampliou-se a pesquisa para a higiene industrial, visando a prevenir as doenças e garantir a saúde do trabalhador, na busca do bem-estar físico, mental e social. Agora, pretende-se avançar além da saúde do trabalhador: busca-se a integração deste com o homem, o ser humano dignificado, que tem vida dentro e fora do ambiente do trabalho, que pretende, enfim, qualidade de vida (OLIVEIRA, 1998, p. 81).

Assim, a deliberação e a preocupação acerca da qualidade sadia de vida não devem se restringir tão somente aos biólogos e ecologistas: deve-se promover uma interdisciplinaridade com outras áreas humanas e sociais, razão pela qual o Direito, em especial o Direito Ambiental e o Direito do Trabalho coadunam esforços para viabilizar o debate e a melhora das condições de vida do homem, precipuamente na sua manifestação como trabalhador (PADILHA, 2011, p. 242).

Tamanha é a importância de um meio ambiente de trabalho equilibrado ao pleno desenvolvimento do trabalhador, que, consoante os seguintes ensinamentos da doutrinadora Leda Maria Messias da Silva (2008, p. 4), justifica-se:

[...] para evitar este desequilíbrio, pois é aí que o trabalhador emprega a maior parte da sua vida, abrindo mão do convívio com a família, e, o que nunca é demais repetir, o homem não é mera peça de um processo de produção, mas é um ser que tem sentimentos, tem sua história de vida e deve ter protegida a sua integridade física e psíquica neste ambiente de trabalho.

Assim, o mínimo que se espera do meio ambiente de trabalho é que se conceda ao trabalhador (não se fazendo distinções entre empregados, autônomos, terceirizados, em razão de sexo, idade, cor, raça etc.) condições mínimas de salubridade, ergonomia, bem-estar e a ausência de agentes que afetem sua incolumidade físico-psíquica.

Leda Maria Messias da Silva e Marice Taques Pereira (2013, p. 12) possuem o mesmo entendimento:

O meio ambiente de trabalho está incluso no meio ambiente geral. O meio ambiente de trabalho abrange não só o local de trabalho onde o trabalhador presta serviços, mais todos os fatores internos e externos que exercem influência recíproca com o trabalho e têm ascendência sobre ele. Tal influência é decisiva para o equilíbrio ou desequilíbrio do meio ambiente de trabalho. A matéria é trabalhista porque o meio ambiente do trabalho é a relação entre o homem e o fator técnico, disciplinado não pela lei acidentária, que trata de nexos causais em situações consumadas, muito menos pela lei de defesa ambiental, que dispõe sobre direitos difusos não trabalhistas, mas pela consolidação das leis do trabalho.

Nesse sentido, não há que se falar em dignidade ao homem-trabalhador nem em efetivação dos direitos de sua personalidade sem conceder um meio ambiente de trabalho digno, assim considerado não somente o *locus* físico onde o trabalhador presta suas atividades, mas também o conjunto de fatores internos e externos que exercem influência sobre sua prestação. Assim, a proteção contra agentes insalubres, a concessão de intervalo intra e interjornada, o pagamento dos respectivos adicionais por jornada extraordinária e trabalho noturno, a proteção contra agentes de insalubridade ou periculosidade, contra os assédios moral e sexual, constituem-se em meio ambiente de trabalho, ultrapassando em muito a previsão celetista do Capítulo destinado à “Segurança e Medicina do Trabalho”.

Ocorre que, ao contrário da previsão expressa dos artigos 154 e seguintes da CLT, o cuidado com o meio ambiente laboral não se restringe tão somente aos agentes físicos, químicos e biológicos porventura existentes, mas a toda e qualquer condição que possa impor-lhe riscos a sua incolumidade física e psíquica, inclusive investidas psicológicas, assédio moral e/ou sexual. Assim, o meio ambiente de trabalho supera em muito o ambiente empresarial e as condições palpáveis da função exercida, aplicando-se fora dos estabelecimentos e, inclusive, em relação aos fatores humanos que impactam no seu labor.

As Convenções proferidas pela Organização Internacional do Trabalho visam à proteção do meio ambiente de trabalho em suas mais diversas manifestações, como ocorre com a Convenção nº 155 (saúde e segurança dos trabalhadores), a Convenção nº 161 (serviços de saúde no trabalho), a Convenção nº 187 (política de promoção à saúde e segurança no trabalho), a Convenção nº 115 (proteção contra radiações) e inúmeras outras que visam à melhoria das condições laborais.

A qualidade ambiental é imprescindível para a manutenção e a existência de uma vida com qualidade adequada, fundamental para o desenvolvimento do ser humano em todas as suas potencialidades e para o seu bem-estar existencial (SARLET, 2010, p. 13).

Segundo lição de Amauri Mascaro Nascimento (2011, p. 846):

O meio ambiente de trabalho é, exatamente, o complexo máquina-trabalho: as edificações do estabelecimento, equipamentos de proteção individual, iluminação, conforto térmico, instalações elétricas, condições de salubridade ou insalubridade, de periculosidade ou não, meios de prevenção à fadiga, outras medidas de proteção ao trabalhador, jornadas de trabalho e horas extras, intervalos, descansos, férias, movimentação, armazenagem e manuseio de materiais que formam o conjunto de condições de trabalho etc.

Ao se conceder o meio ambiente de trabalho digno ao trabalhador, aumenta-se a produtividade, a satisfação e o bem-estar, como consequência de um sentimento de valorização, pertencimento e de dignidade. Isso significa dizer que o homem deve ser a centralidade no ambiente de trabalho e não tratado como se fosse mero objeto em prol da produtividade. Afinal, de que vale a produção se não for para a melhoria da vida do próprio ser humano?

O *habitat* laboral envolve todos os fatores que propiciam um local adequado para a obtenção de meios de desenvolvimento e subsistência ao homem (CAMARGO, 1991, p. 59), incluindo a salubridade do meio e a ausência de agentes que afetem sua integridade físicopsíquica, independentemente da remuneração ou sua ausência, da natureza da atividade prestada, do sexo masculino ou feminino, da idade, e da condição de celetista, servidor público ou autônomo (FIORILLO, 2009, p. 21).

Proporcionar um meio ambiente de trabalho sadio, digno e salubre conduz à melhor produtividade do trabalho, faz com que o trabalhador se sinta protegido, acolhido, motivado e parte integrante da atividade exercida pelo seu empregador, sem mencionar a redução dos riscos decorrentes de acidentes de trabalho.

Segundo relatório recente elaborado pela Fiocruz (2019), no Brasil, a cada 3 horas e 40 minutos, um trabalhador morre em decorrência de um acidente de trabalho. Tais riscos podem ser significativamente mitigados ante o fornecimento e o treinamento do uso de Equipamentos de Proteção Individual (EPI's), a limitação de jornada diária e a concessão de intervalos intra e interjornadas, treinamentos ocupacionais, dentre outras medidas para prover ao trabalhador segurança e saúde não somente física, mas também emocional.

Frisa-se que, segundo a Organização Mundial da Saúde (1986, p. 13), “a saúde é um estado de completo bem-estar físico, mental e social, e não somente a ausência de doença ou enfermidade”. Noutros dizeres, o trabalhador não ser portador de doenças não equivale à completa ausência de riscos e à existência de uma proteção suficiente e regular do *habitat* laboral.

Não obstante, o *habitat* laboral, no decorrer da evolução do mundo do trabalho, com o surgimento de novos modelos predatórios e sufocantes de apropriação da força e do trabalho humano vem sendo precarizado e obliterado. A cada dia são dadas novas manifestações do tratamento do homem-trabalhador, como mera peça de engrenagem e não como carne, osso, emoções e sentimentos, sendo função normativa primordial do Direito do Trabalho e da sociedade como um todo garantir perspectiva à implementação do meio ambiente de trabalho sadio e dignificante.

Julio Cesar de Sá da Rocha (1997, p. 47) tece comentários acerca da violação do meio ambiente de trabalho laboral, como sendo:

[...] a degradação da salubridade do ambiente que afeta diretamente a saúde dos próprios trabalhadores. Inúmeras situações alteram o estado de equilíbrio do ambiente: os gases, as poeiras, as altas temperaturas, os produtos tóxicos, as irradiações, os ruídos, a própria organização do trabalho, assim como o tipo de regime de trabalho, as condições estressantes em que ele é desempenhado (trabalhos noturnos, em turnos de revezamento), enfim, tudo aquilo que prejudica a saúde, o bem-estar e a segurança dos trabalhadores.

Nesse sentido, todas as ocasiões em que o trabalhador se submete a jornadas de trabalho exaustivas e extenuantes, sem o pagamento de horas extras ou adicional noturno devidos, quando exerce atividades insalubres, perigosas ou penosas sem orientação ou sem treinamento e concessão de Equipamentos de Proteção Individual (EPI's), bem como quando presta seus serviços em ambiente no qual seus anseios e queixas são irrelevantes e sua condição de ser humano é desprezada mediante

cobranças extremas, ameaças, assédio moral e sexual, viola-se diretamente o meio ambiente de trabalho sadio e equilibrado.

Norma Sueli Padilha (2010, p. 374-375) chama atenção à sociedade do risco que ultrapassa as violações ao meio ambiente natural e atinge, igualmente, o ambiente laboral, posto que:

[...] o meio ambiente do trabalho estende sua abrangência para além da seara do Direito do Trabalho, uma vez que está inserido dentro do contexto de um dos maiores e mais graves problemas da atual sociedade globalizada e de alta tecnologia - a questão ambiental. Os problemas ambientais suscitados pela atual sociedade de risco global não se limitam às agressões e degradação sistemática do meio ambiente natural, mas atingem o ser humano em todos os seus ambientes artificialmente construídos, desde o espaço urbano das cidades até o espaço laboral das atividades produtivas. Na leitura principiológica dos valores protegidos pelo art. 225 do Texto Constitucional, não resta dúvida que entre "todos" inclui-se o ser humano na sua qualidade de trabalhador, pois no exercício desta condição submete diariamente sua saúde e energia vitais a um ambiente que, embora artificialmente construído, deve também proporcionar-lhe sadia qualidade de vida, por meio de controle de agentes degradadores que possam afetar sua saúde em todos os seus múltiplos aspectos.

Isso porque, com o avanço tecnológico e as diversas formas de organização e controle do trabalho humano, ao longo das diversas épocas, constatou-se uma eliminação parcial e significativa das condições mínimas de trabalho e um desequilíbrio entre as partes contratantes, mesmo em um cenário de inúmeros instrumentos normativos em nível nacional e internacional:

[...] o que se vê cotidianamente é o desrespeito ao ser humano e ao princípio da dignidade da pessoa humana. Isso é visto nas ruas, no trânsito, nos bares, nos shoppings, em hipermercados e principalmente nas relações entre empregados e empregadores. O detentor do poder empregatício, entretanto, não é um ser que possui imunidade para todos os seus atos. O poder empregatício tem limites, e um desses está devidamente caracterizado pelo princípio da dignidade da pessoa humana. O empregado, antes de possuir essa qualidade na acepção jurídica do termo, é ser humano, que deve ser tratado com respeito e dignamente. Não pode ser equiparado a uma peça de máquina de prensa hidráulica, ou deixar de ser chamado pelo nome e ser identificado por um número constante de seu registro de empregado empresarial. A extrapolação do poder empregatício gera a infração ao princípio da dignidade da pessoa humana, mas quase sempre não são postulados os direitos decorrentes dessa infração. O temor pelo perdimento do emprego é atualmente o inviabilizador para a propositura de ações, com pedidos de reparações de danos decorrentes da infração ao princípio da dignidade da pessoa humana (VÁLIO, 2006, p. 39).

Conceder ao homem a dignidade do ambiente de trabalho, onde passa aproximadamente 1/3 de sua vida, equivale a propiciar terreno fértil para a efetivação

dos direitos da personalidade do trabalhador, os quais, outrossim, tendem a ser maculados diante do uso inadequado e irrefreado dos meios tecnológicos e informatizados.

Em sua Carta Encíclica *Laudato Si* (VATICANO, 2015, p. 36-37), o Papa Francisco alerta quanto aos riscos do abandono do fator humano:

A isto vêm juntar-se às dinâmicas dos *mass media* e do mundo digital, que, quando se tornam onipresentes, não favorecem o desenvolvimento de uma capacidade de viver com sabedoria, pensar em profundidade, amar com generosidade. Neste contexto, os grandes sábios do passado correriam o risco de ver sufocada a sua sabedoria no meio do ruído dispersivo da informação. Isto exige de nós um esforço para que esses meios se traduzam num novo desenvolvimento cultural da humanidade, e não em uma deterioração da sua riqueza mais profunda. A verdadeira sabedoria, fruto da reflexão, do diálogo e do encontro generoso entre as pessoas, não se adquire com uma mera acumulação de dados, que, em uma espécie de poluição mental, acabam por saturar e confundir. Ao mesmo tempo tendem a substituir as relações reais com os outros, com todos os desafios que implicam, por um tipo de comunicação mediada pela internet. Isto permite selecionar ou eliminar a nosso arbítrio as relações e, deste modo, frequentemente se gera um novo tipo de emoções artificiais, que têm a ver mais com dispositivos e monitores do que com as pessoas e a natureza. Os meios atuais permitem-nos comunicar e partilhar conhecimentos e afetos. Mas, às vezes, também nos impedem de tomar contato direto com a angústia, o tremor, a alegria do outro e com a complexidade da sua experiência pessoal. Por isso, não deveria surpreendernos o fato de, a par da oferta sufocante destes produtos, ir crescendo uma profunda e melancólica insatisfação nas relações interpessoais ou um nocivo isolamento.

Resguardar o direito ao meio ambiente de trabalho equivale a conferir, ao obreiro, a proteção a sua saúde, a sua segurança e ao seu bem-estar, ao passo que “o que se procura salvaguardar é, pois, o homem trabalhador, enquanto ser vivo, das formas de degradação e poluição do meio ambiente onde exerce o seu labuto, que é essencial à sua sadia qualidade de vida” (FIORILLO; RODRIGUES, 1997, p. 66).

Uma das mais relevantes formas de conferir ao trabalhador dignidade e os demais direitos da personalidade, tais como saúde, segurança, alimentação, lazer, descanso, honra, imagem e intimidade é concedendo-lhe a possibilidade de usufruir de um meio ambiente laboral dignificante.

Em suma, a humanização do trabalho, proporcionada pelo meio ambiente de trabalho digno e sadio, para além das preocupações econômicas, produtivas e que regulam a livre iniciativa, deve ser ponto de atenção de políticas públicas, resgatando a dignidade, o bem-estar, a autonomia, a liberdade, a honra, o nome, a saúde e a vida daquele que doa seu tempo e suas forças para sua sobrevivência.

3 A EVOLUÇÃO HISTÓRICA E DO CENÁRIO DE FLEXIBILIZAÇÃO E PRECARIZAÇÃO DAS RELAÇÕES DE TRABALHO

3.1 OS PRINCIPAIS MODELOS DE GERENCIAMENTO DO TRABALHO HUMANO: DO TAYLORISMO À INDÚSTRIA 4.0

A história mundial é marcada por transformações nos âmbitos econômico, social, cultural e do trabalho. A reestruturação dos grandes modelos econômicos importa em consequências substanciais no mundo do trabalho, razão pela qual muitos de seus conceitos básicos, formas de organização e controle exigiram readaptações, com a finalidade de melhor refletir os anseios e as necessidades populacionais de determinados períodos.

Todas estas alterações significativas no modo de controle e de fiscalização do trabalho afetaram e, mediante denominações e ideais diversos, continuam afetando o meio ambiente de trabalho digno e maculando os direitos da personalidade dos trabalhadores, ao passo que impactam significativamente em sua saúde (física e psíquica) e segurança.

Isso ocorre seja por intermédio do controle direto e imediato por parte de uma chefia ou gerência pessoal, ostensiva e rigorosa, seja por meio de algoritmos elaborados por aplicativos-plataforma, nos quais constata-se a existência de modelos de organização do trabalho que, a par das vantagens pregadas e dos ideais atrativos, suprimiram e suprimem direitos do trabalhador, razão pela qual impõe-se de relevância ímpar a reflexão e a análise crítica a respeito da realidade à época e das realidades vindouras.

O trabalho é tido como uma etapa primordial no desenvolvimento da pessoa humana, sendo responsável por proporcionar salário digno, de caráter alimentar, essencial para garantir ao trabalhador e à sua família condições mínimas de existência. Trata-se de etapa fundamental ao desenvolvimento pessoal, econômico e social, que integra o indivíduo à vida em sociedade.

Durante as fases em que o capitalismo necessitou de uma reformulação de suas bases e princípios fundamentais, para adaptar-se às novas realidades futuras, de rigor impôs-se a reconfiguração das relações de trabalho (POCHMAN, 2016). Segundo Pochman (2016), há três principais padrões de organização do mundo do trabalho, a saber: o taylorismo-fordismo, o toyotismo, e por fim, a uberização,

emergindo como a mais recente forma organizativa trabalhista, padrões estes que não se aniquilam, mas coexistem no cenário mundial atual.

Noutras palavras, tratam-se de dimensões organizativas do trabalho humano que continuaram a transmitir seus ideais, atrair adeptos e manifestar-se nas mais diversas fases da vida em sociedade, não se excluindo e nem se substituindo, mas coabitando, por vezes mais frequente, por outras menos frequentemente, até o cenário atual.

3.1.1 Do Taylorismo ao Fordismo

O mundo do trabalho sofreu impactos ao longo das diferentes épocas em decorrência de fatores sociais, econômicos, políticos e religiosos, acompanhando a emergência dos diversos sistemas econômicos e os anseios sociais da população e, principalmente, atendendo às necessidades financeiras dos grandes detentores dos meios de produção e do capital.

Conforme lições de Leda Maria Messias da Sila e Ana Paula Baptista Marques (2019, p. 123-14):

Desde os primórdios, o ser humano percebeu que, de alguma forma, depende do trabalho. Em cada período da história, o labor se destacou de uma maneira. Houve a época da escravidão e da servidão, também chamada pré-história do direito do trabalho; além da fase das corporações de ofício e das indústrias. Não obstante, seja em uma ou outra condição, a busca pela sobrevivência por meio da força de trabalho é o ponto passivo, equiparando-se como fim em cada uma delas [...]. Após o desaparecimento das relações servis e a predominância da liberdade nas relações trabalhistas houve o advento da indústria e do desenvolvimento tecnológico, ocorrendo, assim, a chamada revolução industrial.

O período em que os trabalhadores deixaram o campo e o labor agrícola e passaram a concentrar-se nos grandes centros urbanos industriais e tecnológicos, transformando-se em operários, marcou o surgimento de um novo modelo de organização das forças de trabalho, o Taylorismo, período caracterizado pela influência de Frederick Winslow Taylor, engenheiro americano, em decorrência de sua obra “Os princípios da Administração Científica”, movimento causador de verdadeira revolução na organização da produção e do mundo do trabalho, albergando inúmeros seguidores, tais como Gantt, Gilbreth, Emerson e Ford, entre o final do século XIX e início do século XX.

Seu intento originário era de abolir as sombras do desperdício e as perdas sofridas durante a era industrial, elevando os índices de produtividade, mediante determinadas técnicas de engenharia industrial (CHIAVENATO, 2013, p. 54), posto que, até então:

[...] vigorava o sistema de pagamento por peça ou por tarefa. Os patrões procuravam ganhar o máximo na hora de fixar o preço da tarefa, enquanto os operários reduziam o ritmo de produção para contrabalançar o pagamento por peça determinado pelos patrões. Isso levou Taylor a estudar o problema de produção para tentar uma solução que atendesse tanto aos patrões como aos empregados.

Ocorre que, segundo Taylor, os empregados, “irresponsáveis, vadios e negligentes por natureza” (CHIAVENATO, 2013, p. 55), deveriam ter sua eficiência maximizada, em sua individualidade, razão pela qual fomentou-se o ideal de divisão e subdivisão de todas as etapas produtivas entre cada um deles, decompondo cada uma das tarefas a serem realizadas. Para Chiavenato:

Os movimentos inúteis eram eliminados enquanto os movimentos úteis eram simplificados, racionalizados ou fundidos com outros movimentos para proporcionar economia de tempo e de esforço ao operário. A essa análise do trabalho seguia-se o estudo dos tempos e movimentos, ou seja, a determinação do tempo médio que um operário comum levaria para a execução da tarefa, por meio da utilização do cronômetro. A esse tempo médio eram adicionados os tempos elementares e mortos (esperas, tempos de saída do operário da linha para suas necessidades pessoais etc.) para resultar o chamado tempo padrão. Com isso padronizava-se o método de trabalho e o tempo destinado à sua execução (CHIAVENATO, 2013, p. 57).

O modelo caracterizou-se pelo intenso controle do trabalhador diante do exercício de atividade fragmentada e repetitiva, ao passo que os donos dos meios de produção e, portanto, a figura dos empregadores, detinham pleno conhecimento dos responsáveis pela execução de cada fase produtiva, bem como da produtividade efetivamente realizada e do tempo necessário para tal fim.

A atividade gerencial ganha importância ímpar, exercendo cada vez mais controle da atividade produtiva, facilitando-se o treinamento e a capacitação do empregado, bem como ampliando sua prescindibilidade:

[...] à gerência é atribuída, por exemplo, à função de reunir todos os conhecimentos tradicionais que no passado possuíam os trabalhadores e então classificá-los, tabulá-los, reduzi-los a normas, leis ou fórmulas, grandemente úteis ao operário para execução de seu trabalho diário (TAYLOR, 1970, p. 49-50).

À imagem do sistema taylorista, desenvolveu-se o sistema fordista, tendo como marco histórico a produção em massa e estandardizada, encabeçado por Henry Ford, mediante o aprimoramento do aparato tecnológico existente à época, aproveitando-se dos conceitos e métodos produtivos já aplicados pelo sistema taylorista.

A teoria fordista desenvolveu-se, basicamente, a partir de 3 (três) premissas ou princípios, quais sejam: a) a intensificação da produção, reduzindo-se seu tempo e facilitando-se o alcance de matéria-prima; b) economia, mediante a redução dos estoques; e c) produtividade, mediante uma linha de montagem segmentada e especializada (SANDRONI, 1999).

De acordo com Antunes:

[...] fundamentalmente como forma pela qual a indústria e o processo de trabalho consolidaram-se ao longo desse século, cujos elementos constitutivos básicos eram dados pela produção em massa, através da linha de montagem e de produtos mais homogêneos; através do controle dos tempos e movimentos pelo cronômetro fordista e produção em série taylorista; pela essência do trabalho parcelar e pela fragmentação das funções; pela separação entre elaboração e execução no processo de trabalho; pela existência de unidades fabris concentradas e verticalizadas e pela constituição/consolidação do operário-massa, do trabalhador coletivo fabril, entre outras dimensões (ANTUNES, 1995, p. 17).

A forma de produção fordista desenvolvida no ambiente industrial revela latente a existência de uma verticalização na linha produtiva, que, ademais, também é marcada pela centralização, ao passo que toda a cadeia produtiva se concentra no mesmo ambiente fabril. Assim, desde a produção da matéria-prima, até o último processo de acabamento para a comercialização do produto ofertado, eram realizados dentro desta mesma fábrica. O objetivo pretendido era a redução dos custos da produção, mediante a diminuição dos preços finais ao consumidor e incremento salarial dos operários.

Nesse sentido, Fernando Bizerra (2020) conceitua o modelo fordista de produção do seguinte modo:

O fordismo consiste numa organização produtiva rígida, interiorizada e uniformizada que suscitou a racionalização das operações, eliminando o desperdício de tempo no espaço fabril e aumentando o ritmo da exploração do trabalho. Uma de suas principais características é o parcelamento das tarefas. Ao invés de produzir um veículo inteiro, um operário realiza apenas um número limitado de gestos, sempre os mesmos, durante a jornada de trabalho. À medida que o fordismo fragmenta o trabalho em suas partes mais

essenciais, decompõem-se, em seu grau máximo, as tarefas realizadas por cada trabalhador de forma parcelada. Limita sua atividade a movimentos manietados cuja somatória resultava na produção do veículo completo. O trabalhador, portanto, não precisaria mais ser um artesão especializado.

Souza (2010) sinaliza que a produção em larga escala seria necessária se houvesse, em contrapartida, uma alta demanda que a justificasse. Por isso, tal classe operária, que até então não detinha praticamente poder algum de consumo perante a sociedade (sendo esse poder detido apenas pelas classes mais abastadas da época), fora albergada por uma mudança de padrão que a permitia usufruir de uma jornada de trabalho menos exaustiva, mediante maiores salários e regalias, para conferir-lhe alguma parcela do poder de consumo.

Trata-se do “compromisso fordista” em contrabalancear a produção em massa com o consumo, igualmente em massa, o que se proporcionou mediante uma elevação da média salarial. Segundo a filosofia fordista, além de incentivar o consumismo, tal prática revelava-se fundamental para afastar a classe operária das sombras do comunismo (LIPIETZ, 1992).

Revela-se imprescindível à vigência da filosofia fordista a difusão do “espírito do capitalismo”, conforme elucidado por Max Weber (2004, p. 42), em 1905, o qual demonstra como não somente a força de trabalho era necessária, como igualmente o tempo despendido pelo trabalhador, ao passo da máxima: “tempo é dinheiro”, nos dizeres de Benjamin Franklin, citado em sua obra.

A acumulação de capital não é um fim em si mesmo, mas um instrumento para atender aos anseios, desejos e às necessidades humanas, sendo que na ordem econômica da época industrial “o ganho de dinheiro – contanto que se dê de forma legal – é o resultado e a expressão da habilidade na profissão” (WEBER, 2004, p. 47).

Quanto ao modelo em comento, Silva e D’Aquino (2022, p. 133) asseveram:

Um dos grandes elementos que caracterizaram o sistema taylorista de organização foi a linha de montagem em série, brilhantemente representada por Charles Caplin, em seu filme “Tempos Modernos”, que resume a vida operária em épocas de Revolução Industrial. Ao trabalhador completamente alienado, que a despeito do seu trabalho repetitivo e especializado não era possível vislumbrar o processo produtivo como um todo, trabalhando dentro da hierarquia do grande parque fabril onde era constantemente vigiado e controlado, mediante tarefas repetitivas e metas exacerbadas, que ocasionavam danos físicos e psicológicos, como “tiques” e estresse e/ou esgotamento mental. Tratava-se de um ambiente propício ao desenvolvimento do individualismo e o acirramento de conflitos interpessoais, ao passo que se propiciava o lucro e a produtividade, mediante uma menor perda possível de tempo.

[...]

Isso resultou em um trabalhador sem controle sobre si mesmo, sem possibilidade de insurgir-se ou negociar as condições de seu trabalho, razão pela qual o período foi representado como marcado por movimentos grevistas e protestos, em prol da liberdade, igualdade e como resposta à insurgência, intensa repressão e acusações de apoio e agitação comunista.

Ao trabalhador, completamente alienado, a despeito do seu trabalho repetitivo e especializado, não era possível vislumbrar o processo produtivo como um todo, trabalhando dentro da hierarquia do grande parque fabril, onde era constantemente vigiado e controlado (WEBER, 2004).

A realidade, tão bem representada por Chaplin, confirmava o serviço prestado por esse trabalhador inserido em um posto de trabalho fixo, altamente especializado e repetitivo, destinado à produção massificada. Ao ver-se destinado, impreterivelmente, ao mesmo labor, dia após dia, este trabalhador não possuía liberdade de atuação, seguindo regras e procedimentos previamente e duramente delimitados, sob uma supervisão rígida.

Ademais, o trabalhador não era objeto de supervisão e vigilância tão somente sob os tetos do ambiente fabril, mas também fora do seu horário de trabalho, estando à disposição de seu empregador no momento da aquisição de produtos e serviços, contribuindo para o incremento do sistema capitalista vigente, suscetível de moldar, tanto estética quanto psicologicamente, o modo de vida dos trabalhadores e de sua família (SOUZA, 2010).

A expressão e o ideal do “*American Way of Life*”, estilo de vida e comportamento americanos, conduzia à ilusão no trabalhador quanto ao consumo exacerbado – tão fundamental para o alcance da produção em massa –, bem como contribuiu para o desenvolvimento de uma felicidade e do progresso individual a ser perseguido.

O controle exercido aos trabalhadores era rigoroso e excessivo, para garantir a máxima eficiência e produtividade, razão pela qual fazia-se uso de mecanismos de punição e, inclusive, ingerência na vida privada do trabalhador, fora do ambiente fabril, ao passo que todas as outras áreas de sua vida poderiam ser fonte a repercutir na sua capacidade de trabalho, tal qual ocorrera durante a Lei Seca, nos Estados Unidos (SOUZA, 2010).

A jornada de trabalho da classe operária era rigorosamente observada, não sendo permitido ao trabalhador deixar seu posto de serviço, o que poderia ocasionar prejuízo a todas as outras etapas restantes da linha de produção.

A mensuração e a avaliação da produção individual e em equipe estabelecem a competição permanente, inscrevendo-se nesse cenário as formas de dominação societal que reverenciam “um subjetivismo e um ideário fragmentador que faz apologia ao individualismo exacerbado contra as formas de solidariedade e de atuação coletiva e social” (ANTUNES, 1999, p. 86).

Exigia-se não somente quantidade, mas igualmente perfeição técnica e semelhança dentro de suas funções, sendo descartada qualquer possibilidade que não se enquadrasse dentro dos padrões exigidos de produção. Por outro lado, independentemente do lucro gerado pelo trabalhador, seja no incremento quantitativo ou qualitativo, a manutenção de seu salário permanecia estática.

Nos dizeres de Pinto (2010, p. 39):

As qualidades individuais de cada trabalhador, suas competências profissionais e educacionais, suas habilidades pessoais, toda sua experiência sua criatividade etc., sua própria ‘iniciativa’, como diria Taylor, são praticamente dispensáveis no sistema taylorista/fordista – salvo a capacidade de conseguir abstrair-se de sua própria vontade durante longo período de tempo de sua vida.

Para fazer jus ao modelo altamente disciplinado de organização do trabalho e de controle do empregador, as organizações de trabalhadores destinados à obtenção de melhorias na qualidade do trabalho prestado eram fortemente reprimidas. A classe operária não detinha qualquer liberdade na negociação das condições de trabalho.

O trabalhador encontrava-se numa incessante busca pelo lucro, determinado a laborar sob tais condições, incrementando sua possibilidade de consumo e inserindo-se dentro da sociedade, o que, até então, lhe era negado, conforme Weber (2004, p. 45), “do gado, se faz sebo; das pessoas dinheiro’, então salta à vista como traço próprio dessa ‘filosofia da avareza’ a ideia do dever que tem o indivíduo de se interessar pelo aumento de suas posses como um fim em si mesmo”.

Para Weber (2004, p. 46-47):

Acima de tudo, este é o *summum bonum* dessa ‘ética’: ganhar dinheiro e sempre mais dinheiro, no mais rigoroso resguardo de todo gozo imediato do dinheiro ganho, algo tão completamente despido de todos os pontos de vista eu demonistas ou mesmo hedonistas e pensado tão exclusivamente esse

mesmo que, em comparação com a 'felicidade' do indivíduo ou sua 'utilidade', aparece em todo o caso como inteiramente transcendente e simplesmente irracional. O ser humano em função do ganho como finalidade da vida, não mais o ganho em função do ser humano como meio destinado a satisfazer suas necessidades materiais ponto essa inversão da ordem, por dizer natural das coisas, totalmente sem sentido para a sensibilidade ingênua, é tão manifestamente e sem reservas um Leitmotiv do capitalismo, quanto é estranha a quem não foi tocado por seu bafo.

Soma-se a isso o fato da negação do homem como portador do atributo da dignidade da pessoa humana, dentro de um sistema rígido, altamente responsabilizador, sendo que, em que pese o incremento salarial, denotava maiores características contrárias do que a favor dessa forma organizativa do trabalho.

3.1.2 O Toyotismo

O sistema toyotista de produção e gerenciamento do trabalho, também conhecido por pós-fordismo (HELOANI, 2014), teve sua origem no Japão e, décadas após, espalhou-se pelo mundo, principalmente durante as décadas de 1980 e 1990, adaptando-se de acordo com o cenário social e as particularidades dos sistemas vigentes, sendo que:

[...] Foi o desenvolvimento (da crise) capitalista que constituiu, portanto, os novos padrões de gestão da produção de mercadoria, tal como o toyotismo, e não o contrário" [...]. O que queremos salientar, portanto, é que, ao surgir como o "momento predominante" do complexo de reestruturação produtiva sob a mundialização do capital, o toyotismo passou a incorporar uma "nova significação", "para além" das particularidades de sua gênese sócio-histórica (e cultural), vinculada com o capitalismo japonês (ALVES, 2011, p. 59-61).

O modo de produção toyotista surgiu em meio à crise de superprodução, advinda do modelo fordista-taylorista. Assim, embora tenha como inspiração o modelo imediatamente que lhe antecede, a gestão do trabalho vivo ou racionalização do trabalho estruturava-se em novos pilares capazes de superar a crise da época, que, segundo Basso (2018, p. 113), sustentava-se por meio do aumento dos horários flexíveis e das políticas neoliberais no mercado de trabalho.

O cenário oriundo do modelo de produção capitalista anterior modificou-se: ao invés de a demanda ou procura em alta escala, que elevava a concorrência entre empresas e ocasionou verdadeira crise do monopólio, passou-se a preconizar uma produção de menor porte, em pequenas quantidades, porém mediante maior

diversidade na oferta de produtos disponíveis. Surgiu uma nova forma de estruturação do capitalismo, a denominada “acumulação flexível”:

A transição para acumulação flexível foi feita em partes por meio da rápida implantação de novas formas organizacionais e de novas tecnologias produtivas. Embora estas últimas possam ter se originado da busca da superioridade militar, sua aplicação teve muito que ver com a superação da rigidez do fordismo e com a aceleração do tempo de giro como solução para os graves problemas do fordismokeynesianismo, que se tornaram uma crise aberta em 1973. A aceleração na produção foi alcançada por mudanças organizacionais na direção da desintegração verticalsubcontratação, transferência de sede etc.- que reverteram a tendência fordista de integração vertical e produziram um curso cada vez mais indireto na produção, mesmo diante da crescente centralização financeira. Outras mudanças organizacionais- tais como o sistema de entrega “just-in-time”, que reduz os estoques-, quando associadas com novas tecnologias de controle eletrônico, de produção em pequenos lotes etc., reduziram os tempos de giro em muitos setores da produção (eletrônica, máquinasferramenta, automóveis, construção, vestuário etc.). Para os trabalhadores, tudo isso implicou uma intensificação dos processos de trabalho e uma aceleração na desqualificação e requalificação necessárias ao atendimento de novas necessidades de trabalho (HARVEY, 2013 p. 257).

O modelo até então vigente, que concentrava todas as etapas produtivas (inclusive a de fornecimento da matéria-prima) dentro da mesma empresa, foi substituído pela desconcentração: terceirizou-se e subcontratou-se grande parte da linha de produção, sendo que competia à empresa somente uma parcela enxuta e final da produção, reduzindo os custos e evitando desperdício.

Dentro desse novo modelo, retira-se a grande responsabilização e o poder que recaía sobre os trabalhadores, as bases fundantes do trabalho fabril, tornando as tarefas executadas mais simples e deixando de exigir uma gama de trabalhadores qualificados, especializados e completamente limitados ao exercício de uma única e repetitiva atividade. Concede-se espaço à produção “*just-in-time*”, mediante maior flexibilização do trabalho.

Graça Druck (1995), em relevante lição, expõe os traços mais fundamentais e marcantes do modelo toyotista, divididos em quatro dimensões:

- I) o sistema de emprego adotado pelas grandes empresas constituído por: a) o chamado emprego vitalício, apesar de não existir nenhum contrato formal, b) a promoção por tempo de serviço; c) a admissão do trabalhador não é realizada para um posto de trabalho, mas para a empresa, num determinado cargo, ao qual corresponde um salário;
- II) sistema de organização e gestão do trabalho: Just-in-time – produzir no tempo certo, na quantidade exata; Kanban – placas ou senhas de comando para reposição de peças e estoques; qualidade total – envolvimento dos trabalhadores para a melhoria da produção;

trabalho em equipe – a organização do trabalho está baseada em grupo de trabalhadores polivalentes que desempenham múltiplas funções;

III) o sistema de representação sindical: os sindicatos por empresa são integrados à política de gestão do trabalho. Os cargos assumidos na empresa confundem-se com os do sindicato.

IV) Sistema de relações interempresas: são relações muito hierarquizadas entre as grandes empresas e as pequenas e médias. Ocorre subcontratação de pequenas e microempresas extremamente precárias e instáveis. Essa rede de subcontratação é fundamental para o modelo japonês de produção. Além do que existe uma hierarquia entre as grandes e médias e pequenas empresas que colocam estas últimas em posição de subordinação.

Surgiu a necessidade de um trabalhador não fixo em uma determinada etapa da cadeia produtiva, mas que, além da sua tarefa, operasse para a consecução dos ideais empresariais, que conhecesse toda a lógica de funcionamento fabril e que exercitasse suas habilidades (que até então eram reprimidas e descartadas) em prol do desenvolvimento da produção. Tal fato justificou a existência de menor quantidade de trabalhadores, porém mais preparados para ocupar inúmeras posições e desempenhar as mais variadas tarefas que se faziam necessárias.

Passou a ser exigido, indubitavelmente, maior desempenho, esforço e dedicação por parte desse operário, conforme sinaliza Basso (2018, p. 116):

O segredo do toyotismo, em última instância, está todo aqui: em conseguir que um trabalhador empenhe em suas tarefas a totalidade de sua capacidade física e a totalidade de sua capacidade mental; que ele tenha iniciativa própria para ajudar a direção a retificar "rapidamente" eventuais defeitos do processo laboral e do produto (enquanto eles ocorrem); que ele nunca esteja com a mente longe quando se encontra no trabalho, mas que ele esteja sempre presente "em si mesmo" - de fato, em seu segundo e superior "si mesmo", que é a empresa; que ele dê "o melhor de si" (e não somente suas capacidades executivas) no fazer-se ele mesmo a empresa.

Assim, para Basso (2018), enquanto o taylorismo-fordismo concentrou suas forças em transformar um escravo assalariado em verdadeiro consumidor do produto de seus esforços e parte integrante da sociedade, o taylorismo transformou-o em “cidadão” fabril. Ao passo que ao novo modelo de trabalhador são exigidos o exercício e a plenitude de toda sua capacidade física e mental, o antigo modelo de subordinação e a figura central de um gerente modificaram-se, tornando-se este o próprio trabalhador, em si próprio considerado.

O trabalhador é o próprio gerente do seu trabalho, realizando uma autocobrança e respondendo a si mesmo no desempenho de suas atividades, ao

passo que é infundido o ideal de ser ele um dos responsáveis pelo sucesso do negócio.

Trata-se de conceber o “princípio do panoptismo empregado no local de trabalho, construindo uma relação vigiado-vigilante constante” (SHIROMA, 1993, p. 88). Cada trabalhador é responsável por cada etapa produtiva, e a soma de seus esforços conduz ao sucesso da empresa, não há mais necessidade de existência de um poder hierarquicamente superior que realize a vigilância laboral: o próprio trabalhador tem conhecimento a respeito da importância no exercício prudente e eficiente do seu trabalho.

Esse ideal é difundido (da mesma forma que ocorria no modelo fordista) inclusive fora do ambiente da empresa, ao passo que esta última procedia a uma intersecção em diversos setores da vida do trabalhador, em conjunto com as “políticas governamentais, aparatos midiáticos da indústria cultural e, inclusive, igrejas” (ALVES, 2011, p. 90). A sociedade como um todo concedeu força a essa ideologia de engajamento dos operários em prol do incremento de sua produtividade.

Ademais, o toyotismo faz frente com a sua produção flexível, a qual se estrutura a partir de máquinas automatizadas ou autônomas perante o toque humano. Soma-se a isto, a funcionalidade das máquinas de reconhecer quando se está diante de algum erro ou anormalidade no processo produtivo.

Ainda, a máquina trabalha sem o acompanhamento direto por parte de um trabalhador, deixando-o livre para outras tarefas.

Mas, para tanto, é preciso que os trabalhadores saibam operar diversas máquinas e processos na cadeia produtiva, de forma que não há mais razão para a existência de postos fixos de trabalho. Alves (2011, p. 56) afirma que “é a ideia da “melhoria contínua” (kaizen), que exige dos operadores um *savoir-faire* que só eles têm”:

O que significa [dizer] não apenas máquinas inteligentes, mas sim operadores “inteligentes”, trabalhando em equipe, com habilidade e talento para dar palpites que aprimorem a inteligência do autônomo espiritual (a utilização de aspas em “inteligência” significa que a inteligência requerida pelo toyotismo é inteligência meramente instrumental) (ALVES, 2011, p. 57).

Diante das inovações tecnológicas, o modelo de produção que tomou espaço do fordismo-taylorismo reestrutura-se a cada dia, mas sem perder a essência do seu antecessor, usando da tecnologia para aprimorar a gestão do trabalho vivo e, assim,

melhor explorá-lo. Com isso, a figura do trabalhador coletivo do capital aparece com maior relevância, agora potencializada pelas novas tecnologias.

Constata-se que a filosofia toyotista busca a captura da subjetividade por meio da produção fluida. Se antes (modelo fordista) a racionalização do trabalho somente alcançava o domínio do corpo do trabalhador, agora (modelo toyotista), empreende a dominação também de sua mente.

A desespecialização do trabalhador é necessária para atender à nova gestão do trabalho vivo ante o aparecimento de máquinas automatizadas e dos novos arranjos organizacionais, de forma a progressivamente substituir aquele trabalhador em posto fixo, especializado, repetitivo e sem conhecimento da cadeia produtiva.

A cooperação observada por Marx, que constituía uma nova força produtiva, previa uma conjugação física dos trabalhadores para permitir a extensão ou o estreitamento do tempo-espço. No entanto, o aparato tecnológico presente na linha de produção toyotista não implica conjugação entre trabalhadores fisicamente, posto que é possível conjugar de forma digital, na rede.

Enquanto, no fordismo-taylorismo, a produtividade de uma equipe de trabalhadores, junto às máquinas que usavam no desempenho das tarefas laborais, dependia consideravelmente da produtividade individual de cada trabalhador, sendo de certa forma estática sua produtividade, no Toyotismo, o engajamento do trabalhador, não só no aspecto físico, mas também moral e intelectual, é capaz de modificar o tempo-espço para aumentar a produtividade.

O toyotismo implicou na mobilização total do indivíduo, tanto em seu aspecto físico quanto mental, pois era necessário que o trabalhador tivesse total e pleno conhecimento, isto é, globalizado, a respeito de cada etapa produtiva, sendo incentivada a proatividade desse trabalhador, fazendo com que ficasse completamente envolvido no desempenho das mais variadas funções, no intuito de elevar a produtividade geral.

Se a atividade exercida pelo trabalhador era flexível, também o eram seus salários, ao passo que era possível identificar o desempenho, o esforço, o envolvimento e o interesse do trabalhador pelo processo produtivo, ao mesmo tempo em que se mede a produtividade individual: quem mais produz, mais aufer, contexto que estimula a concorrência e a competição entre os trabalhadores.

Desse modo, incentiva-se o individualismo (a cobrança individual, a mudança de comportamentos), mas igualmente a cooperação entre os trabalhadores, quando

se revela necessária, ao passo que o modelo toyotista se desenvolve com base na cooperação de equipe colaborativa, o que explica o surgimento e a aplicação da denominação “colaboradores”.

Por outro lado, diminuem-se os custos para o gerenciamento, a vigilância e o controle desses trabalhadores, já que esses últimos exercem uma autovigilância e cobrança de si mesmos e de sua equipe, para fins de dinamizar e incrementar o processo produtivo.

Alves (2011, p. 93) esclarece que há forte dificuldade para o exercício do direito à “desconexão” do trabalho, pela presença de certos valores-fetiche, utopias e expectativas que isolam o âmbito pessoal e social do trabalhador. Tudo gira em torno da produção, do ganho de dinheiro, da imagem, da produtividade: não há mais espaço para o desenvolvimento familiar, pessoal, comunitário, religioso, de saúde e de amizade.

O que se denota é a existência de uma classe de trabalhadores em constante e contínua conexão com o trabalho, sem a possibilidade de distinguir onde têm início e onde têm fim as atividades que exerce.

A isso soma-se o fato das doenças psicossomáticas oriundas da cobrança exacerbada. O trabalhador, resumido a números e quantidade, perde a sua essência, e é facilmente substituível por outro trabalhador que produza o dobro e gere maiores lucros à atividade desenvolvida pelo empregador, banalizando-se a subjetividade do trabalhador, sua saúde (física e psíquica), sua segurança e seu bem-estar, reduzindo-o à mera peça de uma engrenagem.

O binômio produtividade-salário revela-se profundamente tóxico, ao passo que o trabalhador se vê correntemente submetido a jornadas de trabalho extensas e à estipulação de metas com a finalidade de produtividade e o auferimento de remuneração para satisfazer às suas necessidades primárias e de sua família. Noutras palavras, o trabalho humano, sob a modalidade toyotista, observando os modelos antecessores, possui alto poder destrutivo em relação ao trabalhador, em suas esferas física e psíquica.

3.1.3 A Indústria 4.0

A década de 1980, marcada pelo panorama fordista e toyotista de inserção de automação, da robótica e da microeletrônica (FARIA; KREMER, 2004), transformou

drasticamente o mundo do trabalho, cujas consequências se alastram até a contemporaneidade, contribuindo para o aumento do subproletariado, do trabalhador precarizado e da exclusão de jovens e idosos (ANTUNES, 1999, p. 41-42).

Como resultado de tais movimentos, Shwab (2016, p. 30) denomina 4ª Revolução Industrial a revolução tecnológica caracterizada pela modificação de paradigmas econômicos, consumeristas e de trabalho, que a diferencia das revoluções que a precederam, já que marcada pela produção em velocidade exacerbada, com o auxílio dos meios tecnológicos de produção.

A Indústria 4.0 é marcada pela utilização da Internet das Coisas (*Internet of Things*) e pelo domínio sobre os dados, em que se conectam “coisas físicas e digitais” (BACCARIN, 2018, p. 4), a partir da coleta, do processamento e da distribuição de informações:

Produtos e serviços inovadores criados na quarta revolução industrial possuem, de forma significativa, maior funcionalidade e qualidade, mas são entregues a mercados que são fundamentalmente diferentes daqueles que estamos tradicionalmente acostumados a mensurar. Muitos dos novos produtos e serviços são “não rivais”, possuem custos marginais zero e/ou canalizam mercados altamente competitivos através de plataformas digitais; isso tudo resulta em preços mais baixos (SHWAB, 2016, p. 27-28).

A utilização dos meios informatizados de comunicação e do acesso à Internet cresceu exponencialmente nas últimas décadas, sendo fator determinante para a aquisição de bens e serviços, ao passo que muitos negócios vêm utilizando, muitas vezes exclusivamente, o meio eletrônico para fins de *marketing*, oferta e captura de clientes-consumidores.

Segundo Leda Maria Messias da Silva e Cora Kressin Arruda D’Aquino (2022, p. 101),

A circulação de riquezas não depende mais unicamente de uma grande fábrica, com estoques incalculáveis de um produto ou de uma transportadora com grande contingente de veículos de sua propriedade: basta a criação de um aplicativo e certo número de aparelhos celulares e é possível vender produtos, oferecer serviços intelectuais, contratar o transporte de cargas e passageiros, em suma, atender aos mais diversos apelos e às demandas do mercado consumidor.

O mercado digital popularizou-se a partir do final dos anos de 1990, concedendo lugar ao empreendedorismo digital – o oferecimento de bens e serviços através de aplicativos e plataformas digitais. Chama-se a atenção ao fato de que as

empresas que prosperaram em tal época, como a *Uber* e o *Airbnb*, no ramo do transporte de passageiros e hospedagem, respectivamente, não possuem sequer um automóvel ou uma propriedade hoteleira: o que ocorre é o fortalecimento de empresas que possuem a finalidade precípua de conexão e compartilhamento entre consumidores/interessados em serviços e seus fornecedores.

No mundo do trabalho, o fenômeno da Indústria 4.0 ampliou o complexo máquina-tecnologia e, ao contrário do que comumente se conclui, não conduziu necessariamente à completa e total subsunção do homem pela máquina-tecnologia, mediante a eliminação do primeiro, mas impôs cooperação entre ambos, para fins de alcançar as finalidades pretendidas e a produção inovativa.

A conectividade tomou papel significativo na nova realidade das relações sociais:

A expansão das tecnologias, que viabilizam esses novos serviços de internet, leva a mudanças na maneira como as pessoas e as organizações interagem (LLOYD; FULLAGA; REID, 2016), dando origem a ambiguidades legais e problemas legais originais. Essas tecnologias incluem computação em nuvem, big data, Internet das Coisas (IoT), inteligência artificial (AI), criptografia, sensores, robôs, algoritmos e outros sistemas relacionados à informação. A maioria dessas tecnologias depende de infraestruturas de computação em nuvem para operar no nível superior. Um conceito específico conhecido como IoT é o principal facilitador para a conectividade de dispositivos de computação. A Internet das Coisas abraça um novo conceito pelo qual o mundo virtual da Internet converge com o mundo cotidiano das "coisas". A ideia é conectar pessoas entre si, mas também pessoas com organizações e itens do dia a dia (SOARES; KAUFFMAN; CHAO; SAAD, 2020, p. 3, tradução livre).

Trata-se, em verdade, de uma adaptação pela qual o homem forçou-se a passar e que, por outro lado, exige de grande parte dos trabalhadores hodiernos conhecimentos (ao menos básicos) em termos de tecnologia e informatização:

[...] o grande impacto da quarta revolução industrial sobre os mercados de trabalho e locais de trabalho em todo o mundo é quase inevitável. Mas isso não significa que estamos perante um dilema homem versus máquina. Na verdade, na maioria dos casos, a fusão das tecnologias digitais, físicas e biológicas que causa as alterações atuais servirá para aumentar o trabalho e a cognição humana; isso significa que os líderes precisam preparar a força de trabalho e desenvolver modelos de formação acadêmica para trabalhar com (e em colaboração) máquinas cada vez mais capazes, conectadas e inteligentes (SCHWAB, 2016, p. 33).

A 4ª Revolução Industrial conduziu ao surgimento e o fortalecimento de empresas aplicativos-plataforma, os quais estão presentes no dia a dia da sociedade

mundial e permitem o fornecimento de produtos e serviços a usuários, através do gerenciamento de trabalhadores, denominados “parceiros”, responsáveis pela sua prestação, criando um cenário de “imperialismo de plataforma” (JIN, 2013, p. 167).

Tais corporações planetárias são verdadeiras dominadoras dos mercados e dos trabalhadores, uma vez que elas convergem a energia da cooperação social e os ganhos, enquanto ocorre a transferência dos custos e dos riscos (CHAVES JUNIOR, 2017, p. 358).

O trabalho em plataformas tecnológicas ou “*gig economy*” constitui-se em gênero, disciplinando relações jurídicas trabalhistas que surgiram com o ideal inicial de complemento de renda de indivíduos, mas que vem se tornando o principal trabalho por eles exercidos.

Nessa categoria, inserem-se as plataformas digitais na “web” (“*digital labour platforms*”), tais como a *Amazon Mechanical Turk*, a qual disponibiliza aos interessados tarefas de inteligência humana, prestados por diversos profissionais das mais variadas áreas, constituindo-se de microtarefas, atividades prestadas à distância, de qualquer localidade, bastando o acesso às plataformas digitais.

Segundo Valério de Stefano (2019), verifica-se a concretização máxima do trabalho como mercadoria. Há uma multidão de pessoas oferecendo serviços e atendendo aos chamados de clientes que deles necessitam. A remuneração é repassada após a execução dos serviços, sem que haja qualquer relação empregatícia entre o profissional e a plataforma digital, bem como com o cliente final de tal serviço e, por conseguinte, não há quaisquer garantias sociais ao trabalhador.

Na mesma categoria, encontra-se igualmente os aplicativos-plataforma ou plataformas de trabalho alocado (“*locally based labour platform*” ou trabalho “*on-demand*”), nos quais se exige a presença física de trabalho, como ocorre com as empresas *Uber*, *IFood*, *99*, dentre tantas outras, as quais conectam usuários-clientes e trabalhadores, mediante o oferecimento de gama variada de produtos e serviços, desde o transporte de passageiros à entrega de mercadorias.

Quanto à temática dos trabalhadores de plataformas exsurtem muitos questionamentos: há uma espécie de relação jurídica? Ela é regulada pelo Direito Civil ou pelo Direito do Trabalho? Se albergada pelo Direito do Trabalho, constitui-se em relação de emprego ou de autonomia? Trata-se de uma classe de trabalhadores que se encontra em zona cinzenta, formando um “precariado digital” ou “infoproletariado”,

segundo Ricardo Antunes e Ruy Braga (2009), cujo trabalho humano é indevidamente explorado.

De tais trabalhadores decorrentes do cenário de advento da 4ª Revolução Industrial passaram a ser exigidos maior engajamento nas tarefas, rapidez na tomada de decisões, conhecimento e aprofundamento na relação homem-máquina, o que vem ocasionando, continuamente, sérios riscos à saúde e à segurança do trabalhador, que ainda deve se adaptar às mudanças no cenário organizacional.

Byung-Chul Han (2018a) atenta ao estado e às incertas consequências da “embriaguez” decorrente da utilização da mídia digital, afirmando que “essa cegueira e a estupidez simultânea a ela constituem a crise atual”. Afirma, ainda, que o meio digital é um local (com espaço e tempo artificiais) ocupado por um conjunto de pessoas sem qualquer poder de ação coletiva, posto que concentradas individualmente em suas isoladas questões.

Assim, não há mais contato do indivíduo com suas totalidades, somente ao seu “eu” próprio e às suas demandas individuais. Em suma, a linguagem de números e a utilização de dispositivos eletrônicos conduzem à atrofia das mãos, do fazer e marca uma nova racionalidade, em que se fastam as negatividades inerentes ao mundo físico e à vivência.

O excesso de consumo de informações e o controle algorítmico para a regência de situações servem muito mais ao consumo do que ao exercício da cidadania e à consecução dos direitos da personalidade do trabalhador da Indústria 4.0. O homem carrega em seus bolsos toda a sua existência, o seu trabalho, o seu sustento, o pão de cada dia e o futuro seu e dos seus, mas, ainda assim, pensa ser detentor de liberdade para escolher quando, onde e como será explorado.

A inteligência artificial tem demonstrado há algumas décadas a sua imponente e inevitável ingerência no mundo do trabalho, consoante mostra o sociólogo Domenico de Masi (2000, p. 69):

É notável que a sociedade em que estamos vivendo estabeleceu uma condição mais intelectualizada de vida, deslocando a exploração dos braços para o cérebro, cujas características valoriza e do qual está pronta a reproduzir, alguns mecanismos através da inteligência artificial. Isso é resultado de uma longa trajetória histórica de desenvolvimento tecnológico que deu ensejo formas criativas de desenvolver o trabalho humano.

As plataformas de trabalho, analisadas sob o ponto de vista do usuário-consumidor, tornaram-se a realidade cotidiana de milhões de brasileiros que dela fazem uso. A praticidade de obter produtos e serviços variados a distância de um “clique”, mediante pagamentos simplificados em cartões de débito, crédito, PIX e vales conduziu ao crescimento e ao desenvolvimento de tais aplicativos.

Conforme o relatório “*State of Food and Drink on Mobile 2022*”, elaborado pela *Data.ai* (2022), o aplicativo *IFood* tem sido o mais utilizado pelos brasileiros, na categoria de alimentos e bebidas, levando-se em conta o número de usuários mensais em atividade, demonstrando um aumento de 65% (sessenta e cinco por cento) de tempo de uso do aplicativo, no mundo todo, em relação ao ano anterior. A pesquisa demonstra um interesse cada vez mais frequente por aplicativos que permitam o atendimento de necessidades com alimentação e transporte, com a comodidade e ultra rapidez por eles perpetradas.

O trabalho por intermédio de aplicativos-plataforma não se confunde com o teletrabalho, tendo em vista ser este último nítida modalidade de prestação de trabalho, via contrato de emprego ou não, em que, pelas necessidades ou pela própria natureza do serviço prestado, exige-se ou possibilita-se a subordinação por intermédio de meios telemáticos e informatizados de controle e comando (RODRIGUES, 2011, p. 8.).

Por outro lado, ao tratar de relações de trabalho mediadas por aplicativos, a presença e o gerenciamento por pessoa física cedem lugar a uma relação entre o trabalhador e a plataforma, que viabiliza o igual e, por vezes, maior gerenciamento da força de trabalho do indivíduo.

Estreitaram-se os laços entre ciência e tecnologia e o sistema de capital, fortalecendo o que Carvalho (2014) denomina “civilização contemporânea do capital”, ilimitada e descontrolada, desinteressada quanto às necessidades humanas e apartada dos ideais de sustentabilidade e de cuidado.

Consoante Wermuth, Cardin e Wolowski (2021, p. 280):

Questiona-se se haveria limites para uma intervenção tecnológica, já que empresas, governos e grupos detentores de toda essa informação poderão se beneficiar pela vulnerabilidade de muitos seres humanos. Evidentemente, não se pode negar o inevitável avanço trazido pelas novas tecnologias, mas, de igual maneira, não se pode fechar os olhos para possíveis prejuízos aos direitos humanos e da personalidade que poderão ser violados nesse processo.

Deleuze (2006) sinaliza à passagem da sociedade disciplinar, negativa, marcada pela proibição para uma sociedade de controle, em que a vigilância – não somente estatal, mas também pelas corporações da tecnologia – traduz-se em um procedimento automatizado por algoritmos e pela inteligência artificial.

Há uma falsa sensação de liberdade, do poder de ação aos indivíduos, no entanto a vigilância se manifesta de forma diluída no tecido social, em pequenas ações e comandos do dia a dia, desde o abrir de aplicativos e a manutenção de cadastros e fornecimento de dados pessoais, de forma a constituir-se uma liberdade controlada.

A ilusão da diminuição do poder estatal apenas contribuiu para o aumento de poder por outros atores sociais, como as grandes corporações e a mídia, consoante Alain Supiot (2000, p. 187-188), segundo o qual “o modelo fordista da empresa declinou nas empresas, mas para deixar o lugar a uma ‘administração participativa’, que aliena as mentes e não mais somente corpos”.

A tecnologia não deu, ao homem, mais liberdade para viver: ela o aprisionou. Ela controla as emoções humanas, padroniza comportamentos, vulnerabiliza-o às diversas situações, tudo isso associado à ausência de regulação adequada relativamente às empresas de tecnologia e as novas relações dela advindas.

Urge, pois, a reflexão acerca da rápida emergência da inteligência artificial e da internet das coisas e se as instituições, o Poder Público, a iniciativa privada, a sociedade e os indivíduos estão ou não preparados para as consequências sociais e jurídicas de novas formas organizativas de trabalho dela decorrentes.

3.2 A FLEXIBILIZAÇÃO E PRECARIZAÇÃO DAS RELAÇÕES DE TRABALHO

3.2.1 A Reforma Trabalhista e a Flexibilização das Relações de Trabalho

A conquista (em nível internacional e nacional) e o reconhecimento de direitos trabalhistas decorreu de um movimento contínuo e longo de aperfeiçoamento gradual das questões relativas ao mundo do trabalho.

Segundo lições de Maurício Godinho Delgado (2016, p. 101-104), após as três fases iniciais da evolução histórica do Direito do Trabalho (formação, sistematização/consolidação e institucionalização), emergiu uma quarta fase, denominada de fase de crise e transição, que data do final do século XX até os dias atuais. Seu surgimento decorre das crises econômicas experimentadas entre os anos

de 1970 e 1980, mediante a escassez de mão de obra e o desenvolvimento tecnológico e computacional.

Nesse ínterim, questionou-se sobre a imprescindibilidade de regras protetivas, bem como da intervenção estatal: há um momento de desregulação das políticas sociais e do regramento jurídico, mediante a flexibilização e a desregulamentação do Direito do Trabalho.

Conforme conceito apresentado por Átila da Rold Roesler (2014, p. 47), flexibilizar significa criar exceções, conferindo maleabilidade às rígidas normas trabalhistas, permitindo que as partes criem regras excepcionais, de acordo com seus interesses específicos. Não obstante, a flexibilização trabalhista que se constata é desfavorável aos trabalhadores e ao próprio Direito do Trabalho, uma vez que há intensa propagação de ataque em desfavor deste último.

A despeito da vasta produção legislativa em matéria de Direito do Trabalho, caminha-se cada vez mais em direção ao fenômeno de precarização laboral, possibilitando aos agentes envolvidos (empregadores e empregados) a negociação coletiva das condições de trabalho destes últimos, não obstante sem o devido fortalecimento dos Sindicatos, debates e medidas protetivas voltadas à proteção da classe.

Nesse sentido, a Lei nº 13.647/2017, conhecida como Reforma Trabalhista, possibilitou, em seu art. 611-A, que certas matérias pudessem ser objeto de negociação entre as partes integrantes do contrato de trabalho, inclusive com prevalência sobre o que dispõe a legislação, no tocante, por exemplo, à jornada de trabalho, aos intervalos, ao teletrabalho, ao trabalho intermitente, ao sobreaviso, ao enquadramento de graus de insalubridade e prorrogação de sua jornada, possibilitando que outras condições sejam igualmente objeto de negociação, mediante a adoção de rol meramente exemplificativo, o que permite, segundo Leda Maria Messias da Silva (2020, p. 90), abrir um leque de caminhos e possibilidades de acordos, sem levar em conta a hipossuficiência do combatido modelo sindical (SILVA; ALVÃO, 2017).

A autonomia privada coletiva é preconizada e exigida no tocante a tais negociações, sob o fundamento de que o trabalhador só estaria em situação de igualdade para a negociação quando representado pelo seu sindicato, razão pela qual a negociação coletiva (tanto sob a forma de acordos coletivos quanto convenções coletivas) tem sido considerada fonte formal do Direito do Trabalho, possuindo a

mesma força e a imperatividade que as leis em sentido estrito. No entanto, o modelo sindical, não fortalecido, desproporciona a suposta igualdade entre as partes convenientes.

Não se trata de posicionamento originário da Reforma Trabalhista, pois a Constituição Federal de 1988 já reconhecia, inclusive, em momento anterior, a força das convenções e acordos coletivos de trabalho, em seu art. 7º, XXVI, como direito fundamental dos trabalhadores, apesar de não as conceder, até então, a força de primazia perante a ordenamento jurídico.

Assim, a negociação das condições de trabalho e a possibilidade de criação de normas por seus destinatários não é movimento novo, mas responsável pela criação de normas de suma importância na atualidade, em razão da inércia estatal na sua consecução.

Amartya Sen (2010) assevera que para o pleno desenvolvimento de todas as dimensões humanas é necessário que o Estado permita aos indivíduos o exercício de sua autonomia e liberdade, para fins de aumento de capacidades e conquista de seus sonhos, desejos e projetos de vida, sendo protagonistas na elaboração de valores sociais.

A negociação coletiva, nessa esteira, deveria constituir-se em instrumento hábil a alcançar objetivos e condições de trabalho que não seriam possíveis através de outros meios, seja pela inércia estatal, seja pela limitação legal ou circunstancial, bem como,

[...] relacionam-se diretamente à importância da liberdade do contrato de trabalho em oposição à escravidão e à exclusão forçada do mercado de trabalho. [...] entre os desafios cruciais do desenvolvimento em muitos países atualmente inclui-se a necessidade de libertar os trabalhadores de um cativeiro explícito ou implícito que nega o acesso ao mercado de trabalho aberto. [...] A liberdade de participar do intercâmbio econômico tem um papel básico na vida social (SEN, 2010, p. 20-21).

Não obstante as negociações coletivas, fortalecidas pela flexibilização das relações de trabalho e pela prevalência do negociado sobre o legislado constituam importante fonte do Direito do Trabalho, instrumentos a serem utilizados para o implemento de melhores condições de labor, isonomia e elevação do patamar de direitos empregatício, tornam-se aparato de redução e supressão de direitos sem a devida contraprestação ao indivíduo trabalhador.

Nesse sentido, a sobreposição do negociado sobre o legislado vem sendo objeto de constantes debates, repercutindo na defesa de teses de sua inconstitucionalidade, tal como o fizeram Leda Maria Messias da Silva e Leandra Cauneto Alvão (2017), visto ser instrumento nocivo, apto a proporcionar um desequilíbrio no meio ambiente de trabalho e permitir, indevidamente, a piora, a precarização e o rebaixamento das condições de vida e trabalho dos empregados e demais classes de trabalhadores:

A reforma trabalhista, com a implantação do negociado se sobrepor o legislado, além de andar na contramão em termos de garantias fundamentais, fere de morte os direitos da personalidade, pois não resguardam a integridade física do empregado, causando-lhe a fadiga, seja por conta de jornadas excessivas de 12 horas (ou mais), seja pela redução e/ou supressão dos intervalos para descanso.

Os reveses, contudo, são maiores e mais agravantes, como as lesões aos direitos da personalidade, como trabalho em local insalubre, podendo ser pactuado o enquadramento do seu grau, além de serem permitidas horas extras nesses locais, o que torna o ambiente inseguro, comprometendo a qualidade de vida e a própria saúde do trabalhador.

O aspecto social e familiar, do mesmo modo, é ferido; ou seja, a necessidade de o trabalhador dispor de tempo para o convívio familiar e social simplesmente é ignorada e desrespeitada, afrontando, pois, mais uma vez e novamente os seus direitos da personalidade.

Assim, o Supremo Tribunal Federal (STF), deu provimento ao Recurso Extraordinário com Agravo (ARE) nº 1121633 (BRASIL, 2022), com repercussão geral reconhecida (Tema 1.046), deliberando acerca da validade das negociações coletivas que suprimem ou limitem direitos trabalhistas, não obstante reconhecendo a necessidade de concessão de um patamar mínimo civilizatório.

Ainda, segundo a Corte, as normas coletivas merecem o devido prestígio por serem instrumentos de redução do litígio no país e de promoção de isonomia entre as partes negociantes. Outrossim, frisa o necessário respeito aos direitos indisponíveis, assegurados constitucionalmente, bem como pelos tratados e convenções internacionais ratificados e incorporados ao ordenamento jurídico brasileiro, e as demais normas infraconstitucionais.

Ademais, cabe ressaltar que a prevalência do negociado sobre o legislado encontra limites, consoante lições de Maurício Godinho Delgado (2016, p. 160):

Há limites objetivos à adequação setorial negociada; limites jurídicos objetivos à criatividade jurídica da negociação coletiva trabalhista.

Desse modo, ela não prevalece se concretizada mediante ato estrito de renúncia (e não transação). É que ao processo negocial coletivo falece

poderes de renúncia sobre direitos de terceiros, (isto é, despojamento unilateral sem contrapartida do agente adverso). Cabe-lhe, essencialmente, promover transação (ou seja, despojamento bilateral ou multilateral, com reciprocidade entre os agentes envolvidos), hábil a gerar normas jurídicas. Também não prevalece a adequação setorial negociada se concernente a direitos revestidos de indisponibilidade absoluta (e não indisponibilidade relativa), os quais não podem ser transacionados nem mesmo por uma negociação sindical coletiva. Tais parcelas são imantadas por uma tutela de interesse público, por constituírem um patamar mínimo civilizatório que a sociedade democrática não concebe ver reduzido em qualquer segmento econômico-profissional, sob pena de afrontarem a própria dignidade da pessoa humana e valorização mínima deferível ao trabalho (art. 1º, III e art. 170, *caput*, CF/88). Expressam, ilustrativamente, essas parcelas de indisponibilidade absoluta a anotação na CTPS, o pagamento de salário-mínimo, as normas de medicina e segurança do trabalho.

Ocorre que, na visão do legislador reformista, o posicionamento do TST gera um ambiente de incerteza jurídica quanto aquilo que foi ou o que pode ser negociado, fato que impede ou dificulta o desenvolvimento das atividades econômicas, além de gerar um passivo perante os Tribunais Trabalhistas a respeito da interpretação de cláusulas existentes em acordos coletivos ou convenções coletivas de trabalho.

A reflexão, pois, acerca da prevalência do negociado sobre o legislado e dos desdobramentos do modelo flexibilizatório pressupõe a existência de limites oponíveis às partes, de forma a preservar o núcleo essencial dos direitos conquistados, sob pena de tornar-se instrumento de manipulação, a depender dos interesses dos empregadores e demais detentores de poder.

3.2.2 A Precarização dos Direitos Trabalhistas e do Meio Ambiente de Trabalho

Há que se realizar, no entanto, importante distinção entre a flexibilização protegida (que garante a dignidade do trabalho e a manutenção dos contratos vigentes e futuros) e a flexibilização desprotegida (alheia aos direitos mais fundamentais da pessoa do trabalhador e das condições mínimas de emprego).

Conforme Leda Maria Messias da Silva:

Na flexibilidade protegida, o Estado tem o cuidado em manter os empregos, com qualidade do trabalho e, principalmente, segurança no emprego, fazendo com que haja a premência de inversão de pesados investimentos em subsídio do desemprego e qualificação profissional. De outra feita, em se havendo flexibilidade desprotegida, conforme ensina o jurista português José Augusto Ferreira da Silva (Presidente da Associação Luso-Brasileira de Juristas do Trabalho (JUTRA) [...], procura-se, apenas e simplesmente, maleabilizar e precarizar os direitos trabalhistas, sociais e previdenciários. Não há qualquer cuidado com a manutenção de empregos com segurança, tampouco a garantia de empregos dignos (SILVA, 2020, p. 102).

A flexibilização é vista como instrumento para a grave crise econômica pela qual vem passando as empresas brasileiras. Não obstante, seu uso deve ser feito de forma responsável, prestigiando o Estado social de direito, sem abusos e violações ao patamar mínimo protetivo (CASSAR, 2017, p. 27).

A flexibilização ilimitada, reforçada pela Reforma Trabalhista de 2017, ao passo não ofertar compensações equivalentes e definidas, enfraquecendo sindicatos e possibilitando a negociação individual entre patrões e empregados, torna-se cenário propenso a abusos perpetrados pelos primeiros.

Segundo Sérgio Pinto Martins (2002, p. 132),

A flexibilização importa sacrifícios de todos: do Estado, com perda de arrecadação de contribuições sociais; do empregado, com perda temporária de certos direitos; do empregador, com a diminuição de seus lucros, mas com a manutenção dos empregos. Menciona o Barão de Itararé que “não é triste mudar de ideia. Triste é não ter ideia para mudar”. Não há dúvida a respeito da necessidade de mudanças. A inovação é necessária, mas deve ser feita para melhor (...), para aperfeiçoar, e não para pior (...), principalmente em detrimento do trabalhador.

Passou-se à utilização da denominação “era do “pós-emprego” (KOVÁCS, 2006), tendo em vista a substituição do trabalhador assalariado pelo prestador de serviços, mediante multiplicidade de clientes e empregadores diversos, sob a justificativa de necessidade de “superar situações de rigidez (na definição de salários, no exercício de tarefas, nos contratos de trabalho), supostamente responsáveis por dificuldades econômicas enfrentadas pelas organizações” (PICCININI; OLIVEIRA; RÜBENICH, 2006, p. 95).

O neoliberalismo, nesse sentido, atuou como resposta à crise do capital no final da década de 1970, “com a privatização do Estado e a desregulamentação dos direitos do trabalho e a desmontagem do setor produtivo estatal” (ANTUNES, 1999, p. 31). Nesse sentido, como alternativa ao cenário de crise, pretende-se a redução dos encargos sociais das empresas, suprimindo direitos do trabalhador.

Infelizmente, o modelo flexibilizatório vigente no país constitui-se em desprotegido, ao passo que não parece preocupar-se com os direitos fundamentais do trabalho e a manifestação de sua dignidade, em um ambiente no qual o trabalhador dedica grande parte de sua vida, investindo tempo, esforços e sonhos. Denota-se que o seu desenvolvimento ocasionou o surgimento de formas alternativas precárias de trabalho, induzindo, dentre outros, à pejotização, ao trabalho em plataformas e ao

controle de trabalho por algoritmos e outras inteligências artificiais que reduzem o trabalhador à mera força de trabalho, desmemoriando-se do fator humano.

Para Maurício Godinho Delgado (2013), trata-se de instrumento de relativização de patamares mínimos, uma vez que atinge as normas classificadas como de indisponibilidade absoluta, formando um núcleo intangível, no qual não deve haver ingerência no sentido de supressão, fragilização ou enfraquecimento.

Precário, segundo o conceito disponibilizado pelo Michalies Dicionários Brasileiro da Língua Portuguesa (2015), é algo que não possui estabilidade ou segurança; sujeito a eventualidades; facilmente afetado por algo; frágil e débil; sem capacidade de manter-se ou sustentar-se.

O fenômeno da precarização trabalhista não é recente, mas já se mostrou presente desde a crise do Estado Social, quando, segundo Renata Dutra (2012, p. 257), o trabalho humano fora substituído por máquinas, cenário que ocasionou o desemprego estrutural e o surgimento de formas alternativas de contratação, somando-se à flexibilidade e à desregulamentação, sendo que a primeira:

[...] pode ser entendida como “liberdade da empresa” para desempregar trabalhadores; sem penalidade, quando a produção e as vendas diminuem; liberdade sempre para a empresa, para reduzir o horário de trabalho ou de recorrer a mais horas de trabalho; possibilidade de pagar salários reais mais baixos do que a paridade de trabalho exige; possibilidade de subdividir a jornada de trabalho em dia e semana segundo conveniências da empresa, mudando horários e as características do trabalho; [...] dentre tantas outras formas de precarização da força de trabalho (ANTUNES, 2009, p. 234).

A flexibilização forma um ciclo vicioso: o trabalhador, ao despir-se de seus direitos fundamentais mais básicos, dele tirados em razão das negociações individuais e coletivas e da imposição de seu empregador, aufere remuneração menor, o que gera uma redução no seu poder de consumo. Por sua vez, esta última conduz à menor produção e, por conseguinte, ao incremento do desemprego (SÜSSEKIND, 2004, p. 56).

Sob ótica semelhante, tem-se um árduo embate entre as reduções e supressões de direitos fundamentais, autorizadas por meio da Reforma Trabalhista, em face do princípio da proibição do retrocesso social:

[...] no afã de se evitar o retrocesso social, certamente a organização produtiva e do trabalho não pode se sobrepor aos direitos e garantias fundamentais dos trabalhadores, ou seja, a dignidade da pessoa humana do trabalhador não pode ser meio para o processo capitalista que impera nas

organizações produtivas, sob pena de tornar não efetivas as garantias fundamentais, todo o sistema legal e principiológico de proteção ao trabalho subordinado e também a justiça social que não pode se desvincular da relação capital e trabalho (ALKIMIM, 2018, p. 324).

Segundo Maurício Godinho Delgado (2016, p. 52), o referido princípio preconiza que a ordem jurídica não deve criar normas que possibilitem o esfacelamento e a degradação do patamar civilizatório, em razão do momento histórico e das condições particulares da sociedade e do Estado.

O cenário possibilitado pela Reforma Trabalhista, preconizando a prevalência do negociado sobre o legislado, vem sendo instrumento para negociações aquém do mínimo legal, gerando desequilíbrio nas relações empregador/empregado e criando modelos organizacionais do trabalho com vistas a burlar a legislação trabalhista, sob justificativa da crise econômica (a qual ganhou ainda mais força em decorrência da pandemia da COVID-19).

Standing (2014, p. 28) identifica sete formas de segurança das quais carece o trabalhador precarizado, as quais podem estar presentes de forma isolada ou conjunta:

Figura 1 – Classificação de Standing: Formas de Segurança do Trabalhador

Garantia de mercado de trabalho	• Oportunidade adequada de renda/salário, no nível macro, isto é, realçado por um compromisso governamental de "pleno emprego".
Garantia de vínculo empregatício	• Proteção contra a dispensa arbitrária, regulamentação sobre contratação e demissão, imposição de custos aos empregadores por não aderirem às regras etc.
Segurança no emprego	• Capacidade e oportunidade para manter um nicho no emprego, além de barreira para a diluição de habilidade, e oportunidades de mobilidade "ascendente" em termos de <i>status</i> e renda.
Segurança do trabalho	• Proteção contra acidentes e doenças no trabalho por meio de normas de segurança e saúde, limites do tempo de trabalho, bem como compensação por contratempos.
Garantia de reprodução de habilidade	• Oportunidade de adquirir habilidades, por meio de estágios, treinamento de trabalho etc., bem como oportunidade de fazer uso dos conhecimentos adquiridos.
Segurança de renda	• Garantia de renda adequada e estável, protegida por meio de mecanismos de salário-mínimo, indexação de salários, previdência social abrangente, tributação progressiva para reduzir as desigualdades.
Garantia de representação	• Existência de uma voz coletiva no mercado de trabalho, por meio de sindicatos independentes, com direito de greve assegurado.

Fonte: Elaborada pelo autor.

Ocorre que a crise econômica, o desemprego e a insuficiência de políticas públicas de proteção ao trabalho têm sido motivação para a precarização do mercado laboral, em um cenário em que mais de 2 bilhões de pessoas no mundo – aproximadamente 61% da força de trabalho mundial – têm na informalidade o principal meio de prover sua subsistência (OIT, 2019). No Brasil, os números são divergem: 39,3 milhões de trabalhadores informais, o equivalente a 39,8% da população ocupada (IBGE, 2022).

A precarização das relações de trabalho insere seus contornos na biopolítica, que abrange “as relações de poder que envolvem a vida biológica, indicando a indiferenciação entre a vida do homem como ser vivo e a vida política, conforme a clássica distinção aristotélica”. (SOUZA, 2017, p. 16), perpetrada pelo gerenciamento da vida humana em todos os seus aspectos.

Giorgio Agamben (2007), nesse sentido, reflete sobre a politização da “vida nua”, instrumento utilizado para manutenção de poder de forma serenamente e

indubitavelmente aceitável pelas massas da sociedade, situação esta que pode ser agravada pela utilização dos meios tecnológicos, denominados *big data*, visto constituírem-se em servidores informatizados com grande capacidade de armazenamento de dados pessoais e informações.

Já Sayak Valencia (2010, p 142) utiliza o termo “necropolítica” ao lado da biopolítica (entendida como a arte de administrar o viver), denominando a gestão do último ato do viver: a morte. Para ele, existe uma lucratividade decorrente dos atos de violência e das mortes humanas, o que permite a violação dos direitos como privacidade, honra, intimidade, saúde e a vida e que igualmente pode ser fomentada no âmbito da tecnologia.

Portanto, a flexibilização real não retira, suprime ou limita direitos fundamentais, apenas reduz a rigidez normativa. Por outro lado, quando a flexibilização constitui motivo determinante e desarrazoado de subtração de direitos sem efetivas contrapartidas ao trabalhador, não se trata de flexibilizar, mas precarizar a proteção laboral.

4 A UBERIZAÇÃO OU PLATAFORMIZAÇÃO DAS RELAÇÕES DE TRABALHO

4.1 ORIGENS E CENÁRIOS

A uberização é um fenômeno econômico-trabalhista mundial oriundo do que se denomina de 4ª Revolução Industrial ou Revolução 4.0, ao passo que:

A Primeira Revolução Industrial, de 1750 a 1850, surgiu da mecanização da produção, por meio da água e do vapor; a Segunda, de 1850 a 1950, da produção em massa utilizando a eletricidade; a Terceira Revolução, a partir de 1950, da automatização da produção por intermédio da eletrônica e da tecnologia da informação. A Revolução 4.0, por sua vez, decorre da internet das coisas, das comunicações máquina com máquina, da robótica e da inteligência artificial (TEIXEIRA; JACOBS, 2019, p. 38).

A despeito de assim ser denominado, Ludmila Costhek Abílio (2019) alerta que o fenômeno não se inicia e muito menos se restringe à atuação da empresa Uber, mas como fruto de décadas de políticas neoliberais, flexibilizações e precarizações de direitos trabalhistas, mercados integrados e novos fluxos financeiros e de investimentos, sendo a empresa uma das pioneiras na difusão do novo modelo gerencial de trabalho.

O fenômeno impacta diretamente em questões atinentes ao mundo do trabalho, provocando o surgimento de novas modalidades, até então, impensadas, de gerenciamento e controle de trabalho humano, tratando-se de modelo em fase de crescimento, discussão e adaptação contínuas:

Nas últimas cinco décadas, assistimos ao assolamento das formas tradicionais de emprego. Não há dúvida de que a forma-trabalho assalariado, sob o modelo taylorista-fordista, característico do século XX, continha exploração, alienação e constrangimento. No entanto, fora forjado e regulamentado por inúmeras lutas realizadas por aqueles que trabalham para sobreviver, desde a Revolução Industrial. A crise de acumulação, a partir da década de 1970, foi momentaneamente superada por uma série de reestruturações produtivas que se convencionou chamar de pós-fordismo, toyotismo ou acumulação flexível. Desde a crise de 2009, o modelo que se alastra mundo afora é o da economia de plataforma e do trabalho uberizado como alternativa à superação da hodierna crise de acumulação (MORAES; ACCORSI, 2019, p. 648-649).

A intensificação do mundo digital e da cultura do consumo exacerbado conduziram ao desenvolvimento de uma sociedade cujas necessidades e anseios devem ser prontamente atendidos, à distância de um “clique”, razão pela qual

desenvolveram-se aplicativos-plataformas, como meios de prontificar os mais diversos produtos e serviços, a um custo, relativamente, acessível, sem que haja a configuração de uma relação de emprego entre o trabalhador e o respectivo aplicativo.

Geraldo Magela Melo (2017, p. 220-226) explicita que esse fenômeno envolve a cessão de bens ou a realização de atividades para pessoas que deles necessitem. A intermediação é feita por um aplicativo instalado em *smartphone* que viabiliza o encontro de quem precisa do bem ou do serviço com aquele que pretende destinar alguma utilidade a um bem ou prestar determinada atividade. A ideia da economia de compartilhamento, explica o mesmo autor, visa promover a solidariedade social e viabilizar que produtos e bens subutilizados, ou sem utilização, tenham alguma destinação, podendo gerar eventual rendimento financeiro ou diminuição de gastos para o proprietário e menor gasto para quem solicita o compartilhamento.

Seguindo na trilha do compartilhamento, vários aplicativos surgiram sob o argumento de promoverem a economia compartilhada de serviços, possibilitando a contratação de mão de obra por meio de um sistema de comunicação no ambiente virtual. Com isso, tanto o prestador de serviços quanto seus tomadores têm acesso às várias possibilidades de contratação, muito mais do que teriam no sistema tradicional de indicação pessoal.

A utilização dos aplicativos, operáveis através de algoritmos e programações, permite ao homem satisfazer as suas necessidades de maneira célere, seja através, por exemplo, do pedido de refeições, de produtos de mercados, seja através do transporte de passageiros a diversas localidades.

Está-se diante do que muitos autores denominam de trabalho *on-demand* ou economia sob demanda de negócio, em que se aproximam demandantes de serviços e provedores, podendo ser estes representados por pessoas individuais que fornecem sua mão de obra sob a condição de “autonomia”. Trata-se da “descentralização levada ao extremo, (...) a atomização do mercado” (SIGNES, 2017, p. 28).

Necessidades que há alguns anos eram meras especulações, distantes do imaginário dos indivíduos, acostumados a deixarem suas casas para fazer compras e contactarem táxis para deslocamentos, tornaram-se a realidade da maior parte da população mundial, tomando maior força em razão do surgimento e letalidade da pandemia de COVID-19.

O cenário pandêmico contribuiu fortemente com a necessidade e imperatividade do isolamento social, fazendo com que os indivíduos recorressem aos

aplicativos para entrega de produtos em suas residências, deixando, assim, de arriscarem-se ao contágio da doença.

Outrossim, longe de delimitarem-se e restringirem-se à pandemia, o uso e a divulgação dos aplicativos os tornaram ferramenta de fácil acesso, bastando, ao usuário, um *smartphone* e um prévio cadastro, para que tenha, em suas mãos, a satisfação de suas necessidades e uma oferta variada de produtos e serviços, mediante o pagamento de “taxas de entrega” e “corridas”.

Trata-se, para grande parte da população, de um conforto com o qual a sociedade acostumou-se e, hoje, alberga número considerável de adeptos. A empresa Uber (2022) divulgou relatório apontando um aumento do número de usuários, partindo de 22 milhões em períodos pré-pandêmicos e atingindo 30 milhões de usuários no ano de 2022. O mesmo relatório aponta que, de 2014 a 2021, foram realizadas cerca de 6,7 bilhões de viagens intermediadas pelo aplicativo, contabilizando 1 milhão de motoristas/entregadores no Brasil, em um cenário que permeia os 5 milhões que constituem a força de trabalho uberizada mundialmente.

A atratividade dos aplicativos é justificada: de uma análise realizada no site da UBER (2021), denota-se que o aplicativo-plataforma se utiliza da persuasão para atrair, cada vez mais, trabalhadores, mediante discursos de incentivos ao empreendedorismo e ideais de percepção de ganhos com rapidez, escolha de padrão remuneratório e ausência de chefia, sendo o trabalhador o chefe de si próprio, escolhendo seu horário e planejando seu dia com felicidade.

Em análise semelhante em site da plataforma IFood, o aplicativo esclarece as vantagens de aderência, tais quais: “grana extra”, “você escolhe o horário e onde quer entregar” (IFOOD, 2021), o que explica porque cada vez mais trabalhadores aderem a tal modalidade de trabalho, sendo que,

Pesquisa do Instituto Locomotiva (ex Data Popular), divulgada nesta segunda-feira (12 abr. 2021), identificou que o Brasil saiu de um patamar de 13% da população adulta trabalhando em aplicativos, em fevereiro de 2020, para um total de 32,4 milhões trabalhadores atuando em aplicativos digitais. Um percentual, subindo para 20% da força de trabalho, agora em março de 2021 (MORAES, 2021).

Trata-se de realidade inata ao cenário globalizado, tornando-se o principal meio de subsistência e provento próprio e das famílias de milhões de albergados, que, nela, veem a esperança do bem-estar, da melhoria na qualidade de vida e da satisfação de

suas necessidades, atraindo trabalhadores de diversas classes sociais, sexos e idades:

Segundo Standing (2016), um terço de todas as relações sociais de trabalho será mediado por plataformas digitais até 2025. No Sul Global, segundo Heeks (2019), são mais de 40 milhões de trabalhadores na economia de plataforma. No Brasil, a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (Pnad), do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), realizado no primeiro trimestre de 2019, estima que 3,8 milhões de pessoas possuem seus trabalhos mediados por plataformas, principalmente, trabalhadores de transporte particular e motoristas, motociclistas e ciclistas de entregas rápidas (IBGE, 2019). Em outras palavras, estudar a economia de plataforma é estudar o presente e o futuro do trabalho (MORAES; ACCORSI, 2019, p. 652).

A mesma pesquisa demonstra que a situação do mercado de trabalho se apresenta como sofrível, registrando 14,1 milhões de desempregados e 5,8 milhões de desalentados. Tais fatores contribuem para a informalidade, o fortalecimento do trabalho autônomo, intermitente e relações de subemprego, em um cenário, verdadeiramente, sombrio. As empresas plataformas aproveitam-se do terreno fértil para atração de cada vez mais indivíduos.

Em suma, a uberização deixou de ser situação excepcional ou uma “economia de bico”, destinada a complementar a renda mensal do homem-trabalhador, para tornar-se razão primordial de seus esforços, com dedicação, muitas vezes, exclusiva, face a sua alta atratividade e promessas de crescimento profissional do indivíduo.

4.2 CONCEITO E PRINCIPAIS CARACTERÍSTICAS

A uberização é marcada pelo trabalho prestado pela via dos aplicativos-plataforma, realizado digital e presencialmente, sendo que é necessária a diferenciação entre as espécies de plataformas, consoante classificação de Ursula Huws (2017), em: a) Plataformas de trabalho digital (para trabalhos pontuais e esporádicos, geralmente de cunho digital e ligados à inteligência artificial, tais quais Amazon Mechanical Turk ou Appen); b) Plataformas de trabalho digital não remunerado (para tarefas realizadas por intermédio de plataformas, sem que haja assalariamento, tal qual o que ocorre no Facebook, Youtube e na própria Google); c) Plataformas classificados digitais (para oferecimento de produtos e bens para fins de comercialização entre pessoas, tais quais Airbnb e Zazcar); e, finalmente, d) Plataformas de organização do trabalho presencial (para o gerenciamento de

trabalhadores disponíveis e presentes executarem tarefas que sejam demandadas por usuários, como ocorre na Uber, IFood, UberEats etc.).

Figura 2: Classificação de Ursula Huws – Espécies de Plataformas



Fonte: Elaborada pelo autor.

No tocante às plataformas digitais e demais tecnologias decorrentes dos avanços informatizados e da internet das coisas, todos convergem para a mesma finalidade: a captação de dados. Os dados coletados através da utilização de tais meios informatizados permitem o controle e gerenciamento humano, a descoberta de preferências, a forma de ser e, até, de pensar do indivíduo que a utiliza. Isso porque, segundo o matemático Clíbe Humby (2006, p. 2), “*data is a new oil*” ou “dados são o novo petróleo”, sinalizando a indubitável importância em sua captação, qualquer que seja a modalidade de plataforma a ser analisada.

Superada a necessária distinção entre as modalidades de plataformas de trabalho, frisa-se a atenção para aquela última: a plataforma de organização do trabalho presencial, que vem atraindo cada vez mais adeptos, como cenário alternativo ao desemprego estrutural e à informalidade, objetivando auferimento de renda extra e liberdade na prestação de serviços.

Em tal modalidade, não há contrato formal de trabalho, muito menos de emprego (com assinatura de Carteira de Trabalho e Previdência Social), mas mera adesão do indivíduo uberizado às regras preestabelecidas e disponibilizadas pela plataforma, sem espaço para negociação de suas cláusulas.

O tradicional modelo empregatício de trabalho, em que há a assinatura da CTPS do empregado, em um esquema em que presentes estão a pessoalidade, onerosidade, continuidade e subordinação, e no qual conferem-se direitos legalmente previstos, local e internacionalmente, vem sendo substituído por um modelo menos oneroso às grandes corporações:

Atualmente, a economia sob demanda está alterando de maneira fundamental nossa relação com o trabalho e o tecido social no qual ele está inserido. Mais empregadores estão usando a "nuvem humana" para que as coisas sejam feitas. As atividades profissionais são separadas em atribuições e projetos distintos; em seguida, elas são lançadas em uma nuvem virtual de potenciais trabalhadores, localizados em qualquer lugar do mundo. Essa é a nova economia sob demanda, em que os prestadores de serviço não são mais empregados no sentido tradicional, mas são trabalhadores bastante independentes que realizam tarefas específicas (SCHWAB, 2016, p. 41).

A uberização ou plataformização do mercado de trabalho, fenômeno intrínseco ao cenário globalizado, manifesta-se pela presença de plataformas eletrônicas conectadas à rede que, por suas vezes, são acessadas por usuários e trabalhadores através de seus dispositivos eletrônicos (*smartphones*), para fins de conectar as demandas dos primeiros e os trabalhos efetivamente prestados pelos últimos.

Tais aplicativos-plataformas realizam conexão entre trabalhadores e consumidores/usuários, cujas necessidades pretendem ser atendidas, ou seja, trata-se da demanda de serviços específicos, pontuais, que demandam pouca qualificação por parte desses trabalhadores, sendo que "os serviços são oferecidos por meio de aplicativo, que estabelece e garante um padrão de qualidade mínimo na realização do trabalho, bem como seleciona e gerencia a mão de obra" (CORBAL, CARELLI, CAGRANDE, 2018, p. 16).

Assim, o gerenciamento, seleção e angariamento dos trabalhadores dá-se, na empresa Uber (2019), dentre outras formas, através da verificação dos antecedentes criminais do motorista, mediante o oferecimento de cobertura de acidentes pessoais, e demandando restrição de contato entre profissional e usuário, mediante contato restrito ao aplicativo, registro do percurso e tempo de deslocamento, por intermédio

de uma espécie de controle de qualidade que é realizado, ao final, pelo próprio usuário.

4.3 AS LESÕES AOS DIREITOS DA PERSONALIDADE

O novo modelo gerenciador de trabalho humano, a uberização-plataformização tem sido motivada como uma tentativa de fuga da situação de desemprego, principalmente no Brasil, em que milhares de trabalhadores viram-se à míngua da oferta de empregos e à mercê da obtenção de salários para o sustento próprio e da família.

O período que se seguiu à intensa produção, acúmulo e consumo foi de desindustrialização, mediante uma maior demanda no setor de serviços, ocasionando o surgimento de ocupações instáveis, incertas e com menor organização, ao passo que, tal qual ocorreu no fenômeno da uberização, tem-se um menor reconhecimento dos trabalhadores enquanto classes (POCHMANN, 2017).

Segundo Kai-Fu Lee (2019, p. 42), investidor e especialista em Inteligência Artificial (IA), a inteligência artificial conduzirá o fim de 40% (quarenta por cento) dos postos de trabalho em uma projeção de 25 (vinte e cinco) anos, seja pela substituição da força de trabalho humana pelas novas tecnologias, seja pela inabilidade no seu manejo e utilização:

Com o aumento do desemprego, veremos o aumento da riqueza astronômica nas mãos dos novos magnatas da IA. A Uber já é uma das startups mais valiosas do mundo, mesmo distribuindo cerca de 75% do dinheiro recebido por cada viagem para o motorista. Nesse sentido, quanto valeria a Uber se, no espaço de alguns anos, a empresa fosse capaz de substituir cada motorista humano por um carro autônomo movido por IA? Ou se os bancos pudessem substituir todos seus funcionários na área de hipotecas por algoritmos que emitissem empréstimos mais inteligentes com taxas de inadimplência muito menores – tudo isso sem a inferência humana? Transformações semelhantes logo aparecerão em setores como transporte de mercadoria, seguros, manufatura e varejo.

Segundo estudo realizado por Harvey (1994), já se apontava há tempos que o emprego formal, seguro e estável vem sendo amplamente substituído pela simplicidade de funções, instabilidade de cargos, salários e jornada, bem como denota-se a substitutibilidade e desprezo da pessoa humana em prol do aparato tecnológico, ao passo em que se exige mão-de-obra simples, precária, facilmente substituível e descartável para realização de tarefas meramente operacionais,

prevalecendo “(...) a convicção generalizada que a informação e o domínio tecnológico são fatores críticos de sobrevivência das e nas organizações”. (THIRY-CHERQUES, 2007, p. 10).

A despeito de gama variada de autores utilizarem-se do vocábulo “economia compartilhada”,

[...] o que se estabelece não é uma nova economia compartilhada ou colaborativa, tampouco uma nova economia de pessoas para pessoas, mas empresas-plataformas que ampliam a capacidade de organização e controle do trabalho e, portanto, de extração de mais valor (MORAES; OLIVEIRA; ACCORSI, 2019, p. 652).

Nessa senda, impõe-se a reflexão acerca da influência das novas tecnologias, como os aplicativos-plataforma, na seara da consecução ou da precarização das relações trabalhistas, consoante assinala Tomasevicius Filho (2018, p. 146), segundo o qual,

[...] com o controle de enorme quantidade de dados sobre as pessoas e a possibilidade de conhecê-las com precisão, tem-se hipótese de subversão da ética no uso da tecnologia: em vez de servir à humanidade, servirá para controlá-la. Em suma, a inteligência artificial não é um mal em si mesma. O mal está no mau uso que alguém pode fazer dela. Impõe-se, portanto, o dever de exigir que seja usada exclusivamente em favor da humanidade, jamais com o intuito de promover o controle social e o fim das liberdades.

A uberização tem sido analisada como sinônimo para fragilização e precarização das relações de trabalho, ao passo que se averigua o surgimento de uma classe que, longe de ser considerada empreendedora de si mesma, tampouco se materializa através de um vínculo formal de emprego, dada sua natureza imprevisível, incerta e não habitual, dirigida pelo gerenciamento digital de algoritmos.

4.3.1 O posicionamento dos aplicativos-plataforma e os ideais de “empreendedorismo”

A plataformização laboral, marcada pela existência de aplicativos-plataformas que oferecem produtos e serviços a seus usuários por meio de uma mão-de-obra informalizada, autônoma, em que se prezam pelos ideais do empreendedorismo e liberdade de atuação, é grande exemplo da presença do capitalismo de vigilância.

Tais aplicativos, ao serem questionados sobre a natureza de suas atividades, não se mostram como empresas responsáveis pelo *delivery* de alimentos ou transporte de passageiros, com contratação de empregados ou subordinados, mas, pelo contrário, como “atividade de intermediação e agenciamento de serviços e negócios em geral”, como em consulta realizada ao Cadastro Nacional de Pessoas Jurídicas da empresa Uber.

A posição de meros intermediadores reforça o discurso de desapego, da não vinculação, da liberdade e da autonomia dos trabalhadores:

Os entregadores reconhecem e concordam que o iFood não é uma empresa especializada em transporte ou operação logística, cabendo ao iFood tão somente disponibilizar uma plataforma tecnológica que possibilita a colaboração entre os que desempenham atividades relacionadas – assim, a atividade de entrega, bem como quaisquer perdas, prejuízos e/ou danos decorrentes ou relativos a tal atividade, são de responsabilidade exclusiva dos entregadores. [...] assumir a responsabilidade por todas as multas, penalidades e processos administrativos ou judiciais decorrentes ou referentes às entregas realizadas; (IFOOD, 2020).

Os entregadores reconhecem que são independentes e não exclusivos, atuando por conta própria e que se utilizam dos próprios recursos para a execução das atividades de entrega, não havendo, portanto, qualquer subordinação entre o iFood e os entregadores, sendo estes livres para, de acordo com a sua conveniência, aceitar ou recusar, a qualquer momento, a execução das atividades de entrega por meio da utilização da plataforma. Os Entregadores, desde já, reconhecem que a relação jurídica estabelecida por estes termos não cria vínculo empregatício, societário, de associação, mandato, franquia, ou de qualquer outra natureza entre o iFood e os entregadores.

A Uber não será responsável por danos indiretos, incidentais, especiais, punitivos ou emergentes, inclusive lucros cessantes, perda de dados, danos morais ou patrimoniais relacionados, associados ou decorrentes de qualquer uso dos serviços ainda que a Uber tenha sido alertada para a possibilidade desses danos (UBEREATS, 2020).

Inclusive, esta empresa, uma das grandes corporações pioneiras na implementação do novo modelo gerencial do trabalho humano e que realiza o transporte de passageiros, não é proprietária de veículo algum. Ocorre que, a partir de seus algoritmos, controla, agencia, torna viável o liame entre mercado consumidor e trabalhadores dispostos a ceder tempo e esforço, sem a configuração formal de uma relação de emprego.

Não há efetiva propriedade sobre os produtos oferecidos, nem mesmo sobre o meio de locomoção ou instrumento utilizado pela sua força de trabalho, mas propriedade dos recursos sociais, centralizando, em um único aplicativo, as ofertas, as demandas e os profissionais disponíveis a sua consecução:

[...] esse sistema representa uma rede altamente concentrada de propriedade, a qual chamamos propriedade dos recursos sociais dos meios de produção - juntando produção, oferta e procura. O sistema da Uber subordina os trabalhadores sem contrato. Para isso conta com a participação dos maiores bancos mundiais. Goldman Sachs, que financia o sistema, além das operadoras de cartão de crédito. Além disso, 25% do total produzido pelo trabalhador é destinado ao patrão oculto. Isso dá a garantia ao capitalista de que não terá prejuízos no negócio. O trabalhador oferece o meio de produção - o carro, e ainda paga o combustível. Esse é sonho do capital: fazer o trabalhador pensar que não é trabalhador (FONTES, 2017, p. 22).

Essa realidade de controle da subjetividade do trabalhador se fez presente e crescente pois está inserida dentro de um contexto de mercado flexibilizado, onde a ameaça de desemprego é a realidade e o horizonte de grande parte dos assalariados (DARDOT; LAVAL, 2016, p. 229), bem como em uma sociedade marcada precipuamente pelo incentivo ao consumismo exacerbado.

Trata-se de uma classe de trabalhadores que assumem a posição, segundo os ideais difundidos pelas respectivas plataformas, de meros “intermediários”, “autônomos”, “donos de si próprios e de suas vidas”, subordinados a regras mínimas e nada mais.

A chamada economia de compartilhamento albergou e fortaleceu empresas que alegam atuar como meras intermediadoras entre prestadores de serviços e consumidores destes, isentando-se de qualquer responsabilidade perante aqueles, em um mercado altamente rentável, lucrativo e precarizador de relações de trabalho (SLEE, 2017).

O compartilhar e partilhar cederam lugar a uma realidade antagônica: as falsas promessas do empreendedorismo, longe de serem respostas aos problemas sociais, contribuíram para o aprofundamento do tripé terceirização, informalidade e flexibilidade:

[...] este novo fetiche do mundo tecnológico do capital permite, ao mesmo tempo, que se expanda o ideário fetichizado de que tudo está sob impulsão de uma neutra tecnologia, autônoma, quando é a engenharia informacional do capital que tem de fato o comando do algoritmo e, portanto, dos ritmos, tempos, produtividade e eficiência no universo microcômico do trabalho individual, tendência que não para de se acentuar com a proposta da chamada Indústria 4.0, como se esta fosse um imperativo inexorável da tecnologia. A ideia de liberdade e flexibilidade (trabalhar quando e onde quiser) propagada pelas empresas constitui, na verdade, a transferência deliberada de riscos para aumentar o controle sobre os/as trabalhadores/as, pois essa liberdade significa ausência de salário garantido e incremento de custos fixos que se convertem em responsabilidade dos mesmos (ANTUNES; FILGUEIRAS, 2020, p. 33).

Segundo Carelli (2020, p. 66), os aplicativos-plataformas eximem-se de qualquer contrapartida, sustentando-se, basicamente, nos seguintes argumentos: 1) que exercem mera atividade de intermediação ou liame entre prestadores de serviços e usuários, realizando otimização da circulação de mercadorias e serviços; e 2) que os prestadores de serviços possuem autonomia e liberdade, não estando presente o requisito da subordinação, típico das relações de emprego usuais.

Conforme Oliveira (2020, p. 3),

O novo está posto na tecnologia empregada pelas “empresas-aplicativo” para reorganizar as já antigas formas de criar trabalho e de se inserir economicamente dos trabalhadores brasileiros. Os bicos, o freelance, as “ôias”, o trabalho “por conta” e o “se virar” são organizados agora pela tecnologia que media e controla as interações entre “consumidores” e “prestadores de serviços”.

Schwab (2016, p. 42) classifica essa falsa ilusão de empreendedorismo e autonomia como uma “terceirização internacional silenciosa, silenciosa porque as plataformas de nuvem humana não estão listadas nem precisam divulgar seus dados”, quiçá submetem-se à responsabilização decorrente de uma relação empregatícia, sob o manto da liberdade, da ausência de estresse e da maior satisfação de seus trabalhadores.

Tais argumentos de desinteresse pela efetivação e proteção aos direitos da personalidade de tal classe de trabalhadores detectam-se, inclusive, mediante a utilização, pelos aplicativos-plataformas, das denominações conferidas aos tais trabalhadores, no intuito de infundir um ideal de absoluta falta de liame ou relação trabalhistas e/ou empregatícia com aquelas, tais quais, “parceria”, “empreendedorismo”, “competitividade”, constituindo uma

[...] aliança neofeudal, a qual chama os trabalhadores de ‘parceiros’. Por ela, concede-se certa liberdade aos trabalhadores, como ‘você decide a hora e quanto vai trabalhar’, que é imediatamente negada pelo dever de aliança e de cumprimento dos objetivos traçados na programação, que é realizada de forma unilateral pelas empresas (CORBAL, CARELLI, CASAGRANDE, 2018, p. 35).

Nesse contexto, atribuem-se ao termo “empreendedorismo” inúmeros novos usos e significados, com a finalidade de emparelhamento da figura do trabalhador à do empreendedor. Ludmila Costhek Abílio (2019) alerta para tal indistinção, operada

de forma perigosa e que conduz à imprecisa ideia de que empreender equivale a assumir os riscos da atividade econômica.

Esses trabalhadores, longe de serem considerados “empreendedores de si mesmos”, “donos dos seus horários e dos seus trabalhos”, ao passo que não inovam no oferecimento de serviços, mas exercem atividades repetitivas sob o crivo, dependência e subordinação de aplicativos-plataformas, também não possuem autonomia para definir preços e demandas: são gerentes de si próprios.

O que se constata, segundo alguns autores (VACLAVIK; OLTRAMARI; OLIVEIRA, 2022), é um processo de “empresariamento da informalidade” nos mercados laborais digitais, através da assimetria de informações e do poder das grandes corporações que conduzem tais aplicativos, com indubitável vantagem na fixação de regras e condições de trabalho. O termo é entendido como “a utilização massiva da tecnologia, tanto na oferta quanto na demanda, que amplia o horizonte de exploração das atividades informais para um sem-número de ocupações e campos de atuação, apresentando, assim, grande potencial para crescimento”.

Segundo Alves (2019, p. 85),

O discurso da referida empresa é de que integra a economia compartilhada. No entanto, na prática, assistimos a uma outra realidade. Primeiramente, no que tange ao objeto do negócio explorado pela plataforma, há que se ressaltar que, embora a UBER negue o fato de explorar o ramo de “transporte” de pessoas, todas as evidências levam a esta conclusão, mostrando-se insustentável a afirmação de que se trata apenas de um meio de aproximação de pessoas. E, tanto não se trata de mera plataforma de aproximação de interessados que a empresa vem investindo fortemente no desenvolvimento de automóveis sem motorista.

Ludmila Costhek Abílio (2020, p. 26) os denomina “autogerentes subordinados”, ao passo que gerenciam seu próprio trabalho.

Não obstante, pouco tempo e disposição lhes restam para fiscalizar e controlar a própria atividade que exercem, visto estarem mergulhados em um trabalho que lhes retira a possibilidade de insurgência ou discordância, tomando-lhe a maior parte de seus dias e noites, finais de semana e feriados, exigindo-lhe qualidade e presteza impecáveis, sujeitando-os aos rompimentos contratuais e baixa remuneração.

4.3.2 A “capatazia” invisível realizada pelos algoritmos e a transferência de riscos

O indivíduo que labora em aplicativos-plataformas insere-se em uma “estrutura de vigilância contínua e anônima” que fixa e regula os movimentos e ações de cada um (JACÓ-VILELA et al., 2013, p. 501). Para vigiar a produtividade e desempenho do trabalhador, advieram novas tecnologias propícias a tal finalidade, como a inteligência artificial (IA), utilizada na implementação de aplicativos-plataformas de trabalho, através da coleta e utilização de dados disponibilizados por usuários e pelo próprio trabalhador.

A despeito da difusão dos ideais de “empreendedorismo”, liberdade e autonomia pelas grandes corporações detentoras de aplicativos-plataformas, atraindo um número diariamente maior de trabalhadores dispostos a ingressar em tal modelo gerencial, todo o trabalho é fornecido, distribuído e precificado através de algoritmos:

A inteligência artificial analisa os dados disponíveis (*inputs*) e, da leitura de tais dados, tira determinadas conclusões (*outputs*) de acordo com uma espécie de “raciocínio” dinâmico, isto é, em constante evolução. Esse “raciocínio” é o algoritmo, que pode ser conceituado como o roteiro que a máquina deve seguir para a apresentação da resposta almejada (*output*) (TEIXEIRA; JACOBS, 2019, p. 39).

A despeito de não existir a figura tradicional de chefia e/ou gerência imediata ou direta, mediante controle de jornada através de um cartão-ponto, os trabalhadores uberistas vinculam-se direta ou indiretamente por meio dos aplicativos e dos algoritmos utilizados para definir o serviço ofertado, distâncias, precificações e jornadas, em um método alternativo de gerenciamento e controle do trabalho realizado. (GANDINI, 2018, p. 23).

Conforme lições de Abílio (2020, p. 119),

O gerenciamento algorítmico conta com a possibilidade de cruzar e administrar uma ampla gama de dados em tempo real, pautar a atividade dos trabalhadores e ao mesmo tempo extrair das decisões e estratégias individuais novas definições e procedimentos. Dia de chuva, variação do valor da entrega, distribuição no tempo e no espaço, período do dia, oferta de trabalhadores, nível da demanda, tarefas cumpridas por cada trabalhador, são todos conjuntamente passíveis de ser mapeados, processados, cruzados e gerenciados como dados –um gerenciamento que, ao mesmo tempo que mapeia, também produz ações e comportamentos que serão novamente mapeados e gerenciados.

Trata-se, no entanto, de fenômeno que já se manifesta desde os primórdios do trabalho humano, como característica que lhe é inerente: o que se modifica é a forma como essa vigilância é externalizada, antes, por um capataz físico, hoje, pela capatazia da tecnologia e dos algoritmos. Antes, pelo contrato de adesão, hoje, pela adesão às regras impostas pela tecnologia, sem possibilidade de debater ou contraditar as cláusulas e condições laborais. Não há a singularidade daquele que executa o trabalho, o que importa é que o mesmo corra o risco do empreendimento e se responsabilize pela prestação de serviços e pelos danos à sua saúde face à contínua conexão.

O mecanismo de capitalismo de vigilância apropria-se de métodos antigos de controle do trabalhador, a exemplo da vigilância, para fins de gerenciar a quantidade/qualidade do trabalho realizado, o empenho, o tempo utilizado, influenciando, diretamente, no psicológico do trabalhador, para fins de promover a máxima eficiência do sistema produtivo, classe esta que Dyer-Whiteford (2015) denomina de ciberprotelariado.

Trata-se de um:

(...) novo instrumento de dominação produzido nessa nova ordem econômica global que visa modificar o comportamento humano, ou como uma mutação da lógica capitalista de controle do comportamento humano que utiliza para essa finalidade ferramentas antes não manejadas (DA SILVA; CHAVES, 2021, pp. 45712-45713).

Tais aplicativos-plataformas utilizam o seu arsenal tecnológico e inteligência artificial para seleção, contratação, avaliação e dispensa de trabalhadores, determinar as demandas, distâncias, serviços e produtos ofertados, remunerações pela sua realização (variáveis de acordo com horários, madrugadas, finais de semana, feriados, dias de chuva), bonificações e aplicação de sanções indiscriminadas e arbitrárias (baseadas em avaliações unilateralmente feitas pelos usuários, sem qualquer mecanismo de confirmação, validação ou possibilidade de defesa).

Esse fenômeno tem se verificado em âmbito mundial, conforme narra Scholz (2016, p. 42):

Desde 2005, a Amazon opera uma intermediação online do trabalho por meio da Mechanical Turk, onde trabalhadores podem se cadastrar e escolher tarefas de uma longa lista. De forma similar ao trabalho fragmentado da indústria têxtil, a Mechanical Turk permite que um projeto seja quebrado em milhares de partes, que então são distribuídas aos “trabalhadores da

multidão". Geralmente com boa escolarização, trabalhadores novatos ganham em torno de dois a três dólares por hora nesse ambiente. Assim como trabalhadores migrantes, advogados ou temporários na indústria alimentícia, eles trabalham longas horas, são mal remunerados e tratados pobremente por chefes virtuais, com pouco ou nenhum benefício.

Esse novo modelo de gerenciamento do trabalho humano permite transferir um trabalho que seria, particularmente, direcionado a um empregado específico para uma multidão indefinida (FELSTINER, 2010, p. 145-146), quase sempre disponível ao atendimento dos chamados e demandas do aplicativo-plataforma, em um sistema mecanizado e automatizado através de algoritmos.

Dentro desse contexto, permitem-se, dentre outros, o aceite e recusa de serviços, o rastreamento da localização do trabalhador, o controle da velocidade com que realiza suas atividades, o tempo utilizado para tanto e, assim, quantifica, avalia e precifica o desempenho do trabalhador. Em momento posterior, unifica e analisa as avaliações realizadas pelos usuários-consumidores da respectiva plataforma, para fins de aplicar sanções e punições ao trabalhador que não atinge resultados satisfatórios, implementando decisões céleres e automáticas, geralmente opacas e sem confiabilidade.

Todos esses processos realizados pelos algoritmos das plataformas-aplicativos ocorrem à revelia do conhecimento do trabalhador: este último não é, sequer, capaz de ter conhecimento, compreender, justificar ou insurgir-se quanto às decisões algorítmicas. Trata-se da chibatada de um capataz invisível, fantasmagórico e digital, e que pode revelar-se, apesar de mais sutil e dificilmente identificável, pelos trabalhadores que por ela optam, tão intensa e ferrenha quanto a presença física de uma chefia.

Assim, o trabalhador foi objetivado: está submetido ao poder anônimo de objetivos atingíveis, perdendo suas subjetividades e as relações sociais que o permeavam. Isso não significa o desaparecimento do controle sobre o trabalhador, mas um deslocamento do seu objeto: o controle reside na produtividade e no resultado, mais do que no trabalho efetivamente executado.

Segundo Alain Supiot (2007, p. 212-214),

[...] já não se trata, para o assalariado, de dar uma parte medida de seu tempo e de obedecer mecanicamente à ordem em contrapartida de um salário, trata-se de dar "o melhor de si mesmo" para maximizar suas rendas. Noutras palavras, trata-se de se comportar "como se" ele fosse independente. Assim é instituída a ficção de um assalariado por conta própria. O poder patronal

"de direito divino", onisciente e onipotente, é assim substituído por um poder funcional, que executa normas de gestão fundamentadas na autoridade dos especialistas que as concebem ou as executam no âmbito de procedimentos de auditoria.

Segundo parcela da doutrina, está-se diante de uma “hipersubordinação algorítima” (VALENTINI, 2020, p. 306). Neste contexto, esta subordinação pode ser até pior, pois o capataz implacável não lhe dá oportunidade, sequer de, ainda que de súbito, insurgir-se contra o algoz ou se defender, ainda que seja, apenas, um desabafo para aliviar a tensão. Vale, aqui, o famoso ditado popular “É pegar ou largar”, o que é indigno ao trabalhador e fere os seus direitos da personalidade, principalmente sua saúde física e mental.

Não há relação imediatamente conduzida pela pessoalidade, nem mesmo o trabalhador segue ordens e tem suas regras de trabalho, precificação e desligamento determinadas por alguém, ciente de sua realidade social, próximo de seu contato. Pelo contrário, os algoritmos são unilateralmente responsáveis por tais atos, distanciando seres humanos e conduzindo aos trabalhadores em relações invisíveis com máquinas e com a inteligência artificial:

(...) na produção pós-industrial, prevalece a gestão oriunda da inteligência artificial, e não o acordo de vontade abstrato das partes. É o determinado pelo algoritmo do aplicativo que vigora na prática e é o que decorre dessa realidade virtual, do código-fonte, que deve ser considerado como substrato para a incidência do ordenamento jurídico, não as disposições emanadas da vontade formal das partes (CHAVES JÚNIOR, 2020, p. 111).

A inteligência artificial, por mais aprimorada que seja, não tem vida e subsistência condicionadas ao trabalho, não tem idade, não tem sexo, cor e religião, não precisa de tempo de lazer e descanso para recuperação de suas forças. A inteligência artificial não tem família a que se dedicar, muito menos necessita de uma remuneração para manter-se.

James Bridle (2019, p. 17) chama atenção ao “solucionismo”, crença de que qualquer problema se resolve mediante a aplicação da computação:

A computação evoluiu ao ponto de se tornar algo tão ubíquo e tão sedutor que passamos a dar preferência a ela mesmo quando processos mais simples, mecânicos, físicos ou sociais dão conta do que precisamos. O pensamento computacional triunfou porque primeiro nos seduziu com seu poder, depois nos atordoou com sua complexidade e, por fim, se firmou em nosso córtice como pressuposto. Seus efeitos e resultados, seu modo de

pensar, agora são tão parte do nosso cotidiano que se opor a ele parece tão incomensurável e fútil quanto se opor ao próprio clima.

Skinner (2003, p. 50) sinaliza que o homem, responsável pela criação e desenvolvimento das tecnologias, transfere seu saber, conhecimento e identidade para sua consecução e, ao final, tais meios tecnológicos tornam-se semelhantes às criaturas vivas.

As tecnologias, com tal aprimoramento e desenvolvimento, tornam-se mais complexas do que seres humanos, mas nem por isso mais humanizadas. Pelo contrário, o algoritmo que condiciona todo o trabalho humano dentro de aplicativos-plataformas é totalmente alheio às necessidades humanas e ao fator biológico da prestação de serviços.

Consoante Kerckhove (2009, p. 32),

[...] quando vemos TV são os elétrons explorando a superfície do cinescópio que nos “lêem”. As nossas retinas são o objeto direto do feixe de elétrons. Quando essa exploração se cruza com o olhar e estabelece contato visual entre homem e máquina, o olhar da máquina é mais poderoso. Em frente à tela da televisão as nossas defesas estão em baixa; somos vulneráveis e suscetíveis à sedução multissensorial.

As tecnologias possuem, enfim, um grande poder atrativo, seduzível, que atrai grupos diversos (não somente os mais vulneráveis) à sua utilização, ante o alto grau de prazer e satisfação obtido através de simples cliques, de negociações facilitadas, de necessidades rápida e prontamente atendidas, de avaliações por estrelas e obtenções de lucros.

Enquanto o posicionamento da empresa é alocar, aos algoritmos, todas as ações e passos tomados pelos aplicativos no gerenciamento de sua “mão-de-obra”, os riscos da atividade exercida, por sua vez, são totalmente repassados ao trabalhador, determinado a suportar todas as despesas com os instrumentos de trabalho e para o bom e eficaz desempenho de suas funções, bem como, eventualmente, os riscos decorrentes de acidentes de trabalho e doenças ocupacionais.

São, igualmente, os algoritmos os instrumentos pelos quais o aplicativo-plataforma concede, ao trabalhador, bonificações em caso de determinadas qualificações do trabalho realizado, eficiência, distância e celeridade, e pelos quais o incentivam a prestar suas funções em determinados horários incomuns e destinados,

precipuamente, ao descanso e convívio familiar: finais de semana, feriados, dias festivos, madrugadas, dias chuvosos etc.

Assim, verifica-se que "(...) conforme a necessidade, a empresa concede incentivos para que trabalhadores peguem clientes de determinados lugares, deslocando os motoristas para aqueles locais" (CORBAL, CARELLI, CASAGRANDE, 2018, p. 37), constatando-se uma verdadeira manipulação dos horários e jornadas dos trabalhadores, sob a influência dos algoritmos, aumentando-se preços, e de demandas, estimulando a desgastante disponibilidade do trabalhador a qualquer tempo.

Kalleberg e Vallas (2018) sustentam que determinado trabalho é considerado como precário ao passo que inexiste a sindicalização como forma de incremento e defesa dos direitos classistas, mediante uma financeirização da economia globalizada e competitiva e a utilização de aparato tecnológico.

Nesse sentido, “ao mesmo tempo em que acena para a entrega de parcela de autonomia ao trabalhador, essa liberdade é impedida pela programação, pela exclusiva e mera existência do algoritmo” (CORBAL, CARELLI, CASAGRANDE, 2018, p. 32).

A utilização desses algoritmos, manifestações da tomada de decisões da inteligência artificial, pode ser falha. Assim, é possível a apresentação de resultados injustos, desatualizados, que fogem à realidade dos fatos, viciados e opacos, conforme expõem Teixeira e Jacobs (2019, p. 39):

O algoritmo, por sua vez, pode realizar uma leitura equivocada dos dados, isto é, não ser adequado para a tomada de decisão. Há, ainda, o risco do enviesamento do algoritmo, visto que pode assumir preconceitos existentes na sociedade, pois seu aprendizado se dá a partir da programação originária e da leitura dos dados que lhe são disponibilizados.

As máquinas, assim como as demais inteligências artificiais, operam, basicamente, através de regras pré-determinadas, sendo-lhes impossibilitado o raciocínio principiológico que humaniza o direito. Ela não é capaz de sensibilizar-se e, ainda quanto aparentemente o faça, ela o faz por único e exclusivo desejo e programação de quem a opera. É, justamente, esse cenário que abre portas às constantes violações aos direitos da personalidade do trabalhador uberizado.

4.3.3 O controle do tempo do trabalhador, a desconexão e a vigilância

O aplicativo-plataforma laboral apropria-se de um dos mais valiosos recursos contemporâneos: o tempo do trabalhador. A par da efetiva prestação laboral, que demanda tempo para sua realização, o trabalhador tem suas horas do dia controladas e aprisionadas, igualmente, quando aguarda chamados, vendo-se em estado de completa absorção aos aplicativos.

Segundo Ricardo Antunes (2020, p. 3),

Os algoritmos, concebidos e desenhados pelas corporações globais para controlar os tempos, ritmos e movimentos de todas as atividades laborativas, foram o ingrediente que faltava para, sob uma falsa aparência de autonomia, impulsionar, comandar e induzir modalidades intensas de extração do sobretrabalho, nas quais as jornadas de 12, 14 ou mais horas de trabalho estão longe de ser a exceção.

É, justamente, nesse contexto que se manifesta o que Zuboff (2020, p. 18) descreve como capitalismo de vigilância. Para ela, “essa nova forma de capitalismo de informação procura prever e modificar o comportamento humano como meio de produzir receitas e controle de mercado”, ao que a autora fala em panoptismo pós-moderno, que extrapola em muito o chão fabril e insere-se na mais profunda subjetividade do trabalhador.

O tempo do trabalhador tem sido a mais valiosa moeda de troca, destinada a satisfazer as necessidades do aplicativos-plataformas e de seus usuários, cada vez mais sedentos pelas facilidades e maravilhas do novo mundo moderno, tecnológico e altamente consumerista.

E, portanto, é esse tempo à disposição o motor de funcionamento do novo modelo uberista de trabalho tão destrutivo, ao passo que “rouba ainda mais as felicidades, invade ainda mais as subjetividades e – no limite – pode inviabilizar até mesmo a possibilidade que temos de nos desconectar dele” (VIANA; TEODORO, 2017, p. 313).

Assim, esse tempo “perdido” do trabalhador, em que não se trabalha (pois não há chamada), mas que outrossim não lhe permite repouso e desconexão, contribui para seu adoecimento e elevação da carga mental (HAICAULT, 1984), ante a ansiedade provocada pelo desconhecimento do que virá e se virá.

Por tais motivos, Alain Supiot (2000, p. 32) o considera como uma nova subordinação, mais severa do que aquela imposta, diretamente, pela pessoa de uma chefia, pois não se restringe tão somente a um ambiente empresarial: permanece com o indivíduo antes, durante e após a prestação de seus serviços e continua presente em sua mentalidade, até mesmo, durante os (raros) períodos de descanso.

Utilizam-se e manipulam-se todos os dados e informações fornecidas pelo trabalhador e proporcionam-se formas inteligentes de capturar sua psiquê, sua subjetividade, seu tempo, sua concentração, em prol da máxima produtividade, tal qual um jogo aprisionador em que deve dedicar-se grande parte de sua vida (CARELLI; CAVALCANTI; FONSECA, 2020, p. 12). Nesse sentido,

As informações privadas do trabalhador, algumas sigilosas, são contrapostas e armazenadas em um banco de dados. É oportuno salientar que a armazenagem de todas as informações possíveis sobre o trabalhador algumas vezes é utilizada em cruzamento de bancos de dados entre empresas que pertencem a um mesmo conglomerado econômico para exercer vigilância e controle sobre aquele indivíduo (DA SILVA; CHAVES, 2021, p. 45713).

A realidade demonstra um trabalhador aprisionado, vigiado, que exerce suas atividades intermitentemente, sob o jugo dos algoritmos, concebidos, aparentemente, como mecanismos isentos, imparciais, tecnológicos de comando do trabalhador, o que conduz a uma gestão sem transparência e sem responsabilidade por parte dos aplicativos-plataformas, ao passo que “produz maravilhas para os ricos, mas produz privação para o trabalhador” (MARX, 2004, p. 82).

Trata-se de exercer, sobre o trabalhador, vigilância excessiva e eficaz, pois, ao passo que não cumpra com as determinações impostas e não atinja padrões satisfatórios de conduta e de serviço prestado, haverá eventual sanção (contra a qual, frisa-se, não se permite a insurgência, defesa ou recurso).

Ressalta-se que a contínua conexão não possibilita, ao homem trabalhador, usufruir de períodos de efetivo descanso, repouso e alimentação, consoante Sérgio Pinto Martins (2010, p. 168) que sabidamente destaca:

O intervalo serve para o empregado se alimentar, de forma que o organismo possa absorver o alimento de maneira normal. Serve, também, para descansar para retornar ao trabalho, restabelecendo seu organismo. Evita que ocorram acidentes, em razão da fadiga física do trabalhador. Fazer a refeição de forma corrida pode trazer estresse aos órgãos do aparelho digestivo. O objetivo do intervalo é evitar a fadiga física e mental, reduzindo

a possibilidade de acidentes de trabalho. O trabalhador se alimenta e descansa para poder repor sua energia e voltar a trabalhar novamente.

A limitação do tempo de trabalho, segundo Arnaldo Sússekind (2004, p. 774) pontifica, é fundamental ao combate de problemas, como fadiga e excessiva racionalização do trabalho, permite a socialização e a fruição de prazeres materiais e espirituais, por meio de atividades recreativas e culturais, convivendo com a família, e permitindo maior rendimento na execução de seu labor.

Ao indivíduo, amplamente “plugado”, tal realidade revela-se extremamente nociva aos direitos da personalidade do homem-trabalhador:

Franz Kafka, em sua obra “Metamorfose”, narra o epílogo da vida de Gregório Samsa, que certo dia acorda de seus sonhos intranquilos e encontra-se em sua cama metamorfoseado em um monstruoso inseto. [...]. Gregório Samsa, até então, era um trabalhador comum, insatisfeito e infeliz com a vida que levava, não via o momento de se “libertar”. Entretanto, ao acordar, toda a sua angústia havia tomado corpo, o seu próprio corpo. Sua carapaça dura ao mesmo tempo que o permitiria suportar os seus desafios diários, representa o peso de sua existência. [...]. Traço marcante do início desta obra é a necessidade que o personagem tem de trabalhar para o seu sustento e o de sua família. Curiosamente, ao invés de se preocupar com a sua situação ou com o que havia lhe acontecido passa a pensar no trabalho. Mesmo após perceber que a sua nova condição era real, o trabalho era o que mais o angustiava. Como iria se deslocar? Como iria trabalhar daquela maneira? Estaria o seu emprego correndo perigo? O que iria explicar para o patrão? Estaria o sustento de sua família em risco? Os seus pensamentos não se desligavam do seu trabalho. [...] O trabalho constitui-se em algo mais relevante do que a transformação que acontecera em sua vida. Essa é a preocupação de grande parcela dos trabalhadores, para quem o trabalho é sinônimo de sustento e possibilidade de consumo. O desemprego acarreta perda da autonomia, da autoconfiança e da saúde física e psicológica (SILVA; MACIEL, 2018, p.18-19).

A desconexão, o descanso e o repouso são fundamentais para o bem-estar e saúde do trabalhador, tanto em seu aspecto físico quanto possibilitando-o voltar sua atenção a outras áreas de sua vida, à prática de atividades físicas e ao tempo de qualidade junto aos seus.

4.3.4 A captura das subjetividades, a sobrevivência por metas de produtividade e a exploração de si mesmo

O fenômeno do capitalismo de vigilância e da utilização excessiva dos meios tecnológicos, dentre outros, para controle e gerenciamento do trabalho humano, conduz a uma classe de indivíduo em constante e contínua conexão, que não se

permite desconectar-se das relações sociais, das demandas e do trabalho, em uma teia que o captura, que o prende e o vincula: o homem controla a tecnologia ou é controlado por ela?

Está-se diante de uma contradição persistente: “quanto mais a tecnologia parece capaz de criar condições para a pacificação, mais são a mente e o corpo humano organizados contra essa alternativa” (MARCUSE, 1973, p. 36), ao passo que essa nova classe de trabalhadores uberizados constituem-se em verdadeiros escravos da tecnologia e da demanda consumerista, em um contexto no qual, segundo Leme (2020, p. 143):

A subjetividade do trabalhador é capturada, na medida em que este se vê inserido em um sistema algorítmico como se fizesse parte de um jogo de videogame, impulsionado, por imagens, sons, cores, frases, incentivos gráficos luminosos, brilhantes e coloridos, a continuar apertando o botão e aceitando as corridas, sem ter sequer o tempo de analisar o custo versus o benefício daquele trabalho.

Na atualidade, o termo “gamificação” tem sido utilizado como referência à dinâmica de trabalho em tais aplicativos, derivando do inglês “game”, em que são apresentados destinos, desafios, bonificações, estimulando a conquista e o ganho (SCHOLZ, 2013).

Nesse sentido, Byung Chul-Han (2018b, p. 69) atenta à carga emotiva oriunda da dinâmica de competição e jogo, tão presente nas estruturas do capitalismo neoliberal, posto que “o jogo emocionaliza e até dramatiza o trabalho, criando mais motivação. Através da rápida sensação de realização e do sistema de recompensas, o jogo gera mais desempenho e rendimento”.

Ao mesmo tempo em que esse trabalhador se encontra emergido e sugado pelas novas tecnologias, em constante conexão, não se reconhece parte do processo de produção de um determinado bem ou serviço, mas como um mero “operador de computador, como um infeliz espectador da produção, como uma peça da nova máquina” (ZUBOFF apud GONZALES, 2019, p. 81).

A tecnologia desenvolveu-se com promessas de melhora na qualidade de vida e, conseqüentemente, de trabalho, proporcionando, ao homem, melhor administrar seu tempo, dispender menos esforços em atividades repetitivas, automatizar sua produção, majorando seus lucros, seu tempo de descanso e sua saúde física e mental. Não obstante, percorre-se caminho diametralmente oposto:

Será que esse é o começo de uma revolução do novo trabalho flexível que irá empoderar qualquer indivíduo que tenha uma conexão de internet e que irá eliminar a escassez de competências? Ou será que irá desencadear o início de uma inexorável corrida para o fundo em um mundo de fabricas virtuais não regulamentadas? Se o resultado for o último -- um mundo do "precariado", uma classe social de trabalhadores que se desloca de tarefa em tarefa para conseguir se sustentar enquanto perde seus direitos trabalhistas, ganhos das negociações coletivas e segurança no trabalho --, será que isso criaria uma grande fonte de agitação social e instabilidade política? (SCHWAB, 2016, p. 42).

Trata-se de uma nova classe de trabalhadores explorados e constantemente vigiados e controlados, sob uma nova modalidade de capatazia, que conduz à exploração, ao sofrimento e à completa desconexão ao mundo do trabalho, sem qualquer contrapartida por parte de grandes corporações globais, que se utilizam, dessa forma, de organização e controle do mundo do trabalho para gerar lucro e desenvolver sua atividade econômica com custos e riscos aos trabalhadores.

Vislumbra-se o que Carlos Fernandes Sessarego denomina vazio existencial, concebido como o dano ao projeto de vida de um indivíduo:

O dano ao projeto de vida é um dano atual, que é projetado. É um dano certo e contínuo. Seu efeito mais sério é o que causa no sujeito, que vê seu projeto de vida afetado em sua totalidade, lhe causando um vazio existencial e experimentando uma perda de significado em sua vida. As consequências são muitas e de toda ordem, [...], surgem em consequência deste dano singular ao projeto de vida. A pessoa é ferida quanto ao exercício de sua liberdade, e se junta em um estado de desorientação, depressão, perda de segurança e autoconfiança, de ausência de metas, de confusão. A situação angustiada que envolve a vítima pode levar à fuga através de algum vício para drogas ou, em um caso extremado, pode levar ao suicídio. (SESSAREGO, 2002, p. 27, tradução minha).³

Trata-se de uma classe marcada, ao mesmo tempo, pela pretensa entrega de autonomia e liberdade ao trabalhador, mas que realiza controle e vigilância sob o amparo de uma nova modalidade de trabalhador *just in time*, como assevera Moda (2019, p. 11-13), quando identifica as três principais práticas de controle do aplicativo-

³ No original: El daño al proyecto de vida es un daño actual, que se proyecta al futuro. Es un daño cierto y continuado. Su más grave efecto es el de generar en el sujeto, que ve afectado en su totalidad su proyecto de vida, un vacío existencial por la pérdida de sentido que experimenta su vida. Son muchas y diversas las consecuencias de todo orden, [...], que surgen como consecuencia de este singular daño al proyecto de vida. La persona lesionada en cuanto al ejercicio de su libertad se sume en un explicable estado de desorientación, de depresión, de pérdida de seguridad y de confianza en sí misma, de ausencia de metas, de desconcierto. La angustiada situación que envuelve a la víctima puede conducirla a la evasión a través de alguna adicción a las drogas o, en un caso límite, puede llevarla al suicidio.

plataforma Uber, tratando-se de conceder ao trabalhador: a) remuneração variável por peça, exigindo que o trabalhador realize jornadas de trabalho mais extensas para auferir maior ganho; b) controle ideológico e mental do trabalhador, por meio das ideias difundidas pelo aplicativo-plataforma; e c) controle por algoritmos, que determinam quando, como e onde trabalhar.

O mecanismo utilizado para remuneração do trabalhador não compreende um salário fixo mensal, nem qualquer ajuda de custo para arcar ou minimizar com as despesas decorrentes da prestação do serviço, mas, apenas, o repasse de uma porcentagem variável de acordo com o aplicativo-plataforma aos seus “parceiros” (MODA, 2019, p. 9).

Segundo Alves (2019, p. 84),

No contexto do mundo virtual, o trabalhador já não tem mais a estabilidade que tinha dentro da empresa ou previsão contratual de indenizações por dispensa imotivada, nem conta com um piso salarial legal, sujeitando-se aos baixos salários. O aglomerado de participantes nas referidas plataformas, bem como a imensa concorrência criada entre os trabalhadores, provoca uma significativa redução dos valores, que pode chegar ao mínimo de subsistência ou abaixo disto.

A isso soma-se o fato de que não há, em tal modalidade contratual, a contratação por dias, semanas, quinzenas ou meses, mas por tarefas, as quais podem ter a durabilidade restringida a poucos minutos. Assim, reina a insegurança em saber se haverá e quanto haverá de labor para os próximos dias, que dirá meses.

Trata-se de uma classe de trabalhadores que, para auferir maior lucro ao final de seu expediente, dedica-se a longas e extenuantes jornadas de trabalho, conferindo, àquelas corporações, parcela significativa de seu tempo (que poderia ser aproveitado ao desenvolvimento de relações interpessoais, convívio com família, lazer, cuidados com a saúde), conforme elucida Abílio (2017, p. 21), “um trabalhador disponível ao trabalho e que pode ser utilizado na exata medida das demandas do capital”.

Cada vez mais frequente a difusão dos ideais do empreender, o “sujeito neoliberal”, “sujeito empresarial” ou “neossujeito” (LAVAL & DARDOT, 2016, p. 327) vê-se diante da inadiável necessidade de competir para maximizar os seus resultados e o seu lucro, produzir, criar e inovar. O seu sucesso, assim, depende, somente, de si próprio. O fracasso, só a si mesmo se imputa:

[...] há uma substituição do “contrato salarial por uma relação contratual entre ‘empresas de si mesmo’. Desse ponto de vista, o uso da palavra ‘empresa’ não é uma simples metáfora, porque toda a atividade do indivíduo é concebida como um processo de valorização do eu (...) A noção de ‘empresa de si mesmo’ supõe uma ‘integração da vida pessoal e profissional’, uma gestão familiar do portfólio de atividades, uma mudança da relação com o tempo, que não é mais determinada pelo contrato salarial, mas por projetos que são levados a cabo com diversos empregadores.

A utilização desses termos e nomenclaturas contribui para a ilusão do trabalhador, para a ambição, para sua mobilização psíquica-emocional, pela paixão e demonstração de seu talento (LINHART, 2017), sendo, na prática, tal paixão substituída pela jornada de trabalho exaustiva, arriscada, controlada e insegura.

O controle produtivo não se encontra, somente, no poderio dos aplicativos-plataforma, mas revela-se igualmente nocivo na pressão realizada pelo próprio trabalhador, em uma necessidade de produzir, de auferir lucros e de maximizar seu tempo. Trata-se de uma nova ética do trabalho na qual o homem “faz a si mesmo”, e que, longe de ser um trabalhador, é visto por si próprio como empresa: autônomo, independente e ativo (DARDOT; LARVAL, 2016).

O curta-documentário *Vidas Entregues*, produzido no ano de 2019 por Renato Prata Bitar retrata o cenário de inúmeros trabalhadores uberizados na cidade do Rio de Janeiro, chamando atenção, em especial, pelo relato de uma entrevistada que aduz: “Empreendedor eu não me vejo, não. Eu não tenho patrão, porque eles não dão suporte nenhum pra gente” [...] “Desesperada! (Risos), mas, microempreendedora, eu não sou, não [...], eu sou uma pessoa desesperada, porque eu não tenho emprego” (VIDAS ENTREGUES, 2019).

Consoante Chiavenato (2003, p. 61-62), estamos diante de uma nova figura, de “homo economicus” ou homem econômico, na qual

Toda pessoa é concebida como influenciada exclusivamente por recompensas salariais, econômicas e materiais. Em outros termos, o homem procura o trabalho não porque gosta dele, mas como um meio de ganhar a vida por meio do salário que o trabalho proporciona. O homem é motivado a trabalhar pelo medo da fome e pela necessidade de dinheiro para viver. Assim, as recompensas salariais e os prêmios de produção (e o salário baseado na produção) influenciam os esforços individuais do trabalho, fazendo com que o trabalhador desenvolva o máximo de produção de que é fisicamente capaz para obter um ganho maior. Uma vez selecionado cientificamente o trabalhador, ensinado o método de trabalho e condicionada sua remuneração à eficiência, ele passaria a produzir o máximo dentro de sua capacidade física.

Alves sinaliza (2018, p. 84), à exemplo e reflexo do que ocorre nos métodos de organização de trabalho anteriores (quais sejam taylorismo-fordismo e toyotismo), pela “captura da subjetividade do trabalho vivo pela nova lógica do capital”, sendo que “o novo e precário mundo do trabalho lastreado nos aplicativos virtuais e teletrabalho é o ‘paraíso’ do espírito do toyotismo”.

Configura-se verdadeiro fetichismo e cegueira, propagado falsa e perigosamente pelo intermédio das economias de compartilhamento. O trabalhador uberizado é protagonista desse cenário precarizado, cansativo, veloz e fadigado, em que o tempo de descanso, a liberdade e a saúde física e mental lhe são raros e escassos. De fato, o descanso e a regeneração humanas são, segundo Jonathan Crary (2016), recursos custosos e desprezados pelo capitalismo contemporâneo.

Para descrever o processo em que ocorre a captação do tempo disponível ao indivíduo, conduzindo ao cansaço e à exaustão física e mental, dá-se o nome de colonização do tempo ou “24/7”, a qual foi potencializada por intermédio das novas tecnologias de controle produtivo e do trabalho pelos algoritmos, conduzindo à “diminuição das capacidades mentais perceptivas em vez de sua expansão e modulação” (CRARY, 2016, p. 43).

O trabalhador uberizado não possui tempo útil para descanso e reflexão, não se permitindo o “não fazer”, tão essencial à manutenção de sua existência. Segundo o sociólogo Domenico de Masi (2000), o período de trabalho (quando se produzem riquezas) deve conviver harmonicamente com períodos de descanso e lazer (quando se cria bem-estar) e estudo (quando se adquire conhecimento), pois são, justamente, nesses últimos que reside a atividade criativa.

O privilégio do desenvolvimento tecnológico e informatizado conduziria ao excesso de tempo e à disposição do indivíduo, visto que pouparia tempo e atividades para satisfação de suas necessidades extra laborais. No entanto, a realidade manifesta-se de forma antagônica: a sensação de insuficiência de tempo se revela mais latente do que nos séculos passados.

O consumismo contribuiu para alimentar a sede pela aquisição e produção de bens e serviços, pois, quanto mais consome, mais o indivíduo pretende consumir. Quanto mais dedica seu tempo ao trabalho, maior a necessidade de produzir mais, de auferir maiores remunerações e satisfazer as suas necessidades.

O sociólogo Antônio Candido (2005), em brilhante discurso durante a inauguração da Biblioteca da Faculdade de Direito do Largo São Francisco, expusera que

(...) uma das coisas mais sinistras da história da civilização ocidental é o famoso dito atribuído a Benjamin Franklin, 'tempo é dinheiro'. Isso é uma monstruosidade. Tempo não é dinheiro. Tempo é o tecido da nossa vida, é esse minuto que está passando. Daqui a 10 minutos eu estou mais velho, daqui a 20 minutos eu estou mais próximo da morte. Portanto, eu tenho direito a esse tempo. Esse tempo pertence a meus afetos. É para amar a mulher que escolhi, para ser amado por ela. Para conviver com meus amigos, para ler Machado de Assis. Isso é o tempo. E justamente a luta pela instrução do trabalhador é a luta pela conquista do tempo como universo de realização própria. A luta pela justiça social começa por uma reivindicação do tempo: 'eu quero aproveitar o meu tempo de forma que eu me humanize.

Derrubaram-se as barreiras, dentro do contexto do mundo uberizado, entre tempo de vida no trabalho e tempo de vida fora dele (ANTUNES; FILGUEIRAS, 2020, p. 38). É tênue a linha que separa o trabalhador em efetivo exercício, o trabalhador que aguarda a distribuição do serviço, e, portanto, dispondo de seu tempo ao aplicativo, e o trabalhador que se encontra em sua residência, refletindo e culpando-se por não estar laborando mais, auferindo de acordo com sua produtividade e empenho.

O sociólogo francês Jean Baudrillard (1991, p. 13) chamou atenção à confusão paradoxal entre realidade e o mundo digital, tendo em vista constituir-se este último não como ambiente irreal, mas simulacro, confundindo ambos num circuito ininterrupto, trocando-se entre si de forma eterna (BAUDRILLARD, 1991).

O resultado de tal contexto: transtornos de bipolaridade, ansiedade, depressão e Síndrome de "*Burnout*". Byung-Chul Han (2017b, p. 30) alerta à manifestação de uma sociedade do cansaço, em que a maior cobrança reside em si próprio: o trabalhador como explorador e como explorado, "agressor e vítima não podem ser mais distinguidos. Os adoecimentos psíquicos da sociedade de desempenho são precisamente as manifestações patológicas dessa liberdade paradoxal".

O homem não entra mais em contato com as individualidades do seu semelhante, perdendo-se, totalmente, atrás da tela que lhe retira quaisquer traços de humanidade: lhe faz dependente da tecnologia, ansiando por um labor que não lhe proporciona a dignidade e a consecução dos seus direitos de personalidade, gerando extrema competição consigo mesmo e com seu próximo.

Não há mais contato entre indivíduos: a complexidade das relações humanas imiscuiu-se em meio as telas de *smarthphones*, quando os rostos humanos foram desprovidos de expressividade e de mistério que são expostos na medida do que o sujeito pretende mostrar: o rosto humano tornou-se transparente (HAN, 2017a).

A multitarefa (*multitasking*) conduz a trabalhadores em constante estado de atenção e foco. Mesmo quando nada aparentam fazer, muito fazem. Ainda que não executando tarefas que lhes são exigidas, vinculam-se aos aplicativos-plataformas em estado de atenção plena, no aguardo de chamados e disputando entre si para pronta seleção e execução de suas atividades. Não se permitem ao ócio, à desatenção, à monotonia, ao tédio e ao estado contemplativo. Ao contrário do que se difunde, a multitarefa revela-se nociva ao homem e um retrocesso social.

Nesse sentido, as exigências não partem tão somente dos aplicativos-plataformas, mas de seus próprios egos:

Os desempenhos culturais da humanidade, dos quais faz parte também a filosofia, devem-se a uma atenção profunda, contemplativa. A cultura pressupõe um ambiente onde seja possível uma atenção profunda. Essa atenção profunda é cada vez mais deslocada por uma forma de atenção bem distinta, a hiperatenção (*hyperattention*). Essa atenção dispersa se caracteriza por uma rápida mudança de foco entre diversas atividades, fontes informativas e processos. E visto que ele tem uma tolerância bem pequena para o tédio, também não admite aquele tédio profundo que não deixa de ser importante para um processo criativo. (...) Se o sono perfaz o ponto alto do descanso físico, o tédio profundo constitui o ponto alto do descanso espiritual” (HAN, 2017, p.33-34).

A produtividade, a governança por números e a estipulação de metas tratam-se de questões complexas que já revelam, desde tempos passados, da análise de um contexto histórico, que a exploração do trabalhador não é questão recente, processo que Hannah Arendt (2007) define como “coisificação do ser humano”, ao passo que este último vive enquanto exerce seu labor, em um contexto em que tempo de vida e jornada de trabalho confundem-se, em meio a um sistema de crédito-débito entre tarefa e salário.

Marx, ao discutir a respeito de alienação e estranhamento do trabalhador, reduzido e resumido, cada vez mais, ao objeto que produz, assevera:

[...] O trabalhador se torna uma mercadoria tão mais barata quanto mais mercadorias cria. Com a valorização do mundo das coisas (Sachenwelt) aumenta em proporção direta a desvalorização do mundo dos homens (Menschenelt). O trabalho não produz somente mercadorias; ele produz a si

mesmo e ao trabalhador como uma mercadoria [...] O produto do trabalho é o trabalho que se fixou num objeto, [...]. A efetivação do trabalho tanto aparece como desefetivação que o trabalhador é desefetivado até morrer de fome. A objetivação tanto parece como perda do objeto que o trabalhador é despojado dos objetos mais necessários [...] O trabalhador se torna, portanto, um servo do seu objeto [...] (MARX, 2004, p. 80-81).

O trabalhador vê-se, continuamente, submetido a tensões permanentes, obrigado a “fazer sempre mais, sempre melhor, sempre mais rapidamente, com os mesmos meios e até com menos efetivos” (GAULEJAC, 2007, p. 41). A competição interna entre trabalhadores acirra-se e contribui para a sensação de não pertencimento do trabalhador e falta de senso de coletividade e cooperação, cedendo espaço ao individualismo.

Sob os ideais da “modernidade líquida”, da “vida líquida”, do “tempo é dinheiro”, dos trabalhadores, são exigidos processos ágeis em um intervalo relativamente curto de tempo, desgastando-se física e emocionalmente, fragilizado em meio a um ambiente de ansiedade e cobranças excessivas, fadigado, estressado, sobrecarregado, com distúrbios psicológicos e *burnout*.

Esse movimento de primazia de metas, vale ressaltar, já se manifesta desde os primórdios da Revolução Industrial, nos sistemas taylorista e fordista de trabalho, onde já se impunham metas degradantes, administração do tempo e dos movimentos, a utilização de cronômetros e desprezados tempos mortos e elementares (tais como tempos de espera, necessidades pessoais etc.), com vista a alcançar a máxima produtividade (CHIAVENATO, 2003, p. 57).

Segundo entendimento das autoras Marilda E. Novaes Lipp e M. Sacramento Tanganelli (2002, p. 538-539), no tocante ao estabelecimento de metas de produtividade a serem cumpridas pela classe de julgadores no Brasil e que pode ser aplicado a uma infinidade de trabalhadores submetidos à mesma situação:

[...] o stress pode produzir efeitos negativos como a fadiga, tensão muscular que podem aparecer não só quando ocorre uma experiência trágica, como a morte de algum amigo ou parente, mas também em outras situações diversas, como mudanças de emprego, trabalho com excesso de tarefas que devem ser realizadas em curto espaço de tempo, pressão constante no trabalho, exigências ocupacionais exageradas e outros fatores (EVERLY, 1995). (...) ocorrem mudanças nos traços da personalidade e crescem os problemas já existentes. Enfraquecem-se as restrições de ordem moral e emocional e aparecer a depressão e a sensação de desamparo. A auto-estima diminui. Adicionalmente, podem aumentar ou aparecer os problemas de articulação verbal, diminuir o interesse e o entusiasmo pelo trabalho, aumentando o número de faltas. (...) Além disso, o desgaste causado pelo stress pode levar a pessoa ao estado de *burnout*, termo popular nos Estados

Unidos nos últimos 10 anos, que descreve uma realidade de stress crônico [...].

Nesse sentido, o psicanalista francês Christophe Dejours, responsável pelos estudos da psicodinâmica do trabalho, tornou-se pioneiro nas suas deliberações acerca dos impactos psíquicos do trabalho na vida humana, ao afirmar que a mesma atividade laboral, a depender da forma como se perpetra, organiza e pratica, pode conduzir à destruição ou construção da saúde do indivíduo, visto seu potencial de contribuição ao surgimento de síndromes de desorientação, confusão, perda de autoestima e de confiança em si próprio e perante outrem, crises identitárias, depressões e, até mesmo, ao suicídio (DEJOURS, 2005, p. 52). Noutras palavras, o trabalho humano, a depender do modo de seu exercício, possui alto poder destrutivo do trabalhador, em suas esferas físicas e psíquica.

Exige-se engajamento psicológico constante de tal trabalhador, que deve estar sempre disponível para atender aos chamados do aplicativo-plataforma, sob pena de sofrer banimentos e penalidades, em virtude de desinteresse nos serviços. Ao mesmo tempo, a distribuição de serviços ocorre de maneira injusta e desigual, ao passo que os algoritmos ditam quem poderá ou não receber tal demanda, o preço a ser pago e o tempo necessário para sua consecução.

O trabalhador vê-se inserido em uma dinâmica altamente competitiva e cruel, em que metas diárias, apesar de não serem expressamente exigidas por parte das grandes corporações, repercutem em seu inconsciente e consciente, ante a necessidade de realização de jornadas árduas e constantes para auferir uma remuneração suficiente à satisfação de suas necessidades, o que conduz a milhares de trabalhadores que, por vezes, trabalham mais de 6 dias na semana, entre 12 e 15 horas diárias ou mais.

Conforme recente pesquisa elaborada pela Rede de Estudos e Monitoramento Interdisciplinar da Reforma Trabalhista (REMIR), a qual buscou o levantamento de informações acerca dos trabalhadores em plataformas durante o período de pandemia da COVID-19, comentada por Ludmila Costhek Abílio e outros (2020, p. 5):

A distribuição dos trabalhadores por faixa de tempo de trabalho sofreu uma pequena variação, apresentando um aumento de 3% dos que trabalham até 08 horas por dia: 40,5% dos entrevistados afirmaram trabalhar antes da pandemia entre 04 e 08 horas por dia; 59,5% entre 09 e mais de 15 horas diárias. Durante a pandemia, 43,7% relataram trabalhar até 08 horas por dia e 56,4% apontaram 09 horas ou mais. A distribuição atual é de 19,8% tanto

nas faixas entre 09 e 10 horas diárias, como entre 11 e 12 horas, 10,7% entre 13 e 14 horas e 6,0% em 15 horas ou mais. (...)Vale ressaltar que, durante a pandemia, 52% dos entrevistados afirmaram trabalhar os 7 dias da semana, enquanto 25,4% deles, 06 dias. Com isso, 77,4% dos entrevistados têm seu tempo de trabalho dispersos por 06 ou 07 dias na semana; trata-se de um trabalho a ser caracterizado como ininterrupto. (...) o se questionar os entregadores sobre as medidas preventivas adotadas pelas empresas pesquisadas para a diminuição dos riscos de contágio por COVID-19, 172 entrevistados (57,7%) afirmaram não ter recebido nenhum apoio das empresas para diminuir os riscos de contaminação existente durante a realização do seu trabalho e 126 entrevistados (42,3%) disseram ter recebido insumos de proteção das empresas ou orientações de como trabalhar de forma mais segura.

Nietzsche (2018, p. 37) alerta aos riscos da ausência da pausa contemplativa e do ócio, tão fundamentais ao desenvolvimento das demais potencialidades humanas:

Por falta de repouso, nossa civilização caminha para uma nova barbárie. Em nenhuma outra época os ativos, isto é, os inquietos, valeram tanto. Assim, pertence às correções necessárias a serem tomadas quanto ao caráter da humanidade fortalecer em grande medida o elemento contemplativo.

Nessa esteira, o mundo do trabalho vê-se diretamente afetado pela lógica da gestão baseada por cálculos ou governança por números, típica do New Public Management e que promove os ideais de desempenho quantitativo como prioridade, o qual ocasiona, de maneira latente, a degradação do meio ambiente de trabalho, ao passo que índices, metas, rankings e demais elementos de classificação e medida de desempenho passam a ser base para a elaboração de regras de direito” (SALDANHA; MELLO; LIMBERGER, 2016, p. 352).

O subsistema jurídico e o subsistente econômico, por conseguinte, possuem estreita e íntima relação de coordenação, ao passo que impactam direta e frequentemente em questões ligadas ao meio ambiente do trabalho e se manifestam, de forma cristalina, na governança por números, nos ditames do que destaca Alain Supiot (2007, p. 77-78, tradução minha):

Em um mundo assim, a governança através de leis cede lugar à governança por números. A governança pelas leis visa ao reino de regras gerais e abstratas que garantem a identidade, as liberdades e os deveres de cada um. (...) A governança por números visa à autorregulação das sociedades humanas. Ela se baseia sobre a capacidade de cálculo, ou seja, em operações de quantificação (trazendo de volta os seres e situações diferentes para a mesma unidade de conta) e programação de comportamento (através

de técnicas de calibração de desempenho: *benchmarking*, classificação, etc.).⁴

Alguns autores denominam esse choque do subsistema econômico ao subsistema jurídico de acoplamento estrutural, ao passo que, para aquele primeiro, efetivar suas próprias operações internas, o faz de forma destrutiva e perturbadora, provocando mudanças consideráveis na sociedade (MATURANA; VARELA, 1995, p. 133).

As novas organizações do mundo do trabalho impõem a manutenção de trabalhadores, constantemente, informados, atualizados, preparados para toda e qualquer espécie de desafio, cargo e metas, executando-as com excelência e totalmente absorvidos em suas vivências individuais e solitárias, sendo privados das trocas no coletivo de trabalho:

Diante disso, pode ser então, uma comunicação que vise o fortalecimento de uma fundamentação social baseada na lógica dos números e do cálculo, onde a busca da maximização desenfreada de lucros passe a se sobrepor face aos direitos básicos e fundamentais dos indivíduos, pontualmente aqui, dos trabalhadores. (...) a governança por números, oriunda da subordinação subjetiva do Estado, das trocas econômicas internacionais (*lex mercatoria*), das regras ditadas pela economia, podem ser citados inúmeros exemplos para melhor compreendermos esta questão: a flexibilização dos direitos trabalhistas; terceirização da mão de obra e a iminente extinção de direitos anteriormente conquistados são alguns dos reflexos desse modelo de governança (MELEU; BANDEIRA, 2016, p. 289).

A grande problemática da governança hegemônica de números, no ambiente de trabalho, é a completa absorção do trabalhador, desestabilizando-se “toda a dinâmica da subjetivação, de construção continuada de identidades e relações de reconhecimento, desenvolvidas ao longo do século XX”, e, por conseguinte, “o sistema de valores e saberes associados ao trabalho” (WANDELLI, 2012, p. 204).

Em sua obra “A banalização da injustiça social”, Christophe Dejours (1998, p. 34) realiza uma relação de coordenação entre o cenário de globalização e o trabalho, destacando que:

⁴ No original: Dans un tel monde, le gouvernement par les lois cède la place à la gouvernance par les nombres. Le gouvernement par les lois vise au règne de règles générales et abstraites qui garantissent l'identité, les libertés et les devoirs de chacun. {...} La gouvernance par les nombres vise à l'autorégulation des sociétés humaines. Elle repose sur la faculté de calcul, c'est-à-dire sur des opérations de quantification (ramener des êtres et des situations différentes à une même unité de compte) et de programmation des comportements (par des techniques d'étalonnage des performances: *benchmarking*, *ranking*, etc.).

(...) do reconhecimento depende na verdade o sentido do sofrimento. Quando a qualidade de meu trabalho é reconhecida, também meus esforços, minhas angústias, minhas dúvidas, minhas decepções, meus desânimos adquirem sentido. Todo esse sofrimento, portanto, não foi em vão; não somente prestou uma contribuição à organização do trabalho, mas também fez de mim, em compensação, um sujeito diferente daquele que eu era antes do reconhecimento. O reconhecimento do trabalho, ou mesmo da obra, pode ser depois reconduzido pelo sujeito ao plano da construção de sua identidade. E isso se traduz afetivamente por um sentimento de alívio, de prazer, às vezes leveza d'alma ou até de elevação. O trabalho se inscreve então na dinâmica da realização do ego. A identidade constitui a armadura da saúde mental. (...) Não podendo gozar dos benefícios do reconhecimento de seu trabalho nem alcançar assim o sentido de sua relação para com o trabalho, o sujeito se vê conduzido ao seu sofrimento e somente a ele.

O trabalhador, resumido a números e quantidades, perde sua essência, é facilmente substituível por outro trabalhador que produza o dobro e, assim, gere maiores lucros à atividade desenvolvida pelo empregador, banalizando-se a subjetividade do trabalhador, sua saúde (física e psíquica), sua segurança e seu bem-estar, reduzindo-o a mera peça de engrenagem.

Sendo o trabalho o moldador e construtor do homem, os conceitos de trabalho e subjetividade estão intrinsecamente conectados. No trabalho em plataformas, assim como em todas as demais modalidades de gerenciamento laboral, ocorre a captura de toda a subjetividade do homem-trabalhador, pois, em que pese ser aquela expressão da interioridade e do psíquico de cada ser (REY, 2002), indubitavelmente é tocada e atingida pela contínua interação entre o plano externo e o plano interno, recebendo consequências diretas da sociedade e da época em que se encontra inserido.

A captura das subjetividades não se restringe ao cenário atual. Com o Taylorismo, houve a captura das subjetividades através da perda do sentido do trabalho e do controle sobre ele e o adestramento de corpos. Com o Fordismo, tal interferência manifestou-se sob a forma de propagação de felicidade pelo consumo e dos ideais de defesa da empresa, bem como através do controle sobre todas as esferas da vida do indivíduo e a inferiorização de grupos. No modelo Toyotista, a captura exteriorizou-se na forma de envolvimento do trabalhador, internalização do controle e o trabalho como consumidor da vida do indivíduo.

A uberização, nesse cenário, representa um novo modelo gerencial que consolida o trabalho sob demanda e causa perigosa dependência do homem-trabalhador aos aplicativos-plataformas, posto que o uso de tais plataformas exige níveis cada vez maiores de engajamento aos sujeitos que dela fazem uso (não

somente os trabalhadores que se sujeitam aos algoritmos, mas todos os demais indivíduos dentro da sociedade).

O gerenciamento algorítmico que é realizado sobre o trabalho não somente, a ele, se restringe: ele acaba, a partir da manipulação de uma quantidade enorme de variáveis e dados capturados de cada pessoa, desde o momento em que acessa um site na internet ou realiza uma busca, e que, ao homem, retorna de maneiras variadas e sutis, influenciando decisões humanas (de consumo até as mais corriqueiras, tais como escolha de roupas, de filmes e séries em plataformas de *streaming* etc.).

Nesse sentido, o homem, enquanto trabalhador, não perde sua sensibilidade, sua essência e sua capacidade de racionalização quando se veste de tal papel na sociedade, tornando-se mero sujeito passivo e espectador: as condições externas do trabalho refletem diretamente em sua existência, posto que são feitas e produzidas pelo homem. O homem é o criador do próprio sistema produtivo em que se encontra inserido e a sua subjetividade é capturada em tal processo.

4.3.5 A exposição a riscos de violência, acidentes e os danos à saúde, segurança e patrimônio do trabalhador

A exposição a que estão submetidos os trabalhadores uberizados, em caótica corrida contra o tempo, enfrentando por vezes trânsito congestionados, intempéries naturais e demais condições externas e internas de influência, faz com que o indivíduo seja vitimado por acidentes de trânsito e violência urbana.

Considerando grandes metrópoles, em que o deslocamento de parte à outra da mesma cidade pode conduzir a horas em um trânsito violento, caótico, sujeito às intempéries da natureza, acidentes, roubos e furtos, o trabalhador deve suportar, sozinho, os gastos se tal deslocamento. A precariedade de tal contrato de trabalho conduz a afastamentos e aposentadorias precoces.

Tais condições que permeiam o dia a dia dos trabalhadores de plataformas lhe desencadeiam inseguranças, medos constantes, ansiedade e tensão, ao passo de estarem em situação de total desamparo social, vulneráveis às mais diversas máculas em sua saúde e segurança:

A rigor, os entregadores, para além de estarem inseridos em um tipo de trabalho desregulamentado e de elevado nível de exploração, constituindo-se nos autênticos trabalhadores informais, ficam em estado de pura

adrenalina no enfrentamento do tráfego urbano. Essa fração de trabalhadores se movimenta sobre duas rodas nas ruas e avenidas (...), dividindo esses espaços com veículos de pequeno, médio e grande porte. (...) Em todos os casos expostos, no corpo deles estão fincadas as marcas da violência urbana: cicatrizes de cirurgias por fraturas expostas, cortes profundos, perda de órgãos, queimaduras, entre outros (SALES; SALES; 2021, p. 9).

Importante ressaltar, outrossim, que, a partir do momento em que se encontram vitimados por acidentes e doenças, sejam oriundos do seu labor ou não, ficam totalmente desprotegidos de qualquer amparo previdenciário. Isso porque trata-se de profissionais que, por não possuírem relação de emprego reconhecida, não têm parcela de sua remuneração destinada às contribuições sociais (fiscais e previdenciárias) e que, dificilmente, contribuem na qualidade de contribuintes individuais ou autônomos, seja pelo desconhecimento da sua importância, seja pelo valor a ser despendido, seja assumindo os riscos de sua atividade e confiando na sua situação de bem-estar e amparo pelos aplicativos-plataformas.

Longe de ser uma problemática envolvendo apenas trabalhadores e aplicativos, a questão previdenciária manifesta-se como um risco social:

O termo risco social é empregado para designar os eventos, isto é, os fatos ou acontecimentos que ocorrem na vida de todos os homens, com certeza ou probabilidade significativa, provocando um desajuste nas condições normais de vida, em especial a obtenção dos rendimentos decorrentes do trabalho, gerando necessidades a serem atendidas, pois nestes momentos críticos normalmente não podem ser atendidas pelo indivíduo. Na terminologia do seguro, chamam-se tais eventos de 'riscos' e por dizerem respeito ao próprio funcionamento da sociedade, denominam-se 'riscos sociais' (PORTO, 2018).

O fato de tais trabalhadores serem vitimados por acidentes de trabalho e doenças profissionais responsabiliza a sociedade como um todo, pois a esta cabe “prestar solidariedade aos desafortunados” (CASTRO; LAZZARI, 2012, p. 57), de forma objetiva, assegurando seu sustento.

As grandes corporações, no entanto, assumem posição totalmente absenteísta, ao assumirem o discurso de que são meras intermediadoras entre uma multidão de prestadores de serviços e consumidores (SLEE, 2017, p. 14) e, em razão disso, nada fazem para auxiliar o trabalhador em seu momento de vulnerabilidade, nem antes, durante ou após os sinistros.

Ao vitimarem-se, não podendo mais exercer suas funções, nada auferem: nem benefícios previdenciários, nem remunerações decorrentes de seu labor. Ficam totalmente dependentes de seus familiares ou amigos.

Ademais, há que se falar, também, nos riscos decorrentes de assaltos e a problemática da segurança pública. Trabalhadores de aplicativos são vitimados por assaltos a mão armada, seja por adentrarem em locais onde os algoritmos lhes conduzem para prestarem seus serviços, seja por atenderem a chamados de usuários potencialmente perigosos e nocivos. Isso se traduz em danos à saúde física e psicológica do trabalhador, bem como aos seus instrumentos de trabalho, muitas vezes irrecuperáveis pelas ações criminosas.

A psicanalista Mônica Vêras (2019), nesse sentido, assevera que:

(...) o trabalho pode ser espaço de saúde ou de sintomas ligados à saúde psíquica, três categorias: os corporais incluem psicodermatoses, alopecia, refluxo, gastrite nervosa, afonias, enxaquecas, cefaleias, asma, dispneia ansiosa, insônia, sonolência e tiques nervosos dentre outros. Os sintomas mentais estão relacionados a transtorno obsessivo-compulsivo, mania de limpeza e organização, pensamentos obsessivos de catástrofes, manias e rituais, compulsões, perfeccionismo exacerbado, controle exagerado das situações, necessidade de centralizar as ações obsessivamente, preocupações intensas e baixíssima tolerância à frustração. E, por fim, os sintomas ligados ao desamparado, como os medos, fobias, inseguranças e síndrome do pânico, perturbações psíquicas que podem ser geradas no ambiente de trabalho.

Tais vulnerabilidades e patologias do meio ambiente de trabalho indigno contribuem para que os próprios trabalhadores de aplicativos se organizem entre si, no afã de obterem, dentro da categoria, alguma espécie de segurança própria. Assim, grupos internos em redes sociais são criados no intuito de divulgar, em tempo real, a localização exata onde estão prestando seus serviços, para fins de monitorar alguma possível discrepância. Tais grupos, no entanto, têm eficácia reduzida, não sendo aptos a detectar ações suspeitas, até que elas já estejam consumadas.

Segundo Signes (2017, p. 30):

O controle da execução do trabalho é feito não diretamente, no exercício do poder de heterodireção, mas por meio dos resultados. E, em alguns casos, como dos motoristas da Uber, os donos das plataformas nem precisam supervisionar diretamente o trabalho realizado, pois contam com as avaliações de seus clientes (os usuários dos serviços). Com isso, as empresas não têm nem mesmo que se dedicarem ao treinamento de seus prestadores de serviços. Aplica-se a lógica de que “se querem trabalhar, terão que estar treinados e prontos para o trabalho”.

A lógica do “se não quiser, tem quem queira” é extremamente nociva aos direitos da personalidade do trabalhador, reduzindo-o à mera peça de uma

engrenagem que funciona com ou sem o trabalhador uberizado, estando ele ciente ou não dos riscos à sua saúde e segurança, e assumindo-os inteiramente.

Em razão do somatório de tais problemáticas relacionadas ao trabalho em plataformas, impõe-se o dever de reflexão acerca do novo modelo gerencial de mão de obra humana, por intermédio de políticas públicas e ações de conscientização social acerca da temática.

4.4 O SISTEMA DE PROTEÇÃO RELACIONADO À UBERIZAÇÃO DO MERCADO DE TRABALHO

O trabalho uberizado, assim como outras modalidades de trabalho humano, é manifestação e instrumentalização da dignidade da pessoa humana, em um meio ambiente de trabalho onde deva exercer seu ofício com o atendimento de suas necessidades físicas, mentais e sociais mais básicas.

Não há que se falar, outrossim, em um meio ambiente de trabalho dignificante, sem a presença de elementos que conduzem à saúde e segurança do trabalhador, ao direito à vida, que lhe proporcionem intervalos para repouso e alimentação, bem como o repouso semanal remunerado.

Não há que se falar em dignidade do trabalhador sem proporcionar-lhe jornada razoável, remuneração justa, meios para defender-se, proteção contra a despedida arbitrária, equipamentos de proteção individual, treinamentos e tantas outras medidas protetivas negadas ao trabalhador uberizado.

O primeiro desafio a ser enfrentando, a respeito da plataformização laboral, é o seu enquadramento: trata-se de relação de emprego? Estão presentes os requisitos que o caracterizam? Ou trata-se de relação de mera prestação de serviços, autonomia ou empreendedorismo?

A respeito de tais questionamentos, diversas entidades e autoridades mundiais e nacionais, bem como doutrina e jurisprudência ainda possuem divergências ao tratar a respeito do tema, não havendo pacificação de posicionamento quanto ao trabalhador uberizado, o que dificulta, cada vez mais, a garantia de seus direitos fundamentais e da personalidade.

Nesse sentido, a Organização Internacional do Trabalho (OIT, 2018) concebe como “atípico” o modelo de trabalho gerenciado por intermédio de aplicativos, além de informal, seja pela ausência de cobertura legal (leis ou negociações coletivas) ou

conformidade legal (inaplicabilidade total ou parcial das leis vigentes às novas realidades).

A discussão acerca da necessária regulamentação do trabalho em aplicativos não se restringe ao solo brasileiro, verificando-se controvérsias em diversos países do mundo. Exemplificativamente, a Uber contabiliza leis locais em cidades como São Francisco, Nova York, Calcutá e Londres, sendo, segundo sua diretoria, nas Filipinas, a primeira regulamentação do serviço de mobilidade urbana compartilhada. Já na América Latina, a iniciativa teria partido da Cidade do México (LÉLLIS, 2015).

No Brasil, verifica-se a tímida tentativa legislativa de regulamentação do trabalho uberizado, tal qual proposta de Projeto de Lei nº 3748/2020, de autoria da Deputada Federal Tabata Amaral, filiada ao PDT-SP. No projeto em comento, pretende-se garantir, ao trabalhador de aplicativo, tão somente a garantia de pagamento de salário-mínimo/hora, proporcional a sua jornada efetiva laboral, não se imiscuindo na discussão acerca do tempo à disposição da plataforma.

No Distrito Federal, outrossim, fora aprovada a Lei nº 6.677/2020, de autoria do Deputado Federal Fábio Felix, filiado ao PSOL, a qual propôs-se à criação de “pontos físicos de apoio” aos trabalhadores de aplicativos, permitindo-lhes realizar intervalos para descanso, alimentação e espera, enquanto aguardam os chamados para prestar serviços.

Por intermédio das redes sociais, os trabalhadores em mesmas condições de trabalho via aplicativos se comunicam e organizam lutas e protestos em prol de melhores e dignas condições de trabalho. No ano de 2020, os entregadores de aplicativos (Uber Eats, IFood, Rappi) paralisaram seus serviços, movimento que ficou conhecido por “Breques dos Apps” (ACCARINI, 2020), com apoio da Confederação Nacional dos Trabalhadores em Transportes e Logísticas da CUT (CNTTL) e a Federação Nacional dos Trabalhadores Motociclistas Profissionais Autônomos (FENAMOTO).

Não obstante tais tentativas, pouco se avançou em termos de amparo e proteção ao cibertrabalhador, que, ainda que independente da uma gerência física, revela-se dependente à inteligência artificial algorítmica, a qual manifesta-se de maneira opaca, inflexível e impessoal, sem que o trabalhador esteja situado dentro de um estabelecimento empresarial, sentado em sua ilha de trabalho, interagindo, pessoalmente, com colegas de trabalho e sob os olhares e comandos de ordem de um gerente. Neste contexto, o novo capataz, no ambiente de trabalho, é o algoritmo.

O trabalhador uberizado, nessa esteira, não possui sensação de valorização ou pertencimento, mas, ao contrário, vê-se “escravizado” e dependente dos algoritmos, considerados como os novos capatazes da era moderna. Não há contraprestação justa e razoável para as longas jornadas, nem, ao menos, interesse em remediar os danos que deve suportar isolado e conformado. A precarização e desvalorização do trabalho exercido por essa nova classe de trabalhadores de aplicativos, que já ultrapassa o número expressivo de 30 milhões de brasileiros, é sinônimo de vulnerabilidade e desestabiliza a própria subjetividade do ser humano, sua identidade e seu autorreconhecimento.

Os trabalhadores de plataformas assumem, pois, todos os riscos dos serviços que prestam, ausentes normas de fiscalização e controle do trabalho exercido, sem respaldos financeiros suficientes, arcando com todos os custos para ingresso e manutenção na “carreira” e sofrendo, solitários, todos os danos que continuamente se observam: acidentes de trânsito, danos materiais, doenças ocupacionais, estresse, síndrome de “burnout” ou esgotamento profissional.

Desde a inscrição do trabalhador na plataforma e sua contratação, as ferramentas de trabalho (carro, motocicleta, bicicleta, o celular que utiliza para atender às demandas e a internet necessária para bem utilizá-lo), o oferecimento de tais demandas, o controle do tempo e do percurso percorrido por tais obreiros, tudo deveria ser objeto de fiscalização e controle, pois se constituem, diretamente, no meio ambiente de trabalho.

O trabalhador encontra-se, cada vez mais, atado às amarras da tecnologia, do consumo exacerbado a todo e qualquer custo, tornando-o mais dependente, alienado, como verdadeiro “fantoche” nas mãos de grandes corporações que se apropriam de sua mais-valia, sob a maquiagem dos ideais de empreendedorismo, autonomia e da liberdade.

O que se verifica, ao contrário, é a existência de um novo modelo gerenciador de trabalho humano precarizado, informal, em que os direitos mais fundamentais do trabalhador vêm sendo violados, os direitos da personalidade, como a saúde, por exemplo, já citada, ao passo que cria-se um exército de trabalhadores em permanente vigilância, em controle constante e tão rígido quanto o presente na relação empregatícia, em que se concede tempo (antes, durante e após a execução do serviço), sem a contrapartida e transparência adequadas por parte dos aplicativos-plataformas.

O risco do empreendimento é transferido para o trabalhador, o qual não tem autonomia para se contrapor à forma como é avaliado, não discute o valor do seu trabalho, nem mesmo pode se opor ao seu desligamento do trabalho, face às avaliações aleatórias que são feitas por elementos que fogem do seu controle. Trata-se de típico contrato de adesão, tal como sempre foi, mas com um elemento mais perverso, o algoritmo dita as regras e, ao trabalhador, só resta se sujeitar, sem respeito à sua singularidade, subjetividade e humanidade.

Nesse sentido, para que os pilares do direito do trabalho mantenham-se rígidos, o meio ambiente de trabalho deverá ser assegurado de toda forma de lesão e fraude à legislação trabalhista, de modo que as políticas públicas acompanhem o crescente desenvolvimento tecnológico que assume papel central na vida em sociedade.

Nesse ínterim, faz-se necessária a elaboração de um sistema mínimo de proteção, adequado à nova realidade contratual, que alberga um número cada vez mais expressivo de profissionais que, como fuga à dura realidade de desemprego e informalidade, submetem-se a um meio ambiente de trabalho degradante e que os priva dos seus direitos da personalidade mais fundamentais.

4.4.1 O Conflito Motoristas de Aplicativos x Taxistas

Da análise do modelo uberista de gerenciamento de trabalho, não há que se falar em observância de controle de admissão, conferência de certificações que lhe conferem aptidão ao labor, quiçá a existência de identidades profissionais, como ocorre com os taxistas (ABÍLIO, 2019). Pelo contrário, várias características diferenciam o trabalho prestado por motoristas de aplicativos e taxistas e, inclusive, são motivos de intensas polêmicas e inconformismos entre as classes.

No Brasil, assim como em diversos outros países, o transporte remunerado de passageiros é considerado serviço público, passível de regulamentação estatal via concessões públicas e exclusivamente associado à profissão de taxista, regulamentada pela Lei nº 6.094, de 30 de agosto de 1974, alterada em 26 de agosto de 2011 pela Lei nº 12.468.

A lei estabelece, dentre outras disposições: a) o reconhecimento da profissão a título nacional; b) a utilização, privativa por taxistas, de veículos automotores (próprios ou de terceiros) para transporte individual remunerado de passageiros, até o máximo de 7 (sete) passageiros; c) a necessária habilitação para condução de

veículo automotor (categorias B, C, D ou E); d) curso de relações humanas, direção defensiva, primeiros socorros, mecânica básica e elétrica, perante entidade reconhecida; e) veículo com características exigidas pela autoridade de trânsito; f) certificação específica para exercício da profissão, emitida por órgão competente; g) inscrição como segurado perante o INSS (ainda que atue como taxista autônomo ou auxiliar); h) CTPS, para o profissional taxista empregado.

Ademais, a lei estabelece deveres⁵ (dentre os quais a utilização de taxímetros, para Municípios com mais de 50.000 habitantes) e direitos⁶ dos profissionais taxistas, possibilitando-lhes a constituição de entidades sindicais constituídas em âmbito nacional, estadual ou municipal para representação e defesa de seus interesses, subsidiados via taxas de contribuição.

As exigências desproporcionais entre o exercício da atividade de taxista e a flexibilidade dos motoristas de aplicativos provocou, no Brasil e em outros países do mundo, relação conflituosa entre seus adeptos. Os taxistas, nesse sentido, queixam-se da ausência de pagamento de taxas e impostos e da concorrência “desleal”. Por outro lado, os motoristas de aplicativos trazem à discussão uma série de benefícios concedidos aos taxistas, tais como descontos na compra e licenciamento de veículos.

Fato é que a ausência de regulamentação suficiente, acerca da profissão de motoristas de aplicativos, não obsta a fixação de padrões de atendimento e o preenchimento de determinadas condições. Nesse ínterim, o candidato aos aplicativos, como a Uber, necessita de válida e regular CNH, bem como apresentação de certidão de antecedentes criminais. Além disso, recebe orientação prévia para trato e cuidados com passageiros, bem como trato para vestimenta e padrões de higiene do veículo.

Os argumentos em prol de ambas as classes de profissionais são diversos:

5 Art. 5º São deveres dos profissionais taxistas:

I - atender ao cliente com presteza e polidez;

II - trajar-se adequadamente para a função;

III - manter o veículo em boas condições de funcionamento e higiene;

IV - manter em dia a documentação do veículo exigida pelas autoridades competentes;

V - obedecer à Lei nº 9.503, de 23 de setembro de 1997 - Código de Trânsito Brasileiro, bem como à legislação da localidade da prestação do serviço.

6 Art. 6º São direitos do profissional taxista empregado:

I - piso remuneratório ajustado entre os sindicatos da categoria;

II - aplicação, no que couber, da legislação que regula o direito trabalhista e da do regime geral da previdência social.

Em suma, são os seguintes os argumentos em prol dos taxistas: ser ilegal a utilização do aplicativo por propiciar o transporte clandestino e não autorizado de passageiros; tratar-se de concorrência desleal, por não estarem os credenciados da Uber sujeitos a regulamentação e ao pagamento de impostos; favorecer o exercício ilegal da profissão de taxista por parte de motorista particular; e não ser o serviço da Uber tão diferenciado e barato como se propala. Já do prisma dos credenciados pela Uber alega-se que: se trata de serviço de natureza distinta da do serviço de táxis, pelo fato de ser empresa de tecnologia, que liga usuários e motoristas, não proprietária de veículos; diz respeito a serviço que a lei não define como serviço público, nem se constitui em serviço privado dependente de autorização do poder público, por ausência de definição legal; concerne a serviço ainda não objeto de regulação pelo ordenamento jurídico brasileiro; é serviço de transporte privado individual, que prescinde de regulamentação para ser oferecido, inclusive por força do princípio da livre iniciativa, inscrito no caput do artigo 170 da Constituição em vigor, não sendo suscetível de ser impedido, administrativa ou judicialmente, pelo fato de ainda não ter sido regulamentado; proporciona serviço mais desejado, por ser adequado e barato aos consumidores; a ausência de legislação específica não implica ipso facto em ilicitude; por não serem proibidos, os serviços em tela não são ilegais; não possuem benefícios conferidos aos taxistas, como isenção de impostos na compra de veículos etc.; e melhora a competição (RODAS, 2016).

Para tratar a respeito do embate provocado, a doutrina converge ao entendimento da necessária intervenção estatal, revelando-se de fundamental importância a quebra de monopólios, tendo em vista a geração de riscos no controle de atividades a determinadas empresas privadas. Conceder a uma outra classe, seja ela de taxistas, seja a de motoristas de plataformas de trabalho, a exclusividade na prestação de determinado serviço, conduz a conflitos (muitas vezes violentos) que prejudicam terceiros e os interesses da coletividade.

A despeito da aprovação de leis eliminatórias, em determinados municípios brasileiros, a discussão foi levada ao Supremo Tribunal Federal, que, em 2019, decidiu acerca da (in)constitucionalidade de leis municipais que restrinjam, de forma desproporcional, ou proíbam a atividade de transporte individual de passageiros por aplicativos, em Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental (ADPF) nº 449 (DF), consoante ementa integral constante no Anexo A:

EMENTA: DIREITO CONSTITUCIONAL, ADMINISTRATIVO E REGULATÓRIO. PROIBIÇÃO DO LIVRE EXERCÍCIO DA ATIVIDADE DE TRANSPORTE INDIVIDUAL DE PASSAGEIROS. INCONSTITUCIONALIDADE. ESTATUTO CONSTITUCIONAL DAS LIBERDADES. PRINCÍPIOS CONSTITUCIONAIS DA LIVRE INICIATIVA E DO VALOR SOCIAL DO TRABALHO (ART. 1º, IV), DA LIBERDADE PROFISSIONAL (ART. 5º, XIII), DA LIVRE CONCORRÊNCIA (ART. 170, CAPUT), DA DEFESA DO CONSUMIDOR (ART. 170, V) E DA BUSCA PELO PLENO EMPREGO (ART. 170, VIII). IMPOSSIBILIDADE DE ESTABELECIMENTO DE RESTRIÇÕES DE ENTRADA EM MERCADOS.

MEDIDA DESPROPORCIONAL. NECESSIDADE DE REVISÃO JUDICIAL. MECANISMOS DE FREIOS E CONTRAPESOS. ADPF JULGADA PROCEDENTE.

[...]

5. O motorista particular, em sua atividade laboral, é protegido pela liberdade fundamental insculpida no art. 5º, XIII, da Carta Magna, submetendo-se apenas à regulação proporcionalmente definida em lei federal, pelo que o art. 3º, VIII, da Lei Federal n.º 12.965/2014 (Marco Civil da Internet) e a Lei Federal n.º 12.587/2012, alterada pela Lei n.º 13.640 de 26 de março de 2018, garantem a operação de serviços remunerados de transporte de passageiros por aplicativos.

Nesse sentido, como forma de garantir a proteção de sua atividade laboral constitucionalmente garantida, a Corte deliberou acerca da reprovabilidade das medidas econômicas que restrinjam seu livre exercício:

[...] 6. A liberdade de iniciativa garantida pelos artigos 1º, IV, e 170 da Constituição brasileira consubstancia cláusula de proteção destacada no ordenamento pátrio como fundamento da República e é característica de seletos grupos das Constituições ao redor do mundo, por isso que não pode ser amesquinhada para afastar ou restringir injustificadamente o controle judicial de atos normativos que afrontem liberdades econômicas básicas.

7. O constitucionalismo moderno se fundamenta na necessidade de restrição do poder estatal sobre o funcionamento da economia de mercado, sobrepondo-se o Rule of Law às iniciativas autoritárias destinadas a concentrar privilégios, impor o monopólio de meios de produção ou estabelecer salários, preços e padrões arbitrários de qualidade, por gerarem ambiente hostil à competição, à inovação, ao progresso e à distribuição de riquezas. [...]

Ainda, o STF reitera reflexões acerca da teoria da escolha pública (*public choice*), com finalidade primordial de escolha de objetos de acordo com grupos de interesses, agentes políticos, escolhas parlamentares etc., ao delimitar que:

8. [...] o processo político por meio do qual regulações são editadas é frequentemente capturado por grupos de poder interessados em obter, por essa via, proveitos superiores ao que seria possível em um ambiente de livre competição, porquanto um recurso político comumente desejado por esses grupos é o poder estatal de controle de entrada de novos competidores em um dado mercado, a fim de concentrar benefícios em prol de poucos e dispersar prejuízos por toda a sociedade. [...]

Por fim, alerta quanto à proteção das atividades econômicas e profissionais dos particulares contra a ingerência estatal arbitrária, à luz do sistema de *checks and balances* (freios e contrapesos), concluindo que:

[...] A norma que proíbe o “uso de carros particulares cadastrados ou não em aplicativos, para o transporte remunerado individual de pessoas” configura

limitação desproporcional às liberdades de iniciativa (art. 1º, IV, e 170 da CRFB) e de profissão (art. 5º, XIII, da CRFB), a qual provoca restrição oligopolística do mercado em benefício de certo grupo e em detrimento da coletividade. Ademais, a análise empírica demonstra que os serviços de transporte privado por meio de aplicativos não diminuíram o mercado de atuação dos táxis. [...] O arcabouço regulatório dos táxis no Brasil se baseia na concessão de títulos de permissão a um grupo limitado de indivíduos, os quais se beneficiam de uma renda extraordinária pela restrição artificial do mercado, de modo que o ativo concedido não corresponde a qualquer benefício gerado à sociedade, mas tão somente ao cenário antinatural de escassez decorrente da limitação governamental, sendo correto afirmar que os princípios constitucionais da igualdade (art. 5º, caput), da livre iniciativa (artigos 1º, IV, e 170) e da livre concorrência (art. 173, § 4º) vedam ao Estado impedir a entrada de novos agentes no mercado para preservar a renda de agentes tradicionais. Jurisprudência: ADI 5062, Relator(a): Min. LUIZ FUX, Tribunal Pleno, julgado em 27/10/2016.

A Corte reitera que a proibição legal do livre exercício da profissão de transporte individual remunerado choca-se contra o “princípio da busca pelo pleno emprego insculpido no art. 170, VIII, da Constituição, pois impede a abertura do mercado a novos entrantes”, concluindo que:

A Constituição impõe ao regulador, mesmo na tarefa de ordenação das cidades, a opção pela medida que não exerça restrições injustificáveis às liberdades fundamentais de iniciativa e de exercício profissional (art. 1º, IV, e 170; art. 5º, XIII, CRFB), sendo inequívoco que a necessidade de aperfeiçoar o uso das vias públicas não autoriza a criação de um oligopólio prejudicial a consumidores e potenciais prestadores de serviço no setor, notadamente quando há alternativas conhecidas para o atingimento da mesma finalidade e à vista de evidências empíricas sobre os benefícios gerados à fluidez do trânsito por aplicativos de transporte, tornando patente que a norma proibitiva nega “ao cidadão o direito à mobilidade urbana eficiente”, em contrariedade ao mandamento contido no art. 144, § 10, I, da Constituição, incluído pela Emenda Constitucional nº 82/2014.

Corroborando o entendimento jurisprudencial, de forma semelhante, Canotilho (2015, p. 5) estabelece que uma atividade econômica deve abrir-se à livre concorrência, mediante pleno acesso a todos.

Por tal razão, o princípio da livre concorrência constitui-se em fundamento da República Federativa do Brasil, cabendo, ao Estado Democrático de Direito, a defesa ao desenvolvimento sadio da economia, livre de sistemas monopolísticos e permitindo a inovação, a criação, o investimento e a livre escolha, desde que de maneira suficientemente regulamentada e responsável.

4.4.2 As discussões Acerca da Configuração da Relação Empregatícia

No plano jurisdicional, existem inúmeras decisões judiciais ao redor do mundo enfrentando a temática do trabalho uberizado, muitas vezes, concedendo-lhe caráter empregatício e reconhecendo os direitos legalmente previstos.

Nesse sentido, o Tribunal Superior do Trabalho (TST), por intermédio de sua 3ª Turma, reconheceu, em data de 06/04/2022, nos Autos de Recurso de Revista de nº 100353-02.2017.5.01.0066 (consoante ementa constante do Anexo B), em que figuraram como partes a empresa Uber do Brasil Tecnologia Ltda. e o trabalhador da plataforma Elias do Nascimento Santos, o caráter empregatício da relação entre ambos entabulada:

RECURSO DE REVISTA. PROCESSO SOB A ÉGIDE DA LEI 13.015/2014 E ANTERIOR À LEI 13.467/2017. UBER DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA. NATUREZA JURÍDICA DA RELAÇÃO MANTIDA ENTRE OS TRABALHADORES PRESTADORES DE SERVIÇOS E EMPRESAS QUE ORGANIZAM, OFERTAM E EFETIVAM A GESTÃO DE PLATAFORMAS DIGITAIS DE DISPONIBILIZAÇÃO DE SERVIÇOS DE TRANSPORTE AO PÚBLICO, NO CASO, O TRANSPORTE DE PESSOAS E MERCADORIAS. NOVAS FORMAS DE ORGANIZAÇÃO E GESTÃO DA FORÇA DE TRABALHO HUMANA NO SISTEMA CAPITALISTA E NA LÓGICA DO MERCADO ECONÔMICO. ESSENCIALIDADE DO LABOR DA PESSOA HUMANA PARA A CONCRETIZAÇÃO DOS OBJETIVOS DA EMPRESA. PROJEÇÃO DAS REGRAS CIVILIZATÓRIAS DO DIREITO DO TRABALHO SOBRE O LABOR DAS PESSOAS NATURAIS. INCIDÊNCIA DAS NORMAS QUE REGULAM O TRABALHO SUBORDINADO DESDE QUE NÃO DEMONSTRADA A REAL AUTONOMIA NA OFERTA E UTILIZAÇÃO DA MÃO DE OBRA DO TRABALHADOR (ART. 818, II, DA CLT). CONFLUÊNCIA DOS PRINCÍPIOS CONSTITUCIONAIS HUMANISTAS E SOCIAIS QUE ORIENTAM A MATÉRIA (PREÂMBULO DA CF/88; ART. 1º, III E IV; ART. 3º, I, II, III E IV; ART. 5º, CAPUT; ART. 6º; ART. 7º, CAPUT E SEUS INCISOS E PARÁGRAFO ÚNICO; ARTS. 8º ATÉ 11; ART. 170, CAPUT E INCISOS III, VII E VIII; ART. 193, TODOS DA CONSTITUIÇÃO DE 1988). VÍNCULO DE EMPREGO. DADOS FÁTICOS CONSTANTES DO ACÓRDÃO REGIONAL REFERINDO-SE A RELAÇÃO SOCIOECONÔMICA ABRANGENTE DE PERÍODO DE QUASE DOIS MESES. PRESENÇA DOS ELEMENTOS INTEGRANTES DA RELAÇÃO EMPREGATÍCIA. INCIDÊNCIA, ENTRE OUTROS PRECEITOS, TAMBÉM DA REGRA DISPOSTA NO PARÁGRAFO ÚNICO DO ART. 6º DA CLT (INSERIDA PELA LEI n. 12.551/2011), A QUAL ESTABELECE QUE “OS MEIOS TELEMÁTICOS E INFORMATIZADOS DE COMANDO, CONTROLE E SUPERVISÃO SE EQUIPARAM, PARA FINS DE SUBORDINAÇÃO JURÍDICA, AOS MEIOS PESSOAIS E DIRETOS DE COMANDO, CONTROLE E SUPERVISÃO DO TRABALHO ALHEIO”. PRESENÇA, POIS, DOS CINCO ELEMENTOS DA RELAÇÃO DE EMPREGO, OU SEJA: PESSOA HUMANA PRESTANDO TRABALHO; COM PESSOALIDADE; COM ONEROSIDADE; COM NÃO EVENTUALIDADE; COM SUBORDINAÇÃO. ÔNUS DA PROVA DO TRABALHO AUTÔNOMO NÃO CUMPRIDO, PROCESSUALMENTE (ART 818, CLT), PELA EMPRESA DE PLATAFORMA DIGITAL QUE ARREGIMENTA, ORGANIZA, DIRIGE E

FISCALIZA A PRESTAÇÃO DOS SERVIÇOS ESPECIALIZADOS DE SERVIÇOS DE TRANSPORTE.

Em suma, trata-se da ação de definir os contornos de possível reconhecimento de relação empregatícia entre Reclamante – motorista de aplicativos – e Reclamada – plataforma de transporte de passageiros –, ao que a Corte descreve como “nova e complexa fórmula de contratação da prestação laborativa”, que se difere da tradicional fórmula empregatícia, ante a presença de plataformas digitais, softwares e outros sistemas informatizados regidos por “sofisticadas (e, às vezes, gigantescas) empresas multinacionais ou nacionais:

[...] É importante perceber que tais sistemas e ferramentas computadorizados surgem no contexto do aprofundamento da revolução tecnológica despontada na segunda metade do século XX (ou, um pouco à frente, no início do século XXI), a partir da informática e da internet, propiciando a geração de um sistema empresarial de plataformas digitais, de amplo acesso ao público, as quais permitem um novo meio de arregimentação de mão de obra, diretamente por intermédio desses aplicativos digitais, que têm o condão de organizar, direcionar, fiscalizar e zelar pela hígida prestação de serviços realizada ao cliente final. A modificação tecnológica e organizacional ocorrida nas duas últimas décadas tem sido tão intensa que há, inclusive, autores e correntes de pensamento que falam na existência de uma quarta revolução tecnológica no sistema capitalista. Evidentemente que essa nova estrutura de organização empresarial e de prestação de serviços facilita a aproximação e a comunicação na sociedade e no âmbito da prestação de serviços ao público alvo, seja este formado por pessoas físicas ou por instituições. Porém a lógica de sua estruturação e funcionamento também tem sido apreendida por grandes corporações empresariais como oportunidade ímpar para reduzirem suas estruturas produtivas e, especialmente, o custo do trabalho utilizado e imprescindível para o bom funcionamento econômico da entidade empresarial. De nenhuma valia econômica teria este sistema organizacional e tecnológico, conforme se percebe, se não houvesse, é claro, a prestação laborativa por ele propiciada ao público alvo objetivado – neste caso, se não existissem motoristas e carros organizadamente postos à disposição das pessoas físicas e jurídicas.

O TST esclarece, acerca dos baixos custos das ofertas de trabalho, aliado ao contexto de desemprego agudo, a desregulamentação amplamente praticada no sistema, fatores estes que conduziram à “inegável deterioração do trabalho humano”, à “desigualdade no poder de negociação entre as partes”, bem como à falta de normas de saúde e segurança do trabalho, abrindo portas aos acidentes e doenças profissionais, sem falar na insegurança gerada pela exclusão previdenciária.

A Corte, nesse sentido, relembra o argumento empresarial utilizado, no sentido de exclusão do liame empregatício, razão pela qual mister se fez a análise

circunstancial e individual do caso em concreto, verificando suas situações fáticas, em um cenário que pode conduzir a inúmeras hipóteses.

Nesse sentido, a reflexão acerca dos elementos ou requisitos que perfazem uma relação empregatícia fez-se presente – a contratação de pessoa física, mediante pessoalidade, onerosidade, continuidade e subordinação –, concluindo pela sua presença no caso concreto:

Nesse aspecto, cumpre enfatizar que o fenômeno sóciojurídico da relação empregatícia emerge quando reunidos os seus cinco elementos fático-jurídicos constitutivos: prestação de trabalho por pessoa física a outrem, com pessoalidade, não eventualidade, onerosidade e sob subordinação. [...] Assim, ficaram firmemente demonstrados os elementos integrantes da relação de emprego, conforme descrito imediatamente a seguir. Em primeiro lugar, é inegável (e fato incontroverso) de que o trabalho de dirigir o veículo e prestar o serviço de transporte, em conformidade com as regras estabelecidas pela empresa de plataforma digital, foi realizado, sim, por uma pessoa humana - no caso, o Reclamante. Em segundo lugar, a pessoalidade também está comprovada, pois o Obreiro precisou efetivar um cadastro individual na Reclamada, fornecendo dados pessoais e bancários, bem como, no decorrer da execução do trabalho, foi submetido a um sistema de avaliação individualizada, a partir de notas atribuídas pelos clientes e pelo qual a Reclamada controlava a qualidade dos serviços prestados. É também incontroverso de que todas as inúmeras e incessantes avaliações feitas pela clientela final referem-se à pessoa física do motorista uberizado, emergindo, assim, a presença óbvia do elemento fático e jurídico da pessoalidade. O caráter oneroso do trabalho executado é também incontroverso, pois a clientela faz o pagamento ao sistema virtual da empresa, em geral por meio de cartão de crédito (podendo haver também, mais raramente, pagamento em dinheiro) e, posteriormente, a empresa gestora do sistema informatizado credita parte do valor apurado na conta corrente do motorista. Ora, o trabalhador somente adere a esse sistema empresarial e de prestação laborativa porque ele lhe assegura retribuição financeira em decorrência de sua prestação de trabalho e em conformidade com um determinado percentual dos valores apurados no exercício desse trabalho. Sobre a não eventualidade, o labor do Reclamante estava inserido na dinâmica intrínseca da atividade econômica da Reclamada e inexistia qualquer traço de transitoriedade na prestação do serviço. Não era eventual, também, sob a perspectiva da teoria do evento, na medida em que não se tratava de labor desempenhado para certa obra ou serviço, decorrente de algum acontecimento fortuito ou casual. De todo modo, é também incontroverso de que se trata de labor inerente à rotina fundamental da empresa digital de transporte de pessoas humanas, sem o qual tal empresa sequer existiria.

Ao se referir ao requisito da pessoalidade, a Corte ressalta a inequívoca prestação de serviços por parte de pessoa humana, de forma pessoal e insubstituível:

[...] a pessoalidade também está comprovada, pois o Obreiro precisou efetivar um cadastro individual na Reclamada, fornecendo dados pessoais e bancários, bem como, no decorrer da execução do trabalho, foi submetido a um sistema de avaliação individualizada, a partir de notas atribuídas pelos clientes e pelo qual a Reclamada controlava a qualidade dos serviços prestados. É também incontroverso de que todas as inúmeras e incessantes

avaliações feitas pela clientela final referem-se à pessoa física do motorista uberizado, emergindo, assim, a presença óbvia do elemento fático e jurídico da personalidade.

E continua a Corte, ao tratar do requisito da onerosidade, a demonstrar o caráter econômico da prestação de serviços pelo trabalhador uberizado:

O caráter oneroso do trabalho executado é também incontroverso, pois a clientela faz o pagamento ao sistema virtual da empresa, em geral por meio de cartão de crédito (podendo haver também, mais raramente, pagamento em dinheiro) e, posteriormente, a empresa gestora do sistema informatizado credita parte do valor apurado na conta corrente do motorista. Ora, o trabalhador somente adere a esse sistema empresarial e de prestação laborativa porque ele lhe assegura retribuição financeira em decorrência de sua prestação de trabalho e em conformidade com um determinado percentual dos valores apurados no exercício desse trabalho.

Ato contínuo, ressalta o requisito da continuidade presente no labor executado, não havendo que se falar em trabalho eventual, pontual ou transitório, mas de relação contínua envolvendo prestação de serviços diárias, em longas jornadas:

Sobre a não eventualidade, o labor do Reclamante estava inserido na dinâmica intrínseca da atividade econômica da Reclamada e inexistia qualquer traço de transitoriedade na prestação do serviço. Não era eventual, também, sob a perspectiva da teoria do evento, na medida em que não se tratava de labor desempenhado para certa obra ou serviço, decorrente de algum acontecimento fortuito ou casual. De todo modo, é também incontroverso de que se trata de labor inerente à rotina fundamental da empresa digital de transporte de pessoas humanas, sem o qual tal empresa sequer existiria.

Por fim, no que se refere, especificamente, ao requisito da subordinação jurídica, a reflexão perpetra o inegável regime de organização do trabalho em plataformas, a forma como os serviços são prestados em regime de conexão permanente, mediante avaliação do trabalho ofertado, concluindo que:

[...] a subordinação jurídica foi efetivamente demonstrada, destacando-se as seguintes premissas que se extraem do acórdão regional, incompatíveis com a suposta autonomia do trabalhador na execução do trabalho: 1) a Reclamada organizava unilateralmente as chamadas dos seus clientes/passageiros e indicava o motorista para prestar o serviço; 2) a empresa exigia a permanência do Reclamante conectado à plataforma digital para prestar os serviços, sob risco de descredenciamento da plataforma digital (perda do trabalho); 3) a empresa avaliava continuamente a performance dos motoristas, por meio de um controle telemático e pulverizado da qualidade dos serviços, a partir da tecnologia da plataforma digital e das notas atribuídas pelos clientes/passageiros ao trabalhador. Tal sistemática servia, inclusive, de parâmetro para o descredenciamento do

motorista em face da plataforma digital - perda do trabalho -, caso o obreiro não alcançasse uma média mínima; 4) a prestação de serviços se desenvolvia diariamente, durante o período da relação de trabalho – ou, pelo menos, com significativa intensidade durante os dias das semanas -, com minucioso e telemático controle da Reclamada sobre o trabalho e relativamente à estrita observância de suas diretrizes organizacionais pelo trabalhador, tudo efetivado, aliás, com muita eficiência, por intermédio da plataforma digital (meio telemático) e mediante a ativa e intensa, embora difusa, participação dos seus clientes/passageiros. Saliente-se ser fato notório (art. 337, I, do CPC/15) que a Reclamada é quem estabelece unilateralmente os parâmetros mais essenciais da forma de prestação dos serviços e da dinâmica de funcionamento da atividade econômica, como, por exemplo, a definição do preço da corrida e do quilômetro rodado no âmbito de sua plataforma digital.

Nesse sentido, além da subordinação clássica, objetiva e estrutural, vê-se presente um novo tipo de subordinação, segundo a Corte, denomina subordinação algorítmica, caracterizada pelas “aferições, acompanhamentos, comandos, diretrizes e avaliações concretizadas pelo computador empresarial, no denominado algoritmo digital típico da Tecnologia 4.0”:

Saliente-se, por oportuno, que a suposta liberdade do profissional para definir seus horários de trabalho e de folgas, para manter-se ligado, ou não, à plataforma digital, bem como o fato de o Reclamante ser detentor e mantenedor de uma ferramenta de trabalho – no caso, o automóvel utilizado para o transporte de pessoas – são circunstâncias que não têm o condão de definir o trabalho como autônomo e afastar a configuração do vínculo de emprego. Reitere-se: a prestação de serviços ocorria diariamente, com sujeição do Autor às ordens emanadas da Reclamada por meio remoto e telemático (art. 6º, parágrafo único, da CLT); havia risco de sanção disciplinar (exclusão da plataforma) em face da falta de assiduidade na conexão à plataforma e das notas atribuídas pelos clientes/passageiros da Reclamada; inexistia liberdade ou autonomia do Reclamante para definir os preços das corridas e dos seus serviços prestados, bem como escolher os seus passageiros (ou até mesmo criar uma carteira própria de clientes); não se verificou o mínimo de domínio do trabalhador sobre a organização da atividade empresarial, que era centralizada, metodicamente, no algoritmo da empresa digital; ficou incontroversa a incidência das manifestações fiscalizatórias, regulamentares e disciplinares do poder empregatício na relação de trabalho analisada. Enfim, o trabalho foi prestado pelo Reclamante à Reclamada, mediante remuneração, com subordinação, e de forma não eventual.

De fato, conforme ressaltado no Acórdão emanado pelo Tribunal Superior do Trabalho (RR-100353-02.2017.5.01.0066), a mão de obra do trabalhador uberizado é de fundamental e ímpar importância ao desenvolvimento das finalidades das grandes corporações que dela se utilizam, o que, entretanto, não pode ser justificativa para pretender-se a redução das estruturas produtivas em prol de postos de trabalho

precários. Sem o trabalhador, assim, não há serviço algum prestado aos usuários dos aplicativos-plataformas.

Não obstante, o reconhecimento da relação empregatícia, por parte do TST, deixou claro que a decisão dependeu de inúmeros fatores de complexidade e situações fáticas específicas do caso concreto, o que não pode, assim, albergar indistintamente todos os trabalhadores dentro do mesmo contexto de mão de obra.

São 5 (cinco) os elementos caracterizadores da relação de emprego: a prestação de serviços por pessoa física, mediante pessoalidade, com não-eventualidade ou continuidade, onerosidade e sob subordinação a seus empregadores.

Assim, conforme a decisão em comento, o TST concluiu pela presença de todos os seus elementos: a) pessoa física (inegavelmente o trabalhador uberizado é quem dirigia o veículo e prestava o serviço de transporte); b) pessoalidade (ao passo que o trabalhador precisou efetivar cadastro individual na plataforma, fornecendo dados próprios, sendo, individualmente, avaliado no decorrer do liame laboral); c) onerosidade (tendo em vista que a clientela faz o pagamento ao sistema virtual da empresa, por sua vez, repassado ao trabalhador); d) não-eventualidade (uma vez que o labor do reclamante estava inserido na dinâmica econômica empresarial, inerente à rotina fundamental da empresa e não prestado em caráter transitório, fortuito ou casual; e e) subordinação jurídica (posto que a empresa Uber organizava unilateralmente o trabalho prestado – definindo rotas, preços, horários e chamados – e exigia permanência na plataforma sob pena de descredenciamento), avaliava, continuamente, seu desempenho e os descredenciava com base em tais avaliações, bem como controlava, de forma minuciosa e telemática, o trabalho desenvolvido diariamente, verificando obediência às diretrizes organizacionais).

Em especial quanto ao requisito subordinação, o TST definiu como presentes as outras diversas dimensões de subordinação jurídica, tais como a clássica (pela presença de ordens diretas da Reclamada via plataformas, demonstrando poder diretivo), a objetiva (mediante o alinhamento do serviço prestado às finalidades empresariais), a estrutural (inserindo o profissional na dinâmica de funcionamento e na cultura jurídica empresariais), bem como a algorítmica (estando presentes aferições, comandos, ordens, diretrizes através de algoritmos).

Não obstante, a divergência manifesta-se intrinsecamente ao próprio Tribunal, ao passo que sua 5ª (quinta) Turma exarou entendimento diverso, nos Autos RR -

1000123-89.2017.5.02.0038, afastando o reconhecimento da relação de emprego, consoante Acórdão de 07 de fevereiro de 2020:

RECURSO DE REVISTA. ACÓRDÃO PUBLICADO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.015/2014. VÍNCULO DE EMPREGO. MOTORISTA. UBER. AUSÊNCIA DE SUBORDINAÇÃO. TRANSCENDÊNCIA JURÍDICA RECONHECIDA. Destaque-se, de início, que o reexame do caso não demanda o revolvimento de fatos e provas dos autos, isso porque a transcrição do depoimento pessoal do autor no acórdão recorrido contempla elemento fático hábil ao reconhecimento da confissão quanto à autonomia na prestação de serviços. Com efeito, o reclamante admite expressamente a possibilidade de ficar “off line”, sem delimitação de tempo, circunstância que indica a ausência completa e voluntária da prestação dos serviços em exame, que só ocorre em ambiente virtual. Tal fato traduz, na prática, a ampla flexibilidade do autor em determinar sua rotina, seus horários de trabalho, locais que deseja atuar e quantidade de clientes que pretende atender por dia. Tal auto-determinação é incompatível com o reconhecimento da relação de emprego, que tem como pressuposto básico a subordinação, elemento no qual se funda a distinção com o trabalho autônomo. Não bastasse a confissão do reclamante quanto à autonomia para o desempenho de suas atividades, é fato incontroverso nos autos que o reclamante aderiu aos serviços de intermediação digital prestados pela reclamada, utilizando-se de aplicativo que oferece interface entre motoristas previamente cadastrados e usuários dos serviços. Dentre os termos e condições relacionados aos referidos serviços, está a reserva ao motorista do equivalente a 75% a 80% do valor pago pelo usuário, conforme consignado pelo e. TRT. O referido percentual revela-se superior ao que esta Corte vem admitindo como bastante à caracterização da relação de parceria entre os envolvidos, uma vez que o rateio do valor do serviço em alto percentual a uma das partes evidencia vantagem remuneratória não condizente com o liame de emprego. Precedentes. Recurso de revista conhecido e provido.

Nesse sentido, a Turma reconheceu que a mera utilização de avaliação de motoristas por usuários não tangencia com a caracterização da subordinação, uma vez ser aquela o instrumento de *feedback* de clientela para melhora da qualidade dos serviços prestados pelo aplicativo, beneficiando, assim, a coletividade. Ademais, aduziu a adesão do motorista aos serviços de intermediação digital do aplicativo-plataforma, concordando, expressamente, com o repasse de valores a este. Por fim, embasa sua decisão na possibilidade de o trabalhador ficar *off-line*, sem delimitação de tempo, permitindo liberdade e autonomia no labor.

Não obstante, denota-se negligência por parte da Organização Mundial do Comércio (OMC) e a Organização Internacional do Trabalho (OIT) no tocante ao pertencimento do dever de regulamentação, conduzindo ao fenômeno de *dumping* social, em que a desregulamentação das relações de trabalho perpetuam o aumento de lucro nos países e a diminuição de condições laborais decentes e dignas.

Segundo Wolffenbütel (2006), o *dumping* social manifesta-se da diminuição de preços de bens (abaixo de seu custo), conduzindo à quebra dos demais produtos ofertados, em regime de concorrência desleal. Nessa esteira, os aplicativos-plataforma escolhem o menor lucro a curto prazo, contribuindo para a quebra dos demais concorrentes, ante a ausência de regulamentação adequada de sua atuação.

No âmbito internacional, revela-se possível a localização de diversas demandas referentes ao vínculo de emprego entre motorista e o aplicativo Uber, tal qual ocorreu, recentemente, na França, vindo a Corte de Cassação decidir que a relação entre o motorista e o aplicativo é considerada como um contrato de trabalho empregatício, não presentes requisitos de trabalho autônomo (FRANÇA, 2020).

Dentre as fundamentações utilizadas, a Corte francesa exaltou que o trabalhador não possui sua própria clientela, não delimita, de forma autônoma, suas tarifas ou condições de trabalho – o que permite, no entanto, a desconexão e a escolha de horários de trabalho. Reitera que os algoritmos impõem rotas, controlam as aceitações de viagens e desconectam, unilateralmente, trabalhadores como forma de punição por más avaliações de desempenho.

Assim, se manifesta a controvérsia existente da análise das decisões em tribunais pátrios ou estrangeiros, quanto à caracterização da relação uberizada, ora vista como relação de emprego (presentes seus elementos) ora como relação de autonomia. Como consequência: trabalhadores sendo preteridos em seus direitos da personalidade, sem proteção mínima necessária, inseridos num contexto de grave insegurança jurídica.

Ao tratar a respeito dos elementos caracterizadores da relação de emprego, Carlos Henrique Bezerra Leite (2019, p. 246) esclarece que a presença conjunta de todos é indispensável à existência da relação empregatícia, não havendo que se falar em sua caracterização se pelo menos um deles for faltante.

Delgado (2016, p. 303) afirma que “(...) para que haja relação empregatícia é necessário que o trabalho prestado tenha caráter de permanência (ainda que por um curto período determinado), não se qualificando como trabalho esporádico”.

As recentes pesquisas jurisprudenciais, no entanto, revelam uma maior propensão do Poder Judiciário em diversos países do mundo em sentenciamentos a favor dos aplicativos-plataformas, com vistas ao não reconhecimento da relação de emprego, reforçando seu caráter de prestação de serviços autônomos e o papel meramente intermediador do aplicativo-plataforma:

Com o afã de descaracterização do vínculo empregatício, os Aplicativos-plataformas atuam de forma a excluir os liames da subordinação existentes entre estes e os respectivos profissionais cadastrados. Cria-se, por conseguinte, novas modalidades de contratação, sob denominações diversas, com o intuito único de desonerar as folhas de pagamento, reduzir encargos sociais e previdenciários e, nesses novos ajustes da modernidade, os direitos da personalidade do trabalhador vêm sendo ignorados e menosprezados.

Não obstante, segundo Alkimim (2018, p. 324),

(...) a organização produtiva e do trabalho não pode se sobrepor aos direitos e garantias fundamentais dos trabalhadores, ou seja, a dignidade da pessoa humana do trabalhador não pode ser meio para o processo capitalista que impera nas organizações produtivas, sob pena de tornar não efetivas as garantias fundamentais, todo o sistema legal e principiológico de proteção ao trabalho subordinado e também a justiça social que não pode se desvincular da relação capital e trabalho.

As conquistas normativas trabalhistas, frutos de suor e lágrimas de classes de trabalhadores, duramente e recorrentemente oprimidos em seus direitos mais básicos, não podem sucumbir em prol de denominações como “empreendedores”, “prestadores de serviços”, “parceiros” e tantas outras utilizadas com a finalidade de suprimir garantias fundamentais.

Em prol do princípio de vedação ao retrocesso social, há a impossibilidade de precarização de direitos e a previsão constitucional de um patamar mínimo de segurança, possibilitado pelo Estado Democrático de Direito, dever-se-ão abrir os debates acerca dessa nova modalidade de relação de trabalho, de forma a conceder-lhe proteção mínima, em um cenário de completa ausência de disciplina legal específica, fiscalização contratual, inclusive mediante uma atuação preventiva, de forma a evitar que maiores danos sejam causados à pessoa humana do trabalhador.

Não obstante sua importância, não há que se falar, até o presente momento, na proteção e regulamentação acerca do trabalhador uberizado, ainda vislumbrado como profissional autônomo, independente e empreendedor, e, por conseguinte, sendo-lhe negado os direitos da personalidade tão fundamentais à consecução de sua dignidade.

4.5 PROPOSTAS DE MEDIDAS PROTETIVAS E OUTROS MECANISMOS DE DIGNIDADE E TRABALHO DECENTE AO UBERIZADO

A par das discussões e controvérsias existentes acerca da configuração e reconhecimento do vínculo empregatício entre trabalhadores de plataformas e estas últimas, há inegável responsabilidade das grandes corporações que as administram, quanto ao cumprimento de normas relativas à saúde e segurança do trabalho, ante a inegável manifestação de uma relação de trabalho.

Isso porque, segundo Adrián Signes, os prestadores de serviços de aplicativos digitais aproximam-se muito mais da realidade de trabalhadores do que de empresários ou empreendedores, ante a desigualdade de posições e assimetria entre estes e aqueles:

Por essa razão, pode não ter muito sentido debater se os trabalhadores do século XXI, juridicamente, se encaixam ou não na definição de contrato de trabalho do século XIX, mas sim que a verdadeira questão futura a debater será se a realidade, sobre a qual se discute a proteção oferecida, é a mesma. Com as características vistas em epígrafe se pode constatar uma resposta afirmativa: as necessidades de proteção seguem existindo para os novos trabalhadores, ou como são chamados de “microempresários”, sejam dependentes ou independentes (SIGNES, 2017, p. 39).

Sob o ponto de vista internacional, a *Court of Appeal* em Londres, sobre a questão do trabalho uberizado, ainda desprovida de regulamentação, decidiu demanda envolvendo motoristas da empresa Uber e esta última, reconhecendo que, a par da qualidade de *employee* (empregado) ou *self-employed* (autônomo), tais indivíduos enquadram-se na qualidade de *workers* (trabalhadores), uma vez não deterem liberdade para determinar suas tarefas, questão aliada ao controle constante por parte das corporações (LEME; RODRIGUES; CHAVES JÚNIOR, 2017, p. 318-319). Isso porque a livre iniciativa não é um valor absoluto: ela encontra seus limites na valorização social do trabalho. A classificação da Carta Magna como eclética permite a existência de princípios e valores opostos e coadunados, cujo convívio deve ser estimulado e respeitado.

O artigo 7º, XXII, da Constituição Federal, aplicável a todos os trabalhadores, garante a redução dos riscos decorrentes da atividade laboral, enquanto o artigo 6º e 196 do mesmo diploma legal concede, a todos os indivíduos, indistintamente, o direito à saúde, como máxima e dever a ser perseguido pelo Estado, tendo este um papel

fundamental na consecução de políticas públicas adequadas à proteção da classe trabalhadora.

A Lei nº 8.080/1990, a qual dispõe sobre as condições de promoção, proteção e recuperação da saúde no território nacional, não estabelece atuação estritamente estatal, mas estende às demais pessoas, às famílias, à sociedade em geral e às empresas o dever de assegurar a redução de riscos de doenças e outros agravos.

Nessa esteira, a Lei nº 14.297/2022 fora de fundamental importância no enfrentamento de riscos pelos trabalhadores de aplicativos de entrega em decorrência da pandemia de COVID-19. Dentre outros deveres das empresas de aplicativos, o diploma legal estabeleceu a obrigatoriedade de contratação de seguro contra acidentes pessoais, invalidez permanente ou temporária e morte, durante os períodos de retirada e entrega de produtos e serviços, sem franquia; assistência financeira pelo período de 15 (quinze) dias, prorrogáveis por mais 2 (dois) períodos de igual duração, pela contaminação do trabalhador pelo coronavírus; a disseminação de informações sobre os riscos de contração da doença; a disponibilização de máscaras e álcool em gel e outros materiais higiênicos; a permissão de utilização de instalações sanitárias dos estabelecimentos fornecedores dos produtos, aos trabalhadores, bem como acesso à água potável, dentre outros.

Não obstante o intuito protetivo, a Lei em comento teve aplicabilidade restrita aos entregadores de produtos, não se aplicando aos motoristas de transportes de passageiros e demais trabalhadores uberizados, e limitada ao período pandêmico, não obstante, a segurança e proteção à saúde do indivíduo deve ser integral e permanentemente objeto de cuidado, seja pelo fornecimento contínuo de seguro contra acidentes, seja através da garantia de remuneração quando do afastamento do trabalhador vitimado por doenças profissionais e acidentes de trabalho.

Ainda, fundamental a previsão legal de obrigatoriedade no fornecimento de Equipamentos de Proteção Individual (EPI's), para fins de minoração dos riscos decorrentes de acidentes, além de constituição de Pontos de Apoio aos trabalhadores de plataformas, para que possam ser proporcionados o descanso, o repouso e a alimentação nos períodos em que aguarda chamados ou, simplesmente, pretende-se a reposição de suas forças.

O Conselho Nacional de Justiça (CNJ), através da Recomendação nº 123 de 2022, dirige, ao Poder Judiciário, o dever de observância de tratados e convenções internacionais de direitos humanos e a sua sujeição à jurisprudência da Corte

Interamericana de Direitos. Assim, a proteção se embasa igualmente em tais documentos internacionais ratificados pelo Brasil e que fundamentam a responsabilidade das empresas pelo meio ambiente de trabalho digno e sadio.

Nesse sentido, cita-se o Pacto Internacional dos Direitos Sociais, Econômicos e Culturais da Organização das Nações Unidas (ONU), segundo o qual toda pessoa desfrutará do mais elevado e possível nível de saúde, tanto física quanto mental. A Convenção nº 155, da OIT, impõe a adoção de políticas nacionais para prevenção de acidentes e danos à saúde dos trabalhadores. Ademais, a Corte Interamericana de Direitos Humanos, através da Opinião Consultiva nº 18/2003, estabelece que há direitos de fundamental importância aplicáveis a todos os trabalhadores, indistintamente, dentre eles, os de segurança e higiene, com condições de trabalho adequadas.

O Pacto de São José da Costa Rica (ou Convenção Americana sobre Direitos Humanos, de 22 de novembro de 1969), em seu artigo 26, estipula que os Estados-parte se comprometem, a partir da sua ratificação, a adotar providências para efetivação plena de direitos que decorram de normas econômicas, sociais e sobre educação, ciência e cultura, seja pela via legislativa ou por outros meios apropriados.

O dever estatal remanesce na Opinião Consultiva nº 27/2021 da Corte Interamericana de Direitos Humanos, reafirmando o dever do Poder Judiciário nacional na realização de controle de convencionalidade, sob pena de sua responsabilização internacional.

Recentemente, no ano de 2021, a Organização Internacional do Trabalho (OIT, 2021), relativamente ao trabalho em aplicativos-plataformas, elaborou relatório intitulado “Emprego mundial e perspectiva social: o papel das plataformas de trabalhos digitais na transformação do mundo do trabalho”.

A Organização constatou o alastramento mundial das plataformas que, nos últimos dez anos, tiveram sua abrangência quintuplicada. São concebidas, pelo organismo internacional, como importante instrumento de renda, principalmente em relação aos grupos marginalizados e sem oportunidades laborais (mulheres, negros, pessoas com deficiência, imigrantes etc.):

As plataformas digitais de trabalho têm o potencial de beneficiar tanto os trabalhadores quanto as empresas - e através deles, a sociedade em geral. Mas eles só vão cumprir este potencial, e nos ajudar a alcançar os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável, se as oportunidades de trabalho que eles oferecem forem decentes. Garantir que todos os trabalhadores,

independentemente de seu status contratual, sejam cobertos por normas trabalhistas fundamentais será essencial, assim como o diálogo social (OIT, 2021).

Há urgência, segundo o documento, na tratativa e avaliação do trabalho em regime de plataformas, preconizando o “trabalho decente”, qual seja aquele que não se exaure em mera mercadoria ou produto. Ademais, o documento elenca uma variedade de princípios oriundos das demais Convenções da Organização que podem ser objeto de aplicação aos trabalhadores uberizados, a par da discussão acerca da sua qualidade empregatícia, tais como: a liberdade de associação, a força das negociações coletivas, a eliminação das discriminações no ambiente de trabalho e a proibição do trabalho infantil, a rescisão justa, a privacidade de seus dados pessoais, a clareza na definição de seus termos e cláusulas, à resolução efetiva das controvérsias etc.

A OIT conclui seu relatório ressaltando a necessidade de suprimento de lacunas regulamentares, de debate e esforço coletivo internacionais, não demonstrando intenções de produção de Convenções ou Recomendações do órgão acerca do fenômeno. Em suma, a retomada dos princípios já existentes nas Convenções pretéritas parece ser a resposta para a amenização significativa das problemáticas.

A essa classe de trabalhadores uberizados, outrossim, não são outorgados, com plenitude, os direitos da personalidade, quais sejam aqueles inerentes à pessoa humana, considerada em si mesma ou no contexto social, albergados pelo ordenamento jurídico pátrio (BITTAR, 2001, p. 27-33), classificados, ainda, como direitos genéricos, absolutos, extrapatrimoniais, indisponíveis, imprescritíveis, essenciais, vitalícios e inalienáveis (FIUZA, 2003, p. 43), nem mesmo o sadio e digno meio ambiente laboral.

Leda Maria Messias da Silva (2021, p. 54) os considera como sendo direitos essenciais do homem-trabalhador, proporcionando condições para o seu desenvolvimento na sociedade ou que se prestem à valorização da vida, da honra, da imagem, da integridade física do trabalhador no meio ambiente de trabalho e que, por conseguinte, são fundamentais para garantir-lhe uma sadia qualidade de vida.

Nesse sentido, o indivíduo uberizado, a par das discussões acerca de seu enquadramento na relação empregatícia ou como prestador de serviços, é, indubitavelmente, trabalhador, o que já é suficiente para que a garantia de seus

direitos da personalidade, sua dignidade e o meio ambiente laboral sadio e equilibrado lhe sejam concedidos.

Assim como no direito ambiental, a responsabilidade objetiva igualmente se manifesta na seara laboral, na forma da responsabilidade objetiva, atribuída pela Lei nº 6.938/81 ao agente que provoca danos ambientais, exigindo-se tão somente a prova do dano e o nexo causal. O princípio do poluidor-pagador, portanto, é plenamente aplicável ao mundo do trabalho.

Nesse sentido, todas as vezes em que a pessoa da empresa-empregador-corporação viola o direito constitucionalmente previsto, através de conduta comissiva ou omissiva (ainda que sem intenção dolosa ou culposa), gerando ao trabalhador algum tipo de dano, e desde que se comprove o liame entre a conduta e esse dano, presente está o dever de repará-lo. Por outro lado, quando a conduta do empregador/empresa conduzir a acidentes de trabalho, o artigo 7º, inciso XXVIII da CF/88, coíbe a responsabilização através de indenização, na qual é apurada, no entanto, a conduta dolosa ou culposa do primeiro.

No entanto, a preocupação quanto à saúde e segurança do “habitat laboral” do trabalhador não deve restringir-se tão somente à reparação, pois, ao passo que inserido no meio ambiente geral, o dano é de natureza irreparável. Assim, não basta apenas violar ao sadio ambiente do trabalho e repará-lo, mas prevenir e precaver danos, na típica manifestação dos princípios de precaução e prevenção ambientais. Ocorre que, por vezes, espera-se o dano se manifestar, com todos os seus consectários para que, assim, tomem-se providências. Nesse ínterim, milhares de trabalhadores de plataformas encontram-se em situações de trabalho desgastantes, insalubres, perigosas, exaustivas.

A despeito da descaracterização da relação empregatícia, mister o reconhecimento da responsabilidade do aplicativo-plataforma laboral pelos riscos advindos do serviço prestado pelo trabalhador. Isso porque a mão de obra uberizada somente a presta em razão única e exclusiva da natureza jurídica e econômica empresariais, sendo submetida, diariamente, aos riscos de acidentes e demais fortuitos.

Nesse sentido, a 3ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho (TST), em Agravo de Instrumento em Recurso de Revista nº 849-82.2019.5.07.0002 (ementa constante de Anexo C), reconheceu a responsabilidade civil da empresa Uber do Brasil Tecnologia Ltda. pela morte de um motorista do aplicativo, após este envolver-se em

discussão no trânsito, independentemente da discussão e do reconhecimento do vínculo empregatício:

[...] 2. Depreende-se dos autos, como fato incontroverso, que o motorista estava logado (conectado ao aplicativo digital), para atendimento de uma corrida, quando ocorreu o desentendimento que culminou nos vários disparos de arma de fogo do motoqueiro com quem ocorreu a discussão, e que ceifaram a sua vida. 3. Ressalte-se que o debate em torno da configuração da relação de trabalho e da competência da Especializada para apreciar a questão ficou superado, em face do desprovemento do agravo de instrumento da reclamada, por meio do qual pretendida destrancar o recurso adesivo destinado a esse debate, pelo que, ao menos nestes autos, está assentada a tese de que a competência para exame de responsabilidade civil decorrente de acidente de trânsito quando o motorista está a serviço da UBER é da Justiça do Trabalho, independentemente do questionamento de se tratar de relação de emprego ou simplesmente de trabalho, como decidido pelo Regional. 4. Resta assim apenas fixar a tese se o fato de terceiro descaracteriza a responsabilidade da UBER. 5. A UBER não possui frota, utilizando-se de motoristas com veículos próprios na exploração, no caso presente, da atividade de transporte de pessoas, mediante organização da atividade por aplicativo digital, pelo que, considerando a atividade desenvolvida, deve ser caracterizada como transportadora, aplicando-se-lhe o disposto nos arts.734 a 742 do Código Civil e, em termos de responsabilidade civil, o art.927, par.único do CCB.

Assim, em suma, considerando, segundo a Corta, inegável a relação de trabalho existente entre as partes litigantes, ao passo ter sido o Reclamante prestador de serviços ou agido como preposto em atividade de risco criado pela empresa Reclamada, aplicar-se-ia o artigo 927, parágrafo único, do Código Civil, corolário da cláusula geral de responsabilidade objetiva:

[...] Trata-se de responsabilidade que é fundada na teoria do risco e que atribui a obrigação de indenizar a todo aquele que exerce alguma atividade que cria risco ou perigo de dano para terceiro. 7. Seguindo a linha da cláusula geral de responsabilidade objetiva, estatuída pelo aludido dispositivo, o art. 735 do Código Civil, referente ao transporte de pessoas, prevê que “a responsabilidade contratual do transportador por acidente com o passageiro não é elidida por culpa de terceiro, contra o qual tem ação regressiva”. 8. Os fundamentos do dispositivo legal são o tamanho e a habitualidade dos riscos existentes no transporte, criados pela ação intencional ou culposa, que quando não é originada do próprio transportador, provém exatamente da intervenção de terceiros.

Ademais, o Tribunal afastou a existência de fatos de terceiros, inevitáveis e imprevisíveis e que, por serem equiparados ao fortuito externo, ilidem a responsabilidade civil objetiva, fundamentando a morte em decorrência de desentendimento no trânsito, e que, portanto,

[...] guarda relação direta com a atividade perigosa e estressante de transporte em grandes cidades caracterizadas pela violência e, portanto, não se traduz em fato de terceiro equiparado à imprevisibilidade do fortuito apto a excluir a responsabilidade do transportador. 11. Trata-se, em verdade, de fato que se insere nos riscos próprios do deslocamento - tais como ocorre nas situações em que há choques com outros veículos, estouros de pneus, mal estar do motorista, perda da direção por fechada de terceiro e demais falhas mecânicas, eventos imprevisíveis, mas que são esperados e estão contidos na atividade de transporte – e que se difere das situações causadas por eventos extraordinários, imprevisíveis e que são alheios às atividades de transporte, como raios, enchentes, balas perdidas e apedrejamentos, hipóteses em que o Superior Tribunal de Justiça afasta a responsabilidade civil do transportador. 12. De fato, nas grandes cidades onde a violência é frequente, o evento ocorrido não é imprevisível em relação à atividade. O risco, em se tratando de transporte de passageiros por táxis e veículos de aplicativos, diz respeito não apenas à condução em relação aos passageiros, como também abrange a sujeição do motorista a acidentes por furos de pneus, mal súbito, sequestros, assaltos e agressões, risco esse criado por essa atividade típica de transporte, o que o caracteriza como fortuito interno. Fortuito externo seria a bala perdida, como já mencionada, a árvore que cai em virtude de uma ventania, a ponte que desaba em razão de um raio no momento de atravessá-la. 13. Também o risco de se levar um tiro, como ocorreu na presente situação, ou de ser agredido fisicamente, com bastão de beisebol, em uma discussão, está igualmente contido no estresse do trânsito e decorre da própria violência das grandes cidades, deixando, portanto, de serem fatos estranhos a quem atua diuturnamente na atividade de transporte, não exonerando, assim, a responsabilidade objetiva do transportador tanto pelas pessoas por ele transportadas, como pelo profissional que por ele, como empregado ou como preposto, atua fisicamente no transporte. 14. Acresça-se, que, nos termos da jurisprudência do STJ, na responsabilidade objetiva do transportador compreende-se “qualquer acontecimento casual, fortuito, inesperado inerente à prestação do serviço de transporte de pessoas, ou seja, acidente que tenha nexo causal com o serviço prestado, ainda que causado por terceiro, desde que tenha nexos causal interno”.

Nesse sentido, com fulcro na responsabilidade civil objetiva dos aplicativos-plataformas, preconizada através do artigo 927 do Código Civil, segundo o qual “haverá obrigação de reparar o dano, independentemente de culpa, nos casos especificados em lei, ou quando a atividade normalmente desenvolvida pelo autor do dano implicar, por sua natureza, risco para os direitos de outrem”, não se afasta o dever de indenização pelas grandes corporações de aplicativos.

Constatados, pois, a ocorrência de acidentes de trânsito, assaltos, roubos, dos quais resultem danos físicos, patrimoniais ou à própria vida do trabalhador uberizado, compete aos aplicativos (gerenciadores e razão primordial dos riscos suportados pelos seus colaboradores), indenizá-los pelos prejuízos, com fulcro na teoria do risco.

Ademais, o próprio artigo 735 do Código Civil somente afasta a responsabilidade da transportadora de produtos e passageiros em sendo constatados o fato de terceiro, inevitável e imprevisível, que não guarde relação com o transporte efetuado (tais como o fortuito externo), ficando à par de qualquer responsabilização.

A eficácia, portanto, reside em atuar preventivamente aos infortúnios e não repressivamente, quando o dano já foi praticado e as consequências revelam-se por vezes irreparáveis à saúde e ao bem-estar do trabalhador. Segundo Paulo Affonso Lemes Machado (1996, p. 398), “o posicionamento preventivo tem por fundamento a responsabilidade no causar perigo ao meio ambiente. É um aspecto da responsabilidade negligenciado por aqueles que se acostumaram a somente visualizar a responsabilidade pelos danos causados”.

Cumpra, dentre outros, ao Estado, manifestar-se através da implementação de políticas públicas adequadas e eficazes para regulamentação das novas formas de trabalho existentes e vindouras, conforme já assinalou a Declaração de Princípios da Conferências das Nações Unidas sobre meio ambiente e desenvolvimento do Rio de Janeiro, ocorrida no ano de 1992:

Com o fim de proteger o meio ambiente, os Estados deverão aplicar amplamente o critério de precaução conforme suas capacidades. Quando houver perigo de dano grave ou irreversível, a falta de certeza científica absoluta não deverá ser utilizada como razão para se adiar a adoção de medidas eficazes em função dos custos para impedir a degradação do meio ambiente.

Noutras palavras, a relativamente recente modalidade de trabalho advinda da plataformação ou uberização do mercado de trabalho não pode ser empecilho para que o Estado, bem como os agentes envolvidos e as grandes corporações que se utilizam dos serviços ofertados por essa classe, procedam a fiscalização, adoção de medidas disciplinares e adequação da atividade econômica ao direito, internacionalmente, previsto do meio ambiente íntegro, sadio e seguro.

Conforme lições de Rodolfo de Camargo Mancuso (2000, p. 36), no tocante à manutenção de um meio ambiente laboral sadio e digno, três atitudes podem ser tomadas: a) o próprio trabalhador dirige sua atividade e organiza seu local de trabalho, sendo chefe de si mesmo, como ocorre com profissionais liberais e autônomos; b) a empresa/empresário encarrega-se da defesa da força de trabalho que exige, ao passo que o trabalhador encontra-se submetido às necessidades e demandas dos primeiros; c) a Justiça do Trabalho e a jurisdição coletiva (acordos e dissídios coletivos) estabelecem condições de certas categorias profissionais.

Ocorre que, em relação ao fenômeno da uberização, não há plenas garantias da consecução de tais objetivos, tendo em vista que: i) não há relação de emprego

formalmente garantida, ocasionando uma posição absenteísta da grande maioria das corporações e plataformas de trabalho, isentando-se da responsabilidade pelos danos ambientais causados; ii) não há intervenção sindical formalmente constituída para tal classe de trabalhadores; iii) os próprios trabalhadores forçam-se a unir-se, na tentativa continuamente insuficiente de proteger-se a si próprios das intempéries e dos riscos da atividade (tais como furtos e outras modalidades criminosas das quais são comumente vitimados).

Constata-se, diante disso, um cenário em que os próprios trabalhadores, utilizando de paralisações e greves, tentam obter melhores condições de trabalho, porém de forma esparsa, informal e desorganizada, tal qual ocorreu na França, em relação aos motoristas da empresa Uber⁷, que, logo, alargou e transpassou as fronteiras nacionais e alcançou níveis mundiais, chegando ao Brasil, mediante pleitos de valorização e segurança:

Em 2016, os trabalhadores uberizados se juntaram a movimentos mais amplos – por exemplo, o chamado de “Fight for \$15”, que exigia um rendimento mínimo por hora para os trabalhadores nos Estados Unidos. Em 2017, na Espanha, entregadores por aplicativos formaram associações para exigir a garantia de direitos, tendo relação direta com a União Geral do Trabalhadores (UGT). Dessa relação desenvolveu-se um portal para atendimento de reclamações dos trabalhadores uberizados. Ao longo do ano de 2019 e do primeiro semestre de 2020, manifestações da categoria se espalharam na América Latina e em outros países da Europa. No Brasil, estes movimentos, localizados primeiramente na região Sudeste, estão tomando forma em outras regiões. Nas paralisações do último abril, foi reportado no World Socialist Website que “[...] centenas de entregadores em Teresina, Piauí, no Nordeste do país, protestaram exigindo segurança contra os constantes assaltos que sofrem durante o trabalho – pelos quais não recebem qualquer compensação das empresas (OLIVEIRA, 2020, pp. 3-4).

A dificuldade de negociações coletivas incrementa-se, ainda, por três importantes limitações: 1) o estágio incipiente do capitalismo de plataforma; 2) o número de trabalhadores ainda não em número expressivo; 3) a resistência dos aplicativos no diálogo coletivo e na tomada de posição de mera “intermediadora” (HANNAH JOHNSTON & CHRIS LANDKAZLAUSKAS, 2018 apud KALIL, 2020).

Constata-se, pois, a ausência de respaldo fiscalizatório e protetivo a essa nova classe de trabalhadores, desamparados no lidar com os aplicativos-plataformas e as grandes corporações por detrás daquelas, bem como por parte do Poder Público, ante

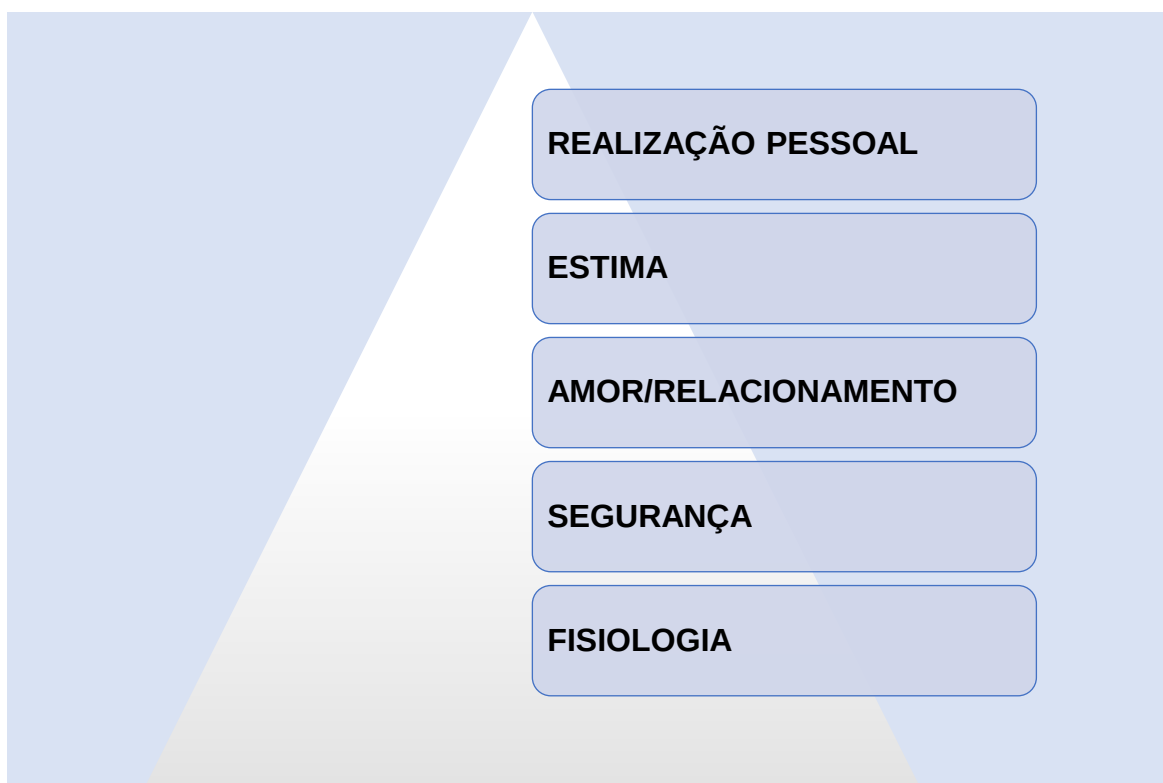
⁷ Greve do Uber na França complica acesso aos aeroportos de Paris. Rádio França Internacional [Internet]. 18 dez 2015 [citado em 1º maio 2020]. Disponível em: <http://www.rfi.fr/br/franca/20151218-greve-do-uber-na-franca-complica-acesso-aos-aeroportos-de-paris>.

a insuficiente regulamentação, bem como inexistente atuação sindical, denotando situação crítica de fadiga, estresse, doenças ocupacionais e acidentes de trabalho e total desamparo do trabalhador.

Em situações como essa, não há como considerar a existência de um meio ambiente de trabalho equilibrado e sadio, que lhe proporcione a segurança e estabilidade necessárias para essa nova modalidade de trabalho que já ultrapassou o marco de 30 milhões de brasileiros, principalmente após o advento da pandemia de COVID-19, despidos dos seus direitos mais básicos de personalidade humana e de sua dignidade.

O Psicólogo Abraham Maslow (1987) estabeleceu, em sua obra “Motivation and Personality”, uma pirâmide hierárquica de necessidades humanas, abaixo ilustrada:

Figura 3: Pirâmide de Necessidades de Maslow



Fonte: Elaborada pelo autor.

Nesse sentido, a pirâmide de necessidades está organizada desde sua base, onde se encontram as necessidades básicas de sobrevivência, até o seu topo, com questões conectadas ao lado emocional e psíquico do ser humano.

Alberga questões concernentes à: a) fisiologia (respiração, comida, água, sexo, sono, homeostase, excreção); b) segurança (do corpo, do emprego, de recursos, da moralidade, da família, da saúde, da propriedade); c) amor e relacionamentos (amizade, família, intimidade sexual); d) estima (autoestima, confiança, conquista, respeito a e perante outrem); e) realização pessoal (moralidade, criatividade, espontaneidade, solução de problemáticas, ausência de preconceito, aceitação de fatos).

A implementação do trabalho decente é fundamental para fins de proporcionar, ao trabalhador, salário justo, “que, a despeito de se constituir em um dos elementos do custo de produção empresarial que interessa à economia, configura retribuição do trabalho humano” (SILVA, 2013, p. 39).

Nessa senda, a OIT (2016) define como sendo trabalho decente o resultado da convergência de quatro importantes pilares estratégicos:

[...] liberdade sindical e reconhecimento efetivo do direito de negociação coletiva; eliminação de todas as formas de trabalho forçado; abolição efetiva do trabalho infantil; eliminação de todas as formas de discriminação em matéria de emprego e ocupação, a promoção do emprego produtivo e de qualidade, a extensão da proteção social e o fortalecimento do diálogo social.

Assim, de rigor, se impõem políticas públicas destinadas ao atendimento de tais necessidades inerentes ao ser humano, proporcionando, ao trabalhador uberizado, a plenitude de sua saúde física e mental, em um trabalho digno e decente.

Primeiramente, através da aferição de remuneração que lhe garante a satisfação de suas necessidades vitais e de sua família, proporcionando, ao trabalhador uberizado, honrar com suas despesas com moradia, alimentação, saúde, lazer, educação, higiene, transporte etc.

Para fins de garantia, respaldo e verificação quanto à efetivação de tais direitos, mister se faz a assistência por Sindicatos de categoria, com força e constituição reconhecidas pelo ordenamento jurídico brasileiro, ao passo serem representativas de direitos de milhões de indivíduos trabalhadores de plataformas, com atuação extrajudicial e judicial, na defesa de seus interesses, com competência, inclusive, para elaboração de negociações coletivas com caráter vinculante.

A organização via Sindicatos é de ímpar e fundamental importância no fortalecimento das lutas por mais dignas condições de trabalho e vem sendo

constituída nacionalmente, como, por exemplo, através do Sindicato dos Motoristas por Aplicativo e Condutores de Cooperativas do Estado da Bahia (SIMACTTER-BA) e do Sindicato dos Motoristas de Transporte Privado Individual de Passageiros por Aplicativo do Estado de Pernambuco (SIMTRAPLI-PE) (GROHHMAN, 2020, p. 107).

A negociação coletiva revela-se benéfica aos trabalhadores de plataformas, pela possibilidade de pactuação acerca de sua qualificação e capacitações a longo prazo (principalmente, no tratar com novas máquinas e tecnologias diariamente), pela regulação no uso de tais tecnologias (vedando a extrapolação na coleta de dados), bem como adaptando condições laborais de maneira mais célere, efetiva e flexível.

O incentivo à solução pacífica das controvérsias, por intermédio da conciliação e da mediação, é instrumento de fortalecimento do próprio Direito do Trabalho. Assim, as normas trabalhistas são de ordem pública, cogentes, inafastáveis e indisponíveis, não obstante possam ser objetos de mediação e conciliação, para que os trabalhadores possam precisar qual a melhor forma de usufruir de seus direitos, em atenção às peculiaridades de seu cotidiano laboral.

Consoante Luciana Aboim Machado e Celisa Rezende Santos Queiroz (2016, p. 300),

[...] os aspectos favoráveis da mediação podem contribuir, inclusive, antes mesmo do surgimento de qualquer conflito entre empregado/empregador e antes do rompimento do contrato de trabalho. A mediação, neste caso, agiria de forma preventiva, aplicada no curso da relação empregatícia e beneficiaria as partes, pois os prováveis conflitos seriam dirimidos, o empregado manteria seu trabalho e o empregador teria a oportunidade de ter um trabalhador efetivamente integrado nos interesses da empresa.

Assim, a experiência de mediação e conciliação na seara trabalhista, segundo as autoras (SILVA, 2016, pp. 300-301), possibilitaria a relação harmônica e solidária entre as partes contratantes, a pacificação contribuiria para a eficácia social dos direitos trabalhistas, visto solucionar os conflitos em sua raiz, evitando grandes dispêndios econômicos e a morosidade do Judiciário.

A isso soma-se a atuação do Ministério Público do Trabalho, promovendo, segundo o artigo 129, da CF/88, inquéritos civis e ações civis públicas para proteção do patrimônio público e social, o meio ambiente (dentre o qual se insere o meio ambiente laboral) e os interesses difusos e coletivos da categoria.

O princípio da proteção disposto no artigo 7º, inciso XXII da Carta Magna, reitera o direito dos trabalhadores rurais e urbanos na redução de riscos inerentes ao

trabalho, a proteção a sua saúde, higiene e segurança, fundamentos jurídicos para atuação do *parquet* na busca de melhores condições laborais.

Dois exemplos de intervenção do Ministério Público do Trabalho, judicialmente, a favor de trabalhadores plataformizados são as Ações Cíveis Públicas nº 1000405-68.2020.5.02.0056 e 1000396-28.2020.5.02.0082, ambas propostas perante a 56ª Vara do Trabalho de São Paulo (SP), em face das empresas Rappi e IFood, respectivamente, durante o contexto da pandemia de coronavírus, com o objeto de proteção da saúde dos trabalhadores.

No contexto da Ação Civil Pública nº 1000396-28.2020.5.02.0082 (cujo inteiro teor da Sentença consta no Anexo D), foram determinadas medidas necessárias à contenção da disseminação do vírus, ressaltando a contínua prestação de serviços por parte de tais trabalhadores de aplicativos, sem insumos e sem eficaz orientação técnica:

Não há dúvida, no entanto, de que a ré, ao menos, centraliza e organiza, por plataforma digital, a conexão entre trabalhadores e terceiros (empresas fornecedoras de produtos alimentícios e consumidores). É direito dos trabalhadores, de forma ampla, a redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança (CF 7º, caput e XXII). Parte da responsabilidade pela efetivação desse direito incumbe às empresas (Convenção nº 155 da OIT, arts. 16/21; Decreto nº 1254/94 da Presidência da República). A Lei nº 8.080/90, invocada pelo autor, dispõe que a saúde é direito fundamental do ser humano, cujo pleno exercício deve ser promovido pelo Estado, sem exclusão da responsabilidade de todos, inclusive das empresas (art. 2º, caput e parágrafo 2º). Também a Lei 13.979/20, ao dispor sobre medidas para enfrentamento da emergência de saúde pública, incorpora as diretrizes do Regulamento Sanitário Internacional (art. 2º, parágrafo único; art. 3º, § 2º, III); este, em seu art. 18, “2”, estabelece a possibilidade de implementação de tratamento, entre outros, de meios de transporte, mercadorias e encomendas, a fim de remover infecção ou contaminação. Ainda de forma ampla, a natureza das atividades da ré impõe responsabilidade objetiva sobre eventuais danos causados aos prestadores de serviços (CC 927). Desse sistema de proteção à saúde do trabalhador e do reconhecimento, pela própria ré, de que o estado de calamidade pública impõe a adoção de medidas para evitar o contágio de COVID-19 em todo seu ecossistema (documento Id. dd8216b - Pág. 2), reputo cabíveis e exigíveis medidas sanitárias de urgência, em favor dos trabalhadores que prestam serviços relacionados à ré, como pretende o autor em requerimento de tutela de urgência.

Na ocasião, determinou-se o cumprimento de inúmeras obrigações de fazer, dentre as quais: difusão de informações qualificadas e inclusão de vídeos informativos no aplicativo, direcionados aos trabalhadores, fornecedores de produtos e consumidores; fornecimento de insumos, organização dos locais de trabalho e

logística; exibição de recibos da compra de álcool-gel pelos aplicativos, destinados ao uso diário e contínuo de trabalhadores.

Ademais, garantiu-se assistência financeira aos trabalhadores de aplicativos que integram grupos de risco, cujo distanciamento social demanda-se necessário, através da “média dos valores diários pagos nos 15 (quinze) dias imediatamente anteriores à publicação desta decisão, garantido, no mínimo, o pagamento de valor equivalente ao salário-mínimo mensal”.

Já em Ação Civil Pública nº 1000405-68.2020.5.02.0056 (consoante decisão constante de Ata de Audiência disposta no Anexo E), outras obrigações de fazer foram impostas, tais quais: a obrigatoriedade de os trabalhadores, no primeiro acesso diário na plataforma, responderem questionários sobre sua condição de saúde no momento, informando sintomas ou sinais e contatos com pessoas contaminadas; entrega de Kits de Proteção Mensais, consistentes em máscaras laváveis e álcool-gel, instruindo sobre seu uso, higienização e descarte ou então ajuda de custo mensal para aquisição de tais produtos, dentre outras medidas.

Ainda que o trabalho informal seja, para Chen (2018), o inevitável destino do trabalho, é forçosa a reflexão acerca de uma de suas maiores manifestações, suas vulnerabilidades e fragilidades, visando-se impedir seja esta uma tentativa fraudatória dos direitos da personalidade e do trabalho decente.

Charles Chaplin, no filme “O Grande Ditador” (1940), discursa em relação à temática do advento da tecnologia e da fragilização do homem e da sua humanidade, que

[...] Não sois máquina! Homens é que sois! (...) Nossos conhecimentos fizeram-nos céticos; nossa inteligência, empedernidos e cruéis. Pensamos em demasia e sentimentos bem pouco. Mais do que de máquinas, precisamos de humanidade. Mais do que de inteligência, precisamos de afeição e doçura. Sem essas virtudes, a vida será de violência e tudo será perdido.

De nada adiantou ao homem *erectus* a conquista de vitórias sobre a natureza, dominando-a e, dela, se apoderando, moldando sua existência e seu desenvolvimento, superando os seus ancestrais, se não existe reflexão, responsabilidade e preocupação com cada uma de suas ações, consoante Engels (1876, p. 7):

[...] não nos deixemos dominar pelo entusiasmo em face de nossas vitórias sobre a natureza. Após cada uma dessas vitórias a natureza adota sua vingança. É verdade que as primeiras conseqüências dessas vitórias são as previstas por nós, mas em segundo e em terceiro lugar aparecem conseqüências muito diversas, totalmente imprevisíveis e que, com frequência, anulam as primeiras. Os homens que na Mesopotâmia, na Grécia, na Ásia Menor e outras regiões devastavam os bosques para obter terra de cultivo nem sequer podiam imaginar que, eliminando com os bosques os centros de acumulação e reserva de umidade, estavam assentando as bases da atual aridez dessas terras. Os italianos dos Alpes, que destruíram nas encostas meridionais os bosques de pinheiros, conservados com tanto carinho nas encostas setentrionais, não tinham idéia de que com isso destruíam as raízes da indústria de laticínios em sua região; e muito menos podiam prever que, procedendo desse modo, deixavam a maior parte do ano secas as suas fontes de montanha, com o que lhes permitiam, chegado o período das chuvas, despejar com maior fúria suas torrentes sobre a planície. Os que difundiram o cultivo da batata na Europa não sabiam que com esse tubérculo farináceo difundiam por sua vez a escrofulose. Assim, a cada passo, os fatos recordam que nosso domínio sobre a natureza não se parece em nada com o domínio de um conquistador sobre o povo conquistado, que não é o domínio de alguém situado fora da natureza, mas que nós, por nossa carne, nosso sangue e nosso cérebro, pertencemos à natureza, encontramos-nos em seu seio, e todo o nosso domínio sobre ela consiste em que, diferentemente dos demais seres, somos capazes de conhecer suas leis e aplicá-las de maneira adequada.

Nesse sentido, a evolução do homem e do trabalho, juntamente com ele (ou até mesmo em razão dele), possibilita, ao primeiro, prever as conseqüências de cada uma de suas ações, conhecendo os efeitos mediatos e imediatos de cada uma de suas conquistas.

No entanto, se foram necessários milhões de anos ao homem para sensibilizar-se com as conseqüências naturais de suas ações (enchentes, aquecimento global, efeito estufa, elevação do nível dos mares, doenças, pestes, por exemplo), tanto mais será necessário ao homem para calcular as conseqüências sociais:

Todos os modos de produção que existiram até o presente só procuravam o efeito útil do trabalho em sua forma mais direta e imediata. Não faziam o menor caso das conseqüências remotas, que só surgem mais tarde e cujos efeitos se manifestam unicamente graças a um processo de repetição e acumulação gradual. A primitiva propriedade comunal da terra correspondia, por um lado, a um estágio de desenvolvimento dos homens no qual seu horizonte era limitado, em geral, às coisas mais imediatas, e pressupunha, por outro lado, certo excedente de terras livres, que oferecia determinada margem para neutralizar os possíveis resultados adversos dessa economia primitiva. Ao esgotar-se o excedente de terras livres, começou a decadência da propriedade comunal. Todas as formas mais elevadas de produção que vieram depois conduziram à divisão da população em classes diferentes e, portanto, no antagonismo entre as classes dominantes e as classes oprimidas. Em conseqüência, os interesses das classes dominantes converteram-se no elemento propulsor da produção, enquanto esta não se limitava a manter, bem ou mal, a mísera existência dos oprimidos (ENGELS, 1876, p. 7).

Apesar da gradual percepção acerca das novas relações sociais que permeiam os indivíduos, faz-se necessária e urgente a reflexão acerca dos novos modelos de gerenciamento e controle de trabalho humano, advindo de inegável avanço tecnológico e informatizado, mas que cujas consequências já se fazem sentir na vivência e no dia a dia do homem uberizado.

O protagonismo dos trabalhadores de aplicativos-plataformas deve ser, assim, influenciado e perpetrado com demais atores envolvidos em tal meio social, a academia, os legisladores, ao Ministério Público do Trabalho, fornecendo subsídios científicos para que a esfera jurídica possa intervir, legislar e atuar judicial e extrajudicialmente contra tal precarização de direitos.

Ao Ministério Público do Trabalho (MPT), poder-se-ia sugerir a realização de audiências públicas, com o intuito de oitiva e atenção às demandas, necessidades e vulnerabilidades da classe uberizada, além do estabelecimento de canais de denúncias de precarização das condições de trabalho, para fins de reestabelecer harmonia na convivência homem e plataforma.

O problema, no entanto, reside no fato de que nem todos os Estados possuem um arcabouço jurídico e legal necessários para conceder tais direitos básicos às pessoas que nele residem. Por outro lado, há nações que conferem direitos, apenas, a seus próprios cidadãos, e não a todos os homens, “advindo daí a função de universalizar os direitos a toda população humana, ampliando o Estado de direito de maneira global, colonizando as formas de sociedade que não permitem a liberdade e não são capazes de assegurar os direitos fundamentais de cada homem”, segundo Ivan Dias da Motta (2012, p. 217).

Ainda segundo o mesmo autor, o ordenamento jurídico pátrio de cada Estado já não se tornou mais eficiente, suficiente a uma proteção de todos os homens, de todas as pessoas: “a justificação dos direitos humanos, assim, é uma indução da racionalidade para preservação individual em um cenário de superação do estado de escassez e da violência da natureza que exige uma luta de todos contra todos” (MOTTA, 2012, p 217).

A participação da comunidade internacional revela-se de primordial importância, elaborando norma internacional do trabalho voltada, especificamente, ao tema, sob a forma de Convenções ou Recomendações, que, a par do seu caráter, não

vinculante ou obrigatório, possui ampla capacidade de influenciar as políticas nacionais.

4.5.1 A Parassubordinação no Trabalho Plataformizado

4.5.1.1 Subordinação: Definição e Espécies

A subordinação, dentre todos os requisitos que definem a relação de emprego, possui maior notoriedade, visto tratar-se, segundo Maurício Godinho Delgado (2016, p. 280), do marco diferenciador das demais modalidades de relações produtivas dos sistemas ocidentais, como a servidão e a escravidão, bem como a diferenciam da contratação de prestação de serviços, instrumental do trabalho autônomo.

Trata-se do requisito responsável por estabelecer relação de “dependência ou obediência em relação a uma hierarquia de posição ou de valores” (FERREIRA, 1991, p. 2011), sob a presente ótica, por parte do empregado.

Ocorre, de fato, subsunção da autonomia de vontade do trabalhador (e, aqui, faz-se necessário considerar a subordinação da pessoa humana enquanto na qualidade de empregado, não se estendendo fora dos limites do trabalho exercido, em sua vida pessoal), o qual passará a sujeitar-se às ordens emanadas por seu superior, que dirigirá-lhe os trabalhos, conferirá ordens, delimitará e fiscalizará os horários de trabalho, regulamentará a utilização do instrumental etc.

A CLT, em seu artigo 3º, estabelece o requisito da subordinação, aplicável às relações de emprego usuais, mediante a expressão “sob a dependência do empregador”. Assim, enquanto pertence, ao empregador, a assunção dos riscos de seu empreendimento, caberá a ele o poder de organização e regência dos contratos de trabalho.

A utilização do termo “dependência” remete às noções de subordinação subjetiva, rechaçada por grande parte dos autores, ao passo que estende o comando do empregador à vida pessoal do empregado (em um estado de sujeição absoluta).

Por outro viés, sob a ótica da subordinação objetiva, impõe-se o comando, apenas, sobre os serviços prestados pelo empregado. (CASSAR, 2015, p. 247). Por essa razão, Maurício Godinho Delgado (2016, p. 311) afirma ser necessária uma mais precisa interpretação do artigo 3º, da CLT, com vistas a compreensão do termo “dependência” como “subordinação”.

A doutrina, muito sabiamente, identifica três teorias para explicação da subordinação: a) subordinação jurídica (decorrente da própria lei, segundo a qual uma vez aceitando a contratação pelo empregador, o empregado automaticamente coaduna com as demais práticas posteriores, regras e orientações que o regerem); b) subordinação técnica (devido ao total e pleno conhecimento técnico do empregador na atividade a que se propõe, o empregado subordina-se àquele); c) subordinação econômica (caracterizada pela dependência do salário ofertado pelo empregador ao empregado, como meio de sobrevivência e manutenção sua e de seu núcleo familiar) (CASSAR, 2015, p. 247; DELGADO, 2016, p. 312).

Sob outra dimensão, aplica-se (principalmente antes do advento das Leis nº 13.429/2017 e nº 13.467/2017) a teoria da subordinação estrutural ou integrativa, caracterizada pela inserção do trabalhador na dinâmica produtiva da empresa. Segundo essa ótica, basta que o trabalhador execute serviços ligados à atividade-fim empresarial, ainda que sem ordens diretas e pessoais, que restaria configurado o requisito de subordinação, instituto que visa, precipuamente, afastar terceirizações fraudulentas (nas quais, ainda que não haja contato direto, o trabalhador está, intimamente, inserido na dinâmica empresarial).

4.5.1.2 A Parassubordinação: Conceito, Origens e Aplicabilidade

Em razão do afloramento de novas relações de trabalho, as quais nem sempre coadunaram com exatidão às relações de emprego tradicionais e/ou à prestação de serviços autônoma, surgiu, na doutrina Italiana, uma nova figura intermediária, denominada parassubordinação, com o intuito de albergar em institutos jurídicos a realidade dos fatos.

Trata-se de um instituto cujas origens remontam à Itália, nos anos de 1973, mediante a reforma do Decreto nº 1.443 da Monarquia Italiana (ITÁLIA, 1940a), norma processual que, em seu artigo 409, expõe a competência da Justiça do Trabalho para apreciação de litígios decorrentes dos contratos de colaboração, representação comercial e agência, sob o manto da continuidade, coordenação e ausência de subordinação propriamente dita.

O objetivo do projeto aprovado pelo Senado Italiano foi delimitar, a tais classes de prestadores de serviços, as características, por exemplo, de não submissão aos

horários, nem absorção completa de sua força de trabalho, tal qual ocorre no tradicional liame empregatício.

A relação de trabalho parassubordinada diferencia-se da relação de emprego em razão de tais requisitos essenciais. Enquanto, no contrato de emprego, há a presença dos cinco elementos caracterizadores, quais sejam: a contratação de pessoa física, mediante pessoalidade, onerosidade, habitualidade e a subordinação, aos trabalhadores parassubordinados, falta-lhes esse último requisito.

Não é considerado empregado, pois lhe falta a subordinação jurídica, típica de sua caracterização. Por outro viés, não é autônomo, pois mantém certa dependência em relação ao tomador de serviços. Por conta disso, não possui a proteção legal conferida aos demais empregados; o que, não obstante, não impede que certos direitos e garantias fundamentais lhes sejam assegurados, tais como o meio ambiente de trabalho digno, a proibição da dispensa discriminatória, a proteção da seguridade social etc.

O trabalho parassubordinado concretiza-se nas relações de natureza contínua, desenvolvendo, aos seus trabalhadores, atividades que se enquadram nas necessidades organizacionais das empresas, contribuindo para atingir seu objeto social. Materializa-se, com frequência, nos contratos de representação comercial, onde há pessoalidade, onerosidade e continuidade.

Ao mesmo tempo em que tal classe de trabalhadores possui certa autonomia para definir a forma como o trabalho será exercido, se quer exercê-lo e seu horário de trabalho, submete-se ao regime de organização e funcionamento do tomador de serviços.

Em que pese ausência de unanimidade na sua definição, é considerado, por muitos doutrinadores, como classe intermediária entre o trabalho subordinado e o autônomo.

Segundo Maurício Godinho Delgado (2016), a parassubordinação é fruto de três inegáveis fatores: 1) a terceira revolução tecnológica; 2) o processo de reestruturação das empresas; e 3) o aprofundamento da concorrência capitalista.

Vólia Bomfim Cassar (2015, p. 249) o considera como manifestação tênue e sutil da subordinação, presente nas relações de trabalho lato sensu (tal qual no trabalho autônomo).

Alice Monteiro de Barros (2010, p. 289), por sua vez, compreende a parassubordinação como modelo intermediário entre trabalho subordinado e

autônomo, em razão de uma colaboração contínua e coordenada à realidade da empresa, em condições de inferioridade (seja fática ou econômica), características que regem as atividades de produtores, apresentadores, atores, dubladores, dentre outros.

Nos ensinamentos de Amauri Mascaro Nascimento (2011, p. 560),

O trabalho parassubordinado é uma categoria intermediária entre o autônomo e o subordinado, abrangendo tipos de trabalho que não se enquadram exatamente em uma das duas modalidades tradicionais, entre as quais se situa a representação comercial, o trabalho dos profissionais liberais e outras atividades atípicas, nas quais o trabalho é prestado com pessoalidade, continuidade e coordenação. Seria a hipótese, se cabível, do trabalho autônomo com características assimiláveis ao trabalho subordinado.

Amanthea (2008, p. 42-43) define parassubordinação como sendo “contrato de colaboração coordenada e continuada”, na qual há colaboração do trabalhador na consecução dos interesses empresariais, “tendo seu trabalho coordenado conjuntamente com o tomador de serviços, numa relação continuada ou não-eventual”.

Paulo Correa Machado (2017), ainda, a compreende como relação de coordenação, continuidade e pessoalidade, cuja consecução do labor não se exaure em um único serviço, mas mediante perpetuação de sua prestação, até um evento futuro cinda a relação entabulada.

Otávio Pinto (2002, p. 202) considera a relevância e peculiaridade da ideia de coordenação, em que se preserva a autonomia da prestação de serviços, mas remanescem poderes de controle e coordenação a cargo do tomador de serviços, ao passo que no

(...) trabalho coordenado o trabalhador não promete a sua atividade pessoal para o desenvolvimento de qualquer objetivo pretendido pelo tomador, mas sim coloca os seus serviços à disposição somente daquele específico tipo de atividade, que é a necessária para atingir os fins previstos no programa contratualmente elaborado.

De fato, a caracterização e definição acerca do trabalho parassubordinado ainda se situa em uma zona cinzenta entre a subordinação e a autonomia, principalmente, aplicável pela doutrina e jurisprudência, àqueles casos em que a realidade laboral não encontra subsunção a uma ou outra modalidade.

Em síntese, a despeito da divergência de definições, estabelecem-se pontos em comum na modalidade de trabalho parassubordinado, quais sejam a continuidade (não-eventualidade) da prestação de serviços pessoal aliada a uma relação de coordenação entre as partes contratantes e dependência econômica.

A colaboração existente entre as partes manifesta-se na união de esforços entre trabalhador parassubordinado e a tomadora de serviços, com vistas a atingir as finalidades sociais e econômicas da atividade empresarial.

Nesse contexto, elementos como exclusividade e intermitência são dispensáveis, a princípio, ao trabalho parassubordinado, podendo caracterizar elementos secundários do contrato.

De fato, o trabalhador parassubordinado encontra-se inserido na dinâmica de funcionamento e operação da empresa e, apesar de possuir certa autonomia no modo de realização de suas atividades, deve cooperar para sua consecução, perfeita execução, metas, horários e padrões definidos pelo tomador de serviços, ou seja, “os resultados produtivos da atividade do colaborador devem se unir aos da atividade do próprio tomador dos serviços, observando critérios qualitativos, quantitativos e funcionais” (SILVA, 2004, p. 102).

Nesse sentido, consoante Maurício Rangel (2007), em que pese a aplicabilidade internacional do fenômeno parassubordinado, nada obsta o seu reconhecimento e aplicabilidade no ordenamento jurídico brasileiro, para fins de concessão de proteção legal a trabalhadores dele necessitados. Segundo o autor, outrossim, a legislação necessitará de modificação, principalmente ante a resistência do Poder Judiciário brasileiro na sua configuração.

Segundo Amauri Mascaro Nascimento (2013, p. 322), “a concepção binária autonomia-subordinação cede lugar para a concepção tridimensional autonomia-parassubordinação-subordinação”, demonstrando abertura a racionalizar e delimitar os contornos de tal zona cinzenta.

Não obstante os tribunais brasileiros não reconheçam a força e a aplicabilidade do trabalho parassubordinado, até o presente momento, caminho diverso é percorrido pelos tribunais de outros países, tais quais os da Inglaterra e dos Estados Unidos.

No direito italiano, ao trabalhador parassubordinado, é concedida uma gama de direitos, ainda que em quantidade inferior aos empregados com clássica subordinação, tais como: sujeição à competência da Justiça do Trabalho e ao processo do trabalho; aplicabilidade de juros e correção monetária tal qual os créditos

trabalhistas; a impossibilidade de renúncia de direitos; a concessão de seguro obrigatório em razão de acidentes de trabalho e decorrente de doenças profissionais; a possibilidade de plena liberdade sindical e do exercício do direito de greve; bem como a cobertura de benefícios previdenciários, tais como aposentadorias, pensões, salário-maternidade e salário-família (NASCIMENTO, 2015).

O artigo 409, do Código de Processo Civil italiano, de 2002 (ITÁLIA, 1940b, tradução minha), nesse sentido, submete trabalhadores parassubordinados aos mesmos trâmites processuais dos empregados subordinados, ao asseverar:

Art. 409. O disposto neste capítulo é observado nas disputas relativas a:
(...)

3) relações de agenciamento, representação comercial e outras relações de colaboração que assumam a forma de trabalho contínuo e coordenado, principalmente pessoal, ainda que não de natureza subordinada. A colaboração considera-se coordenada quando, de acordo com os métodos de coordenação estabelecidos de comum acordo pelas partes, o colaborador organiza autonomamente a atividade laboral.⁸

Na Espanha, por sua vez, o trabalho parassubordinado foi regulamentado através da Lei nº 20/2007 e pelo Real Decreto nº 197/2009 (ESPANHA, 2009), ao tratar da figura do “trabalhador autônomo economicamente dependente”, qual seja aquele que, segundo o seu artigo 11:

(...) realiza uma atividade econômica ou profissional a título lucrativo e de forma habitual, pessoal, direta e predominantemente para uma pessoa física ou jurídica, denominada cliente, da qual depende economicamente em virtude de receber dela ao menos 75% de seus rendimentos de trabalho e de atividades econômicas ou profissionais.

Assim sendo, a subordinação cede lugar à relação de coordenação e dependência, e concede ao trabalhador parassubordinado o direito às férias anuais de 18 dias úteis (em que pese a não concessão de 13º salário), bem como a indenização em razão da rescisão unilateral do contrato por parte da empresa, a título de perdas e danos, cujo valor encontra-se já previsto no próprio contrato.

⁸ No original: Art. 409. Si osservano le disposizioni del presente capo nelle controversie relative a: (...) 3) rapporti di agenzia, di rappresentanza commerciale ed altri rapporti di collaborazione che si concretino in una prestazione di opera continuativa e coordinata, prevalentemente personale, anche se non a carattere subordinato. La collaborazione si intende coordinata quando, nel rispetto delle modalità di coordinamento stabilite di comune accordo dalle parti, il collaboratore organizza autonomamente l'attività lavorativa.

No Brasil, tramita, perante o Congresso Nacional, o Projeto de Lei nº 6671/2022, de autoria do Partido Movimento Democrático Brasileiro (PMDB), prevendo acréscimos à Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), em especial ao art. 652, com a seguinte redação:

“Art. 652. Compete ao juiz do trabalho:

(...)

§ 1º Compete ainda ao juiz do trabalho processar e julgar os litígios decorrentes de relações de trabalho que, não configurando vínculo de emprego, envolvam:

I – representante comercial autônomo e tomador de serviços; II – corretor e tomador de serviços; III – transportador autônomo e empresa de transporte ou usuário de serviços; IV – empreiteiro e subempreiteiro, ou qualquer destes e o dono da obra, nos contratos de pequena empreitada, sempre que os primeiros concorrerem pessoalmente com seu trabalho para a execução dos serviços, ainda que mediante o concurso de terceiros; V – parceiro ou arrendatário rural e proprietário; VI – cooperativas de trabalho e seus associados; VII – cooperativas de trabalho ou seus associados e os respectivos tomadores de serviços.

O intuito legislativo do Projeto aproxima-se, claramente, da tentativa de regulamentação do trabalho não albergado pela caracterização do vínculo empregatício, caminhando, por sua vez, em direção à tese da parassubordinação, demonstrando a existência de figura intermediária entre aquele e o vínculo autônomo.

Em termos de produção legislativa, cita-se a lei nº 13.097/2015, a qual regulamentou a profissão de corretor autônomo de imóveis e reiterou o caráter de relação coordenada entre o corretor associado e a imobiliária, ao afirmar que ambos “coordenam, entre si, o desempenho de funções correlatas à intermediação imobiliária”.

Por fim, a jurisprudência tem demonstrado conclusão de abertura à sua aceitação, consoante a conclusão apresentada quando do 2º Ciclo de Conferências da Associação da Magistratura do Trabalho (AMATRA)⁹, emanado do Tribunal Regional do Trabalho da 22ª Região:

A expressão “relação de trabalho”, inserida pela EC n. 45/2004 alberga todas as formas de trabalho humano, público ou privado, urbano ou rural, os trabalhadores autônomos, os parassubordinados (caracterizados pela continuidade, coordenação do trabalho e o aspecto predominantemente pessoal da prestação de serviços), os profissionais liberais e outros prestadores de serviços (corretores, advogados, médicos, dentistas, representantes comerciais, mandatários, algumas espécies de sócios,

⁹ Disponível em: http://www.trt22.gov.br/geral/noticias/conclusao_ciclo.htm.

voluntário, cooperado, diaristas, faxineiras, bóias-frias, eventuais, avulsos, biscateiros, terceirizados, estagiários etc.), quer o litígio seja entre o trabalhador e quem o contratou, quer entre o trabalhador e o beneficiário da força de trabalho. Enfim, todos os contratos de atividade, em que o prestador do serviço seja pessoa física e execute o serviço em caráter predominantemente pessoal. (...) Logicamente, quando a questão versar sobre matéria estranha ao contrato de emprego, a Justiça do Trabalho aplicará o direito comum que a regulamenta. Apenas empregará os procedimentos do Processo do Trabalho, cf. IN 17/05, do TST, socorrendo-se da legislação especial porventura existente sobre cada matéria. Outrossim, os princípios do direito do trabalho compatíveis serão invocados em favor dos parassubordinados.

Nesse contexto, se insere o trabalhador uberizado ou plataformizado, que, apesar de possuir liberdade de escolha de quando e quanto irá trabalhar, ainda recebe carga significativa de ordenações dos aplicativos-plataformas quanto às rotas, aos parâmetros de higiene, de tratamento de clientes, de condições básicas de manutenção de seus instrumentos de trabalho etc.

O enquadramento do trabalhador uberizado, dentro de um contexto parassubordinado, origina-se da tentativa de colocar um fim à dicotomia existente e controvérsia autônomo vs. empregado, que tem se revelado motivo de insegurança jurídica. Assim,

Se, por um lado, o processo de “algoritimização” das relações de trabalho, característico do empresariamento da informalidade, assim como de outras relações, mostra uma face nefasta de intensificação da precarização e vulnerabilidades, por outro, não está ele mesmo desconexo da sociedade na qual está inserida, sendo dela também fruto. As imposições que se apresentam consolidam mudanças na formatação dos mercados de trabalho e trajetórias profissionais, mas também se referem a (novos) modos de viver. Essas mudanças precisam ser analisadas além das dualidades e das dicotomias aparentes, investindo-se na exploração das zonas cinzentas, que nem sempre se mostram nas superfícies das múltiplas configurações que assumem (VACLAVIK; OLTRAMARI; OLIVEIRA, 2022, p. 23).

Não obstante, o trabalhador classificado como parassubordinado não apresenta, pelo menos em território brasileiro, por não preencher os pressupostos necessários à caracterização da relação empregatícia, qualquer proteção laborativa.

Em suma, não usufrui das vantagens do trabalho autônomo, sendo-lhe tolhido o poder de negociação, mediante dependência econômica da avaliação dos usuários-clientes, e, por outro lado, não lhes são garantidos os direitos e garantias concedidas aos empregados com subordinação clássica e jurídica (ALVES, 2019, p. 81).

E continua a autora a esclarecer (ALVES, 2019, p. 85) que a utilização dessa relação “neofeudal”, denominando os trabalhadores de parceiros e empreendedores,

com a divulgação das ideias de “seja seu próprio chefe” e “faça seu próprio horário”, não impede que eles sejam, em verdade, submetidos aos procedimentos e metas de resultados das plataformas, pois “caso o motorista se desvie dos parâmetros impostos, será, automaticamente, descadastrado e impossibilitado de continuar com a prestação de serviços”.

Segundo Carelli (2017, p. 130), ainda, a plataforma é a real comandante de todos os trabalhadores, ao passo que distribui as demandas entre eles, utilizando de preços dinâmicos, determinando preços de cada corrida.

Tais preços dinâmicos, segundo a própria empresa Uber¹⁰, funcionam da seguinte maneira: caso a demanda de passageiros aumente, o preço das corridas aumentará gradualmente. Isso permite, aos passageiros, a rápida disponibilização de veículos e, por outro lado, aos motoristas, um ganho adicional.

O desligamento dos trabalhadores de plataformas ocorre, quando não pretendida por vontade daqueles, unilateralmente, por estas últimas, sem possibilitar qualquer contraditório e acesso aos motivos que levaram ao seu desligamento.

Isso porque os aplicativos terceirizaram, aos usuários, o poder de avaliação dos serviços prestados, que, a depender da quantidade de estrelas por eles conferidas, decidem se existe viabilidade ou não de manutenção do trabalhador nos cadastros empresariais.

Saliente-se, ainda, que não há liberdade, ao usuário, na definição de quem lhe conduzirá ao destino desejado ou quem irá realizar a entrega de seus pedidos: a escolha é integralmente realizada pelo aplicativo, que seleciona e encaminha ao profissional que mais próximo do usuário estiver (CARELLI, 2017, p. 143).

Assim, não há qualquer tipo de contato ou ligação direta entre prestador de serviços e usuários-clientes: os clientes, afinal de contas, pertencem às grandes corporações de aplicativos, e não aos profissionais que nela laboram. Inclusive, existe determinação expressa e proibitiva de manutenção de qualquer contato entre ambos após cessação das atividades.

¹⁰ “O que é preço dinâmico? Se a demanda de passageiros estiver alta, o preço dinâmico aumentará os valores de modo gradual. Para os passageiros, o preço dinâmico ajuda a garantir a disponibilidade rápida de um veículo. Para os motoristas parceiros, o preço dinâmico aumenta os valores das viagens para fornecer um ganho adicional.” Disponível em: https://www.noticiadorweb.com.br/blog.php/?noticia_id=15714&idGN=0&qtdNot=0#:~:text=Se%20a%20demanda%20de%20passageiros,para%20fornecer%20um%20ganho%20adicional. Acesso em: 22 abr. 2018.

Todos esses fatores contribuem à ideia da inexistência de real, plena e integral autonomia e liberdade na execução de seus serviços, não havendo que se falar, pois, na caracterização de trabalho autônomo, empreendedor e mero posicionamento intermediador por parte dos aplicativos-plataformas, mas em nítido caráter parassubordinado dos seus trabalhadores.

Se, de um lado, há proveito obtido com a comunicação sem fios, que conecta dispositivos, dados, pessoas, organizações, tudo como uma nuvem e repositório de uma teia que envolve a tudo e a todos (CASTELLS, 2012, p. 169), a principal via reformadora do trabalho é, sem dúvida, a sua humanização e/ ou reumanização de reconhecimento de que todo o trabalhador dispõe de capacidade e de iniciativa (MORIN, 2013, p.319).

Ocorre que, no tocante a essa fattispecie de relação contratual entre as partes, não ocorre completa subsunção a norma regulamentar, ao passo que, longe de serem concedidos os direitos legalmente previstos às relações de emprego, denota-se (na prática) o afastamento de sua típica coordenação e autonomia e enquadramento nos conceitos hodiernos de subordinação.

A subordinação clássica e jurídica teve, através da 4ª Revolução Industrial e dos meios informatizados de controle e gerenciamento do trabalho humano, o ganho de nova roupagem, revestindo-se de um modelo de produção diversificado por intermédio de uma capatazia invisível e algorítmica.

Assim, propõe-se, através do presente trabalho, que é necessária e imperiosa definição dos contornos acerca do trabalhador parassubordinado, o seu reconhecimento como categoria intermediária entre o trabalhador subordinado e o trabalhador autônomo, definindo as suas hipóteses de incidência, tais quais no trabalho uberizado ou plataformizado.

Assim como no direito italiano, ao trabalhador parassubordinado e, via de consequência, ao trabalhador em plataformas, deve ser proporcionado rol de direitos mínimos (ainda que em número inferior àqueles concedidos em decorrência da relação empregatícia), tais como: sujeição à competência da Justiça do Trabalho; aplicabilidade de juros e correção monetária tal qual nos débitos trabalhistas; seguro obrigatório contra acidentes de trabalho e doenças profissionais; liberdade sindical; direito de greve e obrigatoriedade no recolhimento previdenciário, para fins de proteção contra infortúnios, em momentos de necessário afastamento, cômputo para aposentadorias programadas e proteção aos dependentes.

O que se pretende, para tanto, é a aplicabilidade e consecução do tão fundamental princípio da proteção, ao passo que os trabalhadores de plataformas não podem quedar à míngua de seus direitos da personalidade em razão da ausência de legislação específica.

Não há que se falar em sinonímia entre o trabalho subordinado e o parassubordinação, mas, sim, compatibilização e convivência entre os institutos, sendo que, do rol de direitos sociais do trabalho previstos no artigo 7º, da CF/88, alguns deles devem ser conferidos a todos os trabalhadores, outros compatibilizando-se, apenas, com os trabalhadores parassubordinados e subordinados e, por fim, os destinados, somente, à proteção destes últimos.

Nunes (2009, p. 103), nesse sentido, não fala em “igualação dos direitos de trabalhadores subordinados aos autônomos ou parassubordinados”, mas de “[...] estabelecimento de graus de proporcionalidade entre eles. Estes graus de proporcionalidade, por sua vez, estariam vinculados a um mínimo de direito necessário”.

A categoria de trabalho parassubordinado surge, pois, como uma terceira forma de relação jurídica laboral, merecedora de especial regulamentação legal, com vistas a adequar as particularidades das atividades em que resida nítida coordenação entre trabalhador e tomador de serviços em um cenário de completa inexistência de proteção trabalhista ou previdenciária.

Há, pois, interesses recíprocos no aumento de produção, tanto por parte dos trabalhadores uberizados quanto pelas plataformas de trabalho, sendo certo que, de um lado, garantir-se-ia um contrato formal e continuado, e, de outro lado, a otimização da prestação de serviços elevando seus lucros.

Marcelo Nascimento (2015) assevera que os esforços do Direito estrangeiro na criação de novas figuras e relações jurídicas, para atender às novas demandas e cenários laborais é pertinente e necessária, contribuindo em muito para afastamento das zonas cinzentas.

Outrossim, o fomento e o incentivo à atividade econômica andam, ao menos constitucionalmente, intimamente conexos com “a redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança”, conforme seu art. 7º, inciso XXII, ao passo que não há hierarquia entre normas constitucionais.

Consoante interpreta Severo (2019), é imperioso o exercício da resistência quanto à temática da saúde física ou psíquica do trabalhador, resgatando a função do

próprio Direito do Trabalho, contendo e impondo limites ao livre exercício da atividade econômica e à exploração do trabalho em prol do capital.

Segundo João Areosa (2015, p. 42), em recente estudo publicado na Revista Angolana de Ciências Sociais, ao tratar sobre os malefícios decorrentes das novas tecnologias, ressalta que

[...] não existem organizações isentas de risco, logo, os acidentes são eventos inevitáveis e passíveis de ocorrer a qualquer momento. Porém, isto não significa que a prevenção não seja útil, mas é pertinente considerar que até a «melhor» estratégia de prevenção tem os seus limites.

Ainda, Wolowski e Cardin (2020, p. 57), asseveram:

No tocante a relação com os direitos de personalidade, importante se observar as diretrizes dos países europeus e também defendidas nos Estados Unidos, resguardando a transparência e auditorias em dispositivos que envolvam Inteligência Artificial, observando-se os impactos sociais a fim de propor mecanismos para atuar os efeitos da expansão da Inteligência Artificial no ambiente de trabalho, no trato com a privacidade dos seres humanos e na segurança quanto ao armazenamento das informações personalíssimas.

Para tanto, as condições atuais de agressão e violação à saúde do trabalhador devem ser, segundo o autor, combatidas, prevenidas e jamais naturalizadas. A existência de direitos denominados “fundamentais” precisa “contaminar” o olhar da sociedade às relações sociais que a permeiam.

Em brilhante estudo, Norma Sueli Padilha (2013, p. 177-178) enfatiza o papel central e fundante da dignidade da pessoa humana, sustentando que:

O direito ao equilíbrio do meio ambiente do trabalho está inserido na complexidade que envolve a questão ambiental nos ambientes laborais, desde a análise acurada dos riscos da atividade econômica, da degradação e poluição labor-ambiental, dos impactos à saúde, no seu sentido mais amplo, bem como, ao modo de organização e técnica de trabalho, a avaliação dos danos, sua dimensão e fixação, perpassando pela revisão das responsabilidades, além de várias outras questões pertinentes a uma temática tão abrangente.

E prossegue a autora retomando o dever da empregadora na observância e cumprimento das normas de ordem pública relativa ao meio ambiente de trabalho sadio e digno:

O direito humano fundamental do trabalhador ao meio ambiente do trabalho equilibrado irradia seus efeitos no contrato de trabalho, e como normas de ordem pública, impõe ao empregador o compromisso com a sadia qualidade de vida de todos os trabalhadores no ambiente laboral, e com a sua proteção contra os riscos inerentes à atividade econômica, cabendo-lhe atuar por meio de práticas sustentáveis e de equidade, priorizando práticas de precaução e a promoção do desenvolvimento sustentável em prol dos seus funcionários e da comunidade.

Dever-se-ia proporcionar uma mudança de postura ética e moral, deixando de considerar o homem como mero produtor de bens e serviços, serviente e serviçal, facilmente “adquirível” e “descartável” por frações de dinheiro, para fins de colocá-lo como ponto central de toda atividade produtiva: “o homem está à frente dos meios de produção” (PADILHA, 2011, p. 243).

Ademais, o próprio Direito não é estático e imutável, mas possui papel fundamental de responder às demandas sociais e à promoção do desenvolvimento, estendendo direitos sociais laborais que, hoje, já não podem estar reclusos ao liame empregatício tradicional, deixando milhões de indivíduos carentes de proteção estatal.

Necessária se faz, portanto, a reflexão acerca de uma “reengenharia” institucional e do Direito do Trabalho, justificando a intervenção estatal na autonomia da vontade, com vistas a abarcar as novas e crescentes modalidades de trabalho humano e suas implicações.

Nesse sentido, Alice Monteiro Barros (2010, p. 65) reitera o papel do Direito do Trabalho na tutela de situações que coloquem em risco direitos da personalidade:

O cunho humanitário da intervenção estatal refletiu-se no aparecimento do Direito do Trabalho de praticamente todos os povos. E assim é que foram os aprendizes, os menores e os acidentados os que provocaram grande parte da legislação laboral de caráter mais humanitário do que jurídico. As mulheres também se incluem entre os primeiros destinatários do Direito do Trabalho, considerando que, ao lado dos menores, eram a força de trabalho mais explorada no final do século XVIII, com jornadas extensas, precárias e degradantes condições de trabalhos e baixos salários.

Assim como determinados sujeitos mobilizaram reflexões e regulamentações acerca do implemento de melhores condições de vida e de trabalho na realidade jurídica brasileira, na atualidade, através dos sujeitos uberizados, perpetua-se idêntica demanda, atendidas as peculiaridades e a natureza do trabalho prestado via aplicativos.

O debate acerca da nova realidade laboral é imperativo, pois a relação empregatícia que justificou a regulamentação através da Constituição Federal (CF) e

da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) revela-se deveras particular, sendo, principalmente, a CLT dela distanciada, posto que:

(...) a realidade na qual foi criada não é a mesma de hoje, principalmente o aspecto corporativista que ainda tem. A lei, por ser estática, não acompanha o dinamismo dos fatos. O Direito não poder ser um fenômeno estático, de forma que os fatos acabem prevalecendo sobre a norma. O Direito que não observa a realidade dos fatos é direito que não se realiza, que não tem eficácia. O homem não pode ser afastado da realidade, sob pena de ser atropelado por ela (MARTINS, 2002, p. 132).

Fundamental, outrossim, considerar a aplicabilidade de o princípio da vedação à proteção insuficiente, exigindo-se uma intervenção mais qualificada do Estado, para se evitar uma solução falsamente garantidora de direitos fundamentais.

A criação de mecanismos jurídicos adequados ao caso concreto é imperiosa para superação da dicotomia entre trabalho subordinado e trabalho independente/autônomo. E mais além: o Direito não deve limitar-se à classificação e enquadramento das relações de trabalho como empregatícia ou autônomas, mas propiciar não só um único, e, sim, múltiplos “direitos dos trabalhos”, protegendo todas as formas pelas quais estes se manifestam. A proteção pertence ao homem-trabalhador, não se restringindo ao homem-empregado.

Fato é que as inovações tecnológicas são a realidade diária e fazem parte do cotidiano da imensa maioria da população, possibilitando a satisfação de necessidades, a facilidade e a instantaneidade das comunicações. Esse novo cenário não pode ser alheio, outrossim, ao fator humano presente por trás dos aplicativos digitais e plataformas de trabalho, mas haverá espaço efetivo para a harmonia entre o digital e o humano?

Não basta ao homem, segundo Schwab (2016, p. 11), optar por uma dentre as duas escolhas: “aceitar e viver com ela” ou, simplesmente, “rejeitar e viver sem ela”; mas refletir acerca do seu advento e acerca da maneira de enxergar ao mundo e a si próprios: quanto maior a reflexão sobre como utilizar a tecnologia posta à disposição do homem, maiores as oportunidades de moldar a revolução informatizada de forma a melhorar o estado do mundo.

Tais mudanças revestem-se de fundamental importância para que não se conduza ao cenário precarizado, mas para que haja, de fato, flexibilização com garantias protetivas e aplicabilidade dos direitos da personalidade desta classe de trabalhadores parassubordinados.

5 CONCLUSÕES

A evolução da sociedade, através do decorrer do tempo, foi marcada pela modificação de diversos métodos de organizar, controlar e gerenciar o trabalho humano, em prol do lucro e do capital, sendo que, por vezes, tal evolução significou o retrocesso e a precarização dos direitos da personalidade do indivíduo.

Sob o manto da flexibilização das relações trabalhistas e da reforma trabalhista, a qual fortaleceu a prevalência do negociado sobre o legislado, abriu-se espaço à negociação de condições de labor sem as efetivas contraprestações ao indivíduo, já inserido em um cenário de desemprego e insegurança.

A despeito de uma vasta produção legal protetiva do direito ao meio ambiente equilibrado, tanto em sua vertente natural quanto artificial (onde o trabalho se insere), ambas vêm sofrendo forte pressão para que sejam desconsideradas, esquecidas, relegadas em meio a tantos outros interesses mais “relevantes” e “urgentes”.

O homem, antes de trabalhador, é ser humano, detentor dos direitos da personalidade e do atributo da dignidade da pessoa humana, que o coloca acima de todos os demais seres e confere, a ele, o poder-dever de gozar dos direitos mínimos a sua existência sadia, tais quais direito à saúde, direito à segurança, direito ao lazer, direito ao convívio familiar, dentre outros.

Preservar os direitos do trabalhador, em épocas de flexibilização e precarização das relações de trabalho, é um desafio a ser enfrentado no mercado globalizado mundial, para fins de cumprir a função social do contrato e a proteção constitucionalmente garantida à classe trabalhadora.

O trabalho humano é condição de crescimento e desenvolvimento pessoal, onde o trabalhador doa parte significativa de seu tempo e dedicação para fins de prover seu sustento e de sua família, e mais, para que consiga equilíbrio e gozo de outros direitos fundamentais, tais como direito à vida, direito à saúde, direito ao lazer. O meio ambiente laboral, em razão disso, não deve ser espaço de deterioração, degradação e deturpação da dignidade humana.

Especificamente em relação às novas modalidades contratuais de trabalho, a precarização revela-se latente no fenômeno de uberização, em que trabalhadores, inicialmente atraídos como “autônomos”, exercem atividades arriscadas, em jornadas extenuantes, em verdadeira corrida contra o tempo, sem qualquer respaldo e proteção

à sua saúde e segurança, assumindo todos os riscos pelos danos pelos quais, porventura, são vitimados.

Temas essenciais como saúde e segurança do trabalhador, seu bem-estar, produtividade e redução de riscos foram relegados a um segundo plano, perdendo importância face ao desenvolvimento tecnológico e informatizado, o lucro, a acessibilidade e o consumo simplificados. O que para os consumidores-usuários, “seu Uber chegará em 10 minutos” ou “seu pedido acabou de sair para entrega” é sinônimo de conforto, felicidade e realização, para os trabalhadores que executam tais serviços, equivale a uma guerra interna para obtenção da demanda, e verdadeira corrida para entregar, dentro de um curto espaço de tempo e ignorando todos os riscos a sua saúde e segurança, o melhor produto e/ou serviço.

Tais trabalhadores encontram-se em situação de hipossuficiência econômica, em uma relação altamente dependente de demandas, na qual são estabelecidos rotas e prazos para execução de serviços sem qualquer preocupação com a concessão de um ambiente laboral sadio e equilibrado.

Em que pese o debate acirrado doutrinário e jurisprudencial a respeito da caracterização dessa nova modalidade de trabalho (que se trata da prestação de serviços autônoma ou relação de emprego), pouco se avançou em termos legislativos quanto à proteção dessa classe uberizada, que, indubitavelmente, caracteriza-se como classe trabalhadora e, portanto, detentora dos direitos sociais e da personalidade estampados na Constituição Federal brasileira e demais espécies legislativas.

Essa nova classe trabalhadora, desamparada de fiscalização quanto às condições de seu trabalho, ante a não caracterização como relação de emprego ou similar, parece não mover os interesses públicos e das grandes corporações para proteção e cuidado. Trata-se de seres humanos dotados de dignidade, porém sem experimentar suas reais vertentes: a reparação dos danos causados revela-se, por vezes, insuficiente e cruel, ao passo que a degradação causada poder-se-ia considerar irreversível e irreparável. Fundamental, portanto, que a proteção trabalhista resida na prevenção e à consecução da melhoria e proteção da qualidade do meio ambiente.

Trata-se, em suma, de desafio imposto ao Poder Público a realização e implementação de medidas protetivas adequadas a englobar as novas formas de organização do trabalho que existem e que ainda virão a existir, com o fito de melhor

proteger as novas classes de trabalhadores maculados pelos falsos ideais de “empreendedorismo” e “autonomia”.

A tecnologia, maior aliada do ser humano, pode ser, em grande maioria dos casos, sua maior ameaça: a sua utilização desenfreada e a ausência de instrumentos protetivos mínimos, como a sua regulamentação, são os primeiros passos a serem tomados no sentido de garantir que a utilização da inteligência artificial não seja tão danosa, em termos de organização do mundo do trabalho, aos direitos fundamentais e à dignidade do trabalhador. Outrossim, os avanços da inteligência artificial deveriam ser objeto de aplicabilidade para conferir um ambiente de trabalho mais digno.

A problemática reside, justamente, em como conferir a proteção do homem-trabalhador em um mercado que pensa de forma econômica, não na essência humana, mas na modernidade que a rompe e corrompe. A resposta encontra-se na mobilização do Poder Público, das grandes corporações, da atuação sindical e do Ministério Público do Trabalho (cada qual atuando em sua esfera) e de toda a coletividade, com vistas a conferir, a tal modalidade trabalhista, todos os direitos legal e constitucionalmente assegurados aos trabalhadores, independentemente do liame empregatício, prevenindo-se os acidentes de trabalho, as doenças ocupacionais, as jornadas de trabalho extenuantes, a falta de Equipamentos de Proteção Individual, a assunção de todos os riscos decorrentes da atividade exercida e a perda, lamentável, de tantas preciosas vidas.

Nesse diapasão, fundamental o diálogo interdisciplinar e a realização de estudos de campo para avaliar, de forma prática, os impactos da plataformização na qualidade de vida desses profissionais, ante a complexidade de tal fenômeno e a sua vulnerabilidade.

Revela-se crucial que a problemática da relativização do meio ambiente de trabalho equilibrado e digno seja resolvida por meio da discussão e da apresentação de novos mecanismos suscetíveis a sua proteção, tais como o reconhecimento como categoria parassubordinada, de forma que as inovações tecnológicas e as infindáveis modalidades de trabalho daquelas decorrentes não sejam sinônimo de precarização do bem-estar e dos direitos da personalidade do trabalhador.

Nesse sentido, para que os pilares do direito do trabalho mantenham-se rígidos, o meio ambiente de trabalho deverá ser assegurado de toda forma de lesão e fraude à legislação trabalhista, de modo que as políticas públicas acompanhem o crescente desenvolvimento tecnológico que assume papel central na vida em sociedade.

O homem que presta seus serviços em plataformas de trabalho, além de indivíduo, é trabalhador, e tal fato já basta para que lhe sejam concedidos os direitos da personalidade e ao meio ambiente de trabalho sadio e equilibrado, perfazendo e efetivando a sua dignidade de pessoa humana.

REFERÊNCIAS

- ABÍLIO, Ludmila Costhek. Uberização: a era do trabalhador just-in-time. **Revista de Estudos Avançados**, São Paulo, v. 34, n. 98, p. 111-126, 2020. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ea/a/VHXmNyKzQLzMyHbgcGMNNwv/?lang=pt&format=pdf>. Acesso em: 4 out. 2022.
- ABÍLIO, Ludmila Costhek. Uberização: do empreendedorismo para o autogerenciamento subordinado. **Psicoperspectivas**, v. 18, n. 3, nov. 2019. Disponível em: https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-69242019000300041. Acesso em: 4 maio 2022.
- ABÍLIO, Ludmila Costhek. Uberização traz ao debate a relação entre a precarização do trabalho e a tecnologia. **IHU Revista do Instituto Humanitas Unisinos**. Disponível em: <http://www.ihuonline.unisinos.br/media/pdf/IHUOnlineEdicao503.pdf>. Acesso em: 10 nov/19. Acesso em: 06 dez. 2021.
- ACCARINI, Andre. Entregadores de aplicativos pedem que sociedade participe da greve neste sábado, 25. **Central Única dos Trabalhadores**, 24 jul. 2020. Disponível em: <https://www.cut.org.br/noticias/entregadores-de-aplicativos-pedem-que-sociedade-participe-da-greve-neste-sabado-21d3>. Acesso em: 4 maio 2022.
- AGAMBEN, Giorgio. **Homo Sacer**: o poder soberano e a vida nua. Belo Horizonte: Editora UFMG, 2007.
- ALKIMIM, Maria Aparecida. **Trabalho decente e meio ambiente laboral sadio e equilibrado sob o viés da tutela dos direitos fundamentais e sociais do trabalhador**. Curitiba: Juruá, 2018.
- ALVES, Eliete Tavelli. **Parassubordinação e uberização do trabalho**: algumas reflexões. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2019.
- ALVES, Giovanni. **Trabalho e subjetividade**: o espírito do toyotismo na era do capitalismo manipulatório. São Paulo: Boitempo, 2011.
- AMANTHEA, Dennis Veloso. **A evolução da teoria da parassubordinação**: o trabalho a projeto São Paulo: LTr, 2008.
- ANDRADE, Fábio Siebeneichler de. A tutela dos direitos da personalidade no direito brasileiro em perspectiva atual. **Revista de Derecho Privado**, n. 24, p. 81-111, jan./jun. 2013. Disponível em: https://repositorio.pucrs.br/dspace/bitstream/10923/11474/2/A_Tutela_dos_Direitos_da_Personalidade_no_Direito_Brasileiro_em_Perspectiva_Atual.pdf. Acesso em: 13 nov. 2022.
- ANTUNES, Ricardo. A uberização leva à intensificação do trabalho e da competição entre os trabalhadores. **Fiocruz**, 2016. Disponível em: <http://www.epsjv.fiocruz.br/noticias/entrevista/a-uberizacao-leva-a-intensificacao-do-trabalho-e-da-competicao-entre-os>. Acesso em: 20 nov. 2021.

ANTUNES, Ricardo. **Adeus ao trabalho?** Ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho. Campinas, SP: Cortez, 2003.

ANTUNES, Ricardo. **O privilégio da servidão:** o novo proletariado de serviços na era digital. São Paulo: Boitempo, 2018.

ANTUNES, Ricardo. **Os sentidos do trabalho:** ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho. São Paulo: Cortez, 1999.

ANTUNES, Ricardo. **Trabalho virtual?** 2. ed. rev. e ampl. São Paulo: Boitempo, 2020.

ANTUNES, Ricardo; BRAGA, Ruy. **Infoproletariados:** degradação real do trabalho virtual. São Paulo: Boitempo, 2009.

ANTUNES, Ricardo; FILGUEIRAS, Vitor. Plataformas digitais, Uberização do trabalho e regulação no Capitalismo contemporâneo. **Contracampo**, Niterói, v. 39, n. 1, p. 27-43, abr./jul. 2020. Disponível em: <https://periodicos.uff.br/contracampo/article/view/38901>. Acesso em: 4 out. 2022.

ARENDT, Hannah. **A condição humana**. 10. ed. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 2007.

AREOSA, João. Riscos sociais, tecnologias e acidentes. **Mulemba. Revista Angolana de Ciências Sociais**, n. 5 (9), p. 19-53, 2015.

BACCARIN, Artur Benzi. **Indústria 4.0:** IOT, Big Data e produtos digitais. Tubarão: Unisul, 2018.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 6. ed. São Paulo: LTr, 2010.

BASSO, Pietro. **Tempos modernos, jornadas antigas:** vidas de trabalho no início do século XXI. Tradução: P. Villen. Campinas: UNICAMP, 2018.

BASTOS, Celso Ribeiro; BRITTO, Carlos Ayres. **Interpretação e aplicabilidade das normas constitucionais**. São Paulo: Saraiva, 1982.

BAUDRILLARD, Jean. **Simulacros e simulação**. Lisboa: Relógio d'Água, 1991.

BECK, Ulrich. **Sociedade de risco**. São Paulo: Editora 34, 2013.

BITTAR, Carlos Alberto. **Os direitos da personalidade**. 3. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2001.

BIZERRA, Fernando de Araújo. Taylorismo, Fordismo e Toyotismo: cui prodest? In: SEMINÁRIO NACIONAL DE SERVIÇO SOCIAL, TRABALHO E POLÍTICAS SOCIAIS, 2, 2017. Florianópolis. **Anais [...]**. Florianópolis: Universidade Federal de Santa Catarina. Disponível em:

https://repositorio.ufsc.br/bitstream/handle/123456789/180055/101_00546.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em: 11abr 2022.

BOBBIO, Norberto. **A era dos direitos**. Tradução: Carlos Nelson Coutinho. 8. ed. Rio de Janeiro: Campus, 1992.

BONAVIDES, Paulo. **Curso de Direito Constitucional**. 8. ed. rev., ampl. e atual. São Paulo: Malheiros, 1999.

BONS motivos pra entregar IFood não faltam. **IFood**, 7 jan. 2021. Disponível em: <https://entregador.IFood.com.br/quero-fazer-parte/bons-motivos-pra-entregar-IFood-nao-faltam/> Acesso em: 14 maio 2021.

BORBA, Joselita Nepomuceno. Revalorização do contrato de trabalho à luz dos direitos fundamentais. In: FREDIANI, Yone; ALVARENGA, Rúbia Zanotella de (orgs.). **Direitos fundamentais nas relações de trabalho**. São Paulo: LTr, 2015.

BRASIL. **Código Civil de 2002**: exposição de motivos e texto sancionado. 2002. Disponível em: <https://www2.senado.leg.br/bdsf/bitstream/handle/id/70319/743415.pdf?sequence=2&isAllowed=y>. Acesso em: 13 nov. 2022.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Senado Federal: Centro Gráfico, 1988.

BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Rio de Janeiro: Presidência da República, [1943]. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 4 maio 2022.

BRASIL. Instituto Brasileiro de Economia e Estatística (IBGE). **Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD)**: Contínua – Trimestre Móvel de maio a julho de 2022. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-sala-de-imprensa/2013-agencia-de-noticias/releases/34735-pnad-continua-taxa-de-desocupacao-e-de-9-1-e-taxa-de-subutilizacao-e-de-20-9-no-trimestre-encerrado-em-julho>. Acesso em: 29 set. 2022.

BRASIL. **Lei nº 6.938, de 31 de agosto de 1981**. Dispõe sobre a Política Nacional do Meio Ambiente, seus fins e mecanismos de formulação e aplicação, e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, [1981]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l6938.htm. Acesso em: 15 nov. 2022.

BRASIL. **Lei nº 9.279, de 14 de maio de 1996**. Regula direitos e obrigações relativos à propriedade industrial. Brasília, DF: Presidência da República, [1996]. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9279.htm. Acesso em: 4 maio 2022.

BRASIL. **Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002**. Institui o Código Civil. Brasília, DF: Presidência da República, [2002]. Disponível em:

https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/l10406compilada.htm. Acesso em: 4 out. 2022.

BRASIL. **Lei nº 12.468, de 26 de agosto de 2011**. Regulamenta a profissão de taxista; altera a Lei nº 6.094, de 30 de agosto de 1974; e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, [2011]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2011/lei/l12468.htm. Acesso em: 25 nov. 2022.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Arguição de Descumprimento de Preceito Federal nº 449-DF**. Requerente: Partido Social Liberal. Relator: Ministro Luiz Fux. Brasília (DF), 8 de maio de 2019. Disponível em: <https://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=TP&docID=750684777>. Acesso em: 25 nov. 2022.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Recurso Extraordinário com Agravo (ARE) nº 1121633**. Tema 1046 – Validade de norma coletiva de trabalho que limita ou restringe direito trabalhista não assegurado constitucionalmente. Relator: Ministro Gilmar Mendes. Brasília (DF), 2 de junho de 2022. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/jurisprudenciaRepercussao/verAndamentoProcesso.asp?incidente=5415427&numeroProcesso=1121633&classeProcesso=ARE&numeroTema=1046>. Acesso em: 18 jan. 2022.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **PROCESSO Nº TST-RR-100353-02.2017.5.01.0066**. 3ª Turma. Relatora: Ministra Maria Cristina Irigoyen Peduzzi. Brasília (DF), 11 de abril de 2022.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **PROCESSO Nº TST-RRAg - 849-82.2019.5.07.0002**. 3ª Turma. Relatora: Ministra Maria Cristina Irigoyen Peduzzi. Brasília (DF), 17 de dezembro de 2021.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **PROCESSO Nº TST-RR - 1000123-89.2017.5.02.0038**. 5ª Turma. Relator: Ministro Alexandre Luiz Ramos. Brasília (DF), 07 de fevereiro de 2020.

BRIDLE, James. **A nova idade das trevas**: a tecnologia e o fim do futuro. Tradução: Érico Assis. São Paulo: Editora Todavia, 2019.

CAMARGO, Antônio Luis Chaves Camargo. **Culpabilidade e reprovação penal**. São Paulo: Sugestões Literárias, 1994.

CARELLI, Rodrigo de Lacerda. O caso Uber e o controle por programação: de carona para o século XIX. In: LEME, Ana Carolina Reis Paes et al (orgs.). **Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano** – a intermediação de mão de obra a partir das plataformas eletrônicas e seus efeitos jurídicos e sociais. São Paulo: Ltr, 2017.

CARELLI, Rodrigo de Lacerda. O trabalho em plataformas e o vínculo de emprego: desfazendo mitos e mostrando a nudez do rei. In: CARELLI, Rodrigo de Lacerda;

CAVALCANTI, Tiago Muniz; FONSECA, Vanessa Patriota da (orgs.). **Futuro do trabalho**: os efeitos da revolução digital na sociedade. Brasília, DF: ESMPU, 2020.

CARELLI, Rodrigo de Lacerda; CAVALCANTI, Tiago Muniz; FONSECA, Vanessa Patriota da (orgs.). **Futuro do trabalho**: os efeitos da revolução digital na sociedade. Brasília, DF: ESMPU, 2020.

CARVALHO, Alba Maria Pinho de. A precarização estrutural do trabalho na civilização do capital em crise: o precariado como enigma contemporâneo. **Revista de Políticas Públicas**, n. 18, p. 225-239, jul. 2014. Disponível em: <http://periodicoseletronicos.ufma.br/index.php/rppublica/article/view/2713>. Acesso em: 4 maio 2022.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. 11. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2015.

CASTELLS, Manuel. **Redes de Indignação e Esperança, Movimentos sociais na era da internet**. Tradução de Carlos Alberto Medeiros. Rio de Janeiro: Zahar, 2013.

CASTRO, Carlos Alberto Pereira de; LAZZARI, João Batista. **Manual de direito previdenciário**. 14. ed. Florianópolis: Conceito Editorial, 2012.

CANDIDO, Antônio. **Antonio Candido inaugura biblioteca do MST e fala da força da instrução**. Disponível em: <https://www.cartamaior.com.br/?/Editoria/Movimentos-Sociais/Antonio-Candido-inaugura-biblioteca-do-MST-e-fala-da-forca-da-instrucao/2/11075>. Acesso em: 17 mai. 2021.

CANOTILHO, José Gomes. Parecer: **A actividade económica privada de transporte individual de passageiros, na sua modalidade privada, e o “sistema Uber”**. Coimbra, 26 out. 2015. Disponível em < <http://s.conjur.com.br/dl/parecer-canotilho-uber.pdf> >. Acesso em: 11 jan. 2016.

CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende. Controle e contrato hiper-realidade: a relação de emprego na era da economia orientada a dados. *In*: CARELLI, Rodrigo de Lacerda; CAVALCANTI, Tiago Muniz; FONSECA, Vanessa Patriota da (orgs.). **Futuro do trabalho**: os efeitos da revolução digital na sociedade. Brasília, DF: ESMPU, 2020.

CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende. O direito do trabalho e as plataformas eletrônicas. *In*: MELO, Rodrigo Simões de; ROCHA, Cláudio Jannotti (coords.). **Constitucionalismo, trabalho, seguridade social e as reformas trabalhista e previdenciária**. São Paulo: LTr, 2017. p. 357-366.

CHEN, Martha. The future of informal work. The future of statistics on informal work. *In*: INTERNATIONAL CONFERENCE OF LABOUR STATISTICIANS, 20., 2018, Geneva. **Anais** [...]. Geneva, 2018.

CHIAVENATO, Idalberto. **Introdução à Teoria Geral da Administração**: uma visão abrangente da moderna administração das organizações. 7. ed. rev. e atual. Rio de Janeiro: Elsevier, 2003.

CIFUENTES, Santos. **Derechos personalísimos**. 2. ed. Buenos Aires: Astrea, 1995.

CRARY, Jonathan. **24/7: capitalismo tardio e os fins do sono**. Tradução: Joaquim Toledo Junior. São Paulo: Ubu, 2016.

DATA.AI. **State of Food and Drink on Mobile 2022**. 2022. Disponível em: <https://www.data.ai/en/insights/market-data/the-state-of-food-and-drink-on-mobile-2022/#:~:text=Demand%20for%20mobile%2Dfirst%20food,are%20more%20ingrained%20than%20ever>. Acesso em: 05 dez. 2022.

DEJOURS, Christophe. **A banalização da injustiça social**. Rio de Janeiro: Editora Fundação Getúlio Vargas, 1998.

DEJOURS, Christophe. *Le facteur humain*. 4. ed. **Coleção "Que sais-je?"**, Paris, PUF, 2005, pp. 52-70.

DELEUZE, Gilles. Post-scriptum sobre las sociedades de control. **Polis Revista Latino-americana**, nº 13, p. 1-7, 2006.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 10. ed. São Paulo: LTr, 2016.

DINIZ, Maria Helena. **Curso de Direito Civil Brasileiro**. São Paulo: Saraiva, 2019.

DUTRA, Renata Queiroz. Direitos fundamentais sociais à afirmação da identidade e à proteção da subjetividade no trabalho. **Revista do TST**, Brasília, v. 78, n. 4, out./dez. 2012.

DYER-WITHEFORD, Nick. **Cyber-proletariat: global labour in the digital vortex**. Londres: Pluto Press, 2015.

ENGELS, Friederich. **O papel do trabalho na transformação do macaco em homem**. Revista Trabalho Necessário. 1876.

ESPANHA. Lei nº 20, de 23 de fevereiro de 2009. Estatuto del trabajo autónomo.

FARIA, Anacleto de Oliveira. **Instituições de direito**. 3. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 1986.

FARIA, José Henrique de; KREMER, Antonio. **Reestruturação produtiva e precarização do trabalho: o mundo do trabalho em transformação**. Curitiba: Universidade Federal do Paraná, 2004.

FARIA, Maria da Graça Druck de. Terceirização: (des) fordizando a fábrica, um estudo de complexo petroquímico da Bahia. 1995. 271f. **Tese (Doutorado)** - Universidade Estadual de Campinas, Instituto de Filosofia e Ciências Humanas, Campinas, SP. Disponível em:

<http://www.repositorio.unicamp.br/handle/REPOSIP/280279>. Acesso em: 18 maio 2022.

FARIAS, Flavio B. de. O Estado, o capital e o trabalho na crise global: a experiência brasileira recente. *In*: SOUSA, Antônia de Abreu; SALES, Francisco J. L.; FEIJÓ, Jerciano P. (orgs.). **Canto do assum preto**. Fortaleza: UFC, 2018.

FELSTINER, Alek. Working the crowd: Employment and labor law in the crowdsourcing industry. **Berkeley Journal of Employment and Labor Law**, v. 32, n. 1, p. 143-204, 2010.

FERNANDES, Adauto. **Curso de Direito Civil Brasileiro**. São Paulo: A. Coelho Branco Filho, 1942. v. 1.

FERREIRA, Aurélio Buarque de Holanda. **Novo dicionário Aurélio da língua portuguesa**. 2. ed. rev. e ampl. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 1986.

FIORILLO, Celso Antônio Pacheco. **Curso de direito ambiental brasileiro**. 3. ed. São Paulo: Saraiva, 2002.

FIUZA, César. **Novo direito civil**. 6. ed. Belo Horizonte: Del Rey, 2003.

FONTES, Virgínia. Desenvolvimento capitalista e classes sociais. **Revista Rumo das Políticas de Desenvolvimento**: balanço crítico, alternativas e cenários futuros, Rio de Janeiro, p. 21-26, 2017. Disponível em: http://www.grupodetrabalhoeorientacao.com.br/Virginia_Fontes/artigos/Desenvolvimento-capitalista-e-classes-sociais.pdf. Acesso em: 4 maio 2022.

FRANÇA. Cour de Cassation. **Arrêt n° 374**. Relator Ministro Moura Ribeiro. 28 de agosto de 2019. Disponível em: file:///C:/Users/andre/Downloads/20200304_arret_UBER_espanol.pdf Acesso em: 07 jun. 2020.

FRANÇA, Rubens Limongi. **Direitos da personalidade**: coordenadas fundamentais. Rio de Janeiro: 1993.

GAGLIANO, Pablo Stolze, PAMPLONA FILHO, Rodolfo. **Novo curso de direito civil**. 16. ed. São Paulo: Saraiva, 2014.

GANDINI, Alessandro. Labour process theory and the gig economy. **Human Relations**, p. 1-18, 2018.

GAULEJAC, Vincent de. **Gestão como doença social**: ideologia, poder gerencialista e fragmentação social. São Paulo: Ideias e Letras, 2007.

GLASS, Verena. Antonio Candido inaugura biblioteca do MST e fala da força da instrução. **Revista Gestão Universitária**, 10 ago. 2006. Disponível em: <https://www.cartamaior.com.br/?/Editoria/Movimentos-Sociais/Antonio-Candido-inaugura-biblioteca-do-MST-e-fala-da-forca-da-instrucao/2/11075>. Acesso em: 17 maio 2021.

GONZALES, Alexandre Arns. Do Estranhamento à mistificação: o trabalho, o capital e o dado nos tempos do capitalismo de vigilância. *In*: POLIDO, Fabricio Bertini Pasquot; ANJOS, Lucas Costa dos; BRANDÃO, Luiza Couto Chaves (orgs.). **Políticas, Internet e Sociedade**. Belo Horizonte: IRIS, 2019.

GROHMANN, Rafael. Plataformização do trabalho: características e alternativas. *In*: ANTUNES, Ricardo (org). **Uberização, trabalho digital e indústria 4.0**. São Paulo: Boitempo, 2020. p. 93-109.

HAICAULT, Monique. La gestion ordinaire de la vie en deux. **Sociologie du Travail**: Elsevier Masson, ano 26, n. 3, p. 268-277, 1984.

HAN, Byung-Chul. **No enxame**: perspectiva do digital. Petrópolis: Vozes, 2018a.

HAN, Byung-Chul. **Psicopolítica**: o neoliberalismo e as novas técnicas de poder. Belo Horizonte: Ayné, 2018b.

HAN, Byung-Chul. **Sociedade da transparência**. Petrópolis: Vozes, 2017a.

HAN, Byung-Chul. **Sociedade do cansaço**. Tradução: Enio Paulo Gianchini. 2. ed. ampliada. Petrópolis: Vozes, 2017b.

HARVEY, David. **Condição pós-moderna**: uma pesquisa sobre as origens da mudança cultural. Tradução Adail Ubirajara Sobral e Maria Stela Gonçalves. 4. ed. São Paulo: Loyola, 1994.

HARVEY, David. **Os limites do capital**. São Paulo: Boitempo, 2013.

HELOANI, Roberto. **Gestão e organização no capitalismo globalizado**: história da manipulação psicológica no mundo do trabalho. São Paulo: Atlas, 2003.

HUMBY, Clive. **Data is the new oil. Proc. ANA Sr. Marketer's Summit**. Evanston, IL, USA, 2006.

HUWS, Ursula. **Labor in the global digital economy**: the cybertariat comes of age. Londres: Monthly Review Press, 2014.

IFOOD, **Site do IFood**. [S. l.]: IFood, 2021. Disponível em: <https://www.IFood.com.br/>. Acesso em: 13 abr. 2020.

INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION (ILO). **Informality and non-standard forms of employment**. G20 Employment Working Group Meeting, Buenos Aires, 2018. Disponível em: https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/how-the-ilo-works/multilateral-system/g20/reports/WCMS_646040/lang--en/index.htm. Acesso em: 4 jun. 2022.

ITÁLIA. **Regio Decreto nº 1.443**. 28 out. 1940. 1940a.

ITÁLIA. **Código de Processo Civil italiano**. Jan/mar. 1940. 1940b.

JABUR, Gilberto Haddad. **Liberdade de pensamento e direito à vida privada**. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2000.

JACÓ-VILELA, Ana Maria; FERREIRA, Arthur Arruda Leal; PORTUGAL, Francisco Teixeira (orgs.). **História da psicologia: rumos e percursos**. 3. ed. rev. e ampl. Rio de Janeiro: Nau, 2013.

JIN, Dal Yong. The construction of platform imperialism in the globalization era. *tripleC: Communication, Capitalism & Critique*. **Open Access Journal for a Global Sustainable Information Society**, v. 11, n. 1, p. 145-172, 2013. Disponível em: <https://www.triple-c.at/index.php/tripleC/article/view/458>. Acesso em: 4 maio 2022.

KALLEBERG, Arne L.; VALLAS, Steven P. (eds.). **Precarious work: research in the sociology of work**. Bingley: Emerald Publishing, 2018. v. 31.

KERCKHOVE, Derrick. **A pele da cultura: investigando a nova realidade eletrônica**. São Paulo: Annablume, 2009.

KOVÁCS, Ilona. Emprego flexível em Portugal: alguns resultados de um projeto de investigação. In: PICCININI, Valmíria C. *et al.* (eds.). **O mosaico do trabalho na sociedade contemporânea: persistências e inovações**. Porto Alegre: UFRGS, 2004.

LAVAL, Christian; DARDOT, Pierre. **A nova razão do mundo: ensaio sobre a sociedade neoliberal**. São Paulo, Brasil: Boitempo, 2016.

LEE, Kai-Fu. **Inteligência artificial: como os robôs estão mudando o mundo, a forma como amamos, nos relacionamos, trabalhamos e vivemos**. Tradução: Marcelo Barbão. Rio de Janeiro: Globo Livros, 2019.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito do Trabalho**. 11. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2019.

LEME, Ana Carolina Reis Paes. Neuromarketing e sedução dos trabalhadores: o caso Uber. In: CARELLI, Rodrigo de Lacerda; CAVALCANTI, Tiago Muniz; FONSECA, Vanessa Patriota da. (org.). **Futuro do trabalho: os efeitos da revolução digital na sociedade**. Brasília, DF: ESMPU, 2020. Disponível em: https://escola.mpu.mp.br/a-escola/comunicacao/noticias/esmpu-lanca-publicacao-sobre-o-futuro-do-trabalho-e-os-efeitos-da-revolucao-digital-na-sociedade/livro_futuro-do-trabalho.pdf. Acesso em: 4 maio 2022.

LEME, Ana Carolina Reis Paes; RODRIGUES, Bruno Alves; CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende. **Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano**. São Paulo: LTr, 2017.

LIPIETZ, Alain; SLATER, Malcolm. **Towards a new economic order: postfordism, ecology and democracy**. Cambridge: Polity Press, 1992.

LIPP, Marilda E. Novaes; TANGANELLI, M. Sacramento. *Stress e qualidade de vida em magistrados da Justiça do Trabalho: diferenças entre homens e mulheres.*

Revista Psicologia: Reflexão e Crítica, v. 15, n. 2, 2002. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/prc/a/9CHGKL5JLkzQb4LJZ8QsDhC/?lang=pt&format=pdf>. Acesso em: 7 out. 2022.

MACHADO, Paulo Affonso Leme. **Direito Ambiental brasileiro**. 17. ed. São Paulo: Malheiros, 2009.

MACHADO, Paulo Correa. **Competência da Justiça do trabalho para julgar os casos de parassubordinação**. 2014. Disponível em:

<https://www.direitonet.com.br/artigos/exibir/8141/Competencia-da-Justica-do-trabalho-para-julgar-os-casos-de-parassubordinacao>. Acesso em 12 set. 2021.

MACHADO, Ricardo. Uberização traz ao debate a relação entre precarização do trabalho e tecnologia. **Revista do Instituto Humanitas Unisinos**, ano 17, n. 503, p. 20-27, 2017. Disponível em:

<http://www.ihuonline.unisinos.br/media/pdf/IHUOnlineEdicao503.pdf>. Acesso em: 6 dez. 2021.

MANCUSO, Rodolfo de Camargo. **Interesses difusos: conceito e legitimação para agir**. 5. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2000.

MARCUSE, Herbert. **A ideologia da sociedade industrial**. Rio de Janeiro: Zahar, 1973.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Flexibilização das condições de trabalho**. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2002.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. 26. ed. São Paulo: Atlas, 2010.

MARX, Karl. Trabalho estranhado e propriedade privada. *In*: **Manuscritos Econômico Filosóficos**. São Paulo: Boitempo, 2004.

MASLOW, Abraham Harold. **Motivation and Personality**. 3. ed. New York: Harper & Row, 1987.

MATURANA, Humberto; VARELA, Francisco. **A árvore do conhecimento: as bases biológicas do entendimento humano**. Tradução: Jonas Pereira dos Santos. São Paulo: Editorial Psy II, 1995.

MELEU, Marcelino; BANDEIRA, Laís Cristina. Governança por números e o dano existencial oriundo das relações de trabalho. *In*: CONGRESSO DO CONPEDI, 15., 2016, Curitiba. **Anais [...]**. Curitiba: UNICURITIBA, 2016, v. 3. Disponível em: <http://site.conpedi.org.br/publicacoes/02q8agmu/x84421yj/q6G3mH3QfjT0JRnx.pdf>. Acesso em: 4 maio 2022.

MELO, Geraldo Magela. A uberização do trabalho doméstico. Limites e tensões. *In*: **Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano — a intermediação de mão de obra a partir das plataformas eletrônicas e seus efeitos jurídicos e**

sociais. Coordenadores: LEME, Ana Carolina Reis Paes et al. São Paulo: Ltr, 2017, pp. 220–226.

MELO, Raimundo Simão de. **Direito Ambiental do trabalho e a saúde do trabalhador**: responsabilidades legais, dano material, dano moral, dano estético, perda de uma chance. 2. ed. São Paulo: LTr, 2006.

MENDES, Ana Magnólia; FERREIRA, Mário C.; CRUZ, Roberto Moraes. O diálogo psicodinâmica, ergonomia, psicometria. In: A. M. Mendes. (ed.) **Psicodinâmica do Trabalho**: teoria, método e pesquisas. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2007. p. 89-110.

MICHAELIS. Dicionário Brasileiro da Língua Portuguesa. São Paulo: Melhoramentos, 2015. Disponível em: <https://michaelis.uol.com.br/moderno-portugues/>. Acesso em: 31 out. 2021.

MORAES, Maria Celina Bodin de. **Danos à pessoa humana**: uma leitura civil-constitucional dos danos morais. Rio de Janeiro: Renovar, 2003.

MORAES, *Rodrigo Bombonati de Souza*; OLIVEIRA, *Marco Antonio Gonsales de*; ACCORSI, André. Uberização do trabalho: a percepção dos motoristas de transporte particular por aplicativo. In: **Revista Brasileira de Estudos Organizacionais**, v. 6, n. 3, p. 647-681, dez. 2019. Disponível em: <https://rbeo.emnuvens.com.br/rbeo/article/view/216>. Acesso em: 4 out. 2022.

MORIN, Edgar. **A via para o Futuro da Humanidade**. Tradução: Edgard de Assis Carvalho e Mariza Perassi Bosco. Rio de Janeiro: Bertrand, 2013.

MOTTA, Ivan Dias da. A juridificação dos direitos humanos no Estado democrático de Direito. In: **Estado, indivíduo e sociedade: problemas contemporâneos**. 1. ed. Jundiaí: Paco Editorial, 2012.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas de trabalho. 26. ed. São Paulo: Saraiva, 2011.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Ordenamento Jurídico Trabalhista**. São Paulo: LTr, 2013.

NASCIMENTO, Marcelo Mascaro. Parassubordinação: o meio termo entre o empregado e o autônomo. In: **Revista Consultor Jurídico**, mai. 2015.

NIETZSCHE, Friedrich. **Humano, Demasiado Humano**. Santos: Lafonte, 2018.

NO BRASIL, uma pessoa morre por acidente de trabalho a cada 3 horas e 40 minutos. **CESTEH**, 29 abr. 2019. Disponível em: <http://www.cesteh.ensp.fiocruz.br/noticias/no-brasil-uma-pessoa-morre-por-acidente-de-trabalho-cada-3-horas-e-40-minutos>. Acesso em: 16 maio 2021.

NOBRE JÚNIOR, Edilson Pereira. **O direito brasileiro e o princípio da dignidade da pessoa humana**. São Paulo: Juris Síntese, 2000.

NUNES, Claudio Pedrosa. **Modificações do contrato de trabalho e sua reestruturação dogmática**. Curitiba: Juruá, 2009.

NUNES, Luiz Antônio Rizzatto Nunes. **O princípio constitucional da dignidade da pessoa humana: doutrina e jurisprudência**. São Paulo: Saraiva, 2018.

O ÓCIO Criativo. Entrevistadora: Maria Serena Palieri. Entrevistado: Domenico de Masi. Tradução: Léa Manzi. Rio de Janeiro: Sextante, 2000.

OITAVEN, Juliana Carreiro Corbal; CARELLI, Rodrigo de Lacerda; CASAGRANDE, Cássio Luís. **Empresas de transporte, plataformas digitais e a relação de emprego: um estudo do trabalho subordinado sob aplicativos**. Brasília, DF: Ministério Público do Trabalho, 2018. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/189771/2018_empresas_tr ansp_plat_digitais.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em: 4 maio 2022.

OLIVEIRA, Flávia Manuela Uchôa-de-. Saúde do trabalhador e o aprofundamento da uberização do trabalho em tempos de pandemia. In: Revista Brasileira de Saúde Ocupacional, ISSN: 2317-6369 (online). **Dossiê COVID-19 e Saúde do Trabalhador/ Ensaio**. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rbso/a/CpWfR8RYCdd9skYTLxJjd5p/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em 05 set. 2021.

OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. **Proteção jurídica à saúde do trabalhador**. 2. ed. São Paulo: LTr, 1998.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **O que é o trabalho decente**. Disponível em: <<http://www.oitbrasil.org.br/content/o-que-e-trabalho-decente>>. Acesso em: 20 jul. 2016.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Work Employment and Social Outlook – Trends 2019**. 2019. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_670542.pdf. Acesso em: 29 set. 2022.

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE (OMS). Comissão Nacional da Reforma Sanitária. **Relatório Final da 8ª Conferência Nacional de Saúde**. 1986. Disponível em: https://bvsms.saude.gov.br/bvs/publicacoes/8_conferencia_nacional_saude_relatorio_final.pdf. Acesso em: 4 maio 2022.

PADILHA, Norma Sueli. **Fundamentos constitucionais do direito ambiental brasileiro**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2010.

PADILHA, Norma Sueli. Meio ambiente do trabalho: um direito fundamental do trabalhador e a superação da monetização do risco. In: **Revista do TST**, Brasília, vol. 79, n. 4, out./dez. 2013.

PADILHA, Norma Sueli. O equilíbrio do meio ambiente do trabalho: direito fundamental do trabalhador e de espaço interdisciplinar entre o direito do trabalho e o direito ambiental. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, São Paulo, v. 77, n. 4, p. 231-258, out./dez. 2011.

PICCININI, Valmíria C.; OLIVEIRA, S. R. de; RÜBENICH, Nilson Varella. Formal, flexível ou informal? Reflexões sobre o trabalho no Brasil. In: PICCININI, Valmíria C. et al. (eds.). **O mosaico do trabalho na sociedade contemporânea: persistências e inovações** Porto Alegre: UFRGS, 2006.

PINTO, Otávio. O trabalho parassubordinado. **Revista da Faculdade de Direito**, Universidade de São Paulo, v. 97, p. 195-203, 2002.

POCHMANN, Marcio. A crise capitalista e os desafios dos trabalhadores. **Cadernos do CEAS**, Salvador, n. 239, p. 698-712, 2016. Disponível em: <https://periodicos.ucsal.br/index.php/cadernosdoceas/article/viewFile/256/230>. Acesso em: 4 maio 2022.

POCHMANN, Marcio. A nova classe do setor de serviços e a uberização da força de trabalho. **Revista do Brasil**, São Paulo. 9 jul. 2017. Disponível em: <http://www.redebrasilatual.com.br/revistas/130/a-nova-classe-do-setor-de-servicos-e-a-uberizacao-da-forca-de-trabalho>. Acesso em: 10 out. 2017.

PORTO, Rafael Vasconcelos. Teoria geral do risco social. **Revista Brasileira de Previdência**. 8. ed., 2ª sem. 2018.

QUEM somos. **Uber**, 2021. Disponível em: <https://www.uber.com/br/pt-br/about/>. Acesso em: 31 maio 2021.

RANGEL, Maurício Crespo. Relações de trabalho: novos paradigmas. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho** (TST), Brasília (DF), vol. 73, no 3, jul/set 2007.

REY, Fernando González. Características da subjetividade como objeto de pesquisa qualitativa em Psicologia. In: **Pesquisa Qualitativa em Psicologia: caminhos e desafios**. São Paulo: Pioneira Thomson Learning, 2002.

ROCHA, Júlio Cesar de Sá da. **Direito Ambiental e meio ambiente do trabalho: dano, prevenção e proteção jurídica**. São Paulo: LTr, 1997.

RODAS, João Grandino. **A Uber, minimamente regulamentado, favorece a livre concorrência**. Consultor Jurídico, [São Paulo], 15 out. 2015. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2015-out-15/olhar-economico-uber-minimamente-regulamentado-favorece-livre-concorrenca>. Acesso em: 25 nov. 2022.

RODRIGUES, Ana Cristina Barcellos. **Teletrabalho: a tecnologia transformando as relações de trabalho**. 2011. 142 f. Dissertação (Mestrado em Direito) – Universidade de São Paulo, 2011. Disponível em: <https://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/2/2138/tde-14062012->

112439/publico/TELETRABALHO_A_tecnologia_transformando_as_relacoes_de_trabalho_Integral.pdf. Acesso em: 4 maio 2022.

RODRIGUES, Sílvio. **Direito Civil**: parte geral. Rio de Janeiro: Saraiva, 2007. v. 1.

ROESLER, Átila da Rold. **Crise econômica, flexibilização e o valor social do trabalho**. São Paulo: LTr, 2014.

SALDANHA, Jânia Maria Lopes; MELLO, Rafaela da Cruz; LIMBERGER, Têmis. Do governo por leis à governança por números: breve análise do Trade in Service Agreement (TISA). **Revista de Direito Internacional**, v. 13, n. 3, 2016. Disponível em: <https://www.publicacoesacademicas.uniceub.br/rdi/article/view/4150/pdf>. Acesso em: 4 maio 2022.

SALES, Ana Patrícia Dias; SALES, Francisco José Lima. Violência e vulnerabilidade: o cotidiano laboral dos entregadores por aplicativos de comidas. **Anais**. In: IV ENEPCP ENCONTRO NACIONAL DE ENSINO E PESQUISA DO CAMPO DE PÚBLICAS. Disponível em: <https://even3.blob.core.windows.net/processos/d61e8fc2b9d1454db8de.pdf>. Acesso em: 05 dez. 2022.

SAMANIEGO, Daniela Paes Moreira. A concepção tomista de pessoa. **Jus Navigandi**, Teresina, ano 4, n. 45, set. 2000. Disponível em: <http://jus.com.br/doutrina/texto.asp?id=560>. Acesso em: 14 mar. 2003.

SANDRONI, Paulo. **Novíssimo dicionário de economia**. Editora Best Seller, 1999.

SANTOS, Carla Letícia Silva dos. **Trabalho bancário em tempos de sofrimento psíquico: metas e sobrevivência**. 2013. 167 f. Dissertação (Mestre em Psicologia Social e Institucional) – Instituto de Psicologia, Programa de Pós-Graduação em Psicologia Social E Institucional, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2013. Disponível em: <https://lume.ufrgs.br/handle/10183/76542>. Acesso em: 3 nov. 2021.

SARLET, Ingo Wolfgang. **Dignidade da pessoa humana e direitos fundamentais na Constituição Federal de 1988**. 8. ed. rev., atual. e ampl. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2010.

SCHOLZ, Trebor. **Cooperativismo de plataforma**: contestando a economia do compartilhamento corporativa. Tradução: Rafael Zanatta. São Paulo: Fundação Rosa Luxemburgo, 2016.

SCHOLZ, Trebor (ed.). **Digital labor**: The internet as playground and factory. Londres: Routledge, 2013.

SCHWAB, Klaus. **A quarta revolução industrial**. Tradução: Daniel Moreira Miranda. São Paulo: Edipro, 2016.

SEN, Amartya. **Desenvolvimento como liberdade**. Tradução: Laura Teixeira Motta. São Paulo: Companhia das Letras, 2010.

SESSAREGO, Carlos Fernández. Apuntes sobre el daño a la persona. **Diké**. Portal de Información y Opinión Legal: Pontificia Universidad Católica del Perú, 2002, p. 27. Disponível em: http://dike.pucp.edu.pe/bibliotecadeautor_carlos_fernandez_cesareo/articulos/ba_fs_4.PDF. Acesso em: 24 mar. 2022.

SEVERO, Valdete Souto. A perversão normalizada: assédio moral no ambiente de trabalho. **Carta Capital**, 16 abr. 2019. Disponível em: <https://www.cartacapital.com.br/opiniaao/a-perversao-normalizada-assedio-moral-no-ambiente-de-trabalho/>. Acesso em: 26 jan. 2023.

SHIROMA, Eneida Oto. **Mudança tecnológica, qualificação e políticas de gestão: a educação da força de trabalho no modelo japonês**. 1993. Tese (Doutorado em Educação) – Universidade Estadual de Campinas, Campinas, 1993.

SIGNES, Adrián Todolí. O mercado de trabalho no século XXI: on-demandeconomy, crowdsourcing e outras formas de descentralização produtiva que atomizam o mercado de trabalho. In: **Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano** — a intermediação de mão de obra a partir das plataformas eletrônicas e seus efeitos jurídicos e sociais. Tradução: LEME, Ana Carolina Reis Paes e CARSALADE, Carolina Rodrigues. Coordenadores: LEME, Ana Carolina Reis Paes et al. São Paulo: Ltr, 2017, pp. 28–43.

SILVA, Alexandre Antônio Bruno da; MACIEL, Marlea Nobre da Costa. Metamorfoses do mundo do trabalho e o dano existencial. **Revista Brasileira de Estudos Políticos**, v. 17, p. 13-53, 2018, disponível em: <https://pos.direito.ufmg.br/rbep/index.php/rbep/article/download/567/491>. Acesso em: 02 jun. 2019.

SILVA, Edson Ferreira da. **Direito à intimidade**: de acordo com a doutrina, o direito comparado, a Constituição de 1988 e o Código Civil de 2002. São Paulo: Juarez de Oliveira, 2003.

SILVA, Leda Maria Messias da. O cumprimento da função social do contrato no tocante ao meio ambiente do trabalho. **Revista Jurídica Cesumar - Mestrado**, v. 8, n. 1, p. 103-116, jan./jun. 2008. Disponível em: <https://periodicos.unicesumar.edu.br/index.php/revjuridica/article/view/723/558>. Acesso em: 16 maio 2021.

SILVA, Leda Maria Messias da. **Reforma Trabalhista**: análise do direito material à luz dos direitos da personalidade. São Paulo: LTr, 2020.

SILVA, Leda Maria Messias da; ALVÃO, Leandra Cauneto. O trabalho escravo dos madeireiros frente às novas legislações. **Revista de Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho**, Maranhão, v. 3, n. 2, p. 104-122, jul./dez. 2017. Disponível em: <https://indexlaw.org/index.php/revistadtmat/article/view/2555/pdf>. Acesso em: 1 dez. 2022.

SILVA, Leda Maria Messias da; ALVÃO, Leandra Cauneto. **Temáticas do meio ambiente de trabalho digno**. São Paulo: LTr, 2019. v. 2.

SILVA, Leda Maria Messias da; D'AQUINO, Cora Kressin Arruda. Do taylorismo à uberização: uma análise crítica dos principais modelos de organização do trabalho à luz dos direitos da personalidade. In: Direitos e garantias fundamentais II, Florianópolis, **Anais**. Florianópolis: CONPEDI, 2022.

SILVA, Leda Maria Messias da; D'AQUINO, Cora Kressin Arruda. Trabalho uberizado e o novo capataz da era moderna. **Revista Brasileira de Direitos e Garantias Fundamentais**, v. 8, n. 1, p. 100-115, jan./jul. 2022.

SILVA, Leda Maria Messias da; MARQUES, Ana Paula Lemos Baptista. Inteligência artificial no meio ambiente de trabalho e a violação aos direitos da personalidade do trabalhador. In: SILVA, Leda Maria Messias da; ALVÃO, Leandra Cauneto (orgs.). **Temáticas do Meio Ambiente de Trabalho**. São Paulo: LTr, 2019. v. 2.

SILVA, Luciana Aboim Machado Gonçalves da; QUEIROZ, Celisa Rezende Santos. Mediação de conflitos: aplicabilidade no âmbito trabalhista. **Revista Argumentum**, Marília (SP), v. 17, p. 283-308, jan./dez. 2016. Disponível em: <http://ojs.unimar.br/index.php/revistaargumentum/article/view/238/53>. Acesso em: 19 set. 2022.

SILVA, Luciana Aboim Machado Gonçalves da. Direito Social do Trabalhador ao Salário Justo. In: **Temas de Direito do Trabalho e Seguridade Social**. São Paulo: LTr, 2013.

SILVA, Paula Pamplona Beltrão da; CHAVES, Andréa Bittencourt Pires. O trabalhador no capitalismo de vigilância. **International Journal of Development Research**, v. 11, n. 3, p. 45710-45714, 2021. Disponível em: <https://www.journalijdr.com/sites/default/files/issue-pdf/21467.pdf>. Acesso em: 11 jun. 2021.

SIMÓN, Sandra Lia. **Os direitos da personalidade e o direito do trabalho**. São Paulo: Atlas, 2002.

SKINNER, Burrhus Frederic. **Ciência e comportamento humano**. 11. ed. São Paulo: Martins Fontes, 2003.

SLEE, Tom. Uberização. **A nova onda do trabalho precarizado**. Tradução: João Peres. São Paulo: Elefante, 2017.

SOARES, Marcelo Negri; KAUFFMAN, Marcos Eduardo; CHAO, Kuo-Ming. Inteligência Artificial: Impactos no Direito e na Advocacia. **Revista de Direito Público – RDP**, Brasília, v. 17, n. 93, p. 104-133, maio/jun. 2020.

SOUSA, Rabindranath Capelo de. **O direito geral de personalidade**. Coimbra, Coimbra, 1993.

SOUZA, Jessé. **Os batalhadores brasileiros nova classe média ou nova classe trabalhadora?** Belo Horizonte: UFMG, 2010.

STANDING, Guy. **O precarizado**: a nova classe perigosa. Belo Horizonte: Autêntica, 2014.

STEFANO, Valerio de. The rise of the "just-in-time workforce": on-demand work, crowdwork and labour protection in the "gig-economy". **ILO Conditions of Work and Employment Series**, Geneva, v. 71, p. 1-43, 2016. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_443267.pdf. Acesso em: 2 nov. 2019.

SUPIOT, Alain. **Homo jurídico**: ensaio sobre a função antropológica do direito. Tradução: Maria Ernantina de Almeida Prado Galvão. São Paulo: Martins Fontes, 2007.

SUPIOT, Alain. Les nouveaux visages de la subordination. **Droit Social**, Paris, n. 2, p. 131-145, fev. 2000.

SÜSSEKIND, Arnaldo. **Curso de Direito do Trabalho**. 2. ed. rev. e atual. Rio de Janeiro: Renovar, 2004.

SUSSEKIND, Arnaldo *et al.* **Instituições de Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2003.

TAYLOR, Frederick Winslow. **Princípios de administração científica**. 7. ed. São Paulo: Atlas, 1970.

TEIXEIRA, Rodrigo Valente Giublin; JACOBS, Paulo Eduardo Furtunato. Automação do processo seletivo: os riscos de violação a direitos da personalidade na fase de seleção de novos empregados. *In*: SILVA, Leda Maria Messias da; ALVÃO, Leana Cauneto (orgs.). **Temáticas do Meio Ambiente de Trabalho**. São Paulo: LTr, 2019. v. 2.

THIRY-CHERQUES, Hermano Roberto. Revisitando Marx: alienação, sobretrabalho e racionalidade nas organizações contemporâneas. **Revista Eletrônica de Administração**, v. 13, n. 1, p. 106-126, jan./abr. 2007. Disponível em: <https://seer.ufrgs.br/read/article/view/39912>. Acesso em: 1 dez. 2022.

TOBEÑAS, José Castan. **Los derechos de la personalidad**. Madrid: Reus, 1952.

TOMASEVICIUS FILHO, E. Artificial intelligence and personality rights; **Inteligência artificial e direitos da personalidade**. [s. l.], 2018. DOI 10.11606/issn.2318-8235.v113i0p133-149. Disponível em: <https://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=edsbas&AN=edsbas.986208EE&lang=pt-br&site=eds-live>. Acesso em: 27 abr. 2022.

UBER. 2021a. Disponível em: https://www.uber.com/a/join-kochab?fullForm=true&lppl=true&gsxp=ogsoct17ton&nglp=true&sueexp=2021SUE_gc1&min=true&exp=80917_t2&utm_source=jukebox&utm_medium=jobboards&utm_c

ampaign=CM2067535_BR-Brazil_d&utm_content=BR-Brazil_uol-empregos&utm_term=null&campaign_id=CM2067535&adgroup_id=HCAG824918&ad_id=HCJRt9y82el5xv0lnh0h00st&creative_name=mpu. Acesso em: 14 maio 2021.

UBER. 2021b. The Impact of Uber in Brazil. Disponível em: <https://uberbrasil.publicfirst.co/>. Acesso em: 25 nov. 2022.

UBEREATS. **Site da UberEats**, 2021. Disponível em: <https://www.ubereats.com/br>. Acesso em: 20 abr. 2021.

VACLAVIK, Maria Cristiane; OLTRAMARI, Andre Poletto; OLIVEIRA, Sidinei Rocha de. Empresariando a informalidade: um debate teórico à luz da gig economy. In **Caderno EBAPE.BR**, v. 20, n. 2, p. 247-258, mar./abr. 2022. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/cebape/a/DVmFqMCPVwLMPPvFbYkfNFr/?lang=pt>. Acesso em: 29 set. 2022.

VALENCIA, Sayak. **Capitalismo Gore**. Espanha: Melusina, 2010.

VALENTINI, Rômulo Soares. A indústria 4.0: impactos nas relações de trabalho e na saúde dos trabalhadores. In: CARELLI, Rodrigo de Lacerda; CAVALCANTI, Tiago Muniz; FONSECA, Vanessa Patriota da (orgs.). **Futuro do trabalho**: os efeitos da revolução digital na sociedade. Brasília, DF: ESMPU, 2020.

VÁLIO, Marcelo Roberto Bruno. **Os Direitos de Personalidade nas Relações de Trabalho**. São Paulo: LTR, 2006.

VATICANO. **Carta Encíclica Laudato Si**: sobre o cuidado da casa comum. São Paulo: Pia Sociedade Filhas de São Paulo, 2015.

VÉRAS, Mônica. (2019). **Especialista aponta a profissão do juiz como a segunda mais estressante**. Disponível em: https://www.google.com.br/search?q=monica+veras+2019+especialista+aponta+a+profiss%C3%A3o+do+juiz&biw=1920&bih=929&sxsrf=AJOqlzV9oQnNe8G0sCCOCeP7JWtfMDZoKg%3A1674672105006&ei=6HfRY6-CPZnV1sQP_LCMkAI&ved=0ahUKEwivlrzfr-P8AhWZqpUCHXwYAylQ4dUDCA8&uact=5&oq=monica+veras+2019+especialista+aponta+a+profiss%C3%A3o+do+juiz&gs_lcp=Cgxnd3Mtd2l6LXNlcnAQAzIECCEQFTolCAAQogQQsAM6BQghEKABOggIIRAWEB4QHToFCAAQogRKBAhBGAFKBAhGGABQhgJYsTVgrTzoBHAAeACAAbEBiAGfMplIBBDauNDKYAQCgAQHIAQLAAQE&scient=gws-wiz-serp. Acesso em: 25 jan. 2023.

VIANA, Marcio Tulio; TEODORO, Maria Cecilia Maximo. Misturas e fraturas do trabalho: do poder diretivo à concepção do trabalho como necessidade. **Revista Brasileira de Estudos Políticos**, v. 114, 2017. Disponível em: <https://go.gale.com/ps/i.do?id=GALE%7CA596404089&sid=googleScholar&v=2.1&it=r&linkaccess=abs&issn=00347191&p=IFME&sw=w&userGroupName=anon%7Ee52766a9>. Acesso em: 1 dez. 2022.

VIDAS entregues. Direção de Renato Prata Biar, 2019. Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=cT5iAJZ853c&feature=youtu.be>. Acesso em: 7 jan. 2020.

WANDELLI, Leonardo Vieira. **O direito humano e fundamental ao trabalho: fundamentação e exigibilidade.** São Paulo: LTr, 2012.

WEBER, Max. **A Ética Protestante e o Espírito do Capitalismo.** Tradução: José Marcos Mariani de Macedo. São Paulo: Companhia das Letras, 2004.

WEINERT, Iduna E. O direito da personalidade como direito natural geral. **Revista de Informação Legislativa**, Brasília, DF, ano XXVII, v. 27, n. 108, p. 221-228, out./dez. 1990. Disponível em: <https://www2.senado.leg.br/bdsf/bitstream/handle/id/175823/000451504.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em: 1 dez. 2022.

WOLFFENBÜTTEL, Andréa. O que é? - Dumping. **IPEA**, 2006. Disponível em: https://www.ipea.gov.br/desafios/index.php?option=com_content&view=article&id=2090:ca. Acesso em: 01 jun. 2021.

WOLOWSKI, Matheus Ribeiro de Oliveira; CARDIN, Valéria Silva Galdino. A tutela normativa dos direitos da personalidade frente aos avanços da Inteligência Artificial. **Revista de Direito, Governança e Novas Tecnologias**. v.6, n. 2, p. 43-64, 2020. Disponível em: <<https://indexlaw.org/index.php/revistadgnt/article/view/7002/pdf>>. Acesso em 02 fev. 2021.

WERMUTH, Maiquel Ângelo Dezordi; WOLOWSKI, Matheus Ribeiro de Oliveira; CARDIN, Valéria Silva Galdino. Biopolítica e novas tecnologias: direitos humanos sob ameaça? **Revista Estudos Constitucionais**, v. 7, n. 1, p. 276-296, jan./abr. 2021. Disponível em: <https://www.estudosinstitucionais.com/REI/article/view/598/678>. Acesso em: 22 dez. 2022.

ZUBOFF, Shoshana. **A era do capitalismo de vigilância: a luta por um futuro humano na nova fronteira do poder.** Rio de Janeiro: Intrínseca, 2020.

ZANINI, Leonardo Estevam de Assis. **Direitos da personalidade.** São Paulo: Saraiva, 2011.

ANEXO A – EMENTA DE ADPF SOBRE TRANSPORTE INDIVIDUAL DE PASSAGEIROS

EMENTA: DIREITO CONSTITUCIONAL, ADMINISTRATIVO E REGULATÓRIO. PROIBIÇÃO DO LIVRE EXERCÍCIO DA ATIVIDADE DE TRANSPORTE INDIVIDUAL DE PASSAGEIROS. INCONSTITUCIONALIDADE. ESTATUTO CONSTITUCIONAL DAS LIBERDADES. PRINCÍPIOS CONSTITUCIONAIS DA LIVRE INICIATIVA E DO VALOR SOCIAL DO TRABALHO (ART. 1º, IV), DA LIBERDADE PROFISSIONAL (ART. 5º, XIII), DA LIVRE CONCORRÊNCIA (ART. 170, CAPUT), DA DEFESA DO CONSUMIDOR (ART. 170, V) E DA BUSCA PELO PLENO EMPREGO (ART. 170, VIII). IMPOSSIBILIDADE DE ESTABELECIMENTO DE RESTRIÇÕES DE ENTRADA EM MERCADOS. MEDIDA DESPROPORCIONAL. NECESSIDADE DE REVISÃO JUDICIAL. MECANISMOS DE FREIOS E CONTRAPESOS. ADPF JULGADA PROCEDENTE.

1. A Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental é cabível em face de lei municipal, adotando-se como parâmetro de controle preceito fundamental contido na Carta da República, ainda que também cabível em tese o controle à luz da Constituição Estadual perante o Tribunal de Justiça competente.

2. A procuração sem poderes específicos para ajuizar a Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental pode ser regularizada no curso do processo, mercê da instrumentalidade do Direito Processual.

3. A Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental não carece de interesse de agir em razão da revogação da norma objeto de controle, máxime ante a necessidade de fixar o regime aplicável às relações jurídicas estabelecidas durante a vigência da lei, bem como no que diz respeito a leis de idêntico teor aprovadas em outros Municípios. Precedentes: ADI 3306, Relator(a): Min. GILMAR MENDES, Tribunal Pleno, julgado em 17/03/2011; ADI 2418, Relator(a): Min. TEORI ZAVASCKI, Tribunal Pleno, julgado em 04/05/2016; ADI 951 ED, Relator(a): Min. ROBERTO BARROSO, Tribunal Pleno, julgado em 27/10/2016; ADI 4426, Relator(a): Min. DIAS TOFFOLI, Tribunal Pleno, julgado em 09/02/2011; ADI 5287, Relator(a): Min. LUIZ FUX, Tribunal Pleno, julgado em 18/05/2016.

4. A União possui competência privativa para legislar sobre “diretrizes da política nacional de transportes”, “trânsito e transporte” e “condições para o exercício de profissões” (art. 22, IX, XI e XVI, da CRFB), sendo vedado tanto a Municípios dispor

sobre esses temas quanto à lei ordinária federal promover a sua delegação legislativa para entes federativos menores, considerando que o art. 22, parágrafo único, da Constituição faculta à Lei complementar autorizar apenas os Estados a legislar sobre questões específicas das referidas matérias. Precedentes: ADI 3136, Relator(a): Min. Ricardo Lewandowski, Tribunal Pleno, julgado em 01/08/2006, DJ 10/11/2006; ADI 2.606, Rel. Min. Maurício Corrêa, Tribunal Pleno, DJ de 07/02/2003; ADI 3.135, Rel. Min. Gilmar Mendes, Tribunal Pleno, DJ de 08/09/2006; e ADI 3.679, Rel. Min. Sepúlveda Pertence, Tribunal Pleno, DJ de 03/08/2007; ARE 639496 RG, Relator(a): Min. Cezar Peluso, julgado em 16/06/2011; ADI 3049, Relator(a): Min. Cezar Peluso, Tribunal Pleno, julgado em 04/06/2007.

5. O motorista particular, em sua atividade laboral, é protegido pela liberdade fundamental insculpida no art. 5º, XIII, da Carta Magna, submetendo-se apenas à regulação proporcionalmente definida em lei federal, pelo que o art. 3º, VIII, da Lei Federal n.º 12.965/2014 (Marco Civil da Internet) e a Lei Federal n.º 12.587/2012, alterada pela Lei n.º 13.640 de 26 de março de 2018, garantem a operação de serviços remunerados de transporte de passageiros por aplicativos.

6. A liberdade de iniciativa garantida pelos artigos 1º, IV, e 170 da Constituição brasileira consubstancia cláusula de proteção destacada no ordenamento pátrio como fundamento da República e é característica de seletivo grupo das Constituições ao redor do mundo, por isso que não pode ser amesquinhada para afastar ou restringir injustificadamente o controle judicial de atos normativos que afrontem liberdades econômicas básicas.

7. O constitucionalismo moderno se fundamenta na necessidade de restrição do poder estatal sobre o funcionamento da economia de mercado, sobrepondo-se o Rule of Law às iniciativas autoritárias destinadas a concentrar privilégios, impor o monopólio de meios de produção ou estabelecer salários, preços e padrões arbitrários de qualidade, por gerarem ambiente hostil à competição, à inovação, ao progresso e à distribuição de riquezas. Literatura: ACEMOGLU, Daron; ROBINSON, James. Por que as nações fracassam – As origens do poder, da prosperidade e da pobreza. Trad. Cristiana Serra. 1ª ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2012.

8. A teoria da escolha pública (public choice) vaticina que o processo político por meio do qual regulações são editadas é frequentemente capturado por grupos de poder interessados em obter, por essa via, proveitos superiores ao que seria possível em um ambiente de livre competição, porquanto um recurso político comumente

desejado por esses grupos é o poder estatal de controle de entrada de novos competidores em um dado mercado, a fim de concentrar benefícios em prol de poucos e dispersar prejuízos por toda a sociedade. Literatura: STIGLER, George. "The theory of economic regulation". in: The Bell Journal of Economics and Management Science, Vol. 2, No. 1 (Spring,1971).

9. O exercício de atividades econômicas e profissionais por particulares deve ser protegido da coerção arbitrária por parte do Estado, competindo ao Judiciário, à luz do sistema de freios e contrapesos estabelecidos na Constituição brasileira, invalidar atos normativos que estabeleçam restrições desproporcionais à livre iniciativa e à liberdade profissional. Jurisprudência: RE nº 414426 Relator(a): Min. ELLEN GRACIE, Tribunal Pleno, julgado em 01/08/2011; RE 511961, Relator(a): Min. GILMAR MENDES, Tribunal Pleno, julgado em 17/06/2009.

10. O sistema constitucional de proteção de liberdades goza de prevalência *prima facie*, devendo eventuais restrições ser informadas por um parâmetro constitucionalmente legítimo e adequar-se ao teste da proporcionalidade, exigindo-se ônus de justificação regulatória baseado em elementos empíricos que demonstrem o atendimento dos requisitos para a intervenção.

11. A norma que proíbe o "uso de carros particulares cadastrados ou não em aplicativos, para o transporte remunerado individual de pessoas" configura limitação desproporcional às liberdades de iniciativa (art. 1º, IV, e 170 da CRFB) e de profissão (art. 5º, XIII, da CRFB), a qual provoca restrição oligopolística do mercado em benefício de certo grupo e em detrimento da coletividade. Ademais, a análise empírica demonstra que os serviços de transporte privado por meio de aplicativos não diminuíram o mercado de atuação dos táxis.

12. O arcabouço regulatório dos táxis no Brasil se baseia na concessão de títulos de permissão a um grupo limitado de indivíduos, os quais se beneficiam de uma renda extraordinária pela restrição artificial do mercado, de modo que o ativo concedido não corresponde a qualquer benefício gerado à sociedade, mas tão somente ao cenário antinatural de escassez decorrente da limitação governamental, sendo correto afirmar que os princípios constitucionais da igualdade (art. 5º, caput), da livre iniciativa (artigos 1º, IV, e 170) e da livre concorrência (art. 173, § 4º) vedam ao Estado impedir a entrada de novos agentes no mercado para preservar a renda de agentes tradicionais. Jurisprudência: ADI 5062, Relator(a): Min. LUIZ FUX, Tribunal Pleno, julgado em 27/10/2016.

13. A proibição legal do livre exercício da profissão de transporte individual remunerado afronta o princípio da busca pelo pleno emprego, insculpido no art. 170, VIII, da Constituição, pois impede a abertura do mercado a novos entrantes, eventualmente interessados em migrar para a atividade como conseqüência da crise econômica, para promover indevidamente a manutenção do valor de permissões de táxi.

14. A captura regulatória, uma vez evidenciada, legitima o Judiciário a rever a medida suspeita, como instituição estruturada para decidir com independência em relação a pressões políticas, a fim de evitar que a democracia se torne um regime serviente a privilégios de grupos organizados, restando incólume a Separação dos Poderes ante a atuação dos freios e contrapesos para anular atos arbitrários do Executivo e do Legislativo.

15. A literatura do tema assenta que, verbis: “não há teoria ou conjunto de evidências aceitos que atribuam benefícios sociais à regulação que limite a entrada e a competição de preços” (POSNER, Richard A. "The Social Costs of Monopoly and Regulation". In: *The Journal of Political Economy*, Vol. 83, No. 4 (Aug., 1975), pp. 807-828). Em idêntico prisma: SHLEIFER, Andrei. *The Enforcement Theory of Regulation*. In: *The Failure of Judges and the Rise of Regulators*. Cambridge: The MIT Press, 2012. p. 18; GELLHORN, Walter. "The Abuse of Occupational Licensing". In: 44 *U. Chi. L. Rev.* 6 1976-1977.

16. A evolução tecnológica é capaz de superar problemas econômicos que tradicionalmente justificaram intervenções regulatórias, sendo exemplo a sensível redução de custos de transação e assimetria de informação por aplicativos de transporte individual privado, tornando despropiciada a padronização dos serviços de táxi pelo poder público. Literatura: MACKAY, Ejan. *Law and Economics for Civil Law Systems*. Cheltenham: Edward Elgar, 2013.

17. Os benefícios gerados aos consumidores pela atuação de aplicativos de transporte individual de passageiros são documentados na literatura especializada, que aponta, mediante métodos de pesquisa empírica, expressivo excedente do consumidor (consumer surplus), consistente na diferença entre o benefício marginal na aquisição de um bem ou serviço e o valor efetivamente pago por ele, a partir da interação entre a curva de demanda e o preço de mercado, por isso que a proibição da operação desses serviços alcança efeito inverso ao objetivo de defesa do consumidor imposto pelos artigos 5º, XXXII, e 170, V, da Constituição.

18. A Constituição impõe ao regulador, mesmo na tarefa de ordenação das cidades, a opção pela medida que não exerça restrições injustificáveis às liberdades fundamentais de iniciativa e de exercício profissional (art. 1º, IV, e 170; art. 5º, XIII, CRFB), sendo inequívoco que a necessidade de aperfeiçoar o uso das vias públicas não autoriza a criação de um oligopólio prejudicial a consumidores e potenciais prestadores de serviço no setor, notadamente quando há alternativas conhecidas para o atingimento da mesma finalidade e à vista de evidências empíricas sobre os benefícios gerados à fluidez do trânsito por aplicativos de transporte, tornando patente que a norma proibitiva nega “ao cidadão o direito à mobilidade urbana eficiente”, em contrariedade ao mandamento contido no art. 144, § 10, I, da Constituição, incluído pela Emenda Constitucional nº 82/2014.

19. Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental julgada procedente para declarar inconstitucional a Lei Municipal de Fortaleza nº 10.553/2016, por ofensa aos artigos 1º, IV; 5º, caput, XIII e XXXII; 22, IX, XI e XVI; 144, § 10, I; 170, caput, IV, V e VIII; e 173, § 4º, todos da Carta Magna.

ANEXO B – EMENTA DE RECURSO DE REVISTA DE RECONHECIMENTO DE VÍNCULO EMPREGATÍCIO ENTRE MOTORISTA E A UBER DO BRASIL

RECURSO DE REVISTA. PROCESSO SOB A ÉGIDE DA LEI 13.015/2014 E ANTERIOR À LEI 13.467/2017. UBER DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA. NATUREZA JURÍDICA DA RELAÇÃO MANTIDA ENTRE OS TRABALHADORES PRESTADORES DE SERVIÇOS E EMPRESAS QUE ORGANIZAM, OFERTAM E EFETIVAM A GESTÃO DE PLATAFORMAS DIGITAIS DE DISPONIBILIZAÇÃO DE SERVIÇOS DE TRANSPORTE AO PÚBLICO, NO CASO, O TRANSPORTE DE PESSOAS E MERCADORIAS. NOVAS FORMAS DE ORGANIZAÇÃO E GESTÃO DA FORÇA DE TRABALHO HUMANA NO SISTEMA CAPITALISTA E NA LÓGICA DO MERCADO ECONÔMICO. ESSENCIALIDADE DO LABOR DA PESSOA HUMANA PARA A CONCRETIZAÇÃO DOS OBJETIVOS DA EMPRESA. PROJEÇÃO DAS REGRAS CIVILIZATÓRIAS DO DIREITO DO TRABALHO SOBRE O LABOR DAS PESSOAS NATURAIS. INCIDÊNCIA DAS NORMAS QUE REGULAM O TRABALHO SUBORDINADO DESDE QUE NÃO DEMONSTRADA A REAL AUTONOMIA NA OFERTA E UTILIZAÇÃO DA MÃO DE OBRA DO TRABALHADOR

(ART. 818, II, DA CLT). CONFLUÊNCIA DOS PRINCÍPIOS CONSTITUCIONAIS HUMANISTAS E SOCIAIS QUE ORIENTAM A MATÉRIA (PREÂMBULO DA CF/88; ART. 1º, III E IV; ART. 3º, I, II, III E IV; ART. 5º, CAPUT; ART. 6º; ART. 7º, CAPUT E SEUS INCISOS E PARÁGRAFO ÚNICO; ARTS. 8º ATÉ 11; ART. 170, CAPUT E INCISOS III, VII E VIII; ART. 193, TODOS DA CONSTITUIÇÃO DE 1988). VÍNCULO DE EMPREGO. DADOS FÁTICOS CONSTANTES DO ACÓRDÃO REGIONAL REFERINDO-SE A RELAÇÃO SOCIOECONÔMICA ABRANGENTE DE PERÍODO DE QUASE DOIS MESES. PRESENÇA DOS ELEMENTOS INTEGRANTES DA RELAÇÃO EMPREGATÍCIA. INCIDÊNCIA, ENTRE OUTROS PRECEITOS, TAMBÉM DA REGRA DISPOSTA NO PARÁGRAFO ÚNICO DO ART. 6º DA CLT (INSERIDA PELA LEI n. 12.551/2011), A QUAL ESTABELECE QUE “OS MEIOS TELEMÁTICOS E INFORMATIZADOS DE COMANDO, CONTROLE E SUPERVISÃO SE EQUIPARAM, PARA FINS DE SUBORDINAÇÃO JURÍDICA, AOS MEIOS PESSOAIS E DIRETOS DE COMANDO, CONTROLE E SUPERVISÃO DO TRABALHO ALHEIO”. PRESENÇA, POIS, DOS CINCO ELEMENTOS DA RELAÇÃO DE EMPREGO, OU SEJA: PESSOA HUMANA PRESTANDO TRABALHO; COM PESSOALIDADE; COM ONEROSIDADE; COM NÃO EVENTUALIDADE; COM SUBORDINAÇÃO. ÔNUS DA PROVA DO TRABALHO AUTÔNOMO NÃO CUMPRIDO, PROCESSUALMENTE (ART 818, CLT), PELA EMPRESA DE PLATAFORMA DIGITAL QUE ARREGIMENTA, ORGANIZA, DIRIGE E FISCALIZA A PRESTAÇÃO DOS SERVIÇOS ESPECIALIZADOS DE SERVIÇOS DE TRANSPORTE. Cinge-se a controvérsia do presente processo em definir se a relação jurídica havida entre o Reclamante e a Reclamada – Uber do Brasil Tecnologia Ltda. – configurou-se como vínculo de emprego (ou não). A solução da demanda exige o exame e a reflexão sobre as novas e complexas fórmulas de contratação da prestação laborativa, algo distintas do tradicional sistema de pactuação e controle empregatícios, e que ora se desenvolvem por meio da utilização de plataformas e aplicativos digitais, softwares e mecanismos informatizados semelhantes, todos cuidadosamente instituídos, preservados e geridos por sofisticadas (e, às vezes, gigantescas) empresas multinacionais e, até mesmo, nacionais. É importante perceber que tais sistemas e ferramentas computadorizados surgem no contexto do aprofundamento da revolução tecnológica despontada na segunda metade do século XX (ou, um pouco à frente, no início do século XXI), a partir da informática e da internet, propiciando a geração de um sistema empresarial de plataformas digitais, de amplo acesso ao

público, as quais permitem um novo meio de arregimentação de mão de obra, diretamente por intermédio desses aplicativos digitais, que têm o condão de organizar, direcionar, fiscalizar e zelar pela hígida prestação de serviços realizada ao cliente final. A modificação tecnológica e organizacional ocorrida nas duas últimas décadas tem sido tão intensa que há, inclusive, autores e correntes de pensamento que falam na existência de uma quarta revolução tecnológica no sistema capitalista. Evidentemente que essa nova estrutura de organização empresarial e de prestação de serviços facilita a aproximação e a comunicação na sociedade e no âmbito da prestação de serviços ao público alvo, seja este formado por pessoas físicas ou por instituições. Porém a lógica de sua estruturação e funcionamento também tem sido apreendida por grandes corporações empresariais como oportunidade ímpar para reduzirem suas estruturas produtivas e, especialmente, o custo do trabalho utilizado e imprescindível para o bom funcionamento econômico da entidade empresarial. De nenhuma valia econômica teria este sistema organizacional e tecnológico, conforme se percebe, se não houvesse, é claro, a prestação laborativa por ele propiciada ao público alvo objetivado – neste caso, se não existissem motoristas e carros organizadamente postos à disposição das pessoas físicas e jurídicas. Realmente, os impactos dessa nova modalidade empresarial e de organização do trabalho têm sido diversos: de um lado, potenciam, fortemente, a um custo mais baixo do que o precedente, a oferta do trabalho de transporte de pessoas e coisas no âmbito da sociedade; de outro lado, propiciam a possibilidade de realização de trabalho por pessoas desempregadas, no contexto de um desemprego agudo criado pelas políticas públicas e por outros fatores inerentes à dinâmica da economia; mas, em terceiro lugar, pela desregulamentação amplamente praticada por este sistema, gerando uma inegável deterioração do trabalho humano, uma lancinante desigualdade no poder de negociação entre as partes, uma ausência de regras de higiene e saúde do trabalho, uma clara falta de proteção contra acidentes ou doenças profissionais, uma impressionante inexistência de quaisquer direitos individuais e sociais trabalhistas, a significativa ausência de proteções sindicais e, se não bastasse, a grave e recorrente exclusão previdenciária. O argumento empresarial, em tal quadro, segue no sentido de ser o novo sistema organizacional e tecnológico tão disruptivo perante a sistemática de contratação anterior que não se fazem presentes, em sua estrutura e dinâmica, os elementos da relação empregatícia. E, efetivamente, é o que cabe examinar, afinal, no presente processo. Passa-se, dessa maneira, ao exame da relação socioeconômica e jurídica

entre as partes do presente processo, respeitados os aspectos fáticos lançados pelo próprio acórdão regional, como determina a Súmula 126 do TST. Nesse exame, sem negligenciar a complexidade das questões que envolvem a discussão dos autos, o eventual enquadramento como vínculo empregatício da relação jurídica entre o prestador de serviços e as plataformas digitais, pelo Poder Judiciário Trabalhista no Brasil, vai depender das situações fáticas efetivamente demonstradas, as quais, por sua própria complexidade, podem abarcar inúmeras e múltiplas hipóteses. A propósito, no Direito brasileiro existe sedimentada presunção de ser empregatício o vínculo jurídico formado — regido pela Constituição da República (art. 7º) e pela CLT, portanto —, desde que seja incontroversa a prestação de serviços por uma pessoa natural a alguém (Súmula 212, TST). Essa presunção jurídica relativa (não absoluta, esclareça-se) é clássica ao Direito do Trabalho, em geral, resultando de dois fatores historicamente incontestáveis: a circunstância de ser a relação de emprego a regra geral de conexão dos trabalhadores ao sistema socioeconômico capitalista; a circunstância de a relação de emprego, desde o surgimento do Direito do Trabalho, ter se tornado a fórmula mais favorável e protegida de inserção da pessoa humana trabalhadora na competitiva e excludente economia contemporânea. No Brasil, desponta a singularidade de esta antiga presunção jurídica ter sido incorporada, de certo modo, até mesmo pela Constituição da República de 1988, ao reconhecer, no vínculo empregatício, um dos principais e mais eficazes instrumentos de realização de notável bloco de seus princípios cardeais, tais como o da dignidade do ser humano, o da centralidade da pessoa humana na ordem jurídica e na vida socioeconômica, o da valorização do trabalho e do emprego, o da inviolabilidade física e psíquica da pessoa humana, o da igualdade em sentido substancial, o da justiça social, o do bemestar individual e social, o da segurança e o da subordinação da propriedade à sua função socioambiental. Com sabedoria, a Constituição percebeu que não se criou, na História do Capitalismo, nessa direção inclusiva, fórmula tão eficaz, larga, abrangente e democrática quanto a estruturada na relação de emprego. Convergindo inúmeros preceitos constitucionais para o estímulo, proteção e elogio à relação de emprego (ilustrativamente: Preâmbulo da CF/88; art. 1º, III e IV; art. 3º, I, II, III e IV; art. 5º, caput; art. 6º; art. 7º, caput e seus incisos e parágrafo único; arts. 8º até 11; art. 170, caput e incisos III, VII e VIII; art. 193, todos do Texto Máximo de 1988), emerge clara a presunção também constitucional em favor do vínculo empregatício no contexto de existência de incontroversa prestação de trabalho na vida social e

econômica. De par com isso, a ordem jurídica não permite a contratação do trabalho por pessoa natural, com os intensos elementos da relação de emprego, sem a incidência do manto mínimo assecuratório da dignidade básica do ser humano nessa seara da vida individual e socioeconômica. Em consequência, possuem caráter manifestamente excetivo fórmulas alternativas de prestação de serviços a alguém, por pessoas naturais, como, ilustrativamente, contratos de estágio, vínculos autônomos ou eventuais, relações cooperativadas e as fórmulas intituladas de “pejotização” e, mais recentemente, o trabalho de transporte de pessoas e coisas via arregimentação e organização realizadas por empresas de plataformas digitais. Em qualquer desses casos, estando presentes os elementos da relação de emprego, esta prepondera e deve ser reconhecida, uma vez que a verificação desses pressupostos, muitas vezes, demonstra que a adoção de tais práticas se dá, essencialmente, como meio de precarizar as relações empregatícias (art. 9º, da CLT). Nesse aspecto, cumpre enfatizar que o fenômeno sóciojurídico da relação empregatícia emerge quando reunidos os seus cinco elementos fático-jurídicos constitutivos: prestação de trabalho por pessoa física a outrem, com pessoalidade, não eventualidade, onerosidade e sob subordinação. Observe-se que, no âmbito processual, uma vez admitida a prestação de serviços pelo suposto empregador/tomador de serviços, a ele compete demonstrar que o labor se desenvolveu sob modalidade diversa da relação de emprego, considerando a presunção (relativa) do vínculo empregatício sedimentada há várias décadas no Direito do Trabalho, conforme exaustivamente exposto. A análise casual das hipóteses discutidas em Juízo, portanto, deve sempre se pautar no critério do ônus da prova – definido no art. 818 da CLT -, competindo ao obreiro demonstrar a prestação de serviços (inciso I do art. 818 da CLT); e à Reclamada, provar eventual autonomia na relação jurídica (inciso II do art. 818 da CLT). No caso dos autos, a prova coligida no processo e referenciada pelo acórdão recorrido demonstrou que a Reclamada administra um empreendimento relacionado ao transporte de pessoas – e não mera interligação entre usuários do serviço e os motoristas cadastrados no aplicativo – e que o Reclamante lhe prestou serviços como motorista do aplicativo digital. Assim, ficaram firmemente demonstrados os elementos integrantes da relação de emprego, conforme descrito imediatamente a seguir. Em primeiro lugar, é inegável (e fato incontroverso) de que o trabalho de dirigir o veículo e prestar o serviço de transporte, em conformidade com as regras estabelecidas pela empresa de plataforma digital, foi realizado, sim, por uma pessoa humana - no caso, o Reclamante.

Em segundo lugar, a pessoalidade também está comprovada, pois o Obreiro precisou efetivar um cadastro individual na Reclamada, fornecendo dados pessoais e bancários, bem como, no decorrer da execução do trabalho, foi submetido a um sistema de avaliação individualizada, a partir de notas atribuídas pelos clientes e pelo qual a Reclamada controlava a qualidade dos serviços prestados. É também incontroverso de que todas as inúmeras e incessantes avaliações feitas pela clientela final referem-se à pessoa física do motorista uberizado, emergindo, assim, a presença óbvia do elemento fático e jurídico da pessoalidade. O caráter oneroso do trabalho executado é também incontroverso, pois a clientela faz o pagamento ao sistema virtual da empresa, em geral por meio de cartão de crédito (podendo haver também, mais raramente, pagamento em dinheiro) e, posteriormente, a empresa gestora do sistema informatizado credita parte do valor apurado na conta corrente do motorista. Ora, o trabalhador somente adere a esse sistema empresarial e de prestação laborativa porque ele lhe assegura retribuição financeira em decorrência de sua prestação de trabalho e em conformidade com um determinado percentual dos valores apurados no exercício desse trabalho. Sobre a não eventualidade, o labor do Reclamante estava inserido na dinâmica intrínseca da atividade econômica da Reclamada e inexistia qualquer traço de transitoriedade na prestação do serviço. Não era eventual, também, sob a perspectiva da teoria do evento, na medida em que não se tratava de labor desempenhado para certa obra ou serviço, decorrente de algum acontecimento fortuito ou casual. De todo modo, é também incontroverso de que se trata de labor inerente à rotina fundamental da empresa digital de transporte de pessoas humanas, sem o qual tal empresa sequer existiria. Por fim, a subordinação jurídica foi efetivamente demonstrada, destacando-se as seguintes premissas que se extraem do acórdão regional, incompatíveis com a suposta autonomia do trabalhador na execução do trabalho: 1) a Reclamada organizava unilateralmente as chamadas dos seus clientes/passageiros e indicava o motorista para prestar o serviço; 2) a empresa exigia a permanência do Reclamante conectado à plataforma digital para prestar os serviços, sob risco de descredenciamento da plataforma digital (perda do trabalho); 3) a empresa avaliava continuamente a performance dos motoristas, por meio de um controle telemático e pulverizado da qualidade dos serviços, a partir da tecnologia da plataforma digital e das notas atribuídas pelos clientes/passageiros ao trabalhador. Tal sistemática servia, inclusive, de parâmetro para o descredenciamento do motorista em face da plataforma digital - perda do trabalho -, caso o obreiro não alcançasse uma

média mínima; 4) a prestação de serviços se desenvolvia diariamente, durante o período da relação de trabalho – ou, pelo menos, com significativa intensidade durante os dias das semanas -, com minucioso e telemático controle da Reclamada sobre o trabalho e relativamente à estrita observância de suas diretrizes organizacionais pelo trabalhador, tudo efetivado, aliás, com muita eficiência, por intermédio da plataforma digital (meio telemático) e mediante a ativa e intensa, embora difusa, participação dos seus clientes/passageiros. Saliente-se ser fato notório (art. 337, I, do CPC/15) que a Reclamada é quem estabelece unilateralmente os parâmetros mais essenciais da forma de prestação dos serviços e da dinâmica de funcionamento da atividade econômica, como, por exemplo, a definição do preço da corrida e do quilômetro rodado no âmbito de sua plataforma digital. Desse quadro, se percebe a configuração da subordinação jurídica nas diversas dimensões: a) clássica, em face da existência de incessantes ordens diretas da Reclamada promovidas por meios remotos e digitais (art. 6º, parágrafo primeiro, da CLT), demonstrando a existência da assimetria poder de direção/subordinação e, ainda, os aspectos diretivo, regulamentar, fiscalizatório e disciplinar do poder empregatício; b) objetiva, tendo em vista o trabalho executado estritamente alinhado aos objetivos empresariais; c) estrutural, mediante a inteira inserção do profissional contratado na organização da atividade econômica desempenhada pela Reclamada, em sua dinâmica de funcionamento e na cultura jurídica e organizacional nela preponderante; d) por fim, a subordinação algorítmica, que consiste naquela efetivada por intermédio de aferições, acompanhamentos, comandos, diretrizes e avaliações concretizadas pelo computador empresarial, no denominado algoritmo digital típico de tais empresas da Tecnologia 4.0. Salientese, por oportuno, que a suposta liberdade do profissional para definir seus horários de trabalho e de folgas, para manter-se ligado, ou não, à plataforma digital, bem como o fato de o Reclamante ser detentor e mantenedor de uma ferramenta de trabalho – no caso, o automóvel utilizado para o transporte de pessoas – são circunstâncias que não têm o condão de definir o trabalho como autônomo e afastar a configuração do vínculo de emprego. Reitere-se: a prestação de serviços ocorria diariamente, com sujeição do Autor às ordens emanadas da Reclamada por meio remoto e telemático (art. 6º, parágrafo único, da CLT); havia risco de sanção disciplinar (exclusão da plataforma) em face da falta de assiduidade na conexão à plataforma e das notas atribuídas pelos clientes/passageiros da Reclamada; inexistia liberdade ou autonomia do Reclamante para definir os preços das corridas e dos seus serviços prestados, bem

como escolher os seus passageiros (ou até mesmo criar uma carteira própria de clientes); não se verificou o mínimo de domínio do trabalhador sobre a organização da atividade empresarial, que era centralizada, metodicamente, no algoritmo da empresa digital; ficou incontroversa a incidência das manifestações fiscalizatórias, regulamentares e disciplinares do poder empregatício na relação de trabalho analisada. Enfim, o trabalho foi prestado pelo Reclamante à Reclamada, mediante remuneração, com subordinação, e de forma não eventual. Cabe reiterar que, embora, neste caso concreto, tenham sido comprovados os elementos da relação empregatícia, deve ser considerado que o ônus da prova da autonomia recai sobre a defesa, ou seja, o ente empresarial, já que inequívoca a prestação de trabalho (art. 818, II, da CLT), sendo forçoso reconhecer, também, que a Reclamada não se desvencilhou satisfatoriamente de seu encargo probatório. Dessa forma, deve ser reformado o acórdão regional para se declarar a existência do vínculo de emprego entre as Partes, nos termos da fundamentação. Recurso de revista conhecido e provido.

**ANEXO C – EMENTA DE AGRAVO DE INSTRUMENTO DE RECURSO DE
REVISTA COM RECONHECIMENTO DE RESPONSABILIDADE DE INDENIZAR
POR DANO SOFRIDO POR MOTORISTA DE APLICATIVO**

I-INVERSÃO DA ORDEM DE JULGAMENTO. Em razão do caráter prejudicial das matérias constantes do agravo de instrumento em recurso de revista adesivo da reclamada Uber do Brasil Tecnologia Ltda., inverte-se a ordem de julgamento previsto no artigo 997, § 2º, do CPC/15. Referido procedimento encontra respaldo no âmbito desta Corte Superior, em precedentes tanto da SBDI-1 como de Turmas deste Tribunal. II-AGRAVO DE INSTRUMENTO DA RECLAMADA UBER DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA. EM RECURSO DE REVISTA ADESIVO. ACÓRDÃO REGIONAL NA VIGÊNCIA DA LEI 13.467/2017. COMPETÊNCIA MATERIAL DA JUSTIÇA DO TRABALHO. RELAÇÃO DE TRABALHO. 1. A competência material da Justiça do Trabalho é fixada pelo pedido e pela causa de pedir. É definida a partir da existência de relação de trabalho (lato sensu) mantida pelos litigantes, quanto aos conflitos dela decorrentes, considerando a ampliação trazida pela Emenda

Constitucional nº 45/2004, que atribuiu a esta Justiça especializada a competência para processar e julgar todas as ações oriundas da relação de trabalho, inclusive as que versem sobre indenização por danos moral e material (art. 114, I e VI, da CR). 2. No caso, a pretensão autoral, de pagamento de indenização por danos moral e material decorrentes de acidente sofrido por motorista de aplicativo, está fundada na relação de trabalho estabelecida com a empresa UBER, na condição de trabalhador autônomo, na execução de serviço prestado com pessoalidade. Sendo assim, não há como afastar a competência da Justiça do Trabalho para o exame do pedido, até porque a Súmula 392 desta Corte estabelece que: " Nos termos do art. 114, inc. VI, da Constituição da República, a Justiça do Trabalho é competente para processar e julgar ações de indenização por dano moral e material, decorrentes da relação de trabalho, inclusive as oriundas de acidente de trabalho e doenças a ele equiparadas, ainda que propostas pelos dependentes ou sucessores do trabalhador falecido". 3. Este Relator não desconhece que o Superior Tribunal de Justiça, dirimindo o conflito negativo de competência nº 164.555/MG, decidiu ser da Justiça Comum o exame de controvérsia estabelecida entre um motorista de aplicativo e a empresa UBER. No entanto, deve ser destacado que o referido julgado tratou apenas do pedido de motorista atinente à reativação de sua conta no aplicativo e ao consequente ressarcimento por danos morais e materiais. Ou seja, a pretensão examinada pelo STJ se funda tão somente no desligamento do motorista da plataforma digital ou aplicativo oferecido pela empresa, e não como no caso sub judice, em questão decorrente da execução do trabalho. Incólume, pois, o art. 114, I, da CR. Agravo de instrumento conhecido e desprovido. NULIDADE DO V. ACÓRDÃO REGIONAL. JULGAMENTO EXTRA PETITA. Decisão extra petita é aquela em que a providência jurisdicional se baseia em fundamento estranho à petição inicial ou que defere pedido diverso do que fora postulado. No caso, verifica-se da petição inicial que a parte reclamante, ao pretender a condenação da reclamada ao pagamento de indenização por danos moral e material decorrentes de acidente do trabalho, trouxe como fundamento a existência de relação de trabalho latu sensu entre o motorista e a empresa UBER. O reconhecimento da relação de trabalho constitui questão incidente e que influencia diretamente no julgamento e que, caso não fosse examinada pelo Julgador, aí sim, haveria nulidade do v. acórdão regional, mas por julgamento citra petita. Isso porque, conforme lecionam Fredie Didier Jr., Paulo Sarno e Rafael Oliveira, é citra petita a decisão "que não examinou algum

fundamento/argumento/questão que tem aptidão de influenciar no julgamento do pedido (questão incidente), que efetivamente ocorreu". Nesses termos, e diversamente do que alega a reclamada, o fato de o eg. Tribunal Regional ter considerado a existência de relação de trabalho para aferir tanto a competência material desta Justiça do Trabalho quanto a responsabilidade civil da reclamada em relação ao dano sofrido pelo motorista de aplicativo não resulta em nenhuma ofensa aos artigos 141 e 492 do CPC/15. Agravo de instrumento conhecido e desprovido.

RELAÇÃO DE TRABALHO. MOTORISTA DE APLICATIVO. TRANSCRIÇÃO INSUFICIENTE. INOBSERVÂNCIA DO ART. 896, § 1º-A, I, DA CLT. É pacífico nesta Corte Superior o entendimento de que a transcrição insuficiente do trecho do v. acórdão regional, que não abrange todos os fundamentos do Tribunal Regional ou a tese jurídica impugnada, não atende ao requisito do art. 896, § 1º-A, I, da CLT, na medida em que inviabiliza o cotejo analítico exigido pelo art. 896, § 1º-A, III, e § 8º, da CLT, tanto para a demonstração das ofensas indicadas, como da divergência jurisprudencial colacionada. No caso, o trecho destacado pela recorrente não traz nenhuma tese jurídica sobre a configuração ou não de relação de trabalho (lato sensu) estabelecida entre o motorista (de cujus) e a empresa Uber, dona do aplicativo. Limita-se a consignar que a reclamada não constitui mera intermediadora de serviços ou empresa de fomento, mas empresa que presta serviços de transporte, sem trazer nenhuma conclusão jurídica a partir desses fatos. Por se tratar de transcrição insuficiente, não atende ao art. 896, § 1º-A, I, da CLT. Agravo de instrumento conhecido e desprovido .

III-AGRAVO DE INSTRUMENTO DA PARTE RECLAMANTE EM RECURSO DE REVISTA. ACÓRDÃO REGIONAL NA VIGÊNCIA DA LEI 13.467/2017. RESPONSABILILIDADE CIVIL OBJETIVA. EMPRESA DETENTORA DE APLICATIVO DE TRANSPORTE. BRIGA DE TRÂNSITO. MORTE DO MOTORISTA. FATO DE TERCEIRO RELACIONADO COM A ATIVIDADE DESEMPENHADA. EXCLUDENTE DO NEXO DE CAUSALIDADE NÃO CONFIGURADA. Diante de provável ofensa ao art. 927, parágrafo único, do Código Civil, deve ser processado o recurso de revista para melhor exame. Agravo de instrumento conhecido e provido.

IV - RECURSO DE REVISTA DA PARTE RECLAMANTE. ACÓRDÃO REGIONAL NA VIGÊNCIA DA LEI 13.467/2017. RESPONSABILILIDADE CIVIL OBJETIVA. EMPRESA DETENTORA DE APLICATIVO DE TRANSPORTE. BRIGA DE TRÂNSITO. MORTE DO MOTORISTA. FATO DE TERCEIRO RELACIONADO COM A ATIVIDADE DESEMPENHADA.

EXCLUDENTE DO NEXO DE CAUSALIDADE NÃO CONFIGURADA. TRANSCENDÊNCIA SOCIAL E JURÍDICA. 1. Cinge-se a controvérsia à tese de caracterização de responsabilidade civil de empresa que organiza atividade de transporte por meio de plataforma digital e oferece o serviço público de transporte por meio de motoristas cadastrados em seu aplicativo, por fato decorrente do acidente de trânsito sofrido pelo trabalhador na execução do trabalho a serviço da Uber, e à competência da Especializada para apreciar a questão como decorrência de relação de trabalho que não deriva de relação de emprego. Da apreciação dessa tese sobressai outra, consistente no ponto nodal da questão submetida à apreciação desta Corte Superior, se o fato de terceiro - no caso, os tiros disparados de arma de fogo por motoqueiro que resultaram na morte do trabalhador após desentendimento no trânsito- constituiria excludente do nexo de causalidade, tal como decidiu o col. Tribunal Regional. Caso contrário, a fixação dos efeitos da responsabilidade. 2. Depreende-se dos autos, como fato incontroverso, que o motorista estava logado (conectado ao aplicativo digital), para atendimento de uma corrida, quando ocorreu o desentendimento que culminou nos vários disparos de arma de fogo do motoqueiro com quem ocorreu a discussão, e que ceifaram a sua vida. 3. Ressalte-se que o debate em torno da configuração da relação de trabalho e da competência da Especializada para apreciar a questão ficou superado, em face do desprovimento do agravo de instrumento da reclamada, por meio do qual pretendida destrancar o recurso adesivo destinado a esse debate, pelo que, ao menos nestes autos, está assentada a tese de que a competência para exame de responsabilidade civil decorrente de acidente de trânsito quando o motorista está a serviço da UBER é da Justiça do Trabalho, independentemente do questionamento de se tratar de relação de emprego ou simplesmente de trabalho, como decidido pelo Regional. 4 . Resta assim apenas fixar a tese se o fato de terceiro descaracteriza a responsabilidade da UBER. 5 . A UBER não possui frota, utilizando-se de motoristas com veículos próprios na exploração, no caso presente, da atividade de transporte de pessoas, mediante organização da atividade por aplicativo digital, pelo que, considerando a atividade desenvolvida, deve ser caracterizada como transportadora, aplicando-se-lhe o disposto nos arts.734 a 742 do Código Civil e, em termos de responsabilidade civil, o art.927, par.único do CCB. No tocante ao relacionamento com o motorista, neste processo ficou assentado tratar-se de relação de trabalho, pelo que o recorrente principal deve ser tido como prestador de serviços ou preposto, utilizado pela UBER

em atividade de risco por ela criado. 6 O art. 927, parágrafo único, do Código Civil consagra cláusula geral de responsabilidade objetiva, ou seja, sem culpa, ao dispor que " Haverá obrigação de reparar o dano, independentemente de culpa, nos casos especificados em lei, ou quando a atividade normalmente desenvolvida pelo autor do dano implicar, por sua natureza, risco para os direitos de outrem". Trata-se de responsabilidade que é fundada na teoria do risco e que atribui a obrigação de indenizar a todo aquele que exerce alguma atividade que cria risco ou perigo de dano para terceiro. 7. Seguindo a linha da cláusula geral de responsabilidade objetiva, estatuída pelo aludido dispositivo, o art. 735 do Código Civil, referente ao transporte de pessoas, prevê que " a responsabilidade contratual do transportador por acidente com o passageiro não é elidida por culpa de terceiro, contra o qual tem ação regressiva". 8. Os fundamentos do dispositivo legal são o tamanho e a habitualidade dos riscos existentes no transporte, criados pela ação intencional ou culposa, que quando não é originada do próprio transportador, provém exatamente da intervenção de terceiros. 9. Conforme a doutrina, embora o dispositivo (art. 735 do CCB) consagre a responsabilidade do transportador, essa responsabilidade civil deve ser sempre afastada nas hipóteses em que o acidente decorre de fato de terceiro, inevitável e imprevisível, e que não guarda relação de conexão com o transporte, por se equiparar ao caso fortuito externo. Sérgio Cavalieri , por exemplo, ressalta que, "quando o fato de terceiro não guardar conexão com o ato de transporte e, por conseguinte, com os riscos da atividade, será equiparado o caso fortuito (externo) com a exclusão da responsabilidade do transportador" . Já Gustavo Tepedino leciona que " O fato exclusivo de terceiro que, nos termos do art. 14, § 3º, do CDC, mostra-se apto a romper o nexo de causalidade é aquele equiparável ao fortuito externo, ou seja, sem conexão com o contrato de transporte, porque de alguma relacionado ao serviço de transporte. Já o ato de terceiro que constitui risco imputável ao transportador, porque de alguma forma relacionado ao serviço prestado , não exime da responsabilidade pelos danos causados aos passageiros". Merece também destaque o entendimento de José Carlos Maldonado de Carvalho , no sentido de que " o fato causador do dano imprevisível e, por conseguinte, inevitável, ligado, porém, à organização da empresa transportadora e relacionado aos riscos com a atividade por ela desenvolvida, como, por exemplo, o rompimento de um pneu ou a pane do veículo transportador que dê causa a um incêndio por problemas elétricos, caracteriza o fortuito interno que, ligado ao risco do empreendimento, não afasta a responsabilidade civil pelos danos daí

decorrentes." 10. No presente caso , o desentendimento no trânsito - que resultou na morte do motorista -, não pode ser equiparado ao caso fortuito externo, de caráter imprevisível, porque guarda relação direta com a atividade perigosa e estressante de transporte em grandes cidades caracterizadas pela violência e, portanto, não se traduz em fato de terceiro equiparado à imprevisibilidade do fortuito apto a excluir a responsabilidade do transportador. 11 . Trata-se, em verdade, de fato que se insere nos riscos próprios do deslocamento - tais como ocorre nas situações em que há choques com outros veículos, estouros de pneus, mal estar do motorista, perda da direção por fechada de terceiro e demais falhas mecânicas, eventos imprevisíveis, mas que são esperados e estão contidos na atividade de transporte - e que se difere das situações causadas por eventos extraordinários, imprevisíveis e que são alheios às atividades de transporte, como raios, enchentes, balas perdidas e apedrejamentos, hipóteses em que o Superior Tribunal de Justiça afasta a responsabilidade civil do transportador. 12. De fato, nas grandes cidades onde a violência é frequente, o evento ocorrido não é imprevisível em relação à atividade. O risco, em se tratando de transporte de passageiros por táxis e veículos de aplicativos, diz respeito não apenas à condução em relação aos passageiros, como também abrange a sujeição do motorista a acidentes por furos de pneus, mal súbito, sequestros, assaltos e agressões, risco esse criado por essa atividade típica de transporte, o que o caracteriza como fortuito interno. Fortuito externo seria a bala perdida, como já mencionada, a árvore que cai em virtude de uma ventania, a ponte que desaba em razão de um raio no momento de atravessá-la. 13. Também o risco de se levar um tiro, como ocorreu na presente situação, ou de ser agredido fisicamente, com bastão de beisebol, em uma discussão, está igualmente contido no estresse do trânsito e decorre da própria violência das grandes cidades, deixando, portanto, de serem fatos estranhos a quem atua diuturnamente na atividade de transporte, não exonerando, assim, a responsabilidade objetiva do transportador tanto pelas pessoas por ele transportadas, como pelo profissional que por ele, como empregado ou como preposto, atua fisicamente no transporte. 14. Acresça-se, que, nos termos da jurisprudência do STJ, na responsabilidade objetiva do transportador compreende-se "qualquer acontecimento casual, fortuito, inesperado inerente à prestação do serviço de transporte de pessoas, ou seja, acidente que tenha nexo causal com o serviço prestado, ainda que causado por terceiro, desde que tenha nexo causal interno". Precedentes: REsp 1833722/SP, Rel. Ministro RAUL ARAÚJO, SEGUNDA SEÇÃO,

julgado em 03/12/2020, DJe 15/03/2021; AgInt no REsp 1738374/SP, Rel. Ministro ANTONIO CARLOS FERREIRA, QUARTA TURMA, julgado em 25/05/2021, DJe 04/06/2021; REsp 1747637/SP, Rel. Ministra NANCY ANDRIGHI, TERCEIRA TURMA, julgado em 25/06/2019, DJe 1º/07/2019. 15. Nesse contexto, ao afastar a responsabilidade civil objetiva da reclamada, por considerar o mencionado fato de terceiro como excludente do nexo de causalidade, o col. Tribunal Regional incorreu em afronta ao art. 927, parágrafo único, do Código Civil. Reforma-se, assim, a decisão regional para reconhecer a responsabilidade civil da empresa, com determinação de retorno dos autos ao TRT, para que prossiga no exame dos pedidos de indenização por danos morais e materiais, conforme entender de direito. Recurso de revista conhecido por violação do art. 927, parágrafo único, do CCB e provido" (RRAg-849-82.2019.5.07.0002, 3ª Turma, Relator Ministro Alexandre de Souza Agra Belmonte, DEJT 17/12/2021).

**ANEXO D – SENTENÇA DE AÇÃO CIVIL PÚBLICA Nº 1000396-
28.2020.5.02.0082**

O notório contexto de pandemia (COVID-19), com a decretação de estado de calamidade pública, aliado a medidas de isolamento social destinadas a evitar ou retardar a disseminação da doença, preservadas atividades essenciais, dispensa maiores digressões. Há evidente interesse coletivo dos prestadores de serviços que atuam para a ré, no que se refere à adoção de medidas protetivas nos aspectos sanitário, social e trabalhista, a referendar a legitimidade do Ministério Público do Trabalho (LC 73/93, art. 83, caput, I e III) e a competência da Justiça do Trabalho para examinar os pedidos (CF 114, I e Súmula nº 736 do STF). O Regimento Interno deste TRT atribui ao Plantão Judiciário, entre outras matérias, o conhecimento de medidas urgentes, necessárias para evitar o perecimento de direito e dano de difícil reparação (RI 109, caput). A natureza da atividade do plantão impõe prudência para que este não desvirtue a aplicação do princípio do juiz natural. Nesse sentido e diante da extensão das medidas de urgência requeridas, cabe examinar aquelas de natureza excepcionalmente urgentes, que não permitem que se aguarde exame preliminar pelo juízo ordinariamente competente. A retomada dos trabalhos da Vara à qual distribuída a reclamação deve ocorrer na próxima segunda-feira, dia 6/4, às 11h30 (Resolução nº 313/2020 do CNJ). Observo, nesse sentido, que o pedido compreende medidas de

urgência passíveis, em parte, de ordinário exame pelo juízo competente. Não obstante, é de se considerar as circunstâncias excepcionais geradas pela pandemia e, em especial, no interesse desta decisão, o fato de que a disseminação da patologia vem ocorrendo em progressão geométrica. As notórias diretrizes sanitárias de contenção e retardamento da contaminação, sejam para evitar o contágio direto, neste momento em que as informações são insuficientes para dar resposta razoável sobretudo aos casos envolvendo grupos de risco, seja para evitar colapso ao sistema de saúde, de que adviriam evidentes riscos difusos envolvendo toda a população, indicam a importância de aplicação de cuidados com extrema urgência. Poucos dias de retardamento podem levar rapidamente o sistema de saúde ao colapso e a ampliação do número de mortes, a exemplo do que já ocorre em países da Europa (Itália, Espanha) e nos EUA. É nesse contexto que reputo cabível o exame do requerimento (CPC 300), em parte, neste Plantão Judiciário, como medida - aqui no interesse de trabalhadores - que integra diretrizes sanitárias mais amplas e que ensejam diligências com extrema urgência. Observo que, em resposta a recomendação do Ministério Público do Trabalho (Id. 17c5b79), a ré aduzira que os prestadores de serviço não são seus empregados e que é empresa de tecnologia intermediadora, mas, considerando sua função social e o estado de calamidade pública, vem desempenhando medidas para evitar o contágio de COVID-19 em todo seu ecossistema (Id. dd8216b). Em cognição superficial e de urgência, considero evasivos os mencionados esclarecimentos, incompatíveis com a gravidade das questões em exame. É de amplo e notório conhecimento que os prestadores de serviços à ré permanecem atuando, nesse período de isolamento social, sem insumos e efetiva orientação técnica específica contra a doença COVID-19. A mera emissão de informativos genéricos (por exemplo, Id. 01fc7fc) não é apta a gerar outra conclusão; os depoimentos colhidos pelo autor também a corroboram (Id. d1056f7 e Id. fdbbd19). A investigação da natureza da relação de trabalho excede, a priori, o alcance desta ação, em que se busca tutela relacionada à saúde dos trabalhadores que atuam pelo aplicativo da ré, como indica o autor (Id. 22d514b - Pág. 19, 1º e 2º parágrafos). Não há dúvida, no entanto, de que a ré, ao menos, centraliza e organiza, por plataforma digital, a conexão entre trabalhadores e terceiros (empresas fornecedoras de produtos alimentícios e consumidores). É direito dos trabalhadores, de forma ampla, a redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança (CF 7º, caput e XXII). Parte da responsabilidade pela

efetivação desse direito incumbe às empresas (Convenção nº 155 da OIT, arts. 16/21; Decreto nº 1254/94 da Presidência da República). A Lei nº 8.080/90, invocada pelo autor, dispõe que a saúde é direito fundamental do ser humano, cujo pleno exercício deve ser promovido pelo Estado, sem exclusão da responsabilidade de todos, inclusive das empresas (art. 2º, caput e parágrafo 2º). Também a Lei 13.979/20, ao dispor sobre medidas para enfrentamento da emergência de saúde pública, incorpora as diretrizes do Regulamento Sanitário Internacional (art. 2º, parágrafo único; art. 3º, § 2º, III); este, em seu art. 18, “2”, estabelece a possibilidade de implementação de tratamento, entre outros, de meios de transporte, mercadorias e encomendas, a fim de remover infecção ou contaminação. Ainda de forma ampla, a natureza das atividades da ré impõe responsabilidade objetiva sobre eventuais danos causados aos prestadores de serviços (CC 927). Desse sistema de proteção à saúde do trabalhador e do reconhecimento, pela própria ré, de que o estado de calamidade pública impõe a adoção de medidas para evitar o contágio de COVID-19 em todo seu ecossistema (documento Id. dd8216b - Pág. 2), reputo cabíveis e exigíveis medidas sanitárias de urgência, em favor dos trabalhadores que prestam serviços relacionados à ré, como pretende o autor em requerimento de tutela de urgência. Observo que, embora extenso o rol dos requerimentos formulados em caráter de urgência (ID. 22d514b - Pág. 22/5, item “8”), estão em consonância com as diretrizes gerais do Ministério da Saúde para o enfrentamento da pandemia (<https://coronavirus.saude.gov.br/sobre-a-doenca#transmissao> – acesso em 5/4/2020, 1h13: “Como o coronavírus é transmitido” e “Como se proteger”). Ante o exposto, defiro, em parte, a tutela de urgência requerida (CPC 330), nos termos abaixo, com as cautelas e medidas necessárias para viabilizar e aferir o célere cumprimento das obrigações de fazer: I) Obrigações relacionadas à difusão de informações qualificadas no interesse dos trabalhadores que atuam pelo aplicativo da ré. Deferidas as medidas indicadas nos itens “8.1”, “8.1.a”, “8.1.b”, “8.2”, “8.2.a”, “8.3”, “8.3.a”, “8.4” e “8.4.d” da petição inicial, acima transcritos (Id. 22d514b - Pág. 22/25). O cumprimento também se dará (CPC 536 e CDC 84, §5º) por intermédio da inclusão de pelo menos 3 (três) vídeos informativos no aplicativo da ré, seguindo as diretrizes dos pedidos, destinados respectivamente (1) aos trabalhadores, (2) aos fornecedores de produtos e (3) aos consumidores, com a indicação dos protocolos de segurança sanitária, considerando a necessidade de proteção difusa e de ampla fiscalização. Os vídeos serão obrigatoriamente exibidos no primeiro acesso ao aplicativo (trabalhadores, fornecedores e consumidores) e também permanecerão à

disposição de todos os interessados para nova exibição, com acesso na página principal do aplicativo. II) Obrigações relacionadas ao fornecimento de insumos, organização dos locais de trabalho e logística. Deferidas as medidas indicadas nos itens “8.1.c”, “8.1.d”, “8.1.e”, “8.4.a”, “8.4.b” e “8.4.c” da petição inicial, acima transcritos (Id. 22d514b - Pág. 22/25). A comprovação da implementação dessas medidas ocorrerá (CPC 536 e CDC 84, § 5º), a priori, também por intermédio (a) da exibição de recibos da compra de álcool-gel (70% ou mais) por parte da ré, destinados ao uso diário e contínuo por todos os trabalhadores e (b) da divulgação, por registro fotográfico atualizado, no aplicativo, dos locais de efetiva retirada dos produtos pelos transportadores envolvidos, em cada estabelecimento. III) Obrigações específicas. Deferidas as medidas indicadas nos itens “8.5”, “8.6” e “8.7” da petição inicial, acima transcritos (Id. 22d514b - Pág. 22/25). A implementação dessas obrigações também observará os seguintes critérios (CPC 536 e CDC 84, § 5º), sem prejuízo de seu integral cumprimento, assim como se dá em relação às determinações acima. A garantia de assistência financeira aos trabalhadores que integram grupo de alto risco, que demandem necessário distanciamento social ou afastados por suspeita ou efetiva contaminação pelo novo coronavírus, terá por referência a média dos valores diários pagos nos 15 (quinze) dias imediatamente anteriores à publicação desta decisão, garantido, no mínimo, o pagamento de valor equivalente ao salário mínimo mensal. IV) Prazo. Considerando que as questões trazidas nesta ação já são de conhecimento da ré, bem como a urgência da adoção das medidas objeto da antecipação da tutela e a notória capacidade financeira do empreendimento, cuja atividade presume-se ordinariamente ampliada em razão do isolamento social, fixo o prazo de 48h para cumprimento das medidas acima, a contar da ciência desta decisão. O prazo será contado sem suspensão, nos termos da Resolução nº 313/2020 do CNJ, art. 4º, II e art. 5º, parágrafo único. V) Multa. Fixo multa diária de R\$50.000,00 pelo eventual descumprimento das determinações acima, valor passível de oportuno reexame (CPC 537 e CDC 84, § 4º), sem prejuízo da responsabilidade por eventual descumprimento de decisão judicial. O parcial cumprimento das decisões não eximirá a ré da incidência da multa. Eventuais valores arrecadados a título de multas serão oportunamente destinados à Universidade Estadual de Campinas (UNICAMP) para combate à pandemia COVID-19 (Banco do Brasil, 001, Agência 4203-X, Conta Corrente 44.427-8, CNPJ 46.068.425/0001-33 [UEC/saúde/coronavirus]), conforme Ofício 87/2020 dirigido pelo Reitor daquela instituição à Presidência do TRT/2ª Região, destinação

además compatível com a requerida no OFÍCIO MPT/PRT-2/GAB n.º 034/2020 também dirigido à Presidência do TRT/2ª Região. VI) Ciência da decisão. Para garantir a celeridade da implementação das medidas, autorizo o próprio autor a encaminhar imediata e diretamente à ré, por meio eletrônico, cópia desta decisão, assinada digitalmente. Para essa finalidade, serão observados os contatos indicados na petição inicial (servicoaocliente@rappi.com ou endereços eletrônicos dos advogados que representam a empresa nos inquéritos que tramitam na PRT 2: contato@doinadvogados.com.br e sidneyruiz@hotmail.com) ou qualquer outro meio idôneo. A confirmação da autenticidade da decisão, por parte da ré, dar-se-á por mera consulta ao processo (PJ-e). Será considerada válida, para efeito de contagem do prazo de cumprimento da decisão, a ciência dada por qualquer meio idôneo. Eventual incidente, no horário deste plantão, será formalizado pelo PJ-e, com comunicação ao plantão, via telefone. VII) Tramitação do processo perante o juízo originalmente competente. Encaminho e-mail à Secretaria da Vara para a qual distribuído originalmente o processo, dada a urgência que o caso requer, orientando a que, ao término deste plantão e após triagem inicial, o feito seja imediatamente levado à conclusão do juiz da Vara. Por medida de celeridade processual, determino à Secretaria, ad referendum do juiz que responde pela Vara, a imediata expedição de citação para que a ré apresente eventual defesa à ação civil pública, via PJ-e, independentemente da designação de audiência. Eventuais requerimentos urgentes ou relacionados ao cumprimento da decisão acima, durante o prazo para apresentação de defesa, serão dirigidas ao juízo ordinariamente competente. VIII) Sigilo. Mantenho, a priori, ad referendum do juízo da Vara ordinariamente competente, o sigilo atribuído aos documentos Id. d1056f7 e Id. fdbbd19, como requer o autor (ID. 22d514b - Pág. 5), inclusive porque não prejudicam o conhecimento, o exame dos fundamentos e o cumprimento desta decisão. IX) Ajuste de Conduta. Exorto as partes a que, de forma cooperativa (CPC 6º) estabeleçam tratativas, por meios remotos, para a solução das questões de forma conciliada, inclusive para viabilizar eventual substituição da decisão liminar por Termo de Ajuste de Conduta. X) Ciência imediata ao autor. Sem prejuízo das determinações acima, dê-se imediata ciência desta decisão ao Ministério Público do Trabalho, via telefone, por intermédio do contato utilizado para acionamento do plantão, após às 9h desta data. SAO PAULO/SP, 05 de abril de 2020. ELIZIO LUIZ PEREZ Juiz(a) do Trabalho Plantonista.

**ANEXO E – ATA DE AUDIÊNCIA DE AÇÃO CIVIL PÚBLICA Nº 1000405-
68.2020.5.02.0056**

PROCESSO: 1000405-68.2020.5.02.0056 REQUERENTE: MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO REQUERIDO: RAPPI BRASIL INTERMEDIACAO DE NEGOCIOS LTDA Em 18 de dezembro de 2020, em razão da pandemia causada pela Covid-19, a presente sessão é realizada de modo telepresencial, na sala virtual de sessões 6 do CEJUSCJT Ruy Barbosa, perante os conciliadores José Antônio Piedade Junior e Wagner Moreira, sob a supervisão da Exma. Juíza ROSELENE APARECIDA TAVEIRA, realizou-se audiência relativa ao processo identificado em epígrafe. Às 14 horas, aberta a audiência, foram, de ordem do Exmo(a). Juiz do Trabalho, iniciados os trabalhos após o pregão virtual (convite eletrônico prévio). Presente o MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO, representado pelos Procuradores do Trabalho Dr. Tadeu Henrique Lopes da Cunha, Dr. Renan Bernardi Kalil, Dra. Christiane Vieira Nogueira e Carolina de Prá Camporez Buarque. Presentes os prepostos da empresa RAPPI BRASIL INTERMEDIACAO DE NEGOCIOS LTDA, Sra.. Michele Volpe e Sr. Juliano Fidelis, acompanhada do advogado, Dr. SIDNEY RUIZ BERNARDO JUNIOR, OAB nº 255832/SP. As partes presentes concordam expressamente que as informações que integrarem a presente sessão serão protegidas pelo dever de confidencialidade nos termos dos artigos 166 do CPC/2015; 2º, VII, da Lei 13.140/2015 e da resolução 125/2010 do Conselho Nacional de Justiça. Ficam cientes de que os diálogos protegidos na forma da lei, não serão utilizados como meio de prova, respeitadas as normas de ordem pública. Após as tratativas entre as partes nas audiências realizadas perante o CEJUSC e apresentação de Plano de Contingenciamento pela reclamada, as partes se compuseram nos seguintes termos separados em tópicos: 1. ORIENTAÇÕES AOS ENTREGADORES 1.1. A ré se compromete em realizar a divulgação das informações e orientações a respeito das medidas de controle do coronavírus voltadas aos entregadores. Nos termos do Plano de Contingenciamento apresentado pela Ré, id. 95bbf4c, os usuários receberão orientações sobre o COVID-19 através da plataforma digital a qual, obrigatoriamente, todos devem acessar para concluir o login e ter acesso aos serviços. Essas orientações consistem em informar a forma de contágio, sinais e sintomas da infecção, e cuidados necessários para redução da transmissão do COVID-19, e são apresentadas na forma de informativos escritos como banner digitais e/ou vídeos de

curtas duração, apresentados quando o entregador acessa a plataforma; 1.2. Nos termos do Plano de Contingenciamento apresentado pela Ré, todos os entregadores que lhe prestam serviço, ao fazer seu primeiro acesso do dia na plataforma, responderão a um questionário sobre sua condição de saúde no momento, informando se apresentam sinais ou sintomas ou se tiveram contato com casos confirmados. Os entregadores considerados suspeitos serão orientados a buscar o Sistema de Saúde do Estado para orientação sobre a conduta e avaliação, mantendo isolamento domiciliar por 14 (catorze) dias ou até apresentar exame laboratorial negativo. Caso apresente confirmação de infecção, o entregador deve fazer todo o período de isolamento domiciliar e ao final, precisa estar ao menos 3 dias sem sintomas ou com liberação médica para voltar ao trabalho; 1.3. A ré deverá garantir que as orientações sobre uso, higienização, descarte e substituição de materiais de proteção e desinfecção sejam disponibilizadas com clareza e estejam facilmente acessíveis, por meio virtual e físico, nos pontos de entrega dos kits.

2. MEDIDAS DE PROTEÇÃO À SAÚDE DOS ENTREGADORES

2.1. A empresa se compromete em disponibilizar aos entregadores Pontos de Entrega de Kits de Proteção Mensais consistentes em 4 máscaras laváveis reutilizáveis confeccionadas em três camadas, para dois dias consecutivos de trabalho conforme preconiza norma ABNT 1002:2020 Álcool gel 70 % ou mais (500ml); 2.2. A empresa também se compromete à manutenção nos mesmos locais apontados no item 2.1. de espaços e itens profiláticos (álcool em gel 70% ou mais, sabão, máscaras etc) em quantidade necessária para a higienização de veículos e mochilas dos entregadores; 2.3. Para os municípios em que não há Pontos de Entrega a empresa subsidiará a compra dos materiais de proteção mediante o crédito ajuda de custo de R\$20,00 mensais por trabalhador , observando-se os seguintes critérios:

2.3.1. Os entregadores cadastrados na plataforma e ativos farão jus à ajuda de custo a partir da primeira entrega realizada;

2.3.2. Os entregadores cadastrados na plataforma a partir da assinatura do presente acordo deverão ter realizado o mínimo de 15 (quinze) entregas no prazo de 15 (quinze) dias para a percepção da ajuda de custo;

2.3.3. Para a concessão de novo crédito da ajuda de custo deverão ser observados os mínimos de 60 (sessenta) entregas nos últimos 90 (noventa) dias;

2.3.4. Os créditos da primeira parcela serão concedidos aos entregadores nos dias 05 e 20 do mês de janeiro de 2021, e nos demais meses os créditos serão concedidos todo dia 05;

2.3.5. Os créditos serão concedidos aos entregadores com cadastros em municípios com distância superior a

25 quilômetros dos pontos de entrega do item 2.1; 2.3.6. A ajuda de custo não é concedida àqueles que não realizarem entregas diretamente pela Plataforma. 2.4. O fornecimento de tais insumos em pontos designados, amplamente divulgados, assim como o treinamento adequado para que os procedimentos de proteção sejam realizados de forma eficaz, são de responsabilidade da ré, sem quaisquer ônus para os entregadores; 2.5. A ré deverá estimular a ausência de contato físico e direto dos entregadores, restringindo acesso às portarias ou portas de entrada do endereço final, de modo que os profissionais da entrega não adentrem as dependências comuns desses locais, tais como elevadores, escadas, halls de entrada, e outros, devendo essa opção ser facultada tanto aos clientes quanto aos entregadores; 2.6. A ré deverá solicitar aos estabelecimentos tomadores dos serviços de entregas cadastrados que os entregadores higienizem as mãos periodicamente, como condição prévia, inclusive, para recebimento das mercadorias a serem transportadas; 2.7. A ré deverá expedir aos estabelecimentos cadastrados na plataforma digital como tomadores dos serviços de entrega, orientação contendo medidas de proteção aos entregadores quando da retirada de mercadorias em suas dependências. Consideram-se medidas de proteção, dentre outras, as seguintes: 2.7.1. Disponibilizar espaço seguro para a retirada das mercadorias, de modo que haja o mínimo contato direto possível entre pessoas; 2.7.2. Disponibilizar água potável aos entregadores, para sua hidratação, conforme recomendam os protocolos de saúde; 2.7.3. Disponibilizar álcool-gel (70%, ou mais) aos entregadores, sem prejuízo da disponibilização de lavatórios com água corrente e sabão para que possam higienizar devidamente as mãos, secá-las com papel toalha e após utilizar o álcool gel; 2.7.4. Informar à empresa controladora da plataforma digital sobre a ocorrência de caso confirmado de coronavírus entre entregadores ou frequentadores do estabelecimento, de que tiver conhecimento. 2.8. A ré se compromete em priorizar os pagamentos via meios eletrônicos como cartões de crédito, débito e alimentação assim como contas de pagamento digital em sua Plataforma, assim como a entrega sem contato com o entregador, a fim de se priorizar o distanciamento social e a saúde dos entregadores, nos termos do Plano de Contingenciamento, id. 95bbf4c. 2.9. A ré deverá adotar, sempre que necessário e orientado pelas autoridades de saúde locais, nacional e internacionais, medidas de controle de cunho administrativo ou estrutural para evitar a exposição dos entregadores na atividade, assim, também a propagação dos casos de coronavírus para a população em geral. 3. AUXILIO FINANCEIRO: 3.1. A empresa se compromete

em proporcionar assistência financeira (Fundo de Emergência, conforme Plano de Contingenciamento, id. 95bbf4c) a entregadores ativos na Rappi diagnosticados com COVID19 ou colocados em quarentena por entidade de saúde pública ou privada, pelo prazo de 15 (quinze) dias prorrogáveis por mais 15 (quinze), mediante a apresentação de atestado médico; 3.2. A assistência financeira será concedida nos termos do item 3.1 aos entregadores que apresentarem Atestado Médico comprovando a necessidade de isolamento social, ainda que não contaminados pelo COVID-19; 3.3. Serão elegíveis para percepção da assistência financeira prevista no item 3.1 os entregadores das seguintes hipóteses: a) entregadores ativos há mais de 90 dias de cadastro, com o mínimo de 60 entregas; b) entregadores com até 60 dias de cadastro, com o mínimo de 40 entregas; c) entregadores com até 30 dias de cadastro, com o mínimo de 20 entregas. 3.4. O montante máximo por dia da assistência financeira é de R\$ 110,00, que totalizam, no máximo, R\$1.650,00 para os 15 dias de isolamento, assim como o valor mínimo de assistência financeira, pelos 15 dias de isolamento, será de R\$ 100,00, nos termos do Plano de Contingenciamento, id. 95bbf4c; 3.5. Em quaisquer das hipóteses do item 3.3, a assistência será calculada de acordo com a média de ganhos diários até o dia que o contágio for notificado por um especialista de saúde certificado; 3.6. Ao registrar um pedido de benefício, a conta do entregador será temporariamente suspensa para proteger a comunidade de contágio do vírus. Se, após ser diagnosticado com COVID-19, o entregador aceitar pedidos, esses dias em que estiver ativo no aplicativo serão descontados dos 15 dias de ajuda financeira, nos termos do Plano de Contingenciamento, id. 95bbf4c, 3.7. O entregador deverá comunicar à ré o diagnóstico de Covid-19 a partir de sua ciência, sendo que poderá apresentar solicitação de ajuda através do fundo de emergência até 20 dias depois da data do seu diagnóstico, nos termos do Plano de Contingenciamento, id. 95bbf4c; 3.8. Os auxílios, nos termos da presente Cláusula, deverão ser requisitados por meio do Aplicativo Rappi Entregadores, conforme Plano de Contingenciamento, id. 95bbf4c; 4. CLÁUSULA PENAL 4.1. Os descumprimentos dos itens anteriores acarretarão multa coercitiva nos valores abaixo escalonados por cláusula descumprida, cumulada com multa calculada com base no prejuízo sofrido pelo entregador, limitado às cláusulas 2 e 3, acrescido de 50% por entregador atingido, nos termos do art. 13 da Lei n.º 7.347/85: Cláusulas 1.1 a 1.3: R\$30.000,00 Cláusulas 2.1 a 2.9: R\$120.000,00 Cláusulas 3.1 a 3.8: R\$90.000,00 4.2. Os valores provenientes das multas indicadas no item 4.1 serão destinados em favor de entidades ou projetos a serem especificados

em liquidação, que permitam a recomposição de danos de caráter difuso trabalhista, escolhidas a critério do Autor e com a concordância do MM. Juízo, ou, sucessivamente, em favor do Fundo de Direitos Difusos do Ministério da Justiça (art. 13 da Lei 7.347/85, c/c art. 11, V, da Lei 7.998/90) ou outro fundo previsto em lei com tal finalidade; 4.3. As partes estabelecem que em caso de denúncias por descumprimento será concedido o prazo de cinco dias para a empresa apresentar esclarecimentos, antes da incidência da multa; 4.4. A incidência da Cláusula Penal somente ocorrerá a partir de 01.01.2021, observando-se, portanto, o prazo de implementação do presente acordo pela empresa até a data fixada. 5. ABRANGÊNCIA 5.1. O acordo possui abrangência em todo o território nacional e tem vigência a partir de sua assinatura até que seja oficialmente reconhecido pelo Estado brasileiro o fim da emergência em saúde pública de importância nacional por qualquer meio normativo, observados os prazos de implementação acima concedidos. 5.2. O acordo abrange questões de segurança e saúde dos entregadores no contexto da covid-19, sendo que o tema do reconhecimento de vínculo não foi objeto do processo. Neste sentido as provas de cumprimento das obrigações assumidas no presente acordo não serão utilizadas para fins de pleito de reconhecimento de vínculo de emprego. HOMOLOGO o acordo entabulado para que surta seus efeitos legais. Custas pela ré, calculadas em 2% sobre o valor atribuído ao acordo (R\$240.000,00), no importe de R\$ 4.800,00, a serem recolhidas no prazo de 60 dias a contar da presente data, sob pena de execução. Remetam-se os autos à Vara de origem. Término de audiência 17h25min. Nada mais. ROSELENE APARECIDA TAVEIRA Juíza do Trabalho.