



CENTRO UNIVERSITÁRIO VALE DO SALGADO
CURSO DE DIREITO

MELISSA THAYANNY DA SILVA OLIVEIRA

**UBERIZAÇÃO DOS TRABALHADORES DE APLICATIVOS E OS DESAFIOS
SINDICAIS:** uma análise da precarização do trabalho e novas formas de organização

ICÓ – CE
2024

MELISSA THAYANNY DA SILVA OLIVEIRA

**UBERIZAÇÃO DOS TRABALHADORES DE APLICATIVOS E OS DESAFIOS
SINDICAIS: uma análise da precarização do trabalho e novas formas de organização**

Artigo Científico apresentado ao Centro
Universitário Vale do Salgado/UniVS, como
requisito para a obtenção de nota da disciplina
Trabalho de Curso II.

Orientador: Prof. Me. Romeu Tavares Bandeira

MELISSA THAYANNY DA SILVA OLIVEIRA

**UBERIZAÇÃO DOS TRABALHADORES DE APLICATIVOS E OS DESAFIOS
SINDICAIS: uma análise da precarização do trabalho e novas formas de organização**

Artigo submetido à disciplina de Trabalho de Conclusão de Curso (TCC II) do Curso de Bacharelado em Direito do Centro Universitário Vale do Salgado (UniVS) a ser apresentado como requisito para obtenção de nota.

Aprovado em ____/____/____

BANCA EXAMINADORA:

Prof. Me Romeu Tavares Bandeira
Centro Universitário Vale do Salgado
Orientador

Prof^a. Esp. Maria Beatriz Sousa de Carvalho
Centro Universitário Vale do Salgado
1º examinadora

Prof. Me. José Ewerton Bezerra Alves Duarte
Centro Universitário Vale do Salgado
2º examinador

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	8
2	UMA BREVE HISTORIOGRAFIA DO SINDICALISMO BRASILEIRO	9
2.1	NEODESENVOLVIMENTISMO: UMA ANÁLISE DA ESFERA SINDICAL	10
3	PRINCIPAIS CARACTERÍSTICAS E DINÂMICAS DA UBERIZAÇÃO E SUAS RELAÇÕES COM A SEARA TRABALHISTA.....	11
3.1	AS HORAS DE TRABALHO NÃO PAGAS.....	12
3.2	A SAÚDE DOS TRABALHADORES UBERIZADOS.....	13
4	A (IN)VIABILIDADE DA REPRESENTAÇÃO SINDICAL DOS TRABALHADORES DE APLICATIVOS.....	15
4.1	A MERCADORIZAÇÃO E O AUTOGERENCIAMENTO: NOVAS FORMAS DE TRABALHO	16
5	ESTRATÉGIAS SINDICAIS ADOTADAS POR ORGANIZAÇÕES NA DEFESA DOS DIREITOS DE TRABALHADORES DE APLICATIVOS.....	18
6	POSSÍVEIS DIRETRIZES E RECOMENDAÇÕES PARA MAIOR JUSTIÇA SOCIAL AOS TRABALHADORES DE APLICATIVOS À LUZ DO DIREITO SINDICAL.....	20
7	CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	26
	REFERÊNCIAS	28

LISTA DE SIGLAS

CIESP	Centro de Indústrias do Estado de São Paulo
CLT	Consolidação das Leis de Trabalho
CNAM	Conservatoire National Des Arts Et Métiers
CRFB	Constituição da República Federativa do Brasil
CTPS	Carteira de Trabalho e Previdência Social
DIEESE	Departamento Intersindical de Estatísticas e Estudos Econômicos
IBGE	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
INSS	Instituto Nacional do Seguro Social
IPEA	Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada
MPT-SP	Ministério Público do Trabalho de São Paulo
MTE	Ministério do Trabalho e Emprego
OIT	Organização Internacional do Trabalho
PNAD	Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua
SCIELO	Scientific Electronic Library Online
TST	Tribunal Superior do Trabalho

UBERIZAÇÃO DOS TRABALHADORES DE APLICATIVOS E OS DESAFIOS

SINDICAIS: uma análise da precarização do trabalho e novas formas de organização

Melissa Thayanny da Silva Oliveira¹

Romeu Tavares Bandeira²

RESUMO

O artigo examina os aspectos da uberização dos trabalhadores de aplicativos e os desafios enfrentados pela esfera sindical na precarização do trabalho e suas novas formas de organização. Não obstante, a problemática urge sob: como os sindicatos podem se adaptar e atuar na defesa dos direitos e interesses dos trabalhadores de aplicativos considerando suas novas particularidades? Nesse sentido, tem como objetivo geral problematizar os impactos da uberização, investigando como os sindicatos podem se adaptar e responder de maneira eficaz às demandas e desafios a eles impostos. Outrossim, tem como objetivos específicos: a) analisar as características e dinâmicas da uberização dos trabalhadores de aplicativos, incluindo suas condições de trabalho, remuneração e formas de contratação; b) identificar os principais obstáculos que os sindicatos enfrentam ao tentar representar os trabalhadores de aplicativos, considerando as características não tradicionais desse tipo de trabalho; c) investigar as estratégias inovadoras adotadas por sindicatos e outras formas de organização para enfrentar os desafios da representação dos trabalhadores de aplicativo. Por fim, a pesquisa utiliza uma abordagem metodológica descritiva com ênfase no estudo bibliográfico. Ainda, dispõe do método dedutivo com natureza exploratória, e emprega a revisão literária como principal estratégia metodológica. Neste fim, as predileções do patronato devem estar atreladas às prestações jurisdicionais de seus atos. Em contrapartida, os trabalhadores devem se manifestar contra às lesões aos seus direitos, o que implica em diálogo e mobilização eficaz para a mediação desses conflitos por meio da esfera sindical.

Palavras-chave: Uberização; Precarização do Trabalho; Sindicatos; Novas formas de organização.

¹ Graduanda em Direito pelo Centro Universitário Vale do Salgado – UNIVS. E-mail: melyssathayanny@gmail.com

² Graduado em Direito pela UFPB. Especialista em Direito Público e Mestre em Direito pela PPGCJ/UFPB. Docente do Centro Universitário Vale do Salgado – UNIVS. E-mail: romeutavares@univs.edu.br

ABSTRACT

The article examines aspects of the Uberization of app workers and the challenges faced by the union sphere in the precariousness of work and its new forms of organization. However, the issue is urgent: how can unions adapt and act to defend the rights and interests of app workers considering their new particularities? In this sense, its general objective is to problematize the impacts of uberization, investigating how unions can adapt and respond effectively to the demands and challenges imposed on them. Furthermore, its specific objectives are: a) to analyze the characteristics and dynamics of the uberization of app workers, including their working conditions, remuneration and forms of contracting; b) identify the main obstacles that unions face when trying to represent app workers, considering the non-traditional characteristics of this type of work; c) investigate the innovative strategies adopted by unions and other forms of organization to face the challenges of representing app workers. Finally, the research uses a descriptive methodological approach with an emphasis on bibliographic study. Furthermore, it uses a deductive method with an exploratory nature, and employs literary review as the main methodological strategy. To this end, the employers' predilections must be linked to the jurisdictional performance of their acts. On the other hand, workers must speak out against violations of their rights, which implies dialogue and effective mobilization for the mediation of these conflicts through the union sphere.

Keywords: Uberization; Precarious Work; Unions; New forms of organization.

1 INTRODUÇÃO

A princípio, o conceito de “evolução da tecnologia” revela-se como um aspecto fundamental para análise da economia na contemporaneidade, tendo em vista as mudanças sistematizadas que metamorfoseiam as relações de trabalho ao longo das últimas décadas (Brauman, 1997). Não obstante, a uberização caracteriza-se como o processo de uma nova forma de gestão e controle sob as demandas da mão de obra trabalhadora perante a sujeição às plataformas digitais na realização da força e consolidação do trabalho, a passo que perpassam por fatores como a informalidade e o autogerenciamento (Abílio *et al*, 2021).

Os estudos realizados sobre as modificações das formas de trabalho sofreram diversas mudanças ao longo das décadas quando atribuídas à agilidade trazidas pela IV Revolução Industrial, também conhecida como Revolução Tecnológica. Analogamente, devido a condição de subsistência e precarização sob a falsa idealização do empreendedorismo, os trabalhadores se afastam substancialmente de seus postos de trabalho originais, sujeitando-se às imposições realizadas por empresas e plataformas digitais.

A uberização dentre diversos fatores como as plataformas digitais, empresas, mecanismos, infraestruturas e tecnologias, implica compreender a subordinação de trabalho como um amplo processo de subdivisão de setores e plataformas, a passo em que historicamente age como um instrumento de informalização e consolidação de demandas anteriormente inexistentes (Abílio, 2020a). Dessa maneira, tal fragmentação é marcada por longas jornadas de trabalho, metas financeiras e exigência mediante às posturas desses indivíduos em contramão da ausência de relação direta da responsabilização trabalhista (Antunes *et al*, 2020).

Diante o exposto, o contraste entre as relações laborais de trabalho evidencia a carência de uma estrutura sindical correlacionada à flexibilização do surgimento dessas novas ocupações. Em síntese, a presente pesquisa visa deliberar os caminhos que transpassam as entrelinhas que compõem a supressão dos direitos trabalhistas, tendo em vista as dualidades historicamente construídas ao longo dos séculos, bem como o conflito de interesses entre classes e as novas disposições pautadas nos obstáculos presentes na dinamização das formas de trabalho, revelam a necessidade de novas formas de resistência e organização coletiva.

Ademais, vê-se a indispensabilidade de proteção sindical mediante as práticas de autogerenciamento, fatores de descartabilidade e financeirização da força real de trabalho (Amorim *et al.*, 2021). Assim, surge a problemática: Como os sindicatos podem se adaptar e atuar efetivamente para defender seus direitos e interesses dos trabalhadores de aplicativos considerando as particularidades dessa nova forma de trabalho? O estudo tem como objetivo

geral problematizar os impactos da uberização dos trabalhadores investigando como os sindicatos podem se adaptar e responder de maneira eficaz às demandas e desafios a eles impostos. Semelhantemente, tem como objetivos específicos: a) analisar as características e dinâmicas da uberização dos trabalhadores de aplicativos, incluindo suas condições de trabalho, remuneração e formas de contratação; b) identificar os principais obstáculos que os sindicatos enfrentam ao tentar representar os trabalhadores de aplicativos, considerando as características não tradicionais desse tipo de trabalho; c) investigar as estratégias inovadoras adotadas por sindicatos e outras formas de organização para enfrentar os desafios da representação dos trabalhadores de aplicativos. Nesse aspecto, no tocante a metodologia, constitui-se como um estudo de natureza exploratória, com abordagem qualitativa do tipo revisão bibliográfica com método dedutivo, a fim de apresentar um entendimento amplo e aprofundado sobre o tema, visto que busca utilizar-se por meio de julgados, doutrinas e os demais instrumentos jurisdicionais, obter assertivamente um vasto referencial que delimite caminhos de regulamentação para as tocantes formas de trabalho.

2 UMA BREVE HISTORIOGRAFIA DO SINDICALISMO BRASILEIRO

Desde a primeira República, como consequência da industrialização dos grandes centros urbanos, observou-se uma grande concentração de brasileiros e imigrantes advindo desse processo, e que por conseguinte, com intuito de união e luta por melhores formas de trabalho, originou um início de uma consciência da classe operária inspirada pelos movimentos anarquistas europeus tendo como base o sindicalismo (Carone, 1970).

No Brasil, em virtude das divergências vivenciadas pelas relações trabalhistas mediante a teórica modernização do direito do trabalho em âmbito nacional, o entendimento de especialistas da área indica uma espécie de “autonomia privada coletiva”, com base nos preceitos da Organização Internacional do Trabalho (OIT). Ou seja, estimam uma maior participação no poder sindical para a promoção de políticas, a fim de que possam mediar tais negociações. Entretanto, ao que tange as vertentes políticas da época, a forma com que o Estado disciplinou a seara trabalhista contribuiu para que estes perdessem espaço nos sindicatos, haja vista que defendiam a livre e direta conquista dos trabalhadores em face do patronato (Barão, 2008).

Por outra perspectiva, a classe patronal muito antes da Era Vargas, a exemplo do Centro de Indústrias do Estado de São Paulo (CIESP), já discutiam sobre a criação de direitos trabalhistas sob a óptica positivista contrárias àquelas de cunho meramente político ou operário

(Munakata, 1984). De modo que, até pouco antes da Constituição de 1934, ainda durante o governo provisório e influenciado pela teoria do filósofo francês Auguste Comte considerado o pai do positivismo, baseadas em realizar as incumbências estatais de ordem e progresso, Getúlio Vargas por meio de decretos criou o Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio.

Durante muito tempo, a postura do Estado foi de repressão aos movimentos sindicalistas que defendiam a emancipação dos trabalhadores e o direito à greve (Barão, 2008). Dessa maneira, conforme avançava a criação de novas constituições brasileiras, foram acrescentados aos direitos trabalhistas pequenas realizações a este campo, como o reconhecimento das ações coletivas de trabalho, ainda que algumas dessas concessões indiquem arbitrariedade das normas instituídas.

2.1 NEODESENVOLVIMENTISMO: UMA ANÁLISE DA ESFERA SINDICAL

No início dos anos 2000 deflagrou uma nova Era sobre as políticas sindicais, tal processo apresenta características como um maior desenvolvimento econômico e menor participação do mercado interno, reativando a condição primário-exportadora historicamente atribuída ao capitalismo brasileiro (Boito Jr., 2012). Todavia, os movimentos sindicais ganharam um caráter subordinado, ainda quando mais ofensivos em suas iniciativas entre os períodos de 2003-2013. Apesar de ser possível que o movimento não tenha sido afetado homogeneamente pelo neoliberalismo, alguns fatores atingiram grande parte da classe trabalhadora como por exemplo, a terceirização, a recessão econômica e o desemprego (Marcelino, 2023).

As greves sindicalmente organizadas obtiveram maior êxito quando comparadas às paralisações de conjunturas econômicas, ideológicas ou políticas. Dados levantados pelo DIEESE demonstraram, no entanto, que aquelas cuja continham reivindicações de teor ofensivo eram de 68,2% datados entre 2004-2013 (Marcelino, 2023). Dito isso, o ano 2013 representou um período de ampliação no número de greves em classes com baixas participações no movimento sindical como o setor de transporte, que em comparação ao ano anterior, o número de manifestações desse cunho saltou de 53 para 195 com reivindicações de melhorias nas condições de remuneração, segurança e saúde no trabalho (Linhares, 2015).

Ademais, o apoio à Dilma entre quatro das cinco principais organizações sindicais do país, sendo estas: a Central Única dos Trabalhadores (CUT), Central dos Trabalhadores e Trabalhadoras do Brasil (CTB), Nova Central Sindical dos Trabalhadores (NCST), e Central Geral dos Trabalhadores do Brasil (CGTB), foram imprescindíveis para sua eleição, restando

apenas a Força Sindical, embora houvesse divergências internas sobre tal decisão. Porquanto, uma possível cisão entre esses grupos poderia ter resultado em uma instabilidade entre o alinhamento político que seria esperado do esperado das forças sindicais no país (Galvão, *et al.*, 2015).

Durante o governo de Michel Temer, multiplicaram-se as manifestações em resposta às reformas propostas pela presidência, com destaque para a Lei que aprovou o congelamento de gastos públicos durante vinte anos. A chamada “PEC do fim do mundo”, nomeada assim pelos movimentos sociais devida ao projeto de desmantelamento de deveres constitucionais estatais, alcançou triunfo na sua implementação, apesar de apresentar prejuízos aos trabalhadores e ao movimento sindical (Marcelino, 2023).

Ainda, decresceu o número das transições de mobilidade social desde 2013, a passo que evidenciava um retrocesso na qualidade de vida da população média, que havia alcançado ascensão no período anterior (Quadros, 2015). Em síntese, a onda conservadora instaurada nos últimos anos no Brasil revela um cenário de recessão e desemprego juntamente com o descrédito no fazer político (Velasco e Cruz, *et al.*, 2015), a medida em que afeta igualmente a legitimação da atuação sindical.

3 PRINCIPAIS CARACTERÍSTICAS E DINÂMICAS DA UBERIZAÇÃO E SUAS RELAÇÕES COM A SEARA TRABALHISTA

A priori, dada a marginalização das atividades estruturadas historicamente como base da sociedade, as transformações dos serviços de entrega e transporte de produtos modificou sutilmente a morfologia do trabalho e suas dimensões laborais com os avanços tecnológicos que afetam tais setores da indústria. Decerto, fatores como a diminuição dos salários, o desemprego e a demissão a que estão passíveis constantemente, delimita direta e negativamente na identidade da classe trabalhadora.

No Brasil, o fenômeno da uberização devido à precariedade das condições que essa reestruturação produtiva da qual exime as empresas de qualquer forma de obrigação ou responsabilização da terceirização que condiciona seus adeptos, reforçam as abordagens de denúncias e mobilização por parte dos trabalhadores.

Sob o mesmo ponto, um estudo realizado em 523 fábricas pela Confederação Nacional da Indústria mostrou que 15% delas já haviam aderido a essa modalidade, no entanto, o rendimento médio dos empregados constatou apenas 64% do salário-mínimo oficial, ou seja,

cerca de R\$ 637,00 e no ano de 2019, 22% desses trabalhadores não obtiveram qualquer tipo de rendimento (DIEESE, 2020b).

Nesse contexto, a fim de ampliar a liberdade patronal, foram aplicadas diversas mudanças nas leis que regulamentam a legislação trabalhista brasileira. A exemplo disso, instituída desde 1990 e integralmente regulamentada, a terceirização ratificada pela Lei Geral da Micro e Pequena Empresa em 2007, e no intervalo de dez anos após a Reforma Trabalhista, consolidaram o chamado “trabalho intermitente”.

Contudo, o contratante remunera e recruta indivíduos apenas pelo tempo escolhido para a realização de demandas em casos como a empresa Uber e demais plataformas digitais, de modo que expandiram significativamente os vínculos entre o crescimento desses setores e a busca por esses serviços (Felix, G., 2023).

Diante o exposto, convém lembrar que estes trabalhadores são por vezes caracterizados como parceiros das empresas, regidos teoricamente pela lei de oferta e procura, a passo que os distancia da relação patronal subsequente. Destarte, as ausências de garantias trabalhistas submetem esses trabalhadores à individualização dos serviços e a instabilidade empregatícia, visto que não tem direito à descansos semanais, férias, hora extra remuneradas ou o terço legal, excluindo-os das regularidades de assalariamento formal trazidas pelos direitos sociais no âmbito trabalhista (Vidigal, 2020).

3.1 AS HORAS DE TRABALHO NÃO PAGAS

A Consolidação das Leis de Trabalho (CLT), em seu artigo 235-C, estabelece os requisitos para os indivíduos empregados via Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS), como uma carga horária de oito horas diárias, a remunerações relacionadas a horas extras, e o tempo de espera com direito a 30% do salário/hora semanal (Brasil, 2018). Hodiernamente, não é possível verificar nenhuma lei que proteja as jornadas de trabalho dos postos de uberização, tendo em vista que são considerados profissionais autônomos, isto é, motoristas parceiros. Nesses termos, apesar de realizarem trabalhos idênticos àqueles que dispõem de regularização, enfrentam diferentes desigualdades no tocante às condições de trabalho (Souto Maior, 2021).

Ainda, tal categorização remete a um tipo de trabalhador ideal, uma vez que se configura como aquele disponível integralmente, nos moldes das demandas que surgirem eventualmente, o trabalhador *just-in-time* (Fachin, 2020). Desse modo, a influência do modelo que durante décadas moldaram as relações sociológicas de trabalho a exemplo da substituição padrão

fordista pelo taylorismo, manifesta sob a classe trabalhadora as predileções da camada mais alta pela manutenção dos protótipos sociais que antes já propunham subalternizar os trabalhadores.

Nesse sentido, o tempo efetivo de trabalho é definido unicamente pela plataforma digital, em outras palavras, o trabalho remunerado será considerado apenas pelo tempo de deslocamento do passageiro, o que implica na desconsideração do tempo de espera. No entanto, vê-se notória violação dos direitos trabalhistas a referida disposição legal que conferem aos trabalhadores a consideração de trabalho efetivo como o tempo em que o empregado esteja à disposição do empregador, aguardando ou executando ordens, conforme assegura o artigo 4º da CLT (Vidigal, 2020).

Os efeitos dessa nova dinâmica do capitalismo mundial manifestam desde 1970 uma resposta à crise estrutural vivida nos anos anteriores, com claras transformações nos âmbitos políticos, e econômicos. Indubitavelmente, as quedas das taxas de lucros dos antigos modelos revelaram a obsolescência de suas articulações em face do bem-estar social, ao retomar com maior intensidade sua função economicista (Mészáros, 2009).

Com o abandono das características e formas anteriores como a superespecialização e o relaxamento na rigidez de gestão, representam a flexibilização para um novo processo de acumulação de capital (Harvey, 1992). Em contrapartida, constitui a ideia do trabalhador “qualificado” para diversos tipos de tarefas, ficando à margem da necessidade do mercado a fim de atender seus aspectos tecnológicos. Sob o prisma dos vínculos contratuais, tal modernização compete com a subjetividade do trabalhador (Lara, *et al.*, 2020).

Portanto, observa-se como inseparáveis as razões que vinculam o trabalhador ao âmbito jurídico, uma vez que está intimamente ligado às dimensões que ocupa. Desse modo, são imprescindíveis os processos de organização coletiva e sindical para a sua regulamentação, por meios que visem mitigar a precarização e fragilização da classe e evidenciar a construção de sua identidade visual.

3.2 A SAÚDE DOS TRABALHADORES UBERIZADOS

O excesso de trabalho aponta sobre como o capital revela desinteresse em considerar a duração de vida e a saúde do trabalhador, ainda que as condições sociais os obriguem a viver sob estas condições (Marx, 2013). Em Paris, pesquisas realizadas pelo laboratório de Psicologia do Trabalho e da Ação do Conservatório Nacional de Artes e Ofícios com sigla em francês (CNAM), descrita por Christopher Dejours, apresentam que a exploração do trabalho desse

século está intrinsecamente ligada ao adoecimento psíquico da população, como a depressão e o suicídio. (Dejours, 1999).

Entre os grandes impactos que atingem a integridade mental dos trabalhadores, a expectativa de um chamado causa aguda ansiedade gerada pelo alcance de metas, o tempo de espera resulta em uma sobrecarga mental que tampouco é considerada como trabalho remunerado (Haicault, 1984). O sentimento de liberdade encontra-se diretamente ligado à auto-exploração do trabalhador, ainda que configure demasiado potencial destrutivo, a medida em que o regime neoliberal experimenta o imperativo de otimização pessoal (Byung-Chul Han, 2017).

Diante de tal perspectiva, o avanço de estudos sobre a febre de transtornos psíquicos agravados pelas relações de trabalho na lógica capitalista apresenta diversas tendências, tais como:

A síndrome da estafa profissional, também denominada síndrome de burnout, foi descrita pela primeira vez pelo psicólogo H.J. Freudenberger, no ano de 1974, para descrever um sentimento de fracasso e exaustão causado por um excessivo desgaste de energia, forças e recursos [...]. Os primeiros sentimentos negativos são direcionados aos desencadeantes do processo, ou seja, clientes e colegas de trabalho, posteriormente atingindo amigos e familiares e, por último, o próprio profissional (Soares; Cunha, 2007, p. 505-506).

Ademais, o constante retorno a situações estressantes vivenciadas no ambiente de trabalho tal qual aqueles submetidos a assédios, baixa remuneração, e competição ou falta de reconhecimento profissional, pode tornar propensos os trabalhadores ao acometimento dessas doenças (Dorea, 2008). Analogamente, podem causar uma vasta variabilidade de sintomas físicos e psicológicos desde a mera exaustão até quadros depressivos (Jbeili, 2008).

De modo semelhante, quando o país se deparou com o cenário pandêmico do SARS COV- 2 ou como comumente chamado *Coronavírus Disease 2019* (COVID-19), revelou paralelamente às precárias condições de trabalhos que deixariam expostos uma grande massa de trabalhadores que não detinham dos imperativos necessários para realizar o distanciamento social.

Visto como um marco histórico na história das relações de trabalho, estabeleceu-se como objeto de análise a partir do ano de 2020. Todavia, ao considerar os fatores psicoemocionais trazidos pelo receio do alastramento do vírus, com o fechamento presencial de alguns setores, os trabalhadores foram aconselhados a seguir com seus trabalhos no ambiente familiar, cotidianamente denominado pelo termo em inglês *home office* (Diego, 2021).

Uma pesquisa realizada pelo Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA), em sua nota técnica relatou que apenas 22,7% desses trabalhadores teriam as condições necessárias para exercer o teletrabalho, demonstrando uma correlação direta entre o nível de escolaridade, profissão, com a porcentagem e a renda *per capita* entre os estados brasileiros (Góes, et al., 2020).

Cabe destacar que, ainda que esses dilemas sejam igualmente complexos para aqueles que conseguiram manter suas atividades no seio de sua residência cujo enfrentaram os efeitos contínuos causados pela insegurança e solidão, os trabalhadores da chamada “linha de frente” não dispuseram de pouco ou nenhum aporte das empresas que prestavam serviço. Conforme a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD), as taxas daqueles que tiveram algum sintoma da doença entre motoristas de aplicativos foi de 14,7%, enquanto entre entregadores foi de 15,7% somente no ano de 2020, evidenciando uma taxa de apenas 12,5% de distanciamento social em virtude da alta demanda decorrente desse período (Manzano e Krein, 2020).

Para além da desproteção física, a ausência de assistência jurídica se agravou drasticamente com a conjuntura pandêmica. Ademais, uma pesquisa realizada por Abílio *et al.* (2020) observou que o número de horas diárias trabalhadas a exemplo daqueles que atuavam por mais de nove horas por dia cresceram de 54,1% para 56,7%, tendo 58,9% dos entrevistados alegado queda nos lucros, ou seja, tal prolongamento não esteve acompanhado de remuneração significativa (Diego, 2021).

Em confronto com sua multidimensionalidade, o embate social faz-se presente na realidade dos brasileiros diante da acumulação flexível, a passo que carece de discussões da importância da assistência e segurança jurídica para seu enfrentamento que abrangem também no que confere a saúde da classe trabalhadora.

Em síntese, a precarização do trabalho, seja ele pela excessiva carga horária ou pelo crescente números de desempregados, apresentam fatores psicossomáticos que atingem a saúde física e mental de todas as categorias de trabalho, desde professores, profissionais da saúde à motoristas e entregadores de aplicativos.

4 A (IN)VIABILIDADE DA REPRESENTAÇÃO SINDICAL DOS TRABALHADORES DE APLICATIVOS

O princípio da solidariedade social, presente na idealização capitalista, datado após as consequências da Segunda Guerra Mundial, permitiu a crescente onda sindicalista e a dedicação

a garantias de previdência social pelas instituições governamentais, deu lugar a políticas neoliberais que incentivam o regime de concorrência e a submissão de trabalhadores (Celso, 2021).

Os sindicatos e a legislação trabalhista foram os primeiros alvos dos governos que adotaram o neoliberalismo. [...] Conseqüentemente, a legislação social mudou de forma muito mais favorável aos empregadores: revisão dos salários para baixo, supressão da indexação da remuneração pelo custo de vida, maior precarização dos empregos. A orientação geral dessas políticas reside no desmantelamento dos sistemas que protegiam os assalariados contra as variações cíclicas da atividade econômica e sua substituição por novas normas de flexibilidade, o que permite que os empregadores ajustem de forma ótima suas necessidades de mão de obra ao nível de atividade, ao mesmo tempo que reduz ao máximo o custo da força de trabalho (Dardot; Laval, 2016, p. 221-222).

Uma vez que as plataformas não se configuram como empresa de logística ou de transporte, mas sim como empresas tecnológicas, isto é, como meios de prestação para serviços digitais, aqueles que aderem à suas políticas de adesão estão na verdade consentindo com parte autônomas das relações contratuais. Assim, não estabelecem vínculos que as responsabilizam sobre questões técnico-jurídicas (Celso, 2021).

Em consonância, o avanço sob discursos acerca da uberização caminham lentamente na seara jurisdicional brasileira. Dessa maneira, julgamentos realizados pelos tribunais de trabalho por vezes reconhecem o vínculo empregatício que compõe a esfera trabalhista. Porém, decisões como a do Tribunal Superior do Trabalho (TST) afirmam:

A relação de emprego definida pela CLT (1943) tem como padrão a relação clássica de trabalho industrial, comercial e de serviços. As novas formas de trabalho devem ser reguladas por lei própria e, enquanto o legislador não a editar, não pode o julgador aplicar indiscriminadamente o padrão da relação de emprego (Tribunal Superior do Trabalho, 4ª turma, AIRR-10575- 88.2019.5.03.0003, julgado em 09 set. 2020, publicado em 11 set. 2020).

Diante o exposto, dada a ausência de configuração de natureza civil comercial afasta a existência de vínculos trabalhistas. Contudo, sendo o direito do trabalho caracterizado por historicamente determinar as relações entre a classe trabalhadora e os capitalistas, regidas pela circulação mercantil como um substrato da subjetividade jurídica (Celso, 2021).

4.1 A MERCADORIZAÇÃO E O AUTOGERENCIAMENTO: NOVAS FORMAS DE TRABALHO

Para que seja possível o entendimento da assimilação social dessas novas formas de gestão, é necessário ressaltar que essas práticas acentuam os processos de mercadorização do trabalho, posto que visam inversamente atenuar as estratégias de resistência à exploração da classe. No período pós-fordista, mediante a economia capitalista, a terceirização se conceitua como um aprofundamento da divisão de trabalho em um modelo anteriormente verticalizado que agora carece de reestruturação. Em suma, ao invés da contratação de serviços, as empresas optam pela compra de produtos, ou seja, estabelecem relações meramente comerciais entre agenciadores neste novo arranjo (Filgueiras; Dutra, 2021).

Sob o novo horizonte das relações laborais e o surgimento das Tecnologias de Informacionais e comunicacionais (TICs), são diversos os termos para esse fenômeno, tais como: *gig economy*, *platform economy*, *on-demand economy*, *crowdsourcing*, entre outros, estão comumente ligadas ao ideal das plataformas a conexão entre demandas e serviços por meio dos trabalhos de provedores (The Hamilton Project, 2015). Ou ainda, à vinculação entre bens, ativos e serviços a serem comercializados (Farell; Greig, 2016).

Contudo, apesar da pré-suposição de que tais transformações seriam benéficas aos trabalhadores pelas ofertas de trabalho não mais se restringisse a fatores geográficos, uma vez que facilitariam o ensejo por aquisição de renda (Kittur, *et al*, 2013), além da facilidade de comunicação entre os agentes que compõem tais relações por meio do mercado *on-line* (Manyika, *et al*, 2016), sua lógica instrumentaliza as dinâmicas sociais de trabalho, mas não suas condições contratuais.

Entre os motivos pelos quais os empregadores adotam estrategicamente essa força de trabalho estão a fragmentação das ações coletivas, redução da resistência individual, enfraquecimento da proteção estatal na esfera legislativa, a diminuição de custos de produção na contramão do aumento exponencial de produtividade (Dutra; Filgueiras, 2020). Nesse sentido, a uberização estaria diretamente ligada à figura de um controlador agente da prestação de serviço, pontua Abílio:

Para compreender como a forma de controle do crowdsourcing opera é preciso ainda mirar na participação de uma terceira parte, para qual também é terceirizada uma parcela do gerenciamento do trabalho. Trata-se da multidão de consumidores7vigilantes. (...) O crowdsourcing está relacionado com uma informalização do trabalho que literalmente passa a significar uma perda de formas do trabalho (Abílio, 2020, p.121).

Dessa maneira, embora a terceirização e a uberização sejam considerados eventos distintos e adotados por vezes de forma simultânea pelas plataformas, a primeira se caracteriza

como o uso do agente interposto sob uma nova forma de gestão de trabalho como intermediário desta, e o segundo pela conjugação de várias ações concomitantes como a negação do assalariamento, a utilização das TICs, sua instabilidade e imprevisibilidade, visto que promove o controle da produção de trabalho por meio do seu poder de comando sob os agentes envolvidos. No segundo plano, sem a necessidade de propriedade formal sobre os objetos de trabalho como no caso dos transportes ou instalações, as empresas tornam esses instrumentos em seu capital sem necessariamente se constituírem como donos dessas matérias (Filgueiras; Dutra, 2021).

Um fato curioso levantado por investigações jurisprudenciais e pesquisas sobre a conduta desses trabalhadores, é que majoritariamente ao invés de conduzirem suas reclamações por direitos à Justiça do Trabalho e demais entes vinculados, os indivíduos assumem postura de consumidores e fazem uso do “reclame aqui” disponível nas plataformas. Além disso, por vezes não visam a clara manifestação pelo reconhecimento de formalidade empregatícia, mas sim apenas pela injustiça encontrada nos bloqueios sofridos e demais obrigações civis, a passo que são contrários a formalização do trabalho, ainda que busquem por direitos estipulados na CLT (Filgueiras; Dutra, 2021). A “nova informalidade” presente nos dois conceitos conduz o trabalhador fraudulentamente em maior ou menor escala de radicalização, a burlar as bases da proteção trabalhista aprofundamento da mercantilização do trabalho (Krein; Proni, 2010).

Por fim, o autogerenciamento está relacionado às perspectivas que constroem sob a superintendência de um empresário de si em um ambiente habitado pela lógica de concorrência, denominando-se como um *sujeito neoliberal* (Dardot; Laval, 2016). Sobretudo, a expressão expõe uma perda da centralidade da condição de emprego, produção de renda e ocupação, enquanto responsabiliza os indivíduos pela gestão e manutenção de sua existência. A dualidade constituída sob esses aspectos, instala discussões acerca da disputa sobre o reconhecimento da subordinação do trabalho entre decisões jurisdicionais e a produção de componentes defendidos pelas empresas (Guimarães, 2002).

5 ESTRATÉGIAS SINDICAIS ADOTADAS POR ORGANIZAÇÕES NA DEFESA DOS DIREITOS DE TRABALHADORES DE APLICATIVOS

Em detrimento dos fatos mencionados acima, vê-se a prevalência de mecanismos legais que interferem nas práticas efetivas de sindicância. Nesse sentido, ações como o realinhamento

das centrais com intuito de se fortalecer contra os ataques e ameaças aos direitos dos trabalhadores são indispensáveis para o enfrentamento dos dilemas vigentes (Marcelino, 2023).

Nesse sentido, diante da série de reformas trabalhistas ao redor do mundo em decorrência das transformações das relações de trabalho, mesmo países com menores participações estatais nas formas de trabalho ou em sua informalidade, como é o caso de países centrais, as plataformas têm adotado estratégias semelhantes. Em países como Inglaterra ou Estados Unidos da América (EUA) após diversas disputas judiciais, avança o debate sobre nas formas de serviço prestadas pelos indivíduos anteriormente denominados como *zero-hour contract*, isto é, sem jornada fixa e com remuneração apenas das horas demandadas pelas plataformas (Baylos, *et al.*, 2022).

Em consonância, em escala jurisdicional as empresas advogam em sua defesa a não reconhecimento do vínculo empregatício, uma vez que em virtude desse fator as despesas operacionais são menores nos lugares em que ofertam seus serviços. Um estudo realizado por advogados em de 40 países, observou que uma quantidade significativa deles não conseguiria comprovar a existência dessa relação para consolidar seu reconhecimento na legislação trabalhista formal. Tampouco, aqueles em que prevalecia uma concreta possibilidade de identificação, previa-se ferramentas de terceirização na contramão dos direitos trabalhistas (Ius Laboris, 2018).

Toma-se conhecimento, a exemplo das últimas greves realizadas não só nacionais, mas também mundialmente, acerca de novas conjecturas que se utilizam de meios paraconvocações destas de maneira autônoma. Com efeito, ao que tange o agenciamento político não se distancia do movimento político clássico dos operários. Por meio de manifestações, greves, sabotagens, e paralisações os motoristas e entregadores de aplicativos, criam novas formas de resistência à exploração dessa classe (Felix, 2023).

Sob a óptica de potencialidade de ação políticas dos trabalhadores digitalizados ou em digitalização diante da exploração do novo chamado “capitalismo de plataforma”, dependem estruturalmente da investigação das relações sociais que compõem a acumulação de capital e atraem forças tal ponto em que o exército de trabalhadores ativos e de reserva se tornam indistinguíveis (Felix, 2023).

Quando posta em vigor a Lei nº 13.467/17 que altera a CLT, a reforma trabalhista age como um conjunto de modalidades que resultam em uma baixa remuneração da força de trabalho e no esgotamento físico-psíquico do empregado (Luce, 2013). Na realidade, o que se determina é uma contrarreforma de modo que as medidas instituídas divergem do progresso social e da garantia constitucional como um direito social. Para que ocorram as mudanças

necessárias, não basta somente agir contra a hiper exploração, mas utilizar-se desses meios a favor do coletivo, a exemplo do teletrabalho com determinações que assegurem os direitos e garantias do trabalhador (Araújo, 2023).

De súbito, as medidas que mais afetaram de maneira direta os trabalhadores, foram a Lei nº 13.129/17 com a aprovação irrestrita e geral da terceirização, e a Lei nº 13.467/17 mais conhecida como a Reforma Trabalhista, que apresentam conjuntamente o poder de alteração integral do mercado de trabalho, tornando suas condições ainda piores (DIEESE, 2017;Galvão *et al.*, 2017). Tais aspectos contribuíram para o aumento em termos macroeconômicos de desemprego tal qual os índices que constavam 4,8% em 2014, para 6,8% no ano seguinte e 11,8% em 2016.

Desse ângulo, essa medida sinalizou uma redução de gastos empresariais e ampliação da dominação do trabalho a seus próprios interesses, de modo que garante cada vez menos direitos, como é o caso dos trabalhadores uberizados, ainda que este não seja o único fator determinante para o desmonte dos direitos trabalhistas que correspondem a então crise brasileira (Carvalho, 2018).

Para que se torne possível a construção de um cenário de parametrização dos algoritmos de modo coletivo, é indispensável a organização desses trabalhadores a fim de não somente unir forças, como também encontrar instrumentos para realizá-las. Tal mobilização deve buscar ainda organizar uma rede jurídica que destaque aos demais entes da administração pública a importância das causas defendidas (Menezes, 2023).

Dentre os diversos enfrentamentos que encontram esses indivíduos, sem dúvidas a instigação à individualização e a competitividade estão entre o topo deles. É válido ressaltar que a CLT brasileira em seu artigo 511, abrange uma gama de categorias passíveis de se sindicalizar para além da relação empregado-empregador, tais quais autônomos e profissionais liberais (Menezes, 2023).

Podemos entender dessa maneira, que o poder de reivindicação dos trabalhadores passa a constituir-se a partir de três fatores: o reconhecimento da classe e sua capacidade de organização, o auxílio da sociedade civil, e a conjuntura político-econômica esocial (Augusto, *et al.*, 2021).

6 POSSÍVEIS DIRETRIZES E RECOMENDAÇÕES PARA MAIOR JUSTIÇA SOCIAL AOS TRABALHADORES DE APLICATIVOS À LUZ DO DIREITO SINDICAL

Em termos de alterações legislativas recentes que afetaram a classe trabalhadora de forma contundente, o que poucos sabem, é que alteração do artigo 20 da Lei n° 13.709/18 ou Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD), que visava garantir o direito revisional de pessoa natural com base em sua homônima europeia na data de publicação. O artigo assegurava o direito de revisão nas decisões validadas somente com o tratamento automatizado de dados pessoais que as atingissem, tal qual os perfis pessoais ou profissional, de crédito ou consumo ou ainda parte fundamental de sua personalidade. A modificação demonstrou-se tão incongruente que fere não somente a constituição, como também os princípios defendidos pela própria legislação (Menezes, 2023).

Analogamente, outros conjuntos de ações jurídicas permeiam a seara desses trabalhadores, a exemplo disso, a Lei n° 13.640/18 que institui em suas diretrizes da Política de Mobilidade Urbana e a Lei n° 14.297/22 disserta sobre a proteção à saúde pública dos trabalhadores de aplicativos durante a pandemia do COVID-19. Ambas as disposições legais tiveram tendências ao favorecimento das empresas empregadoras quando relacionados aos deveres e responsabilidades de cada um. Em resumo, tais determinações como a urgência de regulamentação trabalhista como a da empresa Uber, devem estar em conformidade com os aspectos formais e materiais da Constituição Federal de 1988 (Menezes, 2023).

Se as convenções do mundo do trabalho passam por mudanças significativas, os aspectos institucionais redirecionam o tema da renovação sindical em evidência conjunta ao Poder Executivo. Não obstante, o governo construiu um órgão tripartite, o Conselho Nacional do Trabalho - uma aliança entre governo, empregadores e os trabalhadores - que pretendia no ano de 2020, promover uma maior liberdade sindical em termos de autonomia e não-interferência do Estado.

Os projetos/propostas tratam da reforma sindical, da liberdade sindical, da unicidade sindical, das contribuições sindicais, do sistema confederativo, das centrais sindicais e da organização no local de trabalho, do número de dirigentes, da base sindical de representação, de vários aspectos relacionados à negociação coletiva e seus instrumentos, entre inúmeros outros aspectos sindicais e trabalhista, alterando artigos da Constituição Federal como os art. 7º, 8º, 9º, 11, 37, 103, 114 (Clemente, Ganz Lúcio, 2022)

Com intuito de promover uma maior independência dos sindicatos de modo que os tornassem mais fortes e atuantes, a PEC n° 19196/2019 por meio de comissão especial proposta pelo deputado Marcelo Ramos (PL), o requerimento solicitava alterações nos textos constitucionais do art. 60, § 3º da CF/88, bem como a criação do Conselho Nacional de Organização Sindical (CNOS), estando este à cargo de representação das atividades de esfera

sindical e negociação coletiva. Por conseguinte, obteve deferimento pela mesa diretora com a prerrogativa de constitucionalizar os atos sindicais ao visar maior protagonismo e autonomia dos trabalhadores como fatores essenciais para a consolidação das novas formas de sindicalismo em âmbito nacional (Câmara dos Deputados, 2019).

O fundamento para tal reforma resguardava-se sobre os preceitos de organização, representatividade, negociação coletiva, regulações e o papel do Estado que atuava como mediador e árbitro de ações individuais e coletivas na promoção eficaz de geração de trabalho e proteção laboral e social destes (Clemente, Ganz Lúcio, 2020).

Através do Princípio da Proporcionalidade, a legislação deve ser utilizada como uma medida eficiente para que a parametrização dos algoritmos seja utilizada corretamente e atenda os pretendidos fins na viabilidade da construção coletiva. Nesse parâmetro, se utiliza de três caminhos para a sua formulação: a sindicalização dos motoristas, uma disposição legal que consinta a negociação coletiva que estabeleça direitos básicos, e uma previsão jurídica de transparência das plataformas (Menezes, 2023).

Convém lembrar que não há necessariamente uma ordem para execução dessas medidas, dado que processos como a sindicalização coletiva dos trabalhadores requer viabilização dos outros fatores para que tome sentido sua existência. Do mesmo modo, a instituição de uma lei ordinária própria para sua regulamentação, necessitará de atribuições que se adequem aos novos avanços tecnológicos e de critérios que contribuam para unificação administrativa das diligências trabalhistas. Por último, o terceiro passo está intimamente ligado à LGPD visto que carece da revogação das alterações contidas na legislação para o alcance da transparência dos dados dessas plataformas sociais dada tamanha estrutura, quantidade de trabalhadores e seus impactos no universo da economia compartilhada (Menezes, 2023).

Nesse aspecto, a ação civil pública ajuizada pelo Ministério Público do Trabalho em São Paulo (MPT-SP) no ano de 2021, reiterou o pedido de reconhecimento de vínculo empregatício entre a empresa Uber e seus motoristas. Ao longo das investigações instauradas pela instituição, o acesso a dados da plataforma digital demonstrou que esta exercia controle visível nas atividades realizadas, o que necessariamente deve constituir relação de emprego.

Diante tal problemática, a 4ª Vara do Trabalho de São Paulo sentenciou no dia 14 de setembro de 2023 a condenação por danos morais coletivos e obrigação de fazer em face da empresa no valor de R\$ 1 bilhão, além do reconhecimento de vínculo laboral e o registro da carteira de trabalho nas condições de empregado, estando sujeita a pena de multa de R\$ 10 mil àqueles não registrados no caso de descumprimento no prazo de seis meses. É válido ressaltar, que os valores recolhidos serão destinados em 50% para o Fundo de Amparo ao

Trabalhador, e os demais as Associações de motoristas por aplicativo registradas social e regularmente em cartório (Ação Civil Pública Cível, nº 1001379-33.2021.5.02-2004, 2021).

A decisão tomada revelou-se de suma importância dada a complexidade das extrações de informações que a empresa continha. Conseqüentemente, a demanda aferida à gama de exames desempenhada durante o curso judicial, desvelou como se organizam as dinâmicas de trabalho nas vias digitais. A instituição da ação testemunhou uma minuciosa análise jurídica, tendo em vista que a aliança entre o MPT e a Justiça do trabalho resultou no maior cruzamento de dados atribuída historicamente aos dois entes (Kalil, 2023).

Sob o mesmo ponto, conforme as alterações legislativas realizadas na CLT em seu artigo 6, parágrafo único, a percepção de tempo em relação às horas de trabalho em si, reconhece a capacidade de superação das teorias que estipulam o mínimo de horas e o trabalho em tempo parcial. Mais precisamente, o artigo 443, § 3º, afirma que ainda que descontínuo ou intermitente, o trabalho em que houver características de subordinação hierárquica é igualmente considerada emprego (Ação Civil Pública Cível, nº 1001379- 33.2021.5.02-2004, 2021).

Utilizando-se de contra argumentação a teoria da não-eventualidade, por vezes adotada pela doutrina, a ação propôs que essa se presta também à sensação de espera recíproca entre partes além da pactuação pragmática de respeito aos direitos e deveres de ambos, uma vez que gera segurança contratual entre eles, afastando os preceitos de não-eventualidade. Atestam ainda, a violação de direitos constitucionais assegurados e defendidos desde a redemocratização na esfera coletiva, a partir da desvalorização social do trabalho à ausência de precaução com o ambiente laboral.

Analogamente, o acórdão proferido em janeiro de 2023 pela oitava turma do TST, condenou a empresa americana Uber ao pagamento indenização por mero descumprimento das relações trabalhistas em face da parte autora. De modo que, classificou a plataforma como uma corporação de serviço de transporte, ainda que a empresa negue esta nomenclatura, uma vez que se denomina como um mero instrumento de ligação entre o motorista e o passageiro, ao gerir tão somente o aspecto técnico-informacional entre eles. Dessa maneira, no curso processual à luz da jurisdição incumbida para tramitação da ação, reitera o domínio da empresa sob a localização, comportamento e trajeto daqueles que se submetem ao serviço disponibilizados pela instituição. (Acórdão, nº 100853-94.2019.5.01.0067, 2023).

A turma responsável pelo julgamento da sentença, acolheu a alegação à violação do artigo 5º, X, CF/88, no que tange a afronta a este dispositivo legal que atua como um instrumento de proteção a intimidade da vida privada, honra e a imagem das pessoas. Neste fim, reconheceram ainda a subordinação contratual entre as partes, tendo em vista a sua natureza

de atividade externa, horas extras de serviço e o controle de jornada, ou seja, a caracterização de vínculo trabalhista (Acórdão, nº 100853-94.2019.5.01.0067, 2023).

Outrossim, o Projeto de Lei Complementar (PLC) enviado pelo Palácio do Planalto em 04 de março de 2024, teve sua minuta elaborada pelo então ministro do MTE (Ministério do Trabalho e Emprego) Luiz Marinho e será apreciado pelo Congresso Nacional nos próximos 45 dias, prevê dentre outras alternativas de regulamentação, a criação de uma nova categoria profissional: trabalhador autônomo por plataforma. Contudo, inicialmente o governo do presidente da república Luiz Inácio Lula da Silva recuou mediante tal prerrogativa, e assinada posteriormente.

Entre as determinações estabelecidos pela minuta, visa instituir a contribuição do INSS (Instituto Nacional de Seguro Social) equivalente a 7,5% do pagamento de horas de trabalho, e as empresas ficarão responsáveis com os outros 20% no valor de R\$ 32,09 e remuneração de pelo menos um salário-mínimo, fixado em 1.412,00 em 2024. Nesse sentido, seriam R\$ 8,03 da retribuição dos serviços prestados e R\$ 24,07 com ressarcimento dos custos do profissional, sendo reajustados anualmente com a valorização do salário-mínimo. Segundo dados levantados pelo IBGE no ano de 2022, 1,5 milhão de motoristas prestando serviços para plataformas digitais e aplicativos. Dessa maneira, a conjectura formada mediante o acordo entre o grupo triparte criado em maio de 2023 coordenado pelo MTE sendo acompanhado durante todo o curso processual pela OIT e MPT, reúne representantes dos trabalhadores, empresas e o governo federal.

Em tese, a hora mínima começaria a ser cobrada a contar da aceitação da viagem pelo profissional, e não pela hora logada, conforme foi desejado pela categoria. As atividades serão regidas pela nova lei desde que a realização do serviço detenha de “plena liberdade de decidir sobre dias, horários e períodos em que se conectará ao aplicativo”, além de assegurar o direito de auxílio-maternidade. Além disso, deverão respeitar o máximo de 12 horas de trabalho por dia, para que seja assegurado a segurança e saúde do trabalhador e seu usuário, sem exclusividade ou vínculo celetista, resguardados de sindicatos próprios e patronais para as empresas.

É importante ressaltar, que o PLC é destinado apenas nos trabalhadores de aplicativos e plataformas digitais destinados ao transporte de passageiros. Para que seja assegurado seus respectivos direitos e prestações, os dados dos profissionais deverão ser inscritos em um sistema distinto da Receita Federal e eSocial, estando as plataformas passíveis de fiscalização por meio de auditorias do trabalho.

De igual natureza em caso de descumprimento, estarão sujeitas à multa no valor de 100 salários-mínimos, o equivalente a R\$ 141,2 mil esse ano. Diante disso, o valor seria recolhido pela empresa responsável pelo aplicativo, é destinado à previdência a cada vigésimo dia de cada mês. Por fim, a representação dos trabalhadores no projeto dar-se-á por entidade sindical da categoria “motorista de aplicativo de veículo de quatro rodas”, bem como as empresas intermediárias estariam representadas por entidade sindical da categoria econômica específica, sendo atribuições das entidades assinar o acordo de convenção coletiva, representando coletivamente os trabalhadores e as empresas nas demandas judiciais e extrajudiciais de interesse da categoria.

De mesmo modo, tendo em vista que não houve consenso entre o MTE, empresas de aplicativo, entregadores e sindicalistas, ainda que relatassem a existência de mútuas discursões desde o ano anterior, os trabalhadores que utilizam motocicletas permaneceram fora das negociações. A AMOBITEC (Associação de Mobilidade e Tecnologia) responsável pela representação de aplicativos como Uber, 99, e Ifood, dentre outras empresas, relatou que somente iria manifestar-se quando houvesse divulgação oficial do projeto.

É válido ressaltar, que a geração da categoria de trabalho autônomo por plataforma diverge das últimas decisões judiciais julgadas pelo STF (Supremo Tribunal Federal). Por conseguinte, a contribuição prevista não detém precedente prévio, ou seja, caracteriza uma lacuna para o INSS, a passo que incide na criação de uma nova categoria profissional, além de não definir quais benefícios os profissionais terão direito. Em caso de aprovação da minuta, terá eficácia 90 dias contadas à data de publicação.

Assim, tomando como pilar avanços tecnológicos atuais, o direito do trabalho deve paralelamente exercer capacitação comparada aos modelos atuais. Portanto, a fim de garantir os direitos e proteções assegurados aos trabalhadores pela própria constituição brasileira, o bem-estar social da classe trabalhadora deve estar acima das medidas neoliberais que precarizam e terceirizam as relações laborais. Para superar a subordinação em que se encontram os trabalhadores brasileiros, é preciso investir não somente em escalas trabalhistas e sindicais, como também no desenvolvimento técnico-científico nacional para a capacitação desse grupo.

Por fim, o advento da Quarta Revolução Industrial, a Era do Trabalho Digital proporcionou um modelo de uberização que se alastrou rapidamente em um curto espaço de tempo. Desse modo, a Consolidação das Leis Trabalhistas deve servir como base de apoio para a organização coletiva, visto que historicamente somente por meio de mobilizações conjuntas foi possível o avanço das conquistas e direitos na consolidação dos interesses da classe trabalhadora.

7 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Desde o início da era moderna até a contemporaneidade, os direitos dos trabalhadores caracterizam-se como uma constante disputa de interesses entre classes. Dessa maneira, ainda que as mudanças históricas comprovem oscilações contínuas ao longo dos últimos séculos, as conquistas e perdas de direitos estão estritamente ligadas às forças de mobilização coletiva e a liberdade de participação democrática. Ocasionalmente, velhos instrumentos como a prática de greves e paralisações que ressoavam anteriormente entre os operários das fábricas, hodiernamente ganharam as ruas de todo o mundo e são utilizadas como meio de manifestações por melhores condições de trabalho.

Com o advento do fenômeno da uberização, a precarização do trabalho alcançou níveis alarmantes, posto que como uma perfeita ferramenta do capitalismo de plataforma estimula seus trabalhadores a não só serem descaracterizados como tais, como também os afasta das prerrogativas de defesa dos seus interesses. Desse modo, uma vez que indivíduo não detém do contato físico com os locais, colegas ou mesmo sabem quem é seu patrão, as tentativas de identificação e filiações com entidades sindicais tornam-se cada vez mais distantes de sua realidade.

Em consonância, a legislação trabalhista nacional atua ainda que morosamente para a regulamentação desses trabalhadores por meio da observação dos dispositivos legais presentes em normas e tratados constitucionais como a Constituição Federal de 1988, a Consolidação das Leis de Trabalho (CLT), e Organização Internacional do Trabalho (OIT), uma vez que tem como intuito extinguir a manutenção de leis e artigos que desfavorecem os trabalhadores mediante sua insuficiência ou decadência analógica. Em contrapartida, destaca a necessidade da alteração desses mecanismos para adequação às novas formas de trabalho sem que acarrete à precarização e dissolução de direitos anteriormente conquistados.

Sob o mesmo ponto, é sabido que políticas públicas são elementos imprescindíveis para formação de novas diretrizes que visem o fortalecimento sindical em detrimento da justiça social e equidade no papel de defesa de trabalhadores subalternizados. Assim, neste artigo foram apresentadas alternativas primárias e secundárias para a composição desse enfretamento, tais como: a) a instituição de lei ordinária que estipule regulamentação dos direitos e deveres dos trabalhadores uberizados; b) o reconhecimento dos vínculos empregatícios passíveis de indenizações e responsabilização de tais instituições, bem como a exigência que suas respectivas denominações sejam caracterizadas como empresas de transporte; c) a revogação

de artigos que compõe a Reforma Trabalhista que terceirizam e fragilizam os direitos da classe trabalhadora; d) a parametrização dos algoritmos como forma de delimitar diretrizes, a passo que ofereça transparência nas plataformas e relações laborais; e e) a sindicalização dos motoristas de aplicativos com intuito de assegurar disposições legais que tragam garantias de negociação coletiva.

Ainda, as alternativas secundárias são compostas pelo: a) realinhamento das centrais sindicais em busca da defesa dos interesses da classe; b) a constitucionalização de atos sindicais como garantia de representação e autonomia; c) celeridade processual e proteção jurídica aos trabalhadores. Nesses termos, ambas configurações desempenham importantes papéis para a promoção de justiça social e de direitos aos trabalhadores uberizados.

Destarte, o combate ao desalinhamento dos direitos trabalhistas deve ser diariamente estimulado com base na disparidade de condições dignas de trabalho, e da proeminência de discursos neoliberais que fomentam a fragmentação dessa classe. Para isso, as predileções do patronato devem estar atreladas às prestações jurisdicionais de seus atos. Em contrapartida, os trabalhadores devem se manifestar contra às lesões aos seus direitos, o que implica em diálogo e mobilização eficaz para a mediação desses conflitos por meio da esfera sindical. Em suma, o corpo social ciente de suas garantias, torna-se imune aos protótipos a eles impostos.

REFERÊNCIAS

- ABÍLIO, Ludmila Costhek. Uberização e juventude periférica. Desigualdades, autogerenciamento e novas formas de controle do trabalho. **Novos Estudos - Cebrap**, v. 39, n. 3, p. 579–597, 1 nov. 2020.
- ABÍLIO, Ludmila Costhek; AMORIM H.; GROHMANN, R. Uberização e plataformização do trabalho no Brasil: conceitos, processos e formas. **Sociologias**, v. 23, n.57, p. 26–56, 1 ago. 2021.
- ANTUNES, Ricardo. **O privilégio da servidão: o novo proletariado de serviços na era digital**, São Paulo, Boitempo, 2018, E-book. Disponível em: <https://nestpoa.files.wordpress.com/2019/09/ra-ps.pdf>. Acesso em: abril de 2022.
- ARAÚJO, Angela Maria Carneiro & Oliveira; ROBERTO; Verás de. (2011), “El sindicalismo brasileño en la Era de Lula”. **Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo**, 1: 83-112.
- ARAÚJO, M. **REFORMA TRABALHISTA EM TEMPOS DE “UBERIZAÇÃO”**: Qual o papel do Estado frente às tendências de precarização do trabalho? Disponível em: <https://www.academia.edu/39575898/REFORMA_TRABALHISTA_EM_TEMPOS_DE_UBERIZA%C3%87%C3%83O_Qual_o_papel_do_Estado_frente_%C3%A0s_tend>
- ARMANDO, Boito Jr. (1991), O sindicalismo de estado no Brasil: uma análise crítica da estrutura sindical. São Paulo/Campinas, **Hucitec/Editora da Unicamp**.
- AUGUSTO, D.; FLAVIA, A.; NETO, A. **Uberização e a luta de classes no âmbito da reformatrabalista**. 1 jan. 2021.
- BARÃO, José. **Sindicalismo brasileiro: história, ideologias, legitimidade e direito**. Disponível em: <[https://www.academia.edu/78915700/Sindicalismo_brasileiro_hist%C3%B3ria_ideologias_1 egitimidade_e_direito](https://www.academia.edu/78915700/Sindicalismo_brasileiro_hist%C3%B3ria_ideologias_legitimidade_e_direito)>. Acesso em: 31 ago. 2023.
- BELMONTE, Alexandre Agra; 19 dez, 2022. Acórdão, nº **10085394.2019.5.01.0067**, reconhece vínculo empregatício e o descumprimento de relações trabalhistas. BRASIL.
- BRAUMANN, Pedro Jorge. **Tecnologia, economia e globalização**. Trabalho apresentado no Encontro Ibero-americano de Ciências da comunicação (IBERCOM), Santos, set. 1997.
- BRIGATTI, F. **Regra para entregador de aplicativo deve ficar para o Congresso**. Disponível em: <https://www1.folha.uol.com.br/mercado/2024/02/regra-para-entregador-de-aplicativo-deve-ficar-para-o-congresso.shtml>. Acesso em: 5 mar. 2024.
- CARONE, Edgar. **A República velha**. 2. ed. São Paulo: Difusão Européia do Livro, 1970. v. 1.

CELSO. **Uberização e ideologia jurídica**. Disponível em: <https://www.academia.edu/100921816/Uberiza%C3%A7%C3%A3o_e_ideologia_jur%C3%ADica>. Acesso em: 30 ago. 2023.

DARDOT, Pierre; LAVAL, Christian. **A nova razão do mundo: ensaio sobre a sociedade neoliberal**. Trad. Mariana Echalar. São Paulo: Boitempo, 2016.

DE, J. **Governo Lula recua, desiste de CLT e reconhece motoristas de app como autônomos**. Disponível em <https://jornaldebrasil.com.br/noticias/economia/governo-lula-recua-desiste-de-clt-e-reconhece-motoristas-de-app-como-autonomos/>. Acesso em: 5 mar. 2024.

DEJOURS, C. A banalização da injustiça social. Rio de Janeiro: **Ed. FGV**, 1999.

DIEESE (Departamento Intersindical de Estatísticas e Estudos Socioeconômicos). (2017), “Nota técnica: **Impactos da Lei 13.429/2017 para os trabalhadores**. Contrato de trabalho temporário e terceirização”. Disponível em <https://www.dieese.org.br/notatecnica/2017/notaTec175TerceirizacaoTrabalhoTemporario>, consultado em 2/8/2017.

DIEGO. As dimensões da precarização do trabalho em face da pandemia de Covid-19. **Trabalho, Educação e Saúde**, v. 19, 1 jan. 2021.

DUTRA, Renata Queiroz; FILGUEIRAS, Vitor Araújo. A polêmica sobre o conceito de terceirização e sua regulação. **Revista Jurídica Trabalho e Desenvolvimento Humano**, Campinas, v.4, p.1-31, 2021.

FELIX, G. Trabalhadores de plataformas digitais: mundialização, superexploração e luta de classes. **Sociedade E Estado**, v. 38, n. 1, p. 35–62, 1 abr. 2023.

FILGUEIRAS, Vitor Araújo; DUTRA, Renata Queiroz. **DISTINÇÕES E APROXIMAÇÕES ENTRE TERCEIRIZAÇÃO E UBERIZAÇÃO: os conceitos como palco de disputas**. **Caderno Crh**, v. 34, p. e021033–e021033, 5 dez. 2021.

FLAUSINO, Juliana Guratti et al. Uberização do Trabalho. **Interação - Revista de Ensino, Pesquisa e Extensão**, v. 24, n. 1, p. 34–46, 2023.

FONTES, Virgínia. **Capitalismo em tempos de uberização: do emprego ao trabalho**. Marx e o Marxismo v.5, n.8, p.45-67, jan./jun. 2017.

GALVÃO, Andreia. (2007), Neoliberalismo e reforma trabalhista no Brasil. Rio de Janeiro, Revan. _____. (2012), “A reconfiguração do movimento sindical nos governos Lula”. In: Boito, Armando & Galvão, Andreia (orgs.). Política e classes sociais no Brasil dos anos 2000. São Paulo, **Alameda**, 2012, pp. 187-221.

GOMES, Orlando; GOTTSCHALK, Élson. **Curso elementar de direito do trabalho**. Rio de Janeiro: Forense, 1963.

HAN, Byung-Chul. Psicopolítica: o neoliberalismo e as novas técnicas de poder. Belo Horizonte: **Editora Ayine**, 2018.

IBGE – INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Desemprego**. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/explica/desemprego.php>. Acesso em: outubro de 2020.

KALIL, Renan Bernardi. A regulação do trabalho via plataformas digitais. São Paulo: **Blucher**, 2020. E-book.

KREIN, José Dari; PRONI, Marcelo W. Economia informal: aspectos conceituais e teóricos. Brasília: **OIT- Brasil**, 2010. (Trabalho decente no Brasil; Documento de trabalho, n. 4).

LINHARES, Rodrigo., “As greves de 2011 a 2013”. **Revista Ciências do Trabalho**, (5: 97-112), 2015.

LÚCIO, Clemente Ganz. A reforma das relações sindicais volta ao debate no Brasil. **Estudos Avançados**, v. 34, n. 98, p. 127–142, 1 abr. 2020.

MANZANO, Marcelo; KREIN, André. A pandemia e o trabalho de motoristas e de entregadores por aplicativos no Brasil. **Rede de Estudos e Monitoramento da Reforma Trabalhista**, 13 jul. 2020. Disponível em: https://www.eco.unicamp.br/remir/images/Artigos_2020/A_pandemia_e_os_motoristas_e_entregadores_por_aplicativo_MANZANO_M_KREIN_A_2020_.pdf. Acesso em: 22 jan. 2021.

MARCELINO, P. **Sindicalismo e neodesenvolvimentismo**. Disponível em: <https://www.academia.edu/35421508/Sindicalismo_e_neodesenvolvimentismo>. Acesso em: 2 set. 2023.

MARTINS, E. **Metodos e tecnicas de pesquisa**. Disponível em:<https://www.academia.edu/8882617/Metodos_e_tecnicas_de_pesquisa>. Acesso em: 22 out.2023.

MENEZES NETO, Gilberto Moreira. **Ensaio sobre a uberização e a degradação do trabalho no Brasil: por uma construção coletiva da parametrização algorítmica**. 2022. 77 f. Monografia (Graduação em Direito) - Faculdade de Direito, Universidade Federal do Ceará, Fortaleza, 2022.

MÉSZÁROS, I. *Estrutura social e formas de consciência: a determinação social do método*. Tradução de Luciana Pudenzi, Francisco Raul Cornejo e Paulo Cezar Castanheira. São Paulo: **Boitempo**, 2009.

MORAES, Evaristo de. **Apontamentos de direito operário**. 2. ed. São Paulo: LTr, 1971

MUNAKATA, Kazumi. **A legislação trabalhista no Brasil**. São Paulo: Brasiliense, 1984. Portal da Câmara dos Deputados. Disponível em: <<https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=263327>>. Acesso em: 21 out. 2023.

Nota técnica: **Impactos da Lei 13.429/2017 para os trabalhadores**. Contrato de trabalho
Contrato de trabalho
<https://www.academia.edu/8882617/Metodos_e_tecnicas_de_pesquisa>. Acesso em: 22 out. 2023.

SANTOS, M.; VIVIANE VIDIGAL. Em modo de espera: a condição de trabalho e vida uberizada. **Revista Katálysis**, v. 25, n. 1, p. 62–72, 1 jan. 2022.

Uber é condenada em R\$ 1 bi e deverá reconhecer vínculo empregatício de motoristas. Disponível em: <<https://mpt.mp.br/pgt/noticias/uber-e-condenada-em-r-1-bi-e-devera-reconhecer-vinculo-empregaticio-de-motoristas>>. Acesso em: 15 set. 2023.