



**UNIFACS**  
LAUREATE INTERNATIONAL UNIVERSITIES

**MESTRADO EM DIREITO, GOVERNANÇA E POLÍTICAS PÚBLICAS**

**VICTOR DE ASSIS GURGEL**

**AS PLATAFORMAS DIGITAIS E AS RELAÇÕES DE TRABALHO: UMA NOVA  
FORMA DE TRABALHO, DISFARÇADA DE AUTOGESTÃO, NO BRASIL**

Salvador  
2020

**VICTOR DE ASSIS GURGEL**

**AS PLATAFORMAS DIGITAIS E AS RELAÇÕES DE TRABALHO: UMA NOVA  
FORMA DE TRABALHO, DISFARÇADA DE AUTOGESTÃO, NO BRASIL**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação,  
Mestrado Profissional em Direito, Governança e Políticas  
Públicas da Universidade Salvador – UNIFACS, Laureate  
International Universities, como requisito parcial para  
obtenção do título de Mestre.

Orientador: Prof. Dr. Rodolfo Mário Veiga Pamplona  
Filho.

Salvador  
2020

Ficha Catalográfica elaborada pelo Sistema de Bibliotecas da UNIFACS Universidade  
Salvador, Laureate Internacional Universities.

Gurgel, Victor de Assis

As plataformas digitais e as relações de trabalho: uma nova forma de trabalho, disfarçada de autogestão, no Brasil. / Victor de Assis Gurgel. - Salvador, 2020.

125 f. : il.

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-graduação em Direito, Governança e Políticas Públicas da UNIFACS Universidade Salvador – Laureate International Universities, como requisito parcial para obtenção do título de Mestre.

Orientador: Prof. Dr. Rodolfo Mário Veiga Pamplona Filho.

1. Direito do Trabalho. 2. Plataformas digitais. 3. Direitos trabalhistas. 4. Relação de emprego. I. Pamplona Filho, Rodolfo Mário Veiga, orient. II. Título.

CDD: 341.46

VICTOR DE ASSIS GURGEL

AS PLATAFORMAS DIGITAIS E AS RELAÇÕES DE TRABALHO: UMA NOVA  
FORMA DE TRABALHO, DISFARÇADA DE AUTOGESTÃO, NO BRASIL

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação, Mestrado Profissional em Direito, Governança e Políticas Públicas da UNIFACS Universidade Salvador, Laureate International Universities, como requisito parcial para obtenção do título de Mestre e aprovada pela seguinte banca examinadora:

Rodolfo Mario Veiga Pamplona Filho – Orientador \_\_\_\_\_  
Doutor em Direito pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo - PUC/SP  
UNIFACS Universidade Salvador, Laureate International Universities

Vaner José do Prado \_\_\_\_\_  
Doutor em Desenvolvimento Regional e Urbano pela UNIFACS Universidade Salvador –  
Laureate International Universities  
UNIFACS Universidade Salvador – Laureate International Universities

Dirley da Cunha Junior \_\_\_\_\_  
Pós-Doutor em Direito Constitucional pela Universidade de Lisboa/Portugal  
Universidade Federal da Bahia – UFBA

Salvador, 12 de março de 2021.

## AGRADECIMENTOS

Cada um carrega consigo a sua história, muitas vezes oculta para o mundo externo, mas base para formação e construção da vida pessoal e profissional. Durante o período do Mestrado, trilhei um caminho cheio de obstáculos, mas com muito esforço, empenho e superação, consegui chegar até aqui.

Por mais essa etapa, agradeço primeiramente a Deus, sempre presente em minha vida e me guiando ao longo do caminho, sempre com a intercessão de Nossa Senhora. Sem Ele, não sou nada.

Agradeço ao meu orientador, o Professor Rodolfo Pamplona Filho, por aceitar conduzir o meu trabalho de pesquisa, doando boa parte do seu tempo com toda atenção, paciência, disponibilidade e generosidade para me ouvir e contribuir imensamente com o desenvolvimento e finalização do meu trabalho.

Agradeço ao Professor Vaner do Prado, que ao longo do curso se mostrou solícito em me ajudar, sempre com muita empatia e sabedoria, agregando novos olhares ao meu trabalho.

Agradeço também ao Professor Dirley da Cunha Jr., pela generosidade de aceitar o meu convite em participar da banca, contribuindo com todo seu conhecimento e brilhantismo.

Não poderia deixar de agradecer aos meus colegas de curso, essa turma maravilhosa e protagonista de ricos e longos debates, o que me fez agregar um pouco de cada um ao meu conhecimento e ao coração. Também quero agradecer à Instituição UNIFACS e a todos os professores do meu curso pela elevada qualidade do ensino oferecido, em especial ao Coordenador do curso, o querido Professor José Gileá.

Gostaria de agradecer também a Yuri, meu sócio e irmão que a vida me deu, por todo apoio, incentivo e suporte no trabalho.

Por fim, agradeço à toda minha família, aqueles que sempre me apoiaram e acreditaram em mim, em especial, ao meu filho Rafael e minha esposa Carolina, sempre presentes nos momentos difíceis, com um sorriso no rosto, um olhar carinhoso e um abraço apertado, me incentivando a prosseguir. Amo vocês.

[...] Qualquer tentativa de definir as características da sociedade atual é como tentar definir a cor de um camaleão. A única característica da qual podemos ter certeza é a mudança incessante. (HARARI, 2017, p. 80)

## RESUMO

A presente dissertação tem como objetivo discutir a estrutura utilizada pelas plataformas digitais para prestação de serviços, os seus impactos gerados nas relações de trabalho, analisando-se com base na primazia da natureza contratual existente entre o trabalhador e a plataforma jurídica em face da ausência de legislação própria e recorrentes repercussões na seara trabalhista. Uma retrospectiva das inovações tecnológicas revolucionárias e seus impactos nos modelos de negócios anteriores são necessários para compreender a mudança inovadora do século XXI para a economia compartilhada, onde serviços ponto a ponto, como o Uber, representam um novo fenômeno social. A ampla adoção dos aplicativos de plataformas digitais e seus múltiplos serviços levou a várias mudanças nas relações de trabalho, das quais ainda não desenvolveram uma estrutura regulatória que permita que esse modelo de negócio inovador - e, para alguns, “disruptivo” opere legalmente no contexto brasileiro. Para tanto, realizou-se uma pesquisa bibliográfica e descritiva a partir do método qualitativo, e um estudo exploratório com abordagem dedutiva para revisão de fontes bibliográficas e textos legislativos. O estudo evidenciou através das análises realizadas a partir dos autores referenciados e dos demais documentos consultados, que a prestação do serviço seja esporádica, o trabalhador que presta serviços nesta modalidade das plataformas digitais deve ser reconhecido como trabalhador e ter garantidos os mesmos direitos laborais dos trabalhadores que têm contrato de trabalho contínuo. Na avaliação desses requisitos, o PL 4172/2020 defendido aqui neste estudo, impõe o exame, principalmente dos fatos da causa, não sendo determinante apenas o que está formalizado por escrito, mas o que decorre da relação prática entre as partes.

**Palavras-Chave:** Plataformas digitais. Uberização. Direitos trabalhistas. Relação de emprego.

## ABSTRACT

This dissertation aims to discuss the structure used by digital platforms to provide services, their impacts on work relationships, analyzing themselves based on the primacy of the existing contractual nature between the worker and the legal platform in the face of absence own legislation and recurring repercussions in the labor field. A look back at revolutionary technological innovations and their impacts on previous business models is needed to understand the innovative shift of the 21st century into the shared economy, where end-to-end services like Uber represent a new social phenomenon. The widespread adoption of digital platform applications and their multiple services has led to several changes in working relationships, of which they have not yet developed a regulatory framework that allows this innovative - and, for some, “disruptive” business model to operate legally in the context Brazilian. For this, a bibliographic and descriptive research was carried out using the qualitative method, and an exploratory study with a deductive approach to review bibliographic sources and legislative texts. The studied showed through the analyzes carried out from the referenced authors and from the other consulted documents, that the provision of the service is sporadic, the worker who provides services in this modality of digital platforms must be recognized as a worker and have the same labor rights as workers guaranteed who have a continuous work contract. In the assessment of these requirements, the PL 4172/2020 defended here in this study, imposes the examination, mainly of the facts of the cause, not being determinant only what is formalized in writing, but what results from the practical relationship between the parties.

**Keywords:** Digital platforms. Uberization. Labor rights. Employment relationship.



## **LISTA DE SIGLAS E ABREVIATURAS**

CADE	Conselho Administrativo de Defesa Econômica
CIDE	Contribuição de Intervenção no Domínio Econômico
CLT	Consolidação das Leis do Trabalho
CONDUTAX	Cadastro Municipal de Motoristas de Táxi
CONAFRET	Coordenadoria Nacional de Combate às Fraudes nas Relações de
DPVAT	Trabalho
	Danos Pessoais por Veículos Automotores Terrestres
FGTS	Fundo de Garantia por Tempo de Serviço
OIT	Organização Internacional do Trabalho
OTTC	Operador de Tecnologia de Transportes Credenciado
PL	Projeto de Lei
PND	Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios
PME	Pequenas e Médias Empresas
STF	Supremo Tribunal Federal
STJ	Superior Tribunal de Justiça

## SUMÁRIO

<b>1 INTRODUÇÃO .....</b>	<b>12</b>
<b>2 BREVE TRAJETÓRIA DA EVOLUÇÃO HISTÓRICA DO TRABALHO .....</b>	<b>18</b>
2.1 DIGNIDADE E DIREITOS NO AMBIENTE DE TRABALHO.....	21
2.2 DA SEGURANÇA DO TRABALHO .....	24
2.3 ASPECTOS DA RELAÇÃO EMPREGADO X EMPREGADOR .....	26
2.4 PRINCIPAIS IMPACTOS NA FLEXIBILIZAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO .	27
2.5 TENDÊNCIAS DE FLEXIBILIZAÇÃO DA MÃO DE OBRA NO BRASIL .....	33
<b>3 CONSIDERAÇÕES SOBRE O DIREITO DO TRABALHO BRASILEIRO .....</b>	<b>37</b>
3.1 DA CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS TRABALHISTAS (CLT) .....	37
3.2 DAS REGRAS DE RESCISÃO E COMPENSAÇÃO POR DESEMPREGO.....	38
3.3 PRINCIPAIS REFORMAS IMPLEMENTADAS E PROPOSTAS .....	40
<b>3.3.1 Indicadores relevantes do mercado de trabalho.....</b>	<b>44</b>
<b>3.3.2 A legislação trabalhista é vinculativa?.....</b>	<b>46</b>
3.4 CONSIDERAÇÕES SOBRE A REFORMA TRABALHISTA .....	49
<b>4 A UTILIZAÇÃO DAS PLATAFORMAS DIGITAIS COMO TENDÊNCIA DE TRABALHO NO SÉCULO XXI .....</b>	<b>58</b>
4.1 CONTEXTO HISTÓRICO DOS APLICATIVOS DE INTERMEDIÇÃO DE MÃO DE OBRA.....	58
4.2 FUNCIONALIDADE DAS PLATAFORMAS DIGITAIS .....	60
4.3 AS NOVAS FORMAS DE ORGANIZAR O TRABALHO NO CONTEXTO DA CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS TRABALHISTAS BRASILEIRAS VIGENTES.....	62
4.4 CONTROVÉRSIAS E REGULAMENTAÇÕES DE PLATAFORMAS DIGITAIS NO BRASIL.....	69
<b>5 DIFICULDADES DE REONHECIEMTO DE VÍNCULO EMPREGATÍCIO NO AMBITO DAS PALTAFORMAS DIGITAIS .....</b>	<b>73</b>
<b>6 PROPOSIÇÃO DE UMA LEGISLAÇÃO REGULADORA DAS RELAÇÕES DE TRABALHO NO ÂMBITO DAS PLATAFORMAS DIGITAIS NA GARANTIA DOS DIREITOS TRABALHISTAS .....</b>	<b>82</b>

<b>7 CONSIDERAÇÕES FINAIS.....</b>	<b>102</b>
<b>REFERÊNCIAS .....</b>	<b>106</b>
<b>ANEXO A - PROJETO DE LEI PL N. 4172/2020 .....</b>	<b>113</b>

## 1 INTRODUÇÃO

A crescente influência da globalização e das inovações tecnológicas em todos os setores econômicos têm sido objeto de análise nos diversos campos do conhecimento econômico, social e jurídico. Com efeito, tais fenômenos abrangem múltiplas dimensões e têm repercussões importantes para o mundo do trabalho, como a criação de novas formas e estruturas de produção, que conseqüentemente impactam o trabalho dos sindicatos que, como organizações privadas, se destinam a defender os direitos fundamentais dos trabalhadores (SANTOS, 2014).

Há mais de três décadas, estudos mostram visões em relação ao fim do emprego e apontam para a impossibilidade de se restabelecer os modelos de emprego formal e de longa duração. O surgimento do fenômeno da “uberização” comprova todas as previsões que sinalizavam a crise do trabalho subordinado, antes supostamente protegida pelo Estado de bem-estar (POCHMANN, 2007).

A prestação de serviços acionados remotamente por meio da conexão de funcionários a plataformas digitais - como no caso dos motoristas de Uber - promove uma violação ainda mais grave do sistema de proteção ao trabalho em relação à terceirização, pois conduz sistematicamente à precarização dos direitos sociais dos trabalhadores (MANNRICH, 2017).

De fato, as chamadas novas formas de organização do trabalho são inevitáveis e consistem em um movimento geral do capitalismo mundial em busca de um novo modelo produtivo mais flexível e eficiente em termos de acumulação de riqueza, denominado autogestão (AGUIAR, 2018). Esse modelo de produção, endossado pelas políticas neoliberais, tende a esvaziar os conteúdos institucionais de proteção aos trabalhadores, o que aponta para a necessidade dos sindicatos atuarem como mecanismos sociais para restabelecer a equivalência de forças entre capital e trabalho (CAVALCANTE, 2018).

Verifica-se que, as plataformas digitais têm se tornado um fenômeno onipresente que desafia as empresas estabelecidas, mudando a forma como são consumidos e fornecidos os produtos e serviços digitais. Enquanto as empresas tradicionais criam valor dentro dos limites de uma empresa ou cadeia de suprimentos, as plataformas digitais utilizam um ecossistema de agentes autônomos para co-criar valor. Esse co-criar seria o mesmo que engendrar novas possibilidades no campo da autogestão no processo de trabalho realizado pelas plataformas digitais.

Em relação ao modelo de gestão do serviço de transporte dos aplicativos digitais, pode-se observar que, em termos gerais, o modelo tradicional dos táxis é replicado, apenas que a variável concessão desaparece, sendo substituída pela propriedade da aplicação tecnológica. Devido a essa particularidade, no caso do Uber, as combinações são definidas com base na propriedade do veículo e na operação ou prestação do serviço. Isso porque não é necessariamente o proprietário do veículo que presta o serviço de transporte no Uber quem opera o veículo.

Nos últimos anos, as plataformas digitais têm permitido um mundo orientado por dados, em vez de um mundo orientado por processos. Tal recurso lida com um processo de negócios de “ponta a ponta” necessário para alcançar uma experiência aprimorada para clientes, funcionários e parceiros.

Este estudo apresenta um panorama dos fundamentos da regulação do mercado de trabalho no Brasil, ressaltando as tendências atuais das plataformas digitais. Busca proporcionar um melhor entendimento das iniciativas “modernizadoras” apresentadas desde os anos 1990 e que recentemente ganharam novos contornos com a aprovação da Reforma Trabalhista, em julho de 2017, e outras medidas semelhantes.

A industrialização do Brasil, que ganhou força nas primeiras décadas do século XX, foi estabelecida sob uma herança do colonialismo, da grande propriedade e da escravidão. Contava com um Estado estruturalmente frágil e, paradoxalmente, voltado para uma violência implacável contra o trabalho.

A formação de um mercado de trabalho capitalista no país deriva assim de um processo lento e tortuoso, adquirindo contornos mais nítidos apenas nas décadas de 1930 e 1940, embora sem erradicar as marcas de uma estranha combinação entre o passado escravista-colonial e um passado tardio e dependente, impulso industrializante, cuja consequência histórica tem sido a reprodução persistente de uma situação de profunda desigualdade social frente a demanda e acesso às tecnologias, destacando-se aqui as plataformas digitais as quais vem ganhando notoriedade em sua relação com o trabalho (mão de obra), no cenário brasileiro na atualidade.

As plataformas digitais se tornaram um importante meio para organizar uma ampla gama de atividades humanas, incluindo interações econômicas, sociais e políticas. Em particular, a ascensão das plataformas digitais transformou a paisagem de vários setores, como transporte e desenvolvimento de software. As empresas que alavancaram os recursos

das plataformas digitais alcançaram um crescimento significativo em tamanho e escala, como exemplo, pode-se citar a Uber que está presente em todo mundo.

A nova organização do trabalho por meio de plataformas aumenta a flexibilidade oferecida ao consumidor na solicitação de um serviço, ao mesmo tempo em que mantém o controle do processo produtivo de forma a garantir a qualidade do serviço prestado e reduzir os custos de transação, principalmente os custos de busca da peça do cliente final, o que evidenciaria uma forma de autogestão.

Não obstante, conforme constata Mattoso (2014), essas modificações no seio do processo produtivo e do trabalho originaram relações de trabalho baseadas na terceirização e instabilidade, ou seja, agravaram de forma contundente as características de exclusão social e econômica do capitalismo. Ao analisar esse panorama, Castells (2000) constata que a estrutura do mercado está se adaptando a uma nova realidade produtiva e tecnológica, cujas palavras de ordem são produtividade, competitividade e lucratividade.

Essa adaptação, porém, está sendo viabilizada com um custo social bastante elevado e consequências imprevisíveis. Nesse diapasão, surgem o emprego temporário, parcial, casual e outras modalidades que representam o emprego disfarçado, cujas condições estão abaixo dos padrões aceitáveis. Ademais, tem-se constatado que com frequência há imposição do aumento da produtividade, com ampliação de carga de responsabilidade aos trabalhadores, associado com diminuição no tempo de descanso e repouso (PINHEIRO; SADDI, 2015).

Muito embora nas últimas décadas se tenha atribuído ao trabalho um ideal apenas econômico, insta salientar que esta perspectiva pode e precisa ser compreendida também, por outras áreas das ciências humanas e sociais. Nesse sentido interessante se torna a constatação no campo do saber da psicologia ao compreender o trabalho como processo de construção de identidade dos próprios trabalhadores e que, conseqüentemente, também padece dos efeitos do capitalismo pós-moderno.

Sobre esta perspectiva, Mattoso (2014) desenvolve a ideia de que, no cenário atual, de um capitalismo contemporâneo, com trabalho flexível, temporário, terceirizado, enfatizado no curto prazo, há uma diminuição nas possibilidades de as pessoas desenvolverem experiências e construir uma narrativa coerente para suas vidas. O referido autor destaca que este modo de produção leva à corrosão do caráter do trabalhador, “sobretudo aquelas qualidades de caráter que ligam os seres humanos uns aos outros, e dão a cada um deles um senso de identidade sustentável.” (MATTOSO, 2014, p. 27). Em seu entendimento, o capitalismo pós-

moderno modifica a natureza do trabalho, bem como seus modos de organização e de gestão e, sobretudo, as relações interpessoais que os trabalhadores estabelecem no contexto laboral.

Diante do exposto, tem-se como problema de pesquisa a seguinte questão: o trabalho, realizado por meio das plataformas digitais, amplamente anunciado como uma força libertadora e progressiva, tem realmente oferecido aos trabalhadores a oportunidade de se tornarem microempreendedores e gozar da liberdade e autonomia de ser seu próprio patrão?

Neste sentido, cabe lembrar a importância da relação trabalhador-empregador foi destacada pelas práticas modernas de trabalho sendo descrita como um fator integral na formação de experiências de trabalho (FIGUEIREDO; ALVES, 2017). No entanto, no contexto do trabalho em plataformas, as relações entre trabalhadores e empresas digitais estão envoltas em incerteza, sigilo e carregadas de promessas tênues de oportunidade que até agora não foram amplamente testadas.

Insta pensar que o trabalho realizado a partir das plataformas digitais segue a estratégia do capitalismo, apontando para um trabalho precário em vários sentidos, pois agrega a insegurança, incerteza, sujeição, exploração e competição. Assim, verifica-se que a relação entre os trabalhadores destas plataformas é uma relação de trabalho que necessita de regulamentação pelas leis trabalhistas. A roupagem tecnológica atribuída a essa forma de trabalho é apenas um artifício para otimizar a força de trabalho, diminuindo os custos estratégicos de crises econômicas e gerando a precarização com a consequente superexploração do trabalhador.

Cabe especular que, diante desse contexto, o objetivo postulado nesta dissertação consiste em discutir a estrutura utilizada pelas plataformas digitais utilizadas para prestação de serviços e os impactos gerados sobre as relações de trabalho, analisando-se com base na primazia da natureza jurídica contratual existente entre o trabalhador e a plataforma, em face da ausência de legislação própria e das recorrentes repercussões na seara trabalhista.

Por fim, a relevância dessa pesquisa justifica-se na insurgência das mais novas modalidades de trabalho com intermediação das plataformas digitais, consequência da disseminação de inovações da tecnologia a qual configura o surgimento da Quarta Revolução Industrial. Tratando-se de algo recente e novo, todas essas reverberações devem ser devidamente analisadas sob à luz da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), a fim de reestabelecer a fidedigna natureza protetiva do Direito do Trabalho nas relações laborais no contexto brasileiro.

Trata-se de uma pesquisa bibliográfica e descritiva com abordagem qualitativa, para a qual foi desenvolvida a fundamentação teórica a partir da revisão da literatura existente, tais como livros, publicações científicas, impressos digitais, artigos, além de vídeos e documentos legais. De acordo com Gil (2010, p. 42) “as pesquisas descritivas têm como objetivo primordial a descrição das características de determinada população ou fenômeno ou, então, o estabelecimento de relações entre variáveis”. E as explicativas visam à análise dos fenômenos encontrados.

Quanto aos procedimentos metodológicos, os dados coletados foram individualmente lidos e analisados, para, em seguida, serem apreendidos separadamente e conjuntamente, quando se deu início ao desenvolvimento do texto, tais dados foram extraídos em livros, artigo digitais, revista eletrônica e demais documento legais. As ferramentas utilizadas para a coleta de dados foram à realização de resumos e fichamentos a partir das pesquisas bibliográficas realizadas. Segundo Gil (2010), mediante referencial teórico, com posterior discussão e conclusão, pode-se chegar à devida compreensão da abordagem pesquisada.

Realizou-se também um estudo exploratório com abordagem dedutiva para revisão de fontes bibliográficas e textos legislativos. Dada a complexidade do objeto de estudo, os achados foram analisados a partir de uma visão crítica e sociológica do Direito baseada em um paradigma sistêmico devido aos diversos aspectos relativos ao assunto. Abordagens dogmáticas e formalistas têm se mostrado inadequadas para resolver conflitos complexos em uma sociedade igualmente complexa e pluralista (ANDRADE, 2005).

Postulou-se a premissa conforme descrito nas considerações finais, que é necessário redefinir a organização da sociedade civil para a possibilidade de formulação de uma proposição de uma legislação reguladora das relações de trabalho no âmbito das plataformas digitais na garantia dos direitos trabalhistas.

A dissertação desenvolve-se em sete seções. A seção II começa com uma breve retrospectiva histórica das inovações revolucionárias ocorridas no século passado e seus respectivos impactos nas estruturas de mercado existentes anteriormente. Essa retrospectiva chega então aos dias de hoje, onde as inovações predominantes são os serviços ponto a ponto com origem na chamada economia compartilhada. A ascensão do Uber - uma empresa multinacional que vem sacudindo a indústria tradicional de táxis, transportes e entregas - será discutida, juntamente com os desafios que ela enfrenta em relação à aprovação regulatória em diferentes jurisdições.



A Seção III aborda a questão de saber sobre as regras de rescisão e compensação por desemprego, abordando as principais reformas implementadas e propostas apresentadas a partir dos indicadores relevantes do mercado de trabalho, trazendo questionamentos sobre a vinculação da legislação trabalhista trazendo considerações sobre a reforma trabalhista.

A Seção IV buscou abordar sobre a utilização das plataformas digitais como tendência de trabalho no século XXI. Com base nesta análise preliminar de inovação, ruptura, ascensão das plataformas digitais e o desafio de obter a aprovação regulatória. Já a Seção V, concentra-se na análise das dificuldades de reconhecimento de vínculo empregatício no âmbito das plataformas digitais. Questões relacionadas à eficiência, baixas barreiras à entrada, sistema de preços dinâmico e poucas questões de direito da concorrência, que serão tratadas a fim de demonstrar como essas questões podem servir como possíveis vantagens competitivas para os aplicativos de plataformas digitais, como por exemplo, o Uber.

A Seção VI é dedicada especificamente a discussões da possibilidade de uma proposição de uma legislação reguladora das relações de trabalho no âmbito das plataformas digitais para garantia de direitos trabalhistas.

A incerteza decorre do desafiador marco regulatório encontrado no Brasil, dada a ausência de regulamentação específica em nível nacional e o marco regulatório extremamente fragmentado e concentrado em âmbito local, responsável por uma “zona cinzenta” em muitos municípios -, da possibilidade de enquadrar “motoristas de parceiros” como funcionários, e de complicações potenciais como cobertura e responsabilidade insuficiente. Junto com essas incertezas, a ausência de isenções fiscais também representa uma desvantagem competitiva para as plataformas digitais.

Por fim, a Seção VII, as considerações finais, propõe uma saída possível para a questão mais ampla de como a regulamentação e a concorrência devem responder aos rápidos avanços nas inovações tecnológicas provenientes das plataformas digitais em relação aos serviços de táxi, transportes e entregas, servindo talvez, como base para equilibrar como os reguladores no Brasil podem projetar um conjunto de instituições jurídicas que incentivam a inovação ao mesmo tempo que protegem os consumidores de diversos riscos e incertezas.

## 2 BREVE TRAJETÓRIA DA EVOLUÇÃO HISTÓRICA DO TRABALHO

No século XX, muitas indústrias de longa data foram quebradas ou “interrompidas”, após desenvolvimentos em inovação tecnológica, dando origem a novos modelos de negócios. Em alguns casos, esses novos modelos de negócios extinguíram completamente os anteriores; em outros casos, os dois modelos de negócios coexistiram, embora mudanças fossem necessárias para preservar o modelo de negócios anterior. Independentemente do fracasso ou do sucesso, o fato é que a inovação está estreitamente ligada à competição, ao desenvolvimento e ao crescimento econômico.

Antes da industrialização, havia produção individualizada nas casas dos trabalhadores, de onde o empregador recolhia as peças semanalmente (ou com outra periodicidade) para depois distribuí-las no mercado. Posteriormente, com as possibilidades oferecidas pela tecnologia, passou para a produção em fábrica. De fato, o aumento de produtividade proporcionado pelo tear mecânico tornou economicamente ineficiente continuar costurando vestidos individuais pelas operárias em suas respectivas casas (BARROSO, 2015).

Ao contrário, era preciso investir pesadamente na aquisição de máquinas, e quem não tinha condições - quem vivia do trabalho - teve que abandonar o trabalho doméstico para ir à fábrica e oferecer seu tempo em troca de uma remuneração. A partir dessa forma inicial de aparente prestação de serviços, e com o objetivo de aumentar a eficiência do processo produtivo, a linha de montagem fordista surgiu ao longo do tempo e, em busca da redução dos custos de mão de obra, o taylorismo (DANTAS NETO, 2003).

O conceito de trabalho é muito antigo e evoluiu com o passar do tempo, já que em determinadas épocas da história, os valores eram outros. Para Ferreira (2014) “a origem da palavra trabalho vem do latim *“tripaliare”*, que significa submeter alguém à tortura através do *“tripalium”*, instrumento destinado a este fim; a partir daí, pode-se ver a relação do trabalho com a noção de dor, sofrimento e fadiga”.

De acordo com Ferreira (2014, p.19), “a Bíblia é a fonte mais antiga de pesquisa sobre o trabalho, onde ele é visto como uma maldição imposta por Deus ao homem, sempre ligado ao castigo, à dor, etc”. Com este conceito, as civilizações da antiguidade acabaram por reservar o trabalho aos escravos, em razão por se tratar de uma atividade “indigna”. O escravo não era considerado uma pessoa, mas um objeto de manipulação e propriedade de alguém.

---

<sup>1</sup> Tradução de trabalho em latim

Analisa-se ainda que:

No Império da Babilônia, no Código de Hamurabi, ou nas leis egípcias, havia proibições de maus tratos aos escravos ou compensações aos seus donos por havê-los ferido ou matado em determinadas circunstâncias, mas o que se buscava com isso era a proteção do direito de propriedade de seu dono, e não o bem estar dos mesmos. (FERREIRA, 2014, p.12).

Em Roma, os grandes senhores tinham escravos de várias classes, desde pastores até gladiadores, músicos, filósofos e poetas. Observa-se, aí, uma das primeiras relações de trabalho na Idade Antiga. Martins (2004, p.38) salienta que “o escravo era considerado apenas uma coisa, não tinha direitos, muito menos trabalhistas, o escravo, portanto, não era considerado sujeito de direito, pois era propriedade do dominus. Viviam em condições desumanas e humilhantes, sem qualquer garantia de proteção”. Já na Grécia Antiga, não acontecia de forma diferente, os escravos faziam o trabalho duro, enquanto os outros poderiam ser livres.

Nos tempos Medievais, prevaleciam as relações de subordinação a um senhor feudal (vassalagem e suserania), período este que surge a servidão, tipo generalizado de trabalho onde o indivíduo não tinha a sua liberdade (SUSSEKIND, 2011, p.29). Era nessa época também, em que os senhores feudais davam proteção militar e política aos servos, que não eram livres, ao contrário, eram obrigados a prestar serviços nas terras do senhor feudais, onde entregavam parte da produção a seus senhores em troca de proteção que recebiam e do uso da terra. E assim contraía uma dívida eterna. Neste período a relação de trabalho era marcada pela extrema subordinação dos trabalhadores, que viviam de forma humilhante e em grande miséria.

A Revolução Francesa foi certamente o acontecimento que marcou a História Contemporânea, onde logo após, houve na França o início da liberdade contratual, as corporações de ofício foram suprimidas, e assim permitindo a liberdade de trabalho, derrubando de vez a sociedade feudal. No ano de 1789 surgiu na França a declaração dos direitos do homem e do cidadão, documento este que se preocupava com a liberdade de trabalho do homem, com o objetivo de garantir os direitos e o bem-estar dos trabalhadores, que neste período se submetiam a todo tipo de humilhação por parte dos patrões, por insegurança, temendo a punição de seus superiores (MARTINS, 2014).

Em 1848, com a Revolução Popular Francesa, fruto da situação insuportável decorrente do individualismo pregado pela Revolução de 1789 e com a publicação do Manifesto Comunista de Marx e Engels, que estimulava os trabalhadores a união, inicia-se um

novo período na história do direito do trabalho, que é a contestação ao liberalismo. Morais Filho (apud MANUS, 20155, p.25) menciona que “o direito do trabalho é produto típico do século XIX. É nesse período que surgiram as reais condições de luta pelo reconhecimento dos direitos dos trabalhadores”.

A revolução industrial acabou transformando o trabalho em emprego, onde passou a se trabalhar por salário. Mas com o aparecimento da máquina a vapor, da máquina de fiar e do tear mecânico, a força humana foi substituída pela máquina, acabando com vários postos de trabalhos, e os trabalhadores, que já recebiam baixos salários e não tinham direitos trabalhistas tais como férias e décimo terceiro, de repente se viram desempregados passando por necessidades (MARTINS, 2014).

E foi a partir deste período que os trabalhadores começaram a se reunir, para reivindicar melhores condições de trabalho e de salários, além de um ajuste em suas jornadas excessivas, onde começa a haver a necessidade do intervencionismo estatal nas relações de trabalho devido aos abusos, em geral pelos empregadores, pois se exigiam jornadas absurdas para menores e mulheres por metade do salário dos homens (MARTINS, 2014, p.39).

A fase do intervencionismo estatal, que se inicia com o término da 1ª Guerra Mundial, assinala o reconhecimento universal do intervencionismo do estado para a solução da questão social. Onde neste período o Estado passa a intervir, com fim de estabelecer o equilíbrio contratual entre empregado e empregador (NASCIMENTO, 2016, p.16).

A Declaração Universal dos Direitos do Homem, de dezembro de 1948, que substituiu a Declaração adotada pela Assembleia Nacional da Revolução Francesa, em 1789, prevê logo em seu primeiro artigo, a liberdade de todos os homens e sua igualdade, dignidade e direitos. O art. 2º estabelece que “todas as pessoas podem gozar dos direitos e liberdades previstas na Declaração, sem distinção de qualquer espécie, seja de raça, cor, sexo, língua, religião, opinião política ou de outra natureza, origem nacional ou social, riqueza, nascimento, ou qualquer outra condição”.

A Convenção nº 111, de 1958, da Organização Internacional do Trabalho (OIT), em seu artigo 1º, abrange como sendo discriminatórias as seguintes condutas: [...] toda distinção, exclusão ou preferência fundada na raça, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social, que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidade ou de tratamento em matéria de emprego ou profissão; [...] (SUSSEKIND, 2011).

A mesma Convenção prevê que quaisquer outras distinções, exclusões ou preferências que encerrem os mesmos objetivos, poderão ser especificadas pelos países membros interessados depois de consultas às organizações representativas de empregados e trabalhadores, além de outros organismos adequados a opinar sobre o assunto. Diante dos fatos acima elencados, observa-se que houve uma considerável mudança no que diz respeito às relações de trabalho, desde a época da escravidão até a presente data, apesar de esconder problemas sociais que não podem ser desprezados. As máquinas vão ficando cada vez mais modernas, a mecatrônica vem criando seus robôs, que fazem o serviço até de uma linha de produção, aumentando cada vez mais o índice de desemprego e obrigando o Estado a criar alternativas para solução do problema (SUSSEKIND, 2011).

Nos últimos anos o sistema econômico passou a agregar a globalização e as privatizações com certeza acirraram a concorrência no campo do trabalho e diminuíram as oportunidades de um amparo maior, não só do Estado, como também das empresas com relação aos seus colaboradores. Esta concorrência gera uma competição interna, devido a instabilidade na profissão, causando frustrações pessoais e um desconforto nas relações interpessoais, para se alcançar as metas determinadas (BAUMAN, 2010).

Para Andrade (2009) a reboque vem um ambiente de trabalho pautado pela busca de maior produtividade, que mais parece um campo de batalha, onde para se garantir no emprego, se utilizam de condutas desonestas, tudo isso fruto de competição em busca de mais lucros, melhor lugar no mercado e menos gastos. É diante deste panorama que as condições de trabalho se desenvolvem.

## 2.1 DIGNIDADE E DIREITOS NO AMBIENTE DE TRABALHO

Diz-se que o princípio da dignidade da pessoa humana carrega consigo um alto grau de abstração que dificulta seu devido entendimento pelos estudiosos, ou mais ainda, uma unanimidade entre os autores. Seria, no entanto, essa dignidade, a prerrogativa de cada ser em ter seus direitos e prerrogativas respeitados pelos demais e de tê-los coibidos pelos maus comportamentos de outrem, que desabonem a sua liberdade, privacidade, integridade, ou seja, sua dignidade própria (GOMES, 2008).

A Constituição Federal de 1988 estabelece, à luz do princípio da dignidade da pessoa humana (art. 1º, III), o desígnio estatal de erradicar a pobreza e reduzir as desigualdades (art. 3º, III), além de programas, diretrizes e prioridades para o poder público, com a aplicação de

recursos em saúde, educação, emprego, moradia, assistência, previdência, entre outros. E ao dispor as bases do novo Estado, institui opções políticas por determinados valores, determinando objetivos de atuação para os poderes públicos, vinculando-os deste modo ao seu cumprimento.

Percebe-se que, a dignidade teria ainda a ver com valores que impeçam a degradação humana, conservando-os em bom convívio e pacificamente entre os demais. É dada assim, ao homem, uma condição privada para que possa cuidar de si próprio e de seus próprios interesses, e fruir da vida como bem lhe entender, logicamente, dentro dos ditames da lei e da moral social.

Nesta perspectiva, Arce e Valdés (2010) elencaram ao menos quatro consequências da criação e imposição desse princípio na sociedade, quais sejam: a) igualdade de direitos entre todos; b) garantia de independência e autonomia para todos; c) observância e proteção dos direitos inalienáveis e d) não admissibilidade de condições subumanas de vida.

Arce e Valdés (2010) ainda discorrem que o mencionado princípio viria a impedir que o ser humano viesse a ser tratada como um mero objeto, como máquina, como escravo. Trouxe-lhe a prerrogativa pela qual poderia fazer seus planos e viver livremente sem injustas imposições, sem crueldade, e protegendo-lhe assim, permite-lhe uma condição existencial mínima favorável ao seu desenvolvimento e à sua própria vida e bem estar perante seus iguais e toda a sociedade civil e o próprio Estado.

A consagração do princípio da dignidade da pessoa humana no Direito brasileiro traz, assim, um importante vínculo da lei à devida observância dos direitos fundamentais do homem e dos direitos humanos e implica em colocar o ser humano no centro do universo jurídico. No entendimento de Girardi (2016) interessante ainda notar-se que tal princípio sempre caminhará junto ao da igualdade, uma vez que não deverão existir direitos ou privilégios para um ou um determinado grupo e não para outros. De sorte que, todos estão situados no instituto, que visa a proteção da coletividade e dos direitos e garantias individuais, sobretudo.

Decorrência disso será a impossibilidade de o homem vir a ser pelo menos em tese, reduzido em sua dignidade ou direitos, pelo Estado ou quem quer que seja. De modo que não se verá mais na sociedade a coisificação do homem ou a situação do escravo, seja por igual ou pelo próprio sistema, se ele extrapolar suas prerrogativas. Preservar-se ainda, conforme

Gomes (2008), os direitos humanos, ao não permitir sofra o homem por aquilo que não deu causa ou de forma injusta diante das possibilidades legais para os casos.

A Carta Magna de 1988 instituiu uma Ordem Econômica de cunho intervencionista, instituída pelos princípios como a liberdade de iniciativa econômica e de mercado de natureza capitalista, assim como o direito de propriedade privada dos meios de produção. É o que se observa quando da análise do artigo 170<sup>2</sup> que dispõe numerosos princípios restringindo o processo econômico, no intuito de direcioná-lo a proporcionar o bem-estar por meio de qualidade de vida das pessoas no contexto social.

Cunha Junior (2012) menciona que:

A dignidade relaciona-se tanto com a liberdade e valores do espírito quanto com as condições materiais de subsistência. Representa a superação da intolerância, da discriminação, da exclusão social, da violência, da incapacidade de aceitar o outro, o diferente, na plenitude de sua liberdade de ser, pensar e criar. Em verdade, a Carta Maior de 1988 impôs-se como um documento normativo, dando ao princípio uma potencialidade que não se vislumbrava há 30 anos. Tornou-se imprescindível, todavia, estabelecer os contornos de uma objetividade possível, que permitisse ao princípio transitar de sua dimensão ética e abstrata para as motivações racionais e fundamentadas das decisões judiciais.

Desta maneira, vê-se a grande influência trazida às normas penais e processuais penais por intermédio desse princípio fundamental do homem. Não poderá o Estado punir aqueles a quem deva punir sem a devida atenção aos seus direitos e aos limites da própria punição. Não poderá expor o acusado a tratamento desumano, indigno ou injusto. Permitirá ainda, que o mesmo seja atendido em todas as suas solicitações e remédios que lhe permitam a lei, para cuidar-se diante de terceiros e diante do próprio Estado a quem poderá culpar por ações que exorbitem sua esfera de poder e de dever conforme a norma jurídica (PINHEIRO; SADDI, 2015).

---

<sup>2</sup> Art. 170. A ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tem por fim assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social, observados os seguintes princípios:

- I - soberania nacional;
- II - propriedade privada;
- III - função social da propriedade;
- IV - livre concorrência;
- V - defesa do consumidor;
- VI - defesa do meio ambiente;
- VII - redução das desigualdades regionais e sociais;
- VIII - busca do pleno emprego;
- IX - tratamento favorecido para as empresas brasileiras de capital nacional de pequeno porte.

Parágrafo único. É assegurado a todos o livre exercício de qualquer atividade econômica, independentemente de autorização de órgãos públicos, salvo nos casos previstos em lei.

Silva Neto explicita que “a interpretação da norma jurídica” colima evidenciar o “seu conteúdo, que não é o homem, como rotineiramente se conclui, mas sim o seu comportamento nela normado, resultando daí a irrecusável complexidade do fenômeno interpretativo normativo”, bem como “a sua importância, mais ainda quando é através da interpretação que se apresenta o valor a ser prestigiado”, com vistas “a mitigar a tensão desencadeada pela dúvida no ordenamento, com a prática finalidade de criar-se condições para uma decisão possível” (SILVA NETO, 2006, p.79)

Assim, tem-se o importante princípio como verdadeiro corolário da Justiça a fim de se impedir o desprezo dos indivíduos pela atividade punitiva do Estado. E verifica-se ainda a Dignidade da pessoa humana como um limite à autonomia da vontade, evitando-se que, por exemplo, num contrato qualquer uma das partes seja reduzida a mero objeto da pretensão, sendo-lhe desrespeitado o direito de igualdade que as normas lhe outorgam como direito no campo contratual e ainda, expondo-o aos riscos incalculáveis do negócio manipulado à livre execução da outra parte (ARCE; VALDÉS, 2010).

## 2.2 DA SEGURANÇA DO TRABALHO

Conforme Nascimento (2016) a importância do meio-ambiente do trabalho, para o exercício do direito a este, não há que olvidar da necessidade de um ambiente equilibrado e saudável para a o exercício de uma vida de forma digna, especialmente ao considerar a importância da saúde do trabalho, para o desenvolvimento deste exercício.

Nesse sentido, cuidou também o legislador, ao impor as regras previstas no art. 154 e seguintes da CLT, que tratam das normas sobre saúde e segurança do trabalho, sem prejuízo dos demais ditames, inclusive das normas internas na empresa e das coletivas, visando à garantia da qualidade de vida do trabalhador e sua dignidade no exercício laboral. Assim:

O meio-ambiente do trabalho trata das edificações do estabelecimento, iluminação, instalações elétricas, condições de salubridade, de periculosidade ou não, prevenção à fadiga, jornadas de trabalho, manuseio de materiais e outros que formam o complexo máquina-trabalho. (NASCIMENTO, 2016, p. 435).

Salienta-se que o interesse pelo ambiente do trabalho saudável vai muito além do direito individual do empregado, considerando tanto o interesse coletivo, em face da previsão do art. 225 da CF, a qual afirma que a coletividade deve preservar o meio-ambiente equilibrado e o interesse público, por ser um dever do Poder Público, no tocante à manutenção



do bem comum, sobretudo nas questões que legitimam o Ministério Público do Trabalho a atuar com observância das normas sobre segurança e medicina do trabalho.

Nessa mesma linha, conforme Sússekind (2011), a busca da qualidade de vida no trabalho constitui uma condição indispensável para que o ser humano, enquanto trabalhador se realize enquanto ser biopsicossocial e tem sido colocada como sendo a grande esperança das organizações para atingirem elevados níveis de produtividade. Com o avanço das normas de proteção do trabalhador no meio ambiente laboral, evoluiu a valorização do trabalho humano e da pessoa do empregado.

A segurança e a medicina aplicadas no trabalho cuidam tanto dos riscos e perigos existentes no local de trabalho, no que tange à edificação ou demais aspectos materiais, como também a higiene, que está inserida na medicina, a qual se divide em higiene do ambiente e higiene do trabalhador. Assim, “a primeira refere-se ao local do trabalho e a segunda, aos aspectos pessoais do trabalhador.” (NASCIMENTO, 2013, p. 435).

No tocante aos aspectos pessoais, deve-se abranger a proteção à saúde do empregado, que segundo Oliveira (2012, p.81), diz respeito “não apenas à qualidade de vida do trabalhador, mas também à sua integridade física e bem-estar, sobretudo no local de trabalho”. Por conseguinte, o tratamento da saúde do empregado, objetiva seu bem-estar físico e mental, dentro e fora do ambiente laboral, abrangido pela qualidade de vida do homem no aspecto geral e no trabalho.

Nesse sentido, explicita Oliveira (2012, p.81) que “pretende-se avançar além da saúde do trabalhador: busca-se a integração deste como homem, o ser humano dignificado e satisfeito com a sua atividade, que tem a vida dentro e fora do ambiente de trabalho, que pretende, enfim, qualidade de vida”. Portanto, os cuidados com a saúde do obreiro são essenciais à sua qualidade de vida, à valorização de seu trabalho, ao respeito à sua dignidade e cidadania, inserem-se em seu bem-estar, físico, mental e social.

De acordo com Pochmann (2011), a Segurança do Trabalho compreende um conjunto de medidas adotadas com o objetivo de minimizar os acidentes de trabalho, as doenças ocupacionais, e proteger a integridade e a capacidade de trabalho do trabalhador, de modo que “ela estuda diversas disciplinas, como Introdução à Segurança, Higiene e Medicina do Trabalho, o Ambiente e as Doenças de Trabalho, Ergonomia e Iluminação, Proteção contra Incêndios, entre outras.

Manter uma equipe de Segurança do Trabalho nas empresas, como já foi visto, é uma exigência da lei (art. 162 da CLT). A equipe deve ser composta por profissionais como Engenheiro de Segurança do Trabalho, Técnico de Segurança do Trabalho; Médico do Trabalho e Enfermeiro do Trabalho.

Diante do exposto, pertinente mencionar os aspectos da relação entre o empregado x empregador para real compreensão dos direitos assegurados conforme dispõe a carta constitucional, tal abordagem será mais bem discorrida na próxima seção.

### 2.3 ASPECTOS DA RELAÇÃO EMPREGADO X EMPREGADOR

Munido de seu poder diretivo, o empregador somente pode impor seus interesses, principalmente com relação às alterações no contrato de trabalho, demonstrando um objetivo claramente necessário e adequado aos fins, sendo o princípio da razoabilidade uma espécie de limite às prerrogativas do *jus variandi* exercido, muitas vezes, unilateralmente, posto que repercute nas relações humanas no empregado, até mesmo social, familiar e físico, fora da esfera laboral (MARTINEZ, 2017).

Além disso, embora o princípio da proporcionalidade possua estreita correlação com o princípio da razoabilidade, não há que se confundi-los, pois o primeiro nada mais é que a análise ponderada de uma relação existente entre os meios e os fins, levando em conta o conjunto dos interesses e conferindo-lhes uma igualdade na relação entre custo-benefício, compensando-se as desvantagens, resistindo à legalidade e constitucionalidade. O que se pode concluir é que a proporcionalidade é um elemento do princípio da razoabilidade, que, além disso, levaria em consideração a adequação e a necessidade dos atos à conservação ou alcance do fim almejado (POCHMANN, 2011).

Já quanto ao princípio da não-discriminação, atua tanto no poder disciplinar, quanto no regulamentar e diretivo, sem retirar o caráter da subordinação, mas garantindo que ninguém seja sucumbido no preconceito de qualquer natureza. Todos estes princípios, incluindo aqueles específicos ao direito do trabalho, trazem em seu bojo a característica fundamental que deve ser resguardada por qualquer forma de alteração do contrato de trabalho: a proteção do empregado da sua própria condição subordinada. O que se espera limitar com todos estes preceitos é o próprio poder hierárquico do empregador (MARTINEZ, 2017).

Mas, sem dúvidas, as questões mais importantes aqui foram o direito do empregado à privacidade e à intimidade. A intimidade é o nível mais profundo da privacidade, porque se pode ter a segunda sem a primeira. Tratam-se então os direitos da personalidade, daqueles que são intimamente relacionados à pessoa, sem os quais não se poderia dar conta de sua existência. Em virtude disso, são tidos como direitos intransmissíveis, irrenunciáveis e indisponíveis. Tais preceitos asseguram que os direitos à intimidade, à vida privada, à honra e à imagem são garantidos a todas as pessoas, pois o legislador não criou especificidades à pessoa física ou jurídica, inserindo ao contexto a proteção para ambas, bem como é devida a indenização se os transgredirem.

Santos (2014) argumenta que, se o dano for comprovado, o agente causador é responsabilizado civilmente e deve reparar o dano sofrido. A responsabilidade civil é o ressarcimento dos prejuízos acarretados ao lesado que sofreu tanto em seu patrimônio como em componentes de sua pessoa ou personalidade. Nessa esteira, cabe a Justiça, na prestação da tutela jurisdicional dizer se o dano foi efetivamente causado, determinado, caso positivo, a reparação do dano sofrido pela vítima do assédio ou ato ilícito. Com a promulgação da Emenda Constitucional nº 45, em 08 de dezembro de 2004, e sua posterior publicação no Diário Oficial da União de 31/12/2004, tornou-se mais ampla a competência material destinada à Justiça do Trabalho. Tratando-se, sem dúvida, de uma mudança que marca um novo momento histórico vivido pela Justiça do Trabalho.

Está estipulado na Constituição Federal, em seu artigo 114, inciso VI a competência material da Justiça do Trabalho para processar e julgar as ações de indenização por dano moral ou patrimonial, decorrentes da relação de trabalho: “Art. 114. Compete à Justiça do Trabalho processar e julgar: [...] VI - as ações de indenização por dano moral ou patrimonial, decorrentes da relação de trabalho”. A Constituição de 1988 instituiu o direito à indenização moral, e parece não haver campo mais capaz de produzir com facilidade a aplicação de tal direito do que o do Trabalho, nem, portanto, haver outra justiça tão competente quanto esta, para resolver os conflitos oriundos da indenização moral do que a própria justiça trabalhista, as quais centram-se nos principais impactos na flexibilização da jornada de trabalho.

## 2.4 PRINCIPAIS IMPACTOS NA FLEXIBILIZAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO

A Sociedade Industrial moderna, que teve seu início na Inglaterra, alavancada por avanços de tecnologias produtivas (eletricidade, máquina a vapor, tear automático, entre outros) e com ela começa o ‘fantasma’ do desemprego e conseqüente exploração de mão de

obra, uma vez que a oferta de vagas era menor que a procura. A Revolução Industrial acelerou a contradição entre o capital e trabalho, deixando clara a divisão da sociedade entre os assalariados e os capitalistas. Mas a exploração desmensurada da força de trabalho foi o estopim para os reformadores e revolucionários. A limitação da jornada de trabalho era uma preocupação constante dos empresários e do Estado, pois temiam que a redução dos horários de trabalho nas indústrias causasse perda de competitividade internacional (REICH, 2017).

Em 1841, a França apresenta uma legislação que limita em oito horas por dia o trabalho de crianças de oito a doze anos e em doze horas o trabalho daquelas com idade entre doze e dezesseis anos. Este fato influencia alguns trabalhadores de indústrias têxteis da Inglaterra que lutam e conseguem em 1847 a redução da jornada de treze para dez horas, para mulheres e menores de dezoito anos. Como afirma Sússekind (1993), embora custando muita luta da classe trabalhadora, foi a primeira lei sobre a limitação da jornada de trabalho. Logo em seguida, em 1848 a França modifica sua legislação limitando jornada de trabalho dos adultos em dez horas em Paris e em onze horas, no interior. Rapidamente, porém, a legislação é derrubada pelos patrões e a jornada legal volta a ser de doze horas.

No período de 1850 a 1861, os trabalhadores da Inglaterra sofrem uma ação de retrocesso, pois uma ação empresarial derruba na justiça a jornada de dez horas diárias (estabelecida em 1848). A jornada de trabalho na Inglaterra começou a ser regulamentada praticamente em 1883, quando a sua legislação fixa horário de trabalho entre 5h30 e 20h30, com intervalo de 1h30 para refeições. Fica proibido o trabalho para menores de nove anos. Neste ano de 1886, nos Estados Unidos acontece a Greve geral em Chicago com participação de 180mil trabalhadores, que reivindicam jornada de oito horas diárias (SANTOS, 2017).

Neste período, no Brasil a jornada diária, em média, era de doze a catorze horas, até que em 1903, começam as greves dos setores têxteis (RJ) que reúne 25 mil trabalhadores. Na segunda paralisação do ano, é conquistada redução da jornada diária para 9h30. Muitos anos, muitas lutas e greves. Em 1917, uma greve iniciada em julho, em uma fábrica têxtil em São Paulo, se estende para diversas categorias, principalmente após a morte do sapateiro Antônio Martinez, em uma manifestação. De 12 a 15 de julho, mais de quarenta mil trabalhadores estavam em greve (CARVALHO, 2010).

As principais reivindicações eram: redução da jornada, remuneração de hora extra em 50%, reajuste salarial, livre associação, descanso semanal (ainda sem remuneração), entre outras. Em 15 de julho, a greve é encerrada. Os trabalhadores conquistam reajuste de 20% e, por parte do governo, promessas de libertação dos que foram presos durante a greve e a

fiscalização do trabalho de menores e mulheres. A Bahia é o primeiro Estado a aprovar a redução da jornada para oito horas diárias (MARTINEZ, 2017).

Percebe-se que mesmo com muitas restrições, o Brasil historicamente construiu os pilares da regulação pública das relações de trabalho, que há décadas oferece certo nível de proteção social aos trabalhadores. Desde a sua introdução nas décadas de 1930 e 1940, o sistema de regulamentação do trabalho incorporou novas conquistas, incluindo a promulgação da Constituição de 1988, com o avanço das forças democráticas e a queda do regime militar instaurado em 1964.

Entre 1930 e o final da década de 1980, o sistema de proteção social ampliou sua cobertura à medida que novos direitos eram incorporados, embora com conflitos e restrições. Durante este período, os sindicatos tiveram que se adaptar às condições políticas de cada momento - às vezes em regimes ditatoriais, às vezes em um ambiente mais democrático. Visavam a conquista de mais direitos, a expansão dos benefícios públicos e a remoção ou mitigação do controle estatal sobre os trabalhadores e a luta sindical (ANTUNES, 2010).

A partir do início da década de 1990, uma agenda neoliberal foi imposta e o sistema de regulação do trabalho passou a ser pressionado por empresários e governos por uma flexibilidade cada vez maior nas relações de trabalho. Nessa época, o sindicalismo assumia uma agenda defensiva, priorizando a luta pela preservação dos empregos e dos direitos dos trabalhadores, bem como garantindo a liberdade de ação sindical (BARROS, 2010).

A experiência no âmbito de atuação dos movimentos sociais resgata a esfera política na troca de conhecimentos, na articulação institucional, no desenvolvimento de alternativas de produção e na democratização da justiça. É, portanto, uma forma de proporcionar uma forte possibilidade de emancipação na ação e participação da sociedade civil organizada (SANTOS, 2014).

A teoria do direito é, portanto, responsável por compreender e estimular, por meio de seus mecanismos, formas coletivas mais horizontais de ação e organização que abranjam a diversidade dessas novas manifestações trabalhistas. Assim, o Direito deve garantir a ampla instrumentalização da autonomia coletiva privada como elemento de concertação social e democratização da produção da norma jurídica por grupos sociais cada vez mais representativos. Romar (2014, p. 158) destaca que “A reforma da estrutura sindical tornará o campo mais fértil para o desenvolvimento da prática da concertação social no Brasil, com a consequente adoção de um pacto social capaz de modificar as estruturas políticas, econômicas

e sociais de nosso país e, conseqüentemente, a concretização de a tão necessária justiça social”.

Urge estruturar um modelo sindical mais adequado à realidade da sociedade pós-industrial como forma de fomentar o diálogo social sobre as tensões geradas pela precariedade. Isso poderia desestimular as formas autoritárias de lidar com o problema e valorizar espaços para a construção legítima de resolução de conflitos (ROMAR, 2018).

Essa percepção é construída a partir da ideia de que o Direito é um produto cultural e que as transformações sociais e econômicas em curso questionam diversos aspectos da interpretação convencional da relação entre a sociedade civil e o Direito.

Mais especificamente, questionam a contribuição dos institutos de direito privado para a afirmação democrática porque, apesar da divisão metodológica das jurisdições públicas e privadas de direito, o sistema jurídico é uma construção inequívoca e coerente baseada em princípios constitucionais que proíbem o retrocesso social por meio da proteção de o cerne essencial dos direitos fundamentais e afirmar a eficácia desses direitos fundamentais no contexto das relações trabalhistas durante o governo do Partido dos Trabalhadores (PT) (SARLET, 2012).

Durante os governos do PT que governaram o país no período de 2003 a 2016, assim criaram uma situação inédita, com crescimento econômico e melhoria dos indicadores sociais e trabalhistas. No entanto, a convergência do governo e dos sindicatos para a preservação dos direitos sociais não foi suficiente para reverter as condições históricas de precarização do trabalho e as pressões contemporâneas para flexibilizar a regulamentação do trabalho, resultando em empregos precários.

Os ganhos sociais desse período mostram que a implementação de uma agenda neoliberal de desregulamentação do direito do trabalho não é um processo inevitável. Essa experiência política também indicou que tais contrapontos não foram suficientes para impedir algumas medidas flexibilizadoras, para garantir mudanças estruturais e, sobretudo, para evitar uma nova onda liberal-conservadora, que vem colocando em cena uma das agendas oficiais mais retrógradas desde então os anos 1930. Provavelmente, a correlação de forças que sustentava esses governos progressistas, não era suficiente para avançar nas conquistas sociais (PAMPLONA FILHO; LUDWIG; VALE, 2018).

De acordo com Carvalho (2010) as medidas em vigor - com destaque para a lei de terceirização e reforma trabalhista - pretendem aumentar ainda mais a correlação de forças

que, desde o período da ditadura, tem favorecido uma perspectiva conservadora, neoliberal e retrógrada. Não se trata apenas de um ajuste entre uma nova forma de regulação das relações de trabalho e as práticas patronais que apontam para a flexibilização e precarização do trabalho.

As medidas tomadas apontam para o maior retrocesso social da história do país. Isso representa um pesado fardo para o sindicalismo, que deve reagir simultaneamente ao ataque aos direitos dos trabalhadores e às garantias básicas para a ação sindical. O atual processo eleitoral, que tende a polarizar a disputa entre projetos de esquerda e de direita, é marcado por instabilidade institucional e resultados imprevisíveis. Certamente terá um papel decisivo no caminho a seguir. Pode ser uma chance para setores comprometidos com os direitos dos trabalhadores retomarem e aumentarem os ganhos trazidos durante os governos petistas (CARVALHO, 2010).

Ressalte-se que, no Brasil, além da Constituição Federal, a principal fonte do direito do trabalho é a Consolidação da Lei do Trabalho (CLT) de 1943. A CLT rege a maioria dos aspectos das relações e procedimentos trabalhistas. Após 74 anos de vigência, foram muitos os pedidos de atualização de muitas de suas disposições para atender à realidade do ambiente de trabalho (PAMPLONA FILHO; LUDWIG; VALE, 2018).

Nesse sentido, após superficial debate no Poder Legislativo, em 13 de julho de 2017, o Presidente da República, Michel Temer, sancionou uma nova lei que acrescenta e altera diversos artigos da CLT, que atendem às demandas atuais da sociedade. No Brasil, essa nova legislação ficou popularmente conhecida como “Reforma Trabalhista” e entrou em vigor na segunda quinzena de novembro / 2017.

A Reforma Trabalhista trouxe muitas mudanças que atualizaram a Legislação Trabalhista Brasileira, mas neste artigo, abordaremos apenas os impactos da Revisão Trabalhista na maior flexibilização da jornada de trabalho, que permite aos trabalhadores adequar suas necessidades particulares às suas obrigações profissionais.

Nesse sentido passou a existir a possibilidade de negociação de um contrato de banco de horas (compensação de horas de trabalho) diretamente com cada funcionário, de forma individualizada. Regime de compensação de jornada de trabalho permite ao empregado trabalhar mais em alguns dias e compensar essa jornada de trabalho com folga em outros dias. É importante esclarecer que a Revisão Trabalhista não alterou os limites legais de

jornada de trabalho (normalmente, 8 horas por dia e 44 horas por semana), mas apenas mecanismos formalizados que poderiam torná-la mais flexível.

A título de exemplo, antes dessa lei, só era possível estabelecer regime de compensação de jornada de trabalho por meio de convenção coletiva de trabalho firmada com os sindicatos. Já o regime de compensação de jornada de trabalho pode ser negociado diretamente com o empregado. Este evento trata-se de um grande avanço no assunto, o qual trará benefícios para as empresas e seus colaboradores.

Outro assunto relevante que afeta a jornada de trabalho e foi regulamentado pela Reforma Trabalhista é o trabalho remoto ou *home office*. A possibilidade de trabalhar remotamente já era uma realidade antes mesmo da Reforma. Embora esse tipo de trabalho já existisse, não havia previsão legal ou regulamentação sobre ele, o que gerou incertezas para as empresas brasileiras em sua adoção.

Uma das principais discussões, levava em conta se os empregados que trabalhavam remotamente estariam ou não elegíveis (isentos) para o controle da jornada de trabalho e, portanto, das horas extras. Com a nova redação da lei, o trabalho remoto não está sujeito ao controle da jornada de trabalho e, portanto, o empregado domiciliar fica dispensado de ter seu horário controlado e, dessa forma, não tem direito a horas extras (ROMAR, 2014).

Outros detalhes do escritório doméstico também foram regulamentados, incluindo a necessidade de as empresas reembolsarem os funcionários por despesas razoáveis com o escritório doméstico. A Reforma Trabalhista também permitirá a negociação com o sindicato para a alteração da data dos feriados locais. Esta possibilidade, antes proibida, a nosso ver, beneficiará enormemente os colaboradores, uma vez que os feriados do meio da semana podem, por exemplo, ser redirecionados para o final da semana, criando um fim de semana mais longo, mais generoso para os colaboradores e mais produtivo para as empresas (CARVALHO, 2010).

Outro tema abordado na Revisão Trabalhista, que foi um grande motivo de discussão e disputa no judiciário, está relacionado ao horário de almoço/descanso. Nesse sentido, as empresas podem reduzir o tempo para almoço/descanso de 1 hora para 30 minutos, caso haja acordo com o Sindicato. Essa foi uma demanda importante de empresas e funcionários, pois um horário reduzido permite maior produtividade para as empresas e a possibilidade de os funcionários saírem mais cedo do trabalho. Até então, acordos sobre o assunto eram



considerados inválidos pelos tribunais, mesmo que devidamente negociados com os sindicatos.

Mais uma alteração relevante na jornada de trabalho dos colaboradores está ligada às novas regras sobre o período de férias, que trazem novos dispositivos e regras. Antes da Revisão de Mão de Obra, as férias de 30 dias corridos adquiridas a cada 12 meses de trabalho podiam ser distribuídas em apenas dois períodos, sendo cada um de no mínimo 10 dias consecutivos. Além disso, menores de 18 anos e maiores de 50 anos foram proibidos de dividir as férias em mais de um período.

Após a Reforma Trabalhista caso o empregado concorde, as férias podem ser divididas em até 3 períodos, independentemente da idade do empregado, desde que um período seja de no mínimo 5 dias e o outro período de no mínimo 14 dias. Vale ressaltar que as tendências de flexibilização da mão de obra no Brasil são relevantes para o ordenamento jurídico brasileiro. Já tratou de vários temas que precisavam ser mudados, atualizando a CLT, que se calou diante das demandas atuais da sociedade, tal abordagem será mais bem delineada na próxima seção.

## 2.5 TENDÊNCIAS DE FLEXIBILIZAÇÃO DA MÃO DE OBRA NO BRASIL

O período de 2003 a 2011 dos governos Lula representaram uma promessa, pois eles simbolizavam o campo democrático e popular. Durante suas gestões, os programas dos governos se concentraram na justiça social, produção e desenvolvimento; a retomada do projeto nacional sinalizou um contraponto ao neoliberalismo. Posicionaram-se entre interesses conflitantes, incorporando demandas de diversos setores da sociedade - desde os movimentos sociais e sindicais; dos novos movimentos ambientais; dos segmentos de negócios na defesa da produção face à financeirização da economia; também abriram espaço para as demandas de capital financeiro e busca de renda.

Além disso, como governos de coalizão, eles cederam às pressões de políticos clientelistas (tanto mais significativo quanto tais governos foram forçados a expandir sua base de apoio parlamentar). Em relação às questões trabalhistas, a primeira ação do governo foi retirar o projeto de lei proposto pelo governo Cardoso, que aguardava aprovação no Senado. Em 2003, foi criado o Fórum Nacional do Trabalho (FNT), com o objetivo de favorecer a negociação social, assim como o Conselho Nacional de Desenvolvimento Econômico e Social (CDES), a Secretaria Nacional de Negociação Coletiva dos Funcionários Públicos Federais, o

Fórum Nacional da Previdência Social, e conferências ministeriais nas áreas de trabalho e emprego, saúde, educação, meio ambiente e cidades, entre outras. O FNT foi estabelecido com uma composição tripartite equilibrada, reunindo representantes do governo, trabalhadores e empregadores (GIRARDI, 1996).

Destaca-se que, o governo se posicionou entre os compromissos históricos de seu núcleo - o Partido dos Trabalhadores (PT) e os sindicatos - e os compromissos assumidos com sua base aliada. Os representantes empresariais buscaram cumprir sua agenda de flexibilização da legislação trabalhista. Diferentes posturas persistiram entre as confederações sindicais sobre questões trabalhistas e sindicais, enquanto se construía uma base de convergência. Entre as representações sindicais, prevaleceu uma posição de maior resistência à flexibilização, mesmo no caso do FS. Após a realização do Fórum, os debates passaram a focar o projeto de Reforma Sindical, por meio de propostas das confederações e com apoio do governo (PAMPLONA FILHO; LUDWIG; VALE, 2018).

Os principais acordos alcançados pelo Fórum Nacional do Trabalho para a Reforma Sindical são: a celebração de contratos coletivos para todos os setores da economia; a legalização das confederações sindicais; organização sindical por ramo de atividade econômica (e não por categoria profissional); o fim do imposto sindical oficial; substituição do monopólio da representação por um sistema mais participativo e pluralista de reconhecimento sindical; redução do poder normativo da Justiça do Trabalho; expansão do direito de greve; criação do Conselho Nacional de Relações do Trabalho como órgão máximo de regulamentação do trabalho do país (GIRARDI, 1996).

Também houve áreas de desacordo: o princípio da liberdade e autonomia sindical versus unicidade sindical; o nível de centralização e coordenação nacional da negociação coletiva e se havia necessidade de legislação de salvaguarda; extinção ou reformulação do poder normativo da Justiça do Trabalho; a medida das garantias exigidas para o direito à greve e para a organização por local de trabalho. Embora não seja a proposta ideal das centrais sindicais, elas posteriormente defenderam o texto final da Reforma Sindical como um avanço. A resistência ao projeto veio principalmente do empresariado e de partidos de direita, sejam eles da base de apoio do governo do PT ou da oposição (GIRARDI, 1996).

Somando-se a tal resistência, a crise política teve início em 2005-2006, desencadeada por uma ampla campanha na mídia de denúncias de corrupção (que ficou conhecida como mensalão) envolvendo o núcleo de governo. Isso interrompeu a tramitação do projeto no Congresso e o Fórum deixou de funcionar. No ano de 2008, o governo negociou com as

centrais sindicais um projeto de lei propondo o seu reconhecimento. O projeto de lei também os incumbia de elaborar e coordenar as políticas gerais de ação de seus sindicatos filiados e atuar em nome dos trabalhadores em geral, com uma representação proporcional à sua filiação, nas várias arenas tripartidas para discussão de assuntos de interesse geral dos trabalhadores. Para tanto, as centrais deveriam atender a requisitos mínimos de representatividade. Uma vez reconhecidos, eles se qualificariam para receber 10 por cento do total do imposto sindical arrecadado dos trabalhadores (HIRATA; PRÉTECEILLE, 2002).

No ano de 2004, mudanças positivas no mercado de trabalho, com a redução das taxas de desemprego e a criação de empregos formais, apontaram para um cenário mais favorável para os trabalhadores e a atuação sindical. A maior articulação entre as centrais sindicais e o governo resultou na criação de uma comissão *quadripartite* - composta por governo, trabalhadores, empregadores e aposentados. Desenvolveu uma política permanente de reajuste do salário mínimo, aprovada pelo Congresso em 2008.

O salário-mínimo aumentou significativamente a partir de 2005. Apesar de suas limitações, os governos Lula e Dilma trouxeram melhorias marcantes nas condições dos trabalhadores e na distribuição de renda do país, sustentado pela sua valorização real. No entanto, apesar de um ambiente mais favorável para os trabalhadores, as medidas de flexibilização do trabalho continuaram, embora em ritmo mais lento e esporadicamente (MARCH, 2011).

Diversas medidas se destacam: a lei de falências aprovada em 2005 (que reduziu o privilégio dos trabalhadores no pagamento de obrigações trabalhistas em caso de falência); a reforma previdenciária do setor público (que, entre outras medidas, extinguiu o Regime Jurídico Único dos servidores); o programa de primeiro emprego (criado em 2003), que introduziu condições especiais para a contratação de jovens sem as garantias plenas do direito do trabalho; a criação do Super Simples (2006), que proporcionou condições diferenciadas para as microempresas em relação às obrigações tributárias e trabalhistas (criando também regimes de contratação mais precários); autorização de trabalho aos domingos e feriados para trabalhadores do comércio, condicionada à homologação em acordos coletivos de trabalho (2007) (PAMPLONA FILHO; LUDWIG; VALE, 2018).

Ressalte-se ainda que a flexibilização do trabalho também continuou a avançar na dinâmica do mercado de trabalho, com a disseminação da terceirização e da informalidade, a contratação de trabalhadores por meio de contratos B2B, o não cumprimento da legislação

trabalhista, aliadas à alta rotatividade no emprego e ao cenário cada vez mais favorável posição da Justiça do Trabalho em relação à flexibilização.

Em relação às questões trabalhistas e de proteção social, ambos os governos atuaram dentro de limites e ambivalências. Entre outras iniciativas: escaparam às reformas trabalhistas exigidas pelos representantes empresariais; adotou uma política econômica para impulsionar o crescimento, a expansão do mercado interno e a geração de empregos; desenvolveu políticas sociais com foco na transferência de renda e na reconstituição do salário-mínimo; abriu novas arenas de negociação social; e incorporou sindicalistas em cargos de gestão pública estratégica (MARCH, 2011).

Também adotaram algumas medidas flexibilizadoras, como o contrato de primeiro emprego e a lei do Super Simples. Uma hipótese é que, mesmo buscando maiores ganhos salariais e sociais para os trabalhadores, os governos daquele período tiveram dificuldade em levar adiante suas propostas devido aos entraves criados por seus próprios aliados. As iniciativas governamentais em prol dos direitos sociais e de cidadania sempre tiveram resistência de outros poderes institucionais e da mídia, mas também de segmentos de sua própria base de apoio no Parlamento. De acordo com March (2011), os indicadores de emprego reagiram positivamente: as taxas de desemprego caíram, a formalização do emprego cresceu, a renda média dos trabalhadores aumentou e os resultados da negociação coletiva melhoraram, favorecendo a ação sindical.

O sindicalismo foi favorecido pela melhoria geral do mercado de trabalho, bem como, por um melhor trânsito dentro do governo federal (exceto para os segmentos opostos ao governo). Isso melhorou sua eficácia na negociação coletiva e na influência política geral, embora não tenha recuperado o protagonismo político que tinha na década de 1980, uma vez que não conseguiu obter maiores ganhos trabalhistas dos governos do PT, nem exercer uma atuação mais efetiva. contraponto aos empregadores (SANTOS, 2017).

Diante do exposto, verifica-se atualmente que as empresas continuaram a implementar a terceirização e a flexibilização do trabalho (e a pressionar por sua regulamentação de forma favorável), embora tenham se tornado mais cautelosas diante do ambiente político e de alguma recuperação do poder de negociação sindical, o que pressupõe um melhor entendimento sobre o Direito do Trabalho, assim o próximo capítulo propõe a discorrer sobre isso.

### 3 CONSIDERAÇÕES SOBRE O DIREITO DO TRABALHO BRASILEIRO

Esta seção descreve as principais características e elementos da legislação trabalhista brasileira, suas principais mudanças desde sua criação na década de 1940, e as reformas em curso sendo contempladas pelo Direito do Trabalho.

#### 3.1 DA CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS TRABALHISTAS (CLT)

O principal corpo da legislação trabalhista brasileira foi introduzido na década de 1940 e consolidado na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) em 1943. A CLT é um amplo conjunto de regras, muitas vezes sobreposto, que determina os direitos e deveres individuais e coletivos para os trabalhadores, sindicatos e empresas.

A lei determina que todos os trabalhadores devem ter uma espécie de caderneta onde todos os contratos individuais de trabalho e suas alterações ao longo do tempo sejam registrados pelo empregador. Por definição, o trabalhador formal tem carteira assinada pelo empregador. Além da obrigação de assinar a carteira, a lei estipula um conjunto de condições mínimas que qualquer vínculo empregatício deve obedecer.

As regras mais importantes são: horas máximas de trabalho por semana; horas extras de trabalho extras; pagamento mínimo por trabalho extra; salário mínimo; férias anuais pré-pagas; cláusulas especiais de proteção para mulheres e crianças; a demissão de mulheres grávidas é proibida; direito a férias remuneradas antes e depois do parto, para a mãe; condições especiais de trabalho para turnos noturnos; pré-notificação de disparo de um mês; e proteção contra demissões sem justa causa (SANTOS, 2017).

Houve mudanças na legislação desde a criação da CLT. Em 1962, introdução de um bônus anual de um salário mensal (“décimo terceiro salário”). · Em 1963, introdução do abono de família. Em 1965, a introdução de uma lei de reajuste salarial que determinava a taxa mínima de reajuste salarial de todos os trabalhadores da economia.

Em 1966, criação do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS) no lugar de cláusula que proíbe a demissão de trabalhadores com mais de 10 anos de mandato. · Em 1986, criação de um programa de seguro-desemprego que hoje cobre cerca de 25% da força de trabalho do país. · Em 1988, aprovação de uma nova Constituição com a introdução de novas cláusulas trabalhistas.

Importante destacar que as normas determinam os direitos e deveres individuais e coletivos, e trouxeram uma gama de benefícios aos trabalhadores, o que dispõe que seja devidamente efetivada pelo empregador, assim torna-se importante enfatizar sobre as regras de rescisão e compensação por desemprego.

### 3.2 DAS REGRAS DE RESCISÃO E COMPENSAÇÃO POR DESEMPREGO

Até o ano de 1965, para despedir um trabalhador sem uma justificção adequada, o empregador tinha que pagar o salário de um mês por cada ano de trabalho na empresa. A compensação foi calculada com base no maior salário recebido durante o contrato de trabalho. Cabia ao empregador provar que o despedimento era justificado e as condições para o despedimento justificado estavam claramente definidas na lei.

Após 10 anos de trabalho em uma mesma empresa, os despedimentos eram proibidos por lei, exceto se devidamente justificados. Em 1966, todo esse sistema de proteção contra demissões sem justa causa foi alterado. Foi criado um fundo de indenização, o Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS). Ao contratar um trabalhador, a empresa precisava abrir uma conta bancária para o trabalhador e depositar 8% do valor do salário na conta (MANUS, 2015).

Hoje, a Caixa Econômica Federal, instituição do governo, coleta o imposto do FGTS e o investe principalmente em projetos de habitação urbana, dando aos trabalhadores uma taxa de depósito mínimo legalmente garantida. Em caso de dispensa sem justa causa (“sem justa causa”), o trabalhador podia sacar esse dinheiro e recebia uma compensação pecuniária correspondente a uma multa de 10% sobre o valor total do fundo. Como muitos outros países latino-americanos, a demissão por motivos econômicos não é considerada uma causa justa. Em 1988, a multa por demissão sem justa causa foi elevada para 40% do saldo da conta do trabalhador no FGTS (MANUS, 2015).

Além da multa, o empregador deve notificar o trabalhador um mês antes de sua demissão. Esta é a lei “aviso prévio”, ou notificação prévia de disparo. Durante o mês em que o trabalhador recebeu a notificação prévia de demissão, ele pode, de acordo com a lei, tirar duas horas diárias para procurar um novo emprego. Isso implica um custo mínimo de 25% do salário mensal do trabalhador.

Na verdade, o custo costuma ser mais alto, pois as empresas acabam pagando a taxa de notificação ao trabalhador e o despedindo imediatamente. Assim, o custo total da demissão é

de 25% a 100% do salário mensal mais 40% do FGTS. O custo depende do número de meses que o trabalhador trabalhou para a empresa.

Desde o ano de 1986, quando foi demitido, além do aviso prévio, do acesso ao FGTS (e da multa de 40% em caso de demissão sem justa causa), o trabalhador também tem direito ao seguro-desemprego. O programa de seguro-desemprego oferece cobertura parcial para até quatro meses de desemprego (estendido para cinco meses após 1996). Para ter direito ao benefício, o trabalhador deve atender aos seguintes critérios: (a) ter sido dispensado sem justa causa; (b) possuir carteira de trabalho assinada nos últimos seis meses ou exercer atividade autônoma legalmente há pelo menos 15 meses; (c) estar desempregado há pelo menos sete dias; (d) não deve receber qualquer outra pensão; (e) não pode ter qualquer outro rendimento suficiente para garantir a sua própria subsistência e a da sua família. O valor do benefício não pode ser inferior ao valor do salário-mínimo, é reajustado mensalmente pela inflação e está relacionado ao salário médio recebido pelo trabalhador nos últimos três meses no emprego anterior (RODRIGUEZ, 2016).

Uma mudança importante na CLT foi a introdução da Lei de Reajuste Salarial em 1965. Antes dessa data, os reajustes salariais eram fixados por meio de dissídios coletivos entre sindicatos de trabalhadores e empregadores, nas datas de liquidação (“banco de dados”), e por meio de negociações individuais entre um trabalhador e seu empregador. Apenas o salário-mínimo era determinado diretamente pelo Presidente da República, embora na maioria das vezes ele incorporasse automaticamente as prescrições das cláusulas de indexação embutidas na lei.

De acordo com Manus (2015) a Lei de Reajuste de Salários deu ao governo o direito de determinar a taxa mínima de reajuste de todos os salários do setor formal da economia. A primeira lei salarial estipulava que os salários nominais deveriam ser reajustados uma vez por ano, na data de liquidação de cada ocupação, seguindo uma fórmula que tomava como base para os reajustes a taxa de inflação passada e futura esperada e a taxa de crescimento do PIB per capita. A fórmula específica e o período de ajuste mudaram muitas vezes ao longo dos anos, à medida que a taxa de inflação aumentava.

No ano de 1995, um ano após a introdução do Plano Real, a Lei do Salário foi extinta. Hoje, o reajuste dos salários é negociado entre empregadores e empregados. Mas o reajuste para baixo dos salários é, para todos os fins práticos, proibido pela Constituição: as tentativas de fazê-lo tornam os empregadores abertos a ações judiciais, que geralmente são resolvidas

em favor do trabalhador. Isso era irrelevante durante um período de alta inflação, mas agora possivelmente contribui para a rigidez do mercado de trabalho.

De acordo com Nascimento (2013), as principais alterações da legislação trabalhista introduzidas na Constituição de 1988 podem ser assim resumidas: · O número máximo de horas de trabalho semanais foi reduzido de 48 para 44 horas e o pagamento mínimo de horas extras aumentou de 20% para 50 % dos salários dos trabalhadores. · Para turnos contínuos de trabalho, a jornada diária máxima foi reduzida de oito para seis horas. · Foi criado um bônus de férias de um terço dos salários dos trabalhadores.

A licença de parto para as mães foi aumentada para 120 dias e uma licença de parto de cinco dias para o pai foi introduzida. · Custos de demissões por dispensas sem justa causa aumentaram de 10% do saldo do FGTS para 40%. Esta é a lista dos direitos individuais mínimos para trabalhadores do setor privado e de empresas estatais.

Ressalte-se que, as condições de trabalho podem ser melhoradas por meio de negociações entre o trabalhador individual e a empresa ou por meio de negociações coletivas. A Constituição de 1988 claramente determinou benefícios não salariais mais altos e tornou as demissões mais caras para os empregadores, isso fez com que fossem efetivadas as principais reformas e propostas levando em consideração das relações trabalhistas.

### 3.3 PRINCIPAIS REFORMAS IMPLEMENTADAS E PROPOSTAS

O conjunto de leis que constituem a consolidação trabalhista tem sua base em regras formuladas na década de 1940, com legislação adicional - às vezes sobreposta ou inconsistente - adicionada ao longo dos anos em resposta a preocupações genuínas do mercado de trabalho e razões políticas míopes (OLIVEIRA, 2012).

Hoje, a regulamentação do mercado de trabalho é uma tarefa difícil para o Ministério da Economia, por meio da Secretaria da Previdência e Trabalho, pelas seguintes razões: os impactos enfrentados a partir das mudanças das leis geraram incertezas sobre quais regulamentações se aplicam e sob que circunstâncias, o que resulta em disputas frequentes entre empregadores e empregados.

Essas disputas são resolvidas pela Justiça do Trabalho, que ao longo do tempo conquistou a reputação de possuir um forte viés protetor ao trabalhador. De acordo com a legislação brasileira, os tribunais trabalhistas têm poderes de definição de políticas, sendo que



os tribunais trabalhistas - ao julgar um caso específico - têm o direito de formular políticas em áreas onde a lei é ambígua na opinião do tribunal (POCHMANN, 2007).

Para Rodriguez (2016) nenhum contrato de trabalho é estritamente legal a menos que seja aprovado pelo Ministério da Economia, através da sua Secretaria da Previdência e Trabalho, o que leva o Ministério a elaborar e validar contratos especiais para condições de trabalho específicas, sem os quais os empregadores ficam vulneráveis a processos judiciais onerosos. Tais intervenções, embora bem- intencionalmente, pode levar a ambiguidades adicionais, exacerbando o problema da incerteza sobre os custos totais da mão de obra ao vincular os empregadores a atrasos onerosos e demorados em processos judiciais que geralmente são resolvidos em favor do trabalhador.

A negociação coletiva entre trabalhadores e empregadores pode ser um instrumento para a formulação de contratos mais definitivos, mas as regras da negociação coletiva no Brasil e as práticas que elas engendraram são frequentemente insensíveis às condições específicas de trabalho. · As taxas de contribuições da folha de pagamento e o desenho dos programas que financiam estimulam a evasão e a informalidade (POCHMANN, 2011).

Com essas preocupações em mente, o Ministério da Economia, por meio da Secretaria da Previdência e Trabalho, elaborou um programa de reforma, que em breve será apresentado para apreciação do legislativo (Ministério do Trabalho, 1998). Embora fique bem aquém de uma reforma trabalhista abrangente, o projeto de lei tem muito a recomendá-lo, uma vez que tenta implementar reformas identificadas como o subconjunto de mudanças que são importantes para melhorar os resultados do mercado de trabalho e provavelmente serão aprovadas por ambos os poderes executivos, legislativos e judiciais do governo e pelas federações de empregadores e empregados influentes. Um relatório recente sobre o desemprego que examinou a experiência internacional com essas reformas concluiu que as medidas contempladas geralmente ajudaram a melhorar os resultados do mercado de trabalho na OCDE e em outros países (SANTOS, 2017).

Destaca-se que atualmente os cinco objetivos fundamentais da agenda de reforma do governo são: · Reduzir a incerteza dos custos trabalhistas para os empregadores; implementar as condições para relações empregado-empregador mais duráveis, de modo que tanto empregadores quanto empregados voluntariamente escolham ficar juntos porque o contrato pode ser alterado sem atrito em resposta às mudanças nas condições de trabalho e de mercado; criar o ambiente para negociações coletivas mais representativas; reformar as instituições de implementação para garantir um melhor cumprimento dos contratos.

No ano de 1997, o governo implementou algumas reformas trabalhistas, principalmente a introdução de contratos de trabalho temporários durante os quais o empregador paga impostos sobre a folha de pagamento mais baixos e tem permissão para demitir o trabalhador com custos de rescisão consideravelmente mais baixos. Em 1998, a resposta do governo ao aumento do desemprego aberto - medido por pesquisas mensais - foi introduzir um pacote de medidas do mercado de trabalho que visam alterar algumas cláusulas do código de trabalho e reformar e expandir os programas ativos e passivos do mercado de trabalho (DELGADO 2017).

As principais mudanças propostas são a redução da jornada semanal que qualifica os trabalhadores para a condição de trabalhador em tempo integral, maior descentralização da negociação coletiva e medidas de incentivo à resolução de conflitos trabalhistas nas comissões trabalhistas, permitindo que as demissões temporárias sejam custeadas com créditos de recursos do FAT, a ser reembolsado se o empregador decidir não readmitir o trabalhador ao término da dispensa, eliminação dos poderes normativos ou “normativos” da justiça do trabalho e redução das alíquotas do imposto sobre a folha de pagamento.

Assim algumas dessas medidas exigem reformas constitucionais (por exemplo, mudanças nas regras de financiamento sindical e filiação), outras exigem mudanças na legislação trabalhista (por exemplo, permitindo demissões temporárias), e ainda outras podem ser implementadas imediatamente pelo ramo executivo do governo (por exemplo, extensão duração do subsídio de desemprego) (DELGADO 2008).

Delgado (2008) descreve as reformas viáveis (aquelas que foram debatidas nos últimos anos) e que se acredita serem capazes de melhorar os resultados do mercado de trabalho são: · Eliminar as contradições entre a Legislação Trabalhista e a Constituição. O consenso para uma revisão abrangente da legislação trabalhista atual e dos mecanismos pelos quais ela é aplicada está sendo construído, mas provavelmente levará algum tempo. Nesse ínterim, o Ministério da Economia submeteu à apreciação do Congresso um projeto de lei que visa eliminar as contradições entre a legislação trabalhista e os direitos dos trabalhadores garantidos pela Constituição de 1988.

Embora a reforma do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS) não tenha sido tentada formalmente, há propostas sugerindo desvincular o acesso ao fundo das demissões, a fim de reduzir os incentivos perversos para os trabalhadores induzirem à demissão. Uma proposta do Ministério do Trabalho para reduzir a taxa de contribuição dos empregadores para

financiar o FGTS de 8% para 2% da folha de pagamento encontrou oposição dentro e fora do governo no ano de 1998 e foi retirada (DELGADO, 2008).

Mas a associação nacional de previdência complementar está preparando uma proposta para converter 4% do FGTS em um pilar obrigatório de contribuição definida individualizada. Se considerado seriamente, isso poderia ser acompanhado por uma reforma do sistema de compensação de desemprego para funcionar mais como um plano de seguro-desemprego (ou seja, com base atuarial) (RODRIGUEZ, 2016).

Sobre o máximo de horas trabalhadas, o governo estuda a redução da jornada semanal de trabalho (Jornada de Trabalho) de 44 para 40 horas. Uma das propostas da atual administração é reduzir a jornada de trabalho que dá direito ao contrato de tempo integral (que dá direito a pessoa para maiores benefícios do que o trabalho a tempo parcial). O objetivo dessa medida é flexibilizar a semana de trabalho, permitindo que a jornada de trabalho varie de 5 a 8 horas e a semanal de 26 a 40 horas (RODRIGUEZ, 2016).

Pertinente mencionar que, o governo introduziu legislação que permitiria aos empregadores contratar novos trabalhadores com contratos temporários, durante os quais os impostos sobre a folha de pagamento não relacionados ao INSS seriam dispensados e as demissões seriam menos onerosas. Esperava-se que essas medidas levassem a um aumento do emprego, uma vez que os custos não salariais do trabalho seriam reduzidos. No entendimento de Ferraz (2016) para um único setor ou ocupação, a legislação trabalhista brasileira não permite mais de um sindicato por município - a disposição da "unicidade sindical". Para todos os efeitos práticos, esta legislação proíbe a negociação coletiva em nível de fábrica. O Ministério do Trabalho propôs que esta lei seja alterada para facilitar a negociação coletiva para refletir as condições de nível de empresa.

O Ministério da Economia, através da sua Secretaria da Previdência e Trabalho, também propôs mudanças nos mecanismos pelos quais os sindicatos são financiados, tornando as taxas sindicais voluntárias em vez de contribuições obrigatórias. Essa mudança visa garantir que os sindicatos representem melhor os interesses dos trabalhadores. · Poderes de formulação de políticas dos tribunais do trabalho. As reformas que estão sendo contempladas para conter esse papel de definição de políticas dos tribunais trabalhistas e, ao mesmo tempo, reduzir as ambiguidades na legislação trabalhista provavelmente reduzirão a incerteza quanto ao custo total da mão-de-obra e, portanto, resultarão no aumento da demanda por trabalho (MARTINEZ, 2017).

O Brasil tem um salário mínimo nacional que é ao mesmo tempo o salário-mínimo legal do setor privado e o pagamento mínimo para pensões do sistema de seguridade social. Reformas apropriadas tentariam: (a) regionalizar o salário, (b) desvincular as pensões da previdência social do salário mínimo, (c) desvincular os salários dos funcionários públicos do salário-mínimo (DELGADO, 2017).

Observa-se, portanto que, a legislação trabalhista brasileira confere aos tribunais trabalhistas poderes de definição de políticas “poder normativo”, na medida em que esses tribunais podem formular políticas sobre questões que não são esclarecidas pela CLT e pela constituição. Efeito, cumprindo um papel de formulação de políticas que deveria ser da responsabilidade do Ministério do Trabalho para os indicadores do mercado de trabalho.

### **3.3.1 Indicadores relevantes do mercado de trabalho**

A abertura da economia - desde o final da década de 1980 - e a forte redução da inflação a partir de 1994 mudaram o ambiente macroeconômico com efeitos importantes no mercado de trabalho. Martinez (2017) esclarece que a análise se concentra na década de 1990, com destaque para os últimos quatro anos, após o lançamento do Plano Real. No caso de variáveis que possuem determinantes mais “estruturais”, como o desemprego e o nível de informalidade do mercado de trabalho, a análise remonta à década de 1980.

Nem a criação de empregos nem o desemprego foram problemas sérios na economia brasileira até 1997. Apesar da baixa taxa de crescimento na década de 1980, a criação de empregos não foi um grande problema. Nascimento (2013) discorre que o nível de emprego cresceu continuamente ao longo da década, à medida que mais de 15 milhões de novos empregos foram criados. A taxa de participação da força de trabalho aumentou quase continuamente nos anos de 1979 a 1987, caindo ligeiramente no início da década de 1990.

A taxa de desemprego aberto flutuou ao longo da década, aumentando durante os anos de recessão de 1981-83, mas nunca ultrapassou 5%. Em relação à magnitude das variações do PIB, a taxa de desemprego permaneceu muito baixa e estável. A década de 1990, apesar dos ajustes associados à abertura da economia, não foi muito diferente da década de 1980. O emprego caiu na recessão de 1990-92, mas depois se recuperou. O emprego cresceu quase 10% entre 1991 e 1996. Em comparação com a década de 1980, houve um ligeiro aumento na taxa de desemprego. No entanto, manteve-se baixo e estável, oscilando entre 4%

e 6%. Somente em 1997 e 1998 o desemprego aumentou para mais de 6%, gerando preocupações sobre o desemprego (MACHADO, 2010).

Entre os anos de 1980 a 1990, o PIB aumentou 17%, enquanto a força de trabalho cresceu 40%, o que implica uma redução de 17% na produtividade média. Em um mercado de trabalho “competitivo”, os salários teriam caído para acomodar a redução da produtividade. Na verdade, a renda média do trabalho por trabalhador caiu 22% entre 1980 e 1990.<sup>7</sup> A trajetória da renda média do trabalho seguiu as oscilações da produção, caindo durante a recessão de 1981-83, aumentando no boom de 1986 (Plano Cruzado), depois diminuindo no final da década. Na década de 1990, o rendimento real do trabalho também oscilou de acordo com a queda do ciclo da produção em 1991-92, caindo 17% entre 1991 e 1992, recuperando então 35% entre 1992 e 1996 (OLIVEIRA, 2012).

Verifica-se deste modo um conjunto selecionado de países no início da década de 1990, a proporção de trabalhadores com menos de um ano de serviço é de 10% no Japão, 12% na Alemanha, 15% na França, 28% nos Estados Unidos e 33% no Brasil setor manufatureiro. Já para os trabalhadores com menos de cinco anos de serviço, sua participação na força de trabalho é de 37% no Japão, 41% na Alemanha, 42% na França, 62% nos Estados Unidos e 71% no Brasil. Portanto, a estabilidade no emprego é maior no Japão, Alemanha e França do que nos Estados Unidos e no Brasil (BARROSO, 2015).

Os trabalhadores mudam de emprego com frequência no Brasil e nos Estados Unidos e muito raramente na Alemanha e em outros países europeus. Em contraste, a duração do desemprego, embora esteja aumentando, permanece pequena no Brasil e nos Estados Unidos e consideravelmente maior na Alemanha e países europeus. No Japão, a frequência e a duração dos períodos de desemprego são relativamente baixas (BARROSO, 2015).

Na década de 1980, segundo dados da PNAD (Pesquisa Nacional de Domicílios), a estrutura de emprego por tipo de relação de trabalho manteve-se relativamente estável. A proporção dos trabalhadores formais manteve-se em torno de 32%, a dos trabalhadores informais em torno de 22% e a dos trabalhadores autônomos em torno de 26% .<sup>10</sup> Os funcionários públicos representaram cerca de 12% e os trabalhadores não remunerados cerca de 7% (OLIVEIRA, 2012).

Os dados da PME (pesquisas domiciliares mensais nas seis principais regiões metropolitanas) mostram um aumento persistente da parcela dos trabalhadores por conta própria desde 1986. Entre 1986 e 1996, a parcela dos trabalhadores por conta própria passou

de 16,5% da força de trabalho metropolitana para 23%. A proporção de assalariados ilegais (informais) cai entre o início de 1984 e 1989 e começa a aumentar para atingir quase 25% da força de trabalho em 1996. Como consequência, a proporção de assalariados formais caiu de uma média de 58% em 1985-90 para menos de 47% em 1996. Conseqüentemente, cerca de 10% da força de trabalho passou da condição de assalariado legal para a informal ou autônoma desde o final dos anos 1980 (ANDRADE, 2009).

Quanto à estrutura setorial do emprego, os dados da PNAD de abrangência nacional para a década de 1980 mostram estabilidade na participação do emprego na indústria e na indústria de transformação e redução do emprego agrícola compensada pelo aumento dos serviços.

Verifica-se, deste modo, que os dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD) e da Pequenas e Médias Empresas (PME) mostram uma queda acentuada no emprego industrial e um aumento no emprego no setor de serviços. Há um movimento claro a favor da criação de empregos nos setores não comercializáveis e contra o setor comercializável durante as últimas décadas, o levou a questionamentos sobre a prevalência de a legislação trabalhista ser vinculativa.

### **3.3.2 A legislação trabalhista é vinculativa?**

A distinção entre emprego legal e ilegal parece não estar associada à qualidade dos empregos (condições de trabalho e salários), mas aos incentivos e custos, tanto para o empregador como para o trabalhador, de manter um contrato legal. A este respeito, Abijaodi (2017) menciona que, a elevada proporção de informalidade dos contratos de trabalho pode ser vista como decorrente da má concepção dos programas - o sistema de segurança social, o fundo de indemnização, o fundo para fornecer seguro-desemprego e programas de trabalho mais ativos, e vários outros esquemas - que são financiados por altos níveis de contribuições obrigatórias no Brasil. Esta seção estuda os efeitos de vários esquemas de regulamentação do trabalho sobre os resultados dos mercados de trabalho formal e informal.

Propõe-se aqui dividir os diferentes esquemas de regulação analisados em dois tipos: i) aqueles que afetam diretamente as relações entre firmas e empregados (por exemplo, salários-mínimos, legislação de horas extras, restrições de datas de pagamento e o pagamento do bônus obrigatório ou 13º salário). ii) aqueles que estão relacionados com a relação setor público-privado (por exemplo, contribuições para a segurança social, impostos sobre os

salários e multas de despedimento). Nossa abordagem básica é contrastar o quão vinculantes são uma série de esquemas de regulamentação nos segmentos legais e ilegais do mercado de trabalho (FERREIRA, 2014).

A experiência do Brasil nas últimas duas décadas oferece condições especiais para testar os efeitos da regulamentação sobre os resultados dos mercados de trabalho formal e informal. Segundo Girardi (2016) em primeiro lugar, o Brasil tem uma parcela substancial - cerca de 60%, segundo algumas medidas - de seus funcionários trabalhando ilegalmente. Em segundo lugar, conforme discutido acima, as pesquisas sobre o mercado de trabalho no Brasil tradicionalmente questionam se os empregados possuem ou não carteira de trabalho, o que nos permite distinguir empregados formais de informais.

Em terceiro lugar, o Brasil está muito bem servido em termos de grandes pesquisas domiciliares que oferecem a possibilidade de acompanhar os mesmos indivíduos por curtos períodos. Este aspecto longitudinal nos permite analisar mudanças em vários resultados do mercado de trabalho em um nível individual. Finalmente, e talvez o mais importante, o Brasil oferece não apenas um mercado de trabalho regulamentado, mas essas regulamentações também mudam de tempos em tempos, oferecendo "experimentos naturais" para estudar os efeitos da regulamentação (GIRARDI, 2016).

O ponto final merece elaboração, o autor Rodrigues (1996) argumenta que, a efervescência institucional no Brasil se deve em parte à adoção da nova Constituição brasileira em 1988 e em parte à transição da hiperinflação antes de 1994 para uma inflação quase zero em 1998. A primeira oferece a possibilidade de estimar o impacto de vários itens do código de trabalho (por exemplo, mudanças nas horas máximas permitidas, impostos sobre a folha de pagamento e multas de demissão) explorando a variação dos resultados do mercado de trabalho antes e depois da nova constituição.

O aspecto da inflação elevada torna as práticas de pagamentos um item relevante no processo de negociação entre firmas e trabalhadores, ao mesmo tempo em que fornece como subproduto muitos episódios para estudar os efeitos das mudanças do salário-mínimo. Nossa estratégia empírica é quantificar a importância relativa das soluções de canto induzidas por vários esquemas de regulação em ambos os segmentos do mercado de trabalho. Fazemos isso de duas maneiras: primeiro, plotamos a distribuição dos resultados do mercado de trabalho e avaliamos o tamanho do agrupamento exatamente nos limites estabelecidos pela lei.

Da mesma forma, no caso das horas trabalhadas, identificou-se qual seria a proporção de indivíduos que estão no número máximo de horas permitido (sem o pagamento de horas extras) como indicação do quão vinculativa é a restrição de horas. Em relação as práticas de pagamento. Também aplicamos esta metodologia acima a outros elementos das relações dos empregados da empresa com os resultados dos mercados de trabalho sujeitos à regulamentação trabalhista brasileira, como aquelas que afetam as práticas de pagamento (por exemplo, frequência de pagamentos, datas de pagamento e o padrão de desembolso do chamado 13º salário).

No caso de regulamentações relacionadas à relação setor privado-governo, como contribuições sociais, impostos sobre a folha de pagamento e multas de demissão, simplesmente avaliamos qual é a proporção de empregados legais e ilegais que pagam esses impostos. Ressalte-se que, os efeitos das mudanças na legislação trabalhista sobre a distribuição das mudanças nos resultados dos mercados de trabalho. Esta segunda abordagem constitui uma versão mais restritiva da primeira abordagem discutida acima.

De acordo com Sússekind (2009) as regulamentações trabalhistas relevantes são obrigatórias antes e depois da mudança introduzida. Por exemplo, salários. Escolheu-se as datas das mudanças do salário-mínimo e avaliamos quantos indivíduos estavam ajustando exatamente as taxas de ajuste.

Da mesma forma, no caso das horas trabalhadas, analisa-se quantos indivíduos estavam nas antigas e novas restrições de horas máximas antes e depois, respectivamente, de uma alteração observada no regulamento de horas. Esta abordagem dinâmica fornece uma dupla verificação contra a formação de hábitos nos mercados de trabalho. Por exemplo, as pessoas no setor informal podem frequentemente trabalhar 44 ou 48 horas por semana porque é uma tradição de longa data que também está presente no código de trabalho. Mas, se essas leis não fossem vinculativas, isso não implica necessariamente que mudanças nas horas máximas legalmente especificadas (jornada de trabalho) resultarão em mudanças nas horas reais trabalhadas sob a égide do Princípio do Pluralismo Jurídico nas relações laborais (DELGADO, 2017).

A Constituição Federal de 1988 não mencionou expressamente o Princípio do Pluralismo Jurídico entre seus preceitos. No entanto, mencionou vários modelos específicos de pluralismo, como o político, partidário, econômico, cultural e outras formas de pluralismo (SANTOS, 2014), e, portanto, introduziu, apenas nas relações de trabalho privadas, a autonomia coletiva para a produção de normas com força de lei sem interferência do Estado.



Essa opção constitucional tem um forte caráter democrático, pois dá diretamente aos titulares das normas a oportunidade de gerenciá-las (GRAU, 2010).

De fato, o Direito do Trabalho se insere no contexto do pluralismo jurídico, pois a heterogeneidade das relações de trabalho subordinadas impede o Estado de centralizar e homogeneizar a regulação plena de todas as circunstâncias possíveis que envolvem o contrato de trabalho (SANTOS, 2014). Assim, o Estado é responsável pela produção e manutenção de normas que estabeleçam um padrão mínimo de civilização e por atribuir aos atores sociais a produção de normas adequada e especificamente adaptadas à realidade dos setores organizados em sindicatos (DELGADO, 2017).

Vista de uma perspectiva ampla, a autonomia coletiva privada representa mais do que um princípio normativo para a criação de normas jurídicas pelos indivíduos. Proporcionar aos grupos sociais a possibilidade de produzirem normas jurídicas aplicáveis ao seu contexto privado é, do ponto de vista político, uma opção democrática radical, pois permite que uma norma seja produzida diretamente pelos titulares dos direitos e obrigações nela contidos. Do ponto de vista sociológico, é um instrumento de reprodução ou alteração da realidade vivida pelos grupos sociais envolvidos na negociação coletiva (SARLET, 2012).

No entanto, os grupos sociais representados pelos sindicatos são influenciados pelo contexto social mais amplo em que operam. O envolvimento participativo dos membros do setor depende, por exemplo, de práticas culturais que podem diferir em determinados locais e setores (ANDRADE, 2005).

Da mesma forma, o resultado das negociações e as normas produzidas por esses grupos também impactam o contexto social externo ao grupo. A greve, aqui entendida como mecanismo de paralisação e contrapeso inerente à negociação coletiva, pode ter efeitos que vão além da negociação coletiva (DELGADO, 2017). Por exemplo, abordar a ampliação das técnicas de segurança do trabalho em normas coletivas com o objetivo de reduzir os acidentes de trabalho tem impacto direto no corpo social e na gestão financeira da previdência.

### 3.4 CONSIDERAÇÕES SOBRE A REFORMA TRABALHISTA

Entender as relações de trabalho no Brasil continua sendo um grande desafio para brasileiros e estrangeiros. A Reforma Trabalhista, consolidada nas Leis 13.429 e 13.467/2017, alterou fortemente a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), na tentativa de modernizar a complexa e frequentemente ininteligível estrutura legislativa, administrativa e judicial, reduzir

a intervenção do Estado nas relações de trabalho e dar mais autonomia aos sindicatos e a determinadas categorias de trabalhadores (considerados “hipersuficientes”). Os princípios inerentes à Legislação Trabalhista brasileira, que buscam proteger o empregado contra o poder disciplinar e econômico do empregador, permanecem os mesmos, porém, ou foram atenuados no mínimo (ANTUNES, 2010).

A Reforma Trabalhista não alterou a natureza da relação laboral, mantendo inalterado o conceito anterior, embora tenha revisto / ampliado a noção de grupo econômico, permitiu a externalização da atividade fim da empresa e a recontratação de colaboradores após a cessação do seu contrato.

No que se refere ao grupo econômico, segundo o entendimento de Delgado (2008) a Reforma excluiu expressamente da definição legal para efeito de estabelecer a responsabilidade solidária das empresas o simples fato de os sócios / acionistas serem iguais. É necessário que a configuração do grupo demonstre um interesse comum, a efetiva comunidade de interesses e a atuação conjunta das empresas que dele fazem parte.

No que se refere à terceirização da atividade fim, embora represente um grande avanço, pondo fim à dicotomia entre atividades centrais e não centrais, sancionada pela Súmula 331 do TST, é fato que, se se busca disfarçar as características de vínculo empregatício, e a prova disso for produzida pelo lesado ou pelas autoridades, a pretensa relação civil será convertida em vínculo empregatício, com as consequentes sanções legais, nas suas mais variadas formas (BARAÚNA, 2017).

Em caso de recontratação de colaboradores, deverá ser observado um período de 18 meses entre a rescisão de um contrato e o início do outro, seja como empregado de empresa intermediária ou como sócio em empresa prestadora de serviços (Pejotização), a menos que os proprietários ou sócios desta última empresa sejam aposentados. Não é possível, portanto, despedir e recontratar imediatamente um trabalhador em regime de irregularidade, a menos que este esteja reformado e, evidentemente, não existam as condições inerentes a uma relação de trabalho (BARAÚNA, 2017).

A relação de trabalho é cara, pois atrai custos diretos para a empresa. Eles podem ser resumidos da seguinte forma: i) Contribuição previdenciária de 20% da remuneração paga ao trabalhador, a que se acrescenta o seguro de acidentes de trabalho (de 1% a 3%, cujo percentual está sujeito a alteração em função da agressividade do ambiente de trabalho), e contribuição para terceiros (órgãos representativos do setor econômico ao qual pertence o

trabalhador) - Sistema S - (alíquota média de 5,8%), ii) FGTS - pago na base de 8% do salário, é depositado mensalmente pelo empregador em conta específica para cada empregado, que só poderá sacar o recurso nas hipóteses expressamente previstas em lei, como desligamento sem justa causa, rescisão de contrato por prazo determinado, aposentadoria, compra de casa própria, falecimento e doença grave, entre outros, iii) 30 dias de férias, divididos em não mais de 3 períodos, com a concordância do trabalhador, um dos quais não inferior a 14 dias e os outros de 5 dias, após cada período de 12 meses de trabalho, mais 1/3 de bônus (DANTAS NETO, 2014). O trabalhador pode converter 1/3 do período de férias a que tem direito em pagamento pecuniário, correspondente à remuneração devida por esses dias. A concessão de férias após o período de 12 meses subsequentes à aquisição deste direito pelo trabalhador sujeita o empregador ao pagamento do dobro do valor devido, nos termos do artigo 137 da CLT, iv) 13º salário, com base na remuneração integral do empregado.

O empregado também é obrigado a pagar contribuições previdenciárias, com alíquotas entre 8% e 11%, de acordo com a remuneração que recebe, até o limite de 11% do teto do salário de contribuição. Também está sujeito ao imposto sobre o rendimento, à alíquota de 7,5%, 15%, 22,5% ou 27,5%, consoante a sua remuneração, a menos que receba uma parte dos lucros com uma taxa de imposto separada e mais favorável (DANTAS NETO, 2014).

Dantas Neto (2014) menciona que os custos diretos podem ser complementados em decorrência de aspectos especiais da relação de trabalho, como direitos estipulados em Acordo Coletivo, horas extras etc. A relação de trabalho deve ser lançada em documento próprio, que no caso da empresa é a carteira de trabalho e para o trabalhador a carteira de trabalho e segurança social. Todas as informações relativas à relação de trabalho também devem ser inseridas no Sistema E-social, Sistema Digital de Lançamento Fiscal de Obrigações Tributárias, Previdenciárias e Trabalhistas, instituído pelo governo federal de forma a unificar e consolidar todos os dados dos trabalhadores em um único documento, para todos os efeitos.

A Reforma Trabalhista criou duas formas de emprego. A primeira é o emprego intermitente, em que o trabalhador é remunerado pelo trabalho efetivamente prestado por hora, uma vez que neste regime os períodos de trabalho e os períodos de inatividade são alternados. A remuneração horária não pode ser inferior à paga aos empregados regulares da empresa. O contrato deve ser por escrito e, além do pagamento das horas trabalhadas, o empregado terá direito ao pagamento proporcional de férias, FGTS e 13º salário. Os valores pagos estão sujeitos à contribuição previdenciária de ambas as partes.

A segunda consiste no teletrabalho, definido pelo artigo 75.º da CLT como “a prestação de serviços preponderantemente fora das instalações do empregador, com recurso a tecnologias de informação e comunicação que, pela sua natureza, não constituem trabalho externo”.

Note-se, no entanto, que o parágrafo único do referido dispositivo legal refere expressamente que “O comparecimento nas instalações do empregador para a realização de atividades específicas que requeiram a presença do trabalhador no estabelecimento não prejudica a existência de o regime de teletrabalho”. Neste caso, mesmo que o trabalhador compareça às instalações do empregador para o cumprimento de funções que exijam a sua presença, tais como reuniões, formação, prestação de contas, produção de documentos etc., este facto não anula a exceção legal prevista neste artigo (DANTAS NETO, 2014).

A título de exceção ao disposto no artigo 443.º da CLT, que autoriza a contratação individual de trabalho por meio de acordo tácito, expresso, verbal ou escrito, o artigo 75.º-C dispõe que “A prestação de serviços em regime de teletrabalho deve estar expressamente estipulado no contrato individual de trabalho, que deverá especificar as atividades a serem desempenhadas pelo trabalhador”.

Do mesmo modo, impondo formalidade excepcional para o contrato de teletrabalho, é possível alterar os regimes que exigem o atendimento presencial e o teletrabalho, desde que haja acordo mútuo para o efeito entre as partes, mediante aditamento contratual. Para a realização do teletrabalho, o colaborador necessita de uma estrutura que lhe permita realizar o trabalho. Ao trabalhador que se enquadre nesta exceção legal deve ser garantida a regulação das condições contratuais em contrato escrito, incluindo a estrutura e os meios de execução dos serviços (SILVA; FIGUEIRA, 2016).

De acordo com Ferreira (2014) tendo estipulado as condições contratuais, tendo o empregador optado por disponibilizar os meios tecnológicos que permitam ao trabalhador o exercício da sua atividade, o que a nossa experiência profissional mostra ser predominantemente o caso, nomeadamente pela necessidade de compatibilização desses meios - os sistemas operacionais das empresas entre outros fatores - esses itens não fazem parte da remuneração do empregado.

Destaca-se que, mas não menos importante, a CLT obriga o empregador a instruir os empregados abrangidos por este regime, de forma expressa e ostensiva, sobre os cuidados que devem ser tomados para evitar doenças e acidentes de trabalho. O trabalhador, por sua vez,

deve assinar um termo de compromisso no sentido de que cumprirá as instruções do empregador.

A Reforma Trabalhista introduziu uma nova redação para o artigo 444 da CLT, permitindo a livre estipulação das condições contratuais do empregado com curso superior e que receba salário mensal igual ou superior a duas vezes o limite máximo de benefícios da Previdência Social. Os Regulamentos Gerais devem ter igual eficácia jurídica e preponderância sobre as convenções coletivas, no que se refere às matérias que possam ser negociadas e que se encontrem detalhadas no artigo 611-A (FERREIRA, 2014).

A referida Lei passa a permitir a estipulação de cláusula compromissória, para a resolução de litígios emergentes da situação de trabalhador cuja remuneração exceda o dobro do limite máximo das prestações do Regulamento Geral da Previdência Social, desde que tal ocorra por iniciativa do trabalhador ou com o seu consentimento expresso.

A alteração em questão, que é significativa a nosso ver, permite maior liberdade de contratação do que a anteriormente autorizada pelo caput do artigo 444 da CLT, e garante que as condições contratuais estipuladas entre empregador e empregado, que atendam aos requisitos ali especificados, são tão eficazes quanto o acordo coletivo. Ou seja, as negociações entre trabalhador considerado “hipersuficiente”, nos termos da definição contida no parágrafo único do artigo 444º, e o empregador são válidas, efetivas e vinculativas para as partes, desde que, naturalmente, respeitem os limites acima referidos.

A duração normal do trabalho é de 8 horas por dia e 44 horas por semana. Outros limites, sejam eles inferiores ou superiores, são permitidos, conforme previsto em legislação especial relativa a determinada categoria de trabalhadores ou em acordos coletivos de trabalho.

Para estabelecer uma jornada de trabalho de 44 horas semanais, o empregado deveria trabalhar 4 horas aos sábados, o que está se tornando cada vez mais incomum no Brasil, sendo um dos motivos a redução de custos indiretos (como transporte, alimentação, água e eletricidade). Assim, as empresas optam por introduzir estas 4 horas nos dias úteis de segunda a sexta-feira, passando o trabalhador a trabalhar alguns minutos extra nesses dias, para compensar a ausência no sábado.

Com a Reforma Trabalhista, agora existem 2 opções para contratos de meio período. Na primeira, o contrato será de até 30 horas semanais, sem previsão de horas extras. No segundo caso, o contrato será de até 26 horas semanais, sendo permitidas até 6

horas extras (SILVA; FIGUEIRA, 2016). O trabalhador pode exercer suas atividades a partir das horas extras, até no máximo 2 horas. Como exceção ao limite de 2 horas extras diárias, a nova CLT permite, por meio de convenção ou acordo individual ou coletivo, jornada de trabalho de 12 horas seguida de descanso de 36 horas, com intervalos para lanche e descanso sendo observado ou remunerado. Também é permitida a jornada de trabalho de 12 horas, até o limite de 220 horas mensais.

A remuneração devida por horas extras é pelo menos 50% superior à de uma hora normal. Alguns acordos coletivos de trabalho estipulam percentuais superiores aos previstos em lei, principalmente com o objetivo de desestimular o empregador a permitir horas extras. Quando habituais, estas fazem parte da remuneração do empregado para o cálculo de férias, 13º salário, aviso prévio, FGTS etc.

As horas extras trabalhadas podem ser remuneradas pelo empregador de outra forma que não o pagamento em dinheiro. No Brasil, é denominado sistema de Banco de Horas (tempo compensatório ou comp), procedimento em que o tempo excedente trabalhado em um dia é compensado por descanso parcial ou total em outro. A Reforma Trabalhista introduziu uma modificação importante, permitindo que um acordo de Banco de Horas seja feito diretamente entre o empregado e empregador, desde que a compensação das horas extras seja feita no prazo de 6 meses (GIRARDI, 2016).

Em qualquer trabalho contínuo que dure mais de 6 horas, é obrigatório um intervalo de pelo menos uma hora para refresco e descanso. Para um período menor não superior a 6 horas, um intervalo de 15 minutos é obrigatório. O empregador que deixar de conceder intervalo para lanche e descanso deve indenizar o empregado na proporção exata do direito não usufruído, e não mais o período total como era decidido antes da Reforma, com acréscimo de 50%. Esse pagamento terá caráter indenizatório.

Entre um dia de trabalho e o seguinte, o trabalhador tem direito a um descanso mínimo de 11 horas, que não pode ser absorvido pelo descanso semanal. Todo funcionário tem direito a descanso semanal remunerado (DSR) de 24 horas consecutivas, que normalmente coincide com o domingo. A não concessão do intervalo entre os dias úteis e o DSR acarreta a obrigação de pagamento de horas extras ao empregado que não as recebeu. Regra geral, o trabalho realizado entre as 22h00 de um dia e as 5h00 do dia seguinte é considerado trabalho noturno. Outras atividades econômicas, como a pecuária e a agricultura, estão sujeitas a horários noturnos diferenciados. Uma hora de trabalho noturno é calculada em 52 minutos e

30 segundos, ou seja, 7 horas de trabalho noturno equivalem a 8 horas durante o dia. A remuneração do trabalho noturno é pelo menos 20% superior ao do trabalho diurno.

De acordo com o novo texto da CLT (1943), o tempo despendido pelo trabalhador em deslocamentos entre a residência e o local de trabalho, e vice-versa, não será computado em sua jornada de trabalho, visto que não constitui tempo à disposição do empregador. Antes da Reforma, nas situações em que o empregador fornecia transporte aos seus empregados, porque o estabelecimento onde trabalham se situa em local de difícil acesso ou não é servido por transporte público, o tempo de deslocação era considerado como tempo de trabalho. Esta regra passou a ser válida para os deslocamentos a pé, dentro do estabelecimento da empresa ou por qualquer meio de transporte, incluindo o fornecido pelo empregador. Nenhum dos direitos relativos à jornada de trabalho, acima referidos, é devido a três categorias de trabalhadores:

i) os que exerçam função externa, incompatível com horário fixo de trabalho; ii) os que ocupam cargo de confiança, que não estão sujeitos ao controle do horário de trabalho, têm poderes de comando e gestão, ocupam posição de destaque no organograma da empresa e recebem remuneração e benefícios diferenciados em relação aos seus subordinados; iii) os que estejam em regime de teletrabalho, observados os requisitos do artigo 75.º da CLT. (BRASIL, 1943, p. 26).

O novo texto da CLT desconsidera diversas situações como o tempo de espera ou trabalhado, anterior ao início ou após o término do horário de trabalho acordado, quando o trabalhador permanece nas dependências da empresa, seja por escolha própria ou para buscar proteção pessoal, como religiosas práticas, descanso, lazer, estudo, alimentação, atividades sociais, higiene pessoal e troca de roupa ou uniforme, quando este não for obrigatório, ainda que em excesso dos limites de tolerância atualmente em vigor (5 minutos na entrada e saída, sujeito ao limite de 10 minutos por dia) (GIRARDI, 2016).

O pagamento de horas extras ao empregado, seja por excesso de horas ou pelo não cumprimento dos intervalos obrigatórios e períodos de descanso, não impede a empresa de receber notificações do Ministério do Trabalho e Emprego por violação da lei. As penalidades cobradas nesses casos, com raras exceções, não são pesadas.

O contrato de trabalho pode ser rescindido pelo empregador ou pelo empregado e, também, por decisão de ambas as partes. O vínculo empregatício será encerrado pelo empregador com o desligamento do empregado, o qual se dará com ou sem justa causa. No primeiro caso, o trabalhador perde o direito às indenizações trabalhistas (por ter cometido falta grave), as quais são integralmente asseguradas no segundo caso.

De acordo com Nascimento (2013), a Reforma Trabalhista acrescentou ainda à lista existente uma nova forma de aplicação da justa causa aos trabalhadores: o trabalhador que perder a qualificação profissional ou não cumprir os requisitos legais para o exercício da sua ocupação pode ser despedido por justa causa, nos casos em que tal qualificação é requisito essencial para o exercício de suas atividades, desde que tenha agido com intencionalidade.

O vínculo empregatício será rescindido pelo empregado, mediante notificação ou renúncia, ou rescisão indireta do contrato de trabalho. No primeiro caso, o empregado não recebe indenizações trabalhistas; no segundo caso, tem direito a tais indenizações, nomeadamente como castigo para o empregador, que cometeu alguma falta. A relação de trabalho será rescindida por acordo das partes, quando ambas concordarem quanto às condições da rescisão (GIRARDI, 2016).

O aviso prévio é a manifestação da vontade da parte que pretende rescindir o contrato. Geralmente corresponde a um mês de trabalho. O empregador que não desejar que o empregado permaneça em suas instalações durante o período de aviso prévio poderá indenizá-lo em relação a tal período; isso terá repercussões no contrato de trabalho para todos os fins, ou seja, cálculo de férias, décimo terceiro salário, FGTS etc.

Ao período estipulado no item anterior são acrescidos 3 dias por cada ano trabalhado pelo trabalhador, respeitando o limite de 90 dias (no qual já está incluído o aviso prévio de 30 dias). Isso constitui mera reparação financeira e não conta como tempo efetivamente trabalhado. Existem acordos coletivos que preveem um prazo de antecedência diferenciado, levando em consideração o tempo de atuação do empregado na empresa, entre outros fatores.

Em contratos com expatriados, é comum haver períodos de aviso mais longos. De acordo com a legislação brasileira, se o empregador decidir dispensar o cumprimento do prazo de aviso prévio por parte do empregado, ele deverá pagar por todo o período contratual, por se tratar de uma regra mais favorável. O empregado, caso entregue a notificação, não é obrigado a trabalhar o período integral (GANDRA DA SILVA, 2016).

A nova CLT também aboliu a assistência obrigatória do sindicato na rescisão do contrato de trabalho e sua ratificação. De acordo com o texto, o ato rescisório pelo empregador, com anotação na caderneta de trabalho, será suficiente para a liberação dos formulários necessários para que o empregado receba o seguro-desemprego e retire o FGTS. Seguro-desemprego é o benefício pago, por tempo limitado, ao trabalhador despedido sem justa causa, equivalente a 3 ou 5 parcelas calculadas sobre a média dos últimos salários



recebidos, variável de acordo com o tempo de trabalho, e pago pela Previdência Social (GIRARDI, 2016).

A CLT também incluiu a possibilidade de um acordo entre o empregado e o empregador para rescindir o vínculo empregatício. Nesse caso, o empregador pode pagar metade do aviso prévio (se indenizado) e a multa. O trabalhador também pode sacar 80% do FGTS, mas não terá direito ao seguro-desemprego. A garantia de emprego protege o trabalhador contra despedimentos arbitrários ou sem justa causa, enquanto a situação persistir, e impede o empregador de rescindir o contrato de trabalho (DELGADO, 2008).

Observa-se que, a inovação introduzida pela Reforma Trabalhista está relacionada aos Planos de Desligamento Voluntário ou Incentivado para desligamento individual, coletivo ou coletivo, previstos em acordo ou acordos coletivos de trabalho, que acarretarão na rescisão total e irrevogável do contrato de trabalho, impedindo o trabalhador de propor ação trabalhista, salvo indicação expressa em contrário.

A próxima seção busca elencar sobre a utilização das plataformas digitais como tendência de trabalho no século XXI, ressaltando todavia o crescimento acelerado destas no contexto social brasileiro.

## 4 A UTILIZAÇÃO DAS PLATAFORMAS DIGITAIS COMO TENDÊNCIA DE TRABALHO NO SÉCULO XXI

Observa-se que nos últimos anos as plataformas digitais estão crescendo rapidamente, assim como seus efeitos econômicos. Os exemplos incluem grandes plataformas, como Uber para pegar carona e Airbnb<sup>3</sup> para acomodações, bem como um número crescente de plataformas menores, como ClassPass para estúdios de ginástica e Rover para passear com o cachorro.

As plataformas digitais são um dos instrumentos por trás dos processos de terceirização das atividades das empresas para outras empresas, da realocação de trabalho e do aumento de trabalhadores autônomos. Trabalhar em plataformas é uma nova forma de combinar fatores de produção, baseada na fragmentação de tarefas e nas possibilidades de integrá-las com baixos custos de transação, graças ao apetrechamento dos trabalhadores com tecnologias digitais (smartphone, computador) cujo custo é muito baixo (DELGADO, 2008).

Uma das maiores inovações do trabalho mediado por plataformas tem sido sua capacidade de produzir novas formas de organizar o trabalho. A tecnologia atual (aplicativos, páginas web, smartphones, algoritmos, entre outros) permite novos modelos de negócios e de prestação de serviços que despertam o interesse dos consumidores. Não é a primeira vez que ocorre uma situação semelhante, precisamente ligada às mudanças tecnológicas. Com a máquina a vapor e os teares mecanizados, as formas de produção e distribuição dos têxteis mudaram radicalmente (GARTNER, 2013).

As plataformas digitais são frequentemente projetadas para mitigar problemas de assimetria de informações, por meio do uso de novas tecnologias e sistemas de incentivo, como classificações de compradores e vendedores, monitoramento em tempo real e canais de reclamação de baixo custo (FERRAZ, 2016).

### 4.1 CONTEXTO HISTÓRICO DOS APLICATIVOS DE INTERMEDIÇÃO DE MÃO DE OBRA

Desde seu surgimento, as plataformas digitais se tornaram um importante meio para organizar uma ampla gama de atividades humanas, incluindo interações econômicas, sociais e políticas (ESTEVES, 2015). Em particular, a ascensão das plataformas digitais transformou a paisagem de vários setores, como transporte (por exemplo, Uber, 99 pop), hospitalidade (por

---

<sup>3</sup> Serviço online comunitário para destinado ao anúncio de reservas de acomodações e meios de hospedagem.

exemplo, *Airbnb*, *CouchSurfing*) e desenvolvimento de software (por exemplo, Apple iOS, Google android). As empresas que alavancaram os recursos das plataformas digitais alcançaram um crescimento significativo em tamanho e escala.

Por exemplo, os fornecedores de plataforma digital nas áreas de e-commerce e desenvolvimento de software atingiram mais de U\$ 700 bilhões em valor de mercado (FERRAZ, 2016). Como resultado, as plataformas digitais tornaram-se um modelo e estratégia de negócios atraente e um motor promissor de crescimento econômico para vários setores.

A proeminência desse fenômeno e sua dependência dos recursos de Tecnologia da Informação (TI) levaram ao crescente interesse em pesquisar plataformas digitais entre estudiosos de Sistemas de Informação (SI) (por exemplo: Fraiberger e Sundararaja (2016) e Gartner (2013)).

Para atender a essas chamadas com eficácia, é importante fazer um balanço sobre a literatura publicada sobre plataformas digitais. Para tanto, buscou-se neste estudo atingir os seguintes objetivos de pesquisa. Em primeiro lugar, sintetizar as definições existentes de plataformas digitais e extrair as suas principais características. Em segundo fornecer uma visão geral dos principais tópicos estudados sobre plataformas digitais e os métodos de pesquisa utilizados. Terceiro, identificar os diferentes tipos de plataformas, com base em várias dimensões de categorização.

Inicialmente cabe ressaltar que as plataformas digitais, ocupam uma posição central nos planos de negócios de algumas das maiores empresas da atualidade, como Facebook, Google, Alibaba e Apple. Uma pesquisa realizada em 2018, identificou 176 empresas de plataforma em todo o mundo, com uma capitalização de mercado global estimada de \$ 4,3 trilhões - maior do que o produto interno bruto do Brasil (MANNRICH, 2017).

O mesmo estudo revelou que apenas as plataformas de capital aberto davam emprego direto a cerca de 1,3 milhão de pessoas (MANNRICH, 2017). Muitas dessas plataformas têm suas origens no Norte global, mas estão se tornando importantes também para as pessoas no Sul global devido ao maior acesso a dispositivos e conectividade nessas regiões. No geral, as plataformas digitais ocupam papéis mais significativos em áreas como oportunidades de emprego, redes sociais e atividades de inovação, que estão todas se movendo online em quantidades crescentes.

Além disso, mais empresas no Sul global criaram plataformas digitais próprias, que inicialmente visavam os mercados locais, mas também se expandiram para outras áreas do globo (FERRAZ, 2016). Um bom exemplo disso é a plataforma digital latino-americana, Mercado Libre, que começou na Argentina e hoje opera em praticamente todos os países da região. Sem dúvida, com esses números, as plataformas digitais têm potencial para gerar valor social e econômico no Sul global, mas seus impactos no desenvolvimento não são totalmente compreendidos.

Parte do problema é a falta de clareza quanto ao entendimento do que é uma plataforma digital, quais são suas principais características e como são administradas. Além disso, as plataformas digitais são um objeto de pesquisa desafiador, pois se espalham por diferentes regiões, perturbam indústrias e estão interligadas com as instituições, mercados e tecnologias digitais circundantes (GARTNER, 2013). Este trabalho visa, em primeiro lugar, contribuir para os estudos da tecnologia digital e do desenvolvimento internacional, fornecendo uma definição conceitual de plataformas digitais para o escopo de seu estudo. A intenção é oferecer uma ferramenta sólida para a realização de pesquisas significativas na análise do papel de desenvolvimento das plataformas digitais no Sul global.

#### 4.2 FUNCIONALIDADE DAS PLATAFORMAS DIGITAIS

Pesquisas realizadas por Goldman (2019) definem as plataformas digitais com base em diferentes visões. Algumas conceituações são baseadas em uma visão técnica que enfoca os elementos e processos técnicos que interagem para formar uma plataforma digital. Por exemplo, Ferraz (2016, p. 364) define a plataforma digital como "um bloco de construção que fornece uma função essencial para um sistema tecnológico e serve como uma base sobre a qual produtos, tecnologias ou serviços complementares podem ser desenvolvidos."

Os estudos que adotam essa visão concentram-se nos desenvolvimentos técnicos e nas funções que formam a base sobre a qual produtos e serviços complementares podem ser desenvolvidos, ou seja, com base no núcleo técnico que um proprietário de plataforma oferece e facilita (FERRAZ, 2016). Por exemplo, estudos que adotam essa visão conceituaram uma plataforma digital como o Apple iOS em termos da dinâmica entre suas principais funcionalidades e os recursos oferecidos por desenvolvedores de aplicativos independentes

As plataformas digitais apresentam uma série de características que explicam sua atratividade como modelo organizador. Em primeiro lugar, as plataformas digitais contribuem

para reduções significativas nos custos de transação, incluindo custos de distribuição, pesquisa, contratação e monitoramento (SARLET, 2011). Por exemplo, plataformas de agregação como *TripAdvisor* e Expedia reúnem e combinam informações de viagens de várias fontes em uma plataforma, reduzindo assim o custo de busca de informações e de uso de serviços de agentes intermediários.

De outro modo, as plataformas digitais ajudam a organizar e coordenar o desenvolvimento tecnológico de produtos complementares por meio da modularidade e de estruturas de governança adequadas (ESTEVEZ, 2015). Por exemplo, as plataformas iOS da Apple e Android do Google oferecem aos desenvolvedores de software independentes uma estrutura técnica e regulatória que facilita e incentiva sua participação no desenvolvimento de aplicativos. Além dessas características, outros atributos foram discutidos em termos de conceitos mais amplos, como a generatividade. A generatividade é definida como a capacidade de uma tecnologia de gerar novos resultados impulsionados por usuários grandes e heterogêneos (RESENDE, 2014).

Por exemplo, a generatividade de plataformas de *crowdsourcing* permite-lhes produzir novas soluções para problemas desafiadores com base na diversidade de contribuições de um grande número de participantes. Os efeitos de rede entre os lados refletem o fato de que o valor da plataforma para um participante de um lado aumenta à medida que o número de participantes do outro lado aumenta. Por exemplo, em plataformas de e-commerce como Ifood,, Habib's Delivery etc, o valor da plataforma para o vendedor aumenta quando há mais compradores do outro lado e vice-versa (FERRAZ, 2016).

O panorama atual é dominado pela econometria e pelo trabalho empírico baseado em estudos de caso. Dada a complexidade do fenômeno, é importante para o campo de SI desenvolver a variedade necessária de metodologias que podem iluminar as múltiplas facetas de sua manifestação na prática. Outras metodologias, como simulações e pesquisa de design de ação, mostraram-se promissoras, mas permanecem subutilizadas. Pesquisas futuras podem considerar métodos de simulação para examinar o efeito de diferentes estratégias de competição ou evolução de plataforma no desempenho geral da plataforma a longo prazo, o que é difícil de alcançar com dados observacionais.

Embora uma série de estudos ofereçam descrições práticas dessas plataformas, as conceituações teóricas de seus principais problemas de uma perspectiva que ainda permanecem limitadas. Além disso, como visto neste artigo, os estudiosos categorizaram as plataformas digitais com base em diferentes dimensões. Isso inclui o modelo de negócios da

plataforma, modo de governança, estrutura de propriedade e modo de interação. Isso destaca a natureza multidimensional das plataformas digitais e a necessidade de levar essa multiplicidade em consideração ao estudar plataformas digitais ou adotá-las como estratégia de negócios. Por exemplo, os mecanismos de evolução e escalabilidade de plataformas digitais abertas podem não ser aplicáveis a plataformas fechadas. Ou, os determinantes da capacidade de inovação de ideias em plataformas baseadas em colaboração podem diferir de plataformas baseadas em competição (RESENDE, 2014).

Portanto, pesquisas futuras em plataformas digitais devem considerar as nuances dos diferentes tipos de plataformas ao examinar, modelar, analisar e generalizar seus resultados de pesquisa. Além disso, é essencial para as empresas que estão tentando fazer uso da tecnologia de plataforma digital considerar qual modelo de negócios usar, o modo de governança a ser aplicado e os modos de interação de colaboradores externos que podem ser implementados para motivar e organizar colaboradores.

De acordo com Ferraz (2016), a lista de dimensões nas quais as plataformas digitais são categorizadas não pretende ser exaustiva. As plataformas digitais podem e foram classificadas com base em outras dimensões, mas as que apresentadas são as principais identificadas na análise. No entanto, o foco nas dimensões das categorizações em vez de simplesmente listar as categorias nos ajudou a ser mais abrangentes em nossa análise.

#### 4.3 AS NOVAS FORMAS DE ORGANIZAR O TRABALHO NO CONTEXTO DA CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS TRABALHISTAS BRASILEIRAS VIGENTES

Sob o viés econômico, a partir do momento que o motorista assume para si, motivado pela sedutora propaganda oferecida pelas plataformas digitais, como uber e 99 pop, por exemplo, que se trata ali de um complemento de renda, um bico, um "ganha-pão", custa a compreender a máquina do algoritmo que o faz trabalhar cada vez mais, às vezes, jornadas de dezenas de horas semanais, que o levam à exaustão. Entretanto, como já revelado com o depoimento de vários condutores, o aplicativo se torna um ciclo vicioso. Pela forma como é feito, e as mensagens de "tem certeza que irá ficar off-line?", o motorista acaba pegando outra corrida, e depois mais outra, trabalhando cada vez mais (SILVA, 2017).

Importante citar que "a capacidade jurídica pessoal", segundo Cappelletti e Garth (1998, p. 43) "é de crucial importância na determinação da acessibilidade da justiça". Tal conceito envolve as inúmeras barreiras que precisam ser "pessoalmente superadas", antes que um direito possa ser efetivamente reivindicado. Explicam que, num primeiro nível está a

questão de reconhecer a existência de um direito juridicamente exigível, sendo "a necessidade de informação primordial e prioritária".

Uma segunda barreira apontada pelos autores envolve os "limitados conhecimentos das pessoas de como ajuizar uma demanda". Apontam, ainda, uma terceira barreira relacionada com "a disposição psicológica das pessoas para recorrer a processos judiciais".

Ora, muito mais fácil arrastar o dedo no celular e chamar um Uber, do que utilizar outros meios de transporte ou, ainda, contratar um motorista particular na condição de empregado. Para o motorista, no primeiro momento, também parece simples pegar o seu carro e dispor seu tempo e energia de trabalho para gerar ganhos materiais. Entretanto, por trás disso, há uma empresa-nuvem ganhando mais, e muito mais, de forma desrespeitosa com sua multidão de trabalhadores que, hoje, chega a 500 mil motoristas apenas no Brasil, um sexto do que representa toda a massa de condutores subordinados à empresa-nuvem, em escala global.

É preciso mencionar, ainda, "esta esdrúxula fase que pode ser caracterizada como estado de direito de exceção" que o Brasil está atravessando. Usando as expressões de Esteves (2015), o quadro se agrava como articulação complexa entre financeirização da economia, o neoliberalismo extremado e a Indústria 4.0, fatores que, juntos, fizeram surgir o "novo proletariado de serviços na era digital, conceito no qual os motoristas da Uber encaixam-se.

A agenda neoliberal do Governo de Michel Temer (entre os anos de 2016 a 2018) também contribuiu para ampliar ou instensificar o problema do acesso à justiça desses motoristas, na medida em que aprovou a Reforma Trabalhista, com inúmeras regras flexibilizadoras e outras leis que desregulamentaram profissões anteriormente acobertadas pela proteção da CLT, como, por exemplo, a Lei n. 13.352/2016, que dispõe sobre o contrato de parceria entre os profissionais que exercem as atividades de cabeleireiro, barbeiro, esteticista, manicure, pedicure, depilador e maquiador.

Importante pontuar que, no início desta pesquisa, foram investigados outros métodos de solução de controvérsias, que seriam complementares ao processo judicial tradicional, como a ação em grupo consertada entre os motoristas da Uber, atuando em rede, a fim de buscar o diálogo com a empregadora-nuvem e a mediação.

A priori, pensou-se que os trabalhadores usualmente denominados de "uberizados" constituiriam classe operária, muito propensa à utilização de um tipo de protesto virtual ou greve tecnológica, porque a paralisação do trabalho se daria apenas pelo fato de não ser

possível acessar o aplicativo. Ou seja, o protesto aconteceria a partir de uma mobilização coletiva em ambiente virtual, sem a necessidade de realizar piquete ou manifestação nas ruas. Entretanto, verificou-se que a Uber tem poder para influenciar até mesmo essas ações.

Os jornais e redes sociais noticiam, diariamente, no Brasil e no mundo, movimentos embrionários de protestos de condutores da Uber em blogs, sítios eletrônicos e aplicações multiplataformas (como WhatsApp e Facebook). Entretanto, nessas ocasiões, os então líderes ou coordenadores do movimento não convocam os trabalhadores a não acessarem a plataforma e não irem para as ruas, mas, ao contrário, a postarem reclamações nas redes sociais, com objetivo de estabelecer um canal de diálogo com a empresa-rede. Acontece que a Uber detém o controle sobre o comportamento dos motoristas, pelo registro histórico de geoposicionamento obtido pelo GPS (sistema de posicionamento global), disponibilizado no aparelho celular desses trabalhadores, o que os torna vulneráveis frente à empresa-rede (PINHEIRO; SADDI, 2015).

No Brasil, alguns motoristas da Uber se uniram e deram origem a algumas associações, como a Associação dos Motoristas Parceiros das Regiões Urbanas do Brasil (AMPARU) e a Associação de Motoristas Autônomos e de Plataforma Digital de Brasília (ASMAP), com a finalidade de estabelecer o diálogo com a empresa-rede. No entanto, existem fortes indícios de que os trabalhadores da Uber que participam de protestos ou organizações sindicais são expulsos sumariamente do aplicativo, sem chance de defesa. Assim, diante da represália da empresa detentora da tecnologia e do receio de serem expulsos do aplicativo e perderem o meio imediato de subsistência, ainda que não seja aquele que se espera, mas considerando o ambiente de crise econômica, os movimentos grevistas, até então, não obtiveram sucesso.

A mediação entre as partes, motoristas e empresa, por sua vez, seria possível, caso a Uber tivesse se posicionado favorável ao diálogo com a instituição que a estava investigando. Contudo, a investigada nem sequer compareceu à audiência pública ocorrida na cidade do Rio de Janeiro, para a qual foi devidamente convidada, mostrando-se fechada ao diálogo (PINHEIRO; SADDI, 2015).

Tendo em vista todos os obstáculos acima mencionados, diante do fato que os movimentos de protestos não obtiveram resultados em sua fase ainda inicial e, mais ainda, de que os condutores não possuem conhecimento sobre seu acesso à via de direitos por meio da tutela coletiva, passa-se, então, para a análise de outras possíveis vias de acesso, em busca de



uma luz no final do túnel. Ou, melhor dizendo, em busca de formas alternativas de dissipar a neblina (GARTNER, 2013).

O acesso à justiça pela via dos direitos representa um horizonte concreto que se deve almejar oferecer ao indivíduo ou grupo que busque justiça e, para tanto, caso seja adequado, é possível levar a questão do acesso à justiça pela via dos direitos a instâncias e instrumentos extrajudiciários. Além disso, devem-se buscar outros métodos que consigam, isoladamente ou em conjunto com os métodos tradicionais de solução de conflito, entregar ao titular o bem da vida que lhe é devido.

No plano internacional, conforme foram proferidas algumas decisões judiciais que sinalizaram no sentido de reconhecer direitos trabalhistas aos motoristas da plataforma Uber. A primeira foi a decisão do Juiz Federal Edward M. Chen da Corte do Distrito Norte da Califórnia que, em 16 de agosto de 2013, recebeu reclamação trabalhista envolvendo quatro motoristas que requeriam pagamento de parcelas trabalhistas, inclusive gorjetas e reembolso de despesas. A reclamação plúrima foi convertida em *class action*, a Uber ofereceu um acordo de 100 milhões de dólares que foi prontamente recusado pelo Juiz Chein, diante do seu valor irrisório e longe dos 850 milhões de dólares avaliado como razoável. Contudo, a Uber recorreu dessa decisão e acabou conseguindo que o Tribunal de São Francisco decidisse que os litígios deveriam ser solucionados por meio da arbitragem. A segunda decisão merece destaque por ser originária de um país de tradição neoliberal, a Inglaterra. Gartne (2013), classificou os motoristas como *workers*, correspondente a uma categoria de empregado precarizado em relação ao empregado pleno. Afirmou que não são autônomos.

Reconhecer que o mundo é global, é preciso. O que acontece num país deveria refletir no outro. Nesse sentido, é de se estranhar que tais decisões estrangeiras não tenham surtido efeitos na formação da jurisprudência pátria.

O Tribunal Trabalhista do Reino Unido, manifestou-se em 10 de novembro de 2017, rejeitando a tese da Uber de que seus motoristas são profissionais autônomos, garantindo uma série de direitos sociais, decisão que fora ratificada pela Suprema Corte do Reino Unido em 19 de fevereiro de 2021. Ao julgar o caso, àquela Corte decidiu que os trabalhadores do Uber devem ser considerados “Workers” (um status intermediário entre o trabalhador empregado e o autônomo).

Nesse diapasão, é preciso acessar os direitos reconhecidos internacionalmente e aplicar às situações no Brasil. Como bem afirmaram João Leal Amado e Catarina Gomes

Santos "employee ou worker, o certo é que, para o Tribunal do Trabalho de Londres, os motoristas da Uber não são *self-employed independent contractors*". Importante destacar que o Tribunal Britânico ainda não reconhece o trabalho realizado pelas plataformas digitais com vínculos empregatícios, não tendo respaldo, portanto, os direitos trabalhistas concedidos a esta classe (GARTNER, 2013).

Acredita-se que a jurisprudência internacional e os movimentos de cooperação judiciária em situações de normalidade democrática poderiam auxiliar no acesso a direitos, influenciando as decisões dos Tribunais pátrios com argumentos consistentes e com o arejamento do tema por meio do direito comparado também. Não menos importantes são as ferramentas "contra-marketing", cuja ideia, nesse estudo, centra-se na promoção de uma ação de espetáculo contra o próprio espetáculo chamado Uber (GARTNER, 2013).

O fato é que a informação jurídica precisa chegar até a população. Para se mudar a Justiça que se tem acesso, é preciso proporcionar capacitação jurídica aos cidadãos. Aproximar o cidadão da Justiça também é necessário e primordial, a meta, segundo Boaventura de Sousa Santos, deve ser a criação de "cultura jurídica que leve os cidadãos a sentirem-se mais próximos da justiça".

Nesse sentido, relevante destacar a atuação do Programa de Pesquisa e Extensão "RECAI UFMG" como ator importante para a construção desta mudança na cultura jurídica. Como afirmaram Adriana Goulart de Sena Orsini e Anelice Teixeira Costa, é preciso "pensar a formação nos métodos complementares de solução de conflitos nas faculdades de Direito". Isso implica em estruturar "um modelo de educação" que envolva "a articulação entre ensino, pesquisa e extensão para consolidar uma atuação voltada à gestão sustentável de disputas e conflitos sociais, cada vez mais multidimensionais e transdisciplinares" (SILVA; FIGUEIRA, 2016).

Para se mudar a Justiça a que se tem acesso, é preciso, por fim, que o sistema judicial assuma sua quota-parte de responsabilidade na resolução de problemas causados pelas múltiplas injustiças sociais e se articular com outras organizações e instituições da sociedade, que possam contribuir para assumir a sua relevância política, gerando justiça em concreto.

Parte-se do pressuposto que ainda persiste um abismo social entre pessoas detentoras dos meios de produção, sejam eles máquinas ou softwares, permanecendo a necessidade de estipulação de garantias legais para regulação do emprego. São garantias mínimas para o acesso a via principal de fruição de direitos de cidadania, como salário mínimo, descanso

semanal remunerado, férias, cobertura previdenciária, proteção contra acidentes de trabalho e doenças ocupacionais, por exemplo. Em resumo, se está falando do direito dos motoristas a terem direitos como trabalhadores subordinados que são (PINHEIRO; SADDI, 2015).

O vínculo empregatício, institucionalizado com a Consolidação das Leis do Trabalho, de 1943, pressupõe a não eventualidade, que parece se contrapor à ideia de fluxo, mudanças constantes, flexibilidade, inovação, disrupção, ou seja, de "líquido", expressão cunhada por Zygmunt Bauman.

Percebe-se que, certas palavras como vínculo formal, continuidade e permanência, são vistas com certo receio pelo neoliberalismo, porque remetem à responsabilidade. A lógica de não ter vínculo é a de não ter responsabilidade.

A ausência de vínculo parece combinar com o atual estágio do capitalismo, o capitalismo cognitivo, da era digital, de plataforma, em que o capital é volátil, fluido e cambiante. Tem hipermobilidade, desloca-se com rapidez e na velocidade dos bits. Assim é o Uber, um aplicativo que pode sair do ar, ou melhor, da nuvem, de um instante para o outro. Assim é a Uber, empresa que oferece transporte, mas não tem carros. Vende um serviço de "leva-e-traz" de pessoas, mas não possui um único motorista contratado como empregado. Não tem garagem nem estacionamento, embora receba investimentos de investidores do mundo todo, como foi destacado ao longo do texto (SANTOS, 2014).

O capitalismo pode ter mudado a forma de organizar a produção também, mas as pessoas não. A Internet pode ter trazido novas formas de se relacionar, de trabalhar, mas não mudou a essência do ser humano que, como pessoa, continua necessitando de alimentação, moradia, cultura, lazer, trabalho, previdência social, saúde, proteção legal. É por isso que o Direito do Trabalho tem um papel singularmente contra majoritário, no sentido de preservar a vida humana e a dignidade das pessoas que oferecem sua força de trabalho para os detentores dos meios de produção, materiais ou imateriais, lembrando-lhes da responsabilidade que detém para com estes trabalhadores. Segundo Bauman, são os invisíveis de um tempo líquido. Ou são os líquidos do tempo virtual.

Segundo Gartner (2013), Ministério Público, Poder Judiciário, Ministério do Trabalho, Universidades, entre outras instituições, necessitam perder cada uma o seu próprio isolamento, articulando-se entre si e com outras organizações que possam auxiliá-las a assumir sua relevância política acerca desse problema do acesso à justiça no caso dos motoristas da Uber e outras plataformas digitais.

Somente dessa forma será possível dissipar a névoa sobre a via de uma vez por todas. Reconhecer motoristas que dirigem ao lado, enxergar o caminho traçado até então, compreender os avisos de alerta na pista e, finalmente, enxergar a paisagem na estrada, sob um céu de brigadeiro. Ademais, outra vantagem reside na possibilidade de os trabalhadores terem seus direitos assegurados preventivamente e permanecerem no emprego ou no posto de trabalho sem sofrer pressão. Por tal razão, as ações coletivas são chamadas de "ações sem rosto", pois a identidade dos trabalhadores lesados fica preservada (ZIPPERE, 2019).

Além disso, por não ser autor da ação coletiva, o titular exclusivo não pode dispor do direito reivindicado, diante da indisponibilidade do bem tutelado e da legitimação autônoma do Ministério Público. Sob tal ângulo, não conseguiria a Uber, por exemplo, obstar a continuidade do processo, por meio de estratégias de análise de risco de decisão desfavorável e oferecimento de acordos com vantagens pecuniárias individuais e renúncias a direitos indisponíveis, caso a demanda fosse uma ação civil pública proposta pelo Ministério Público do Trabalho. Logo, não poderia manipular a jurisprudência, como tem feito (FONTES, 2017).

Considerando tais aspectos e, ainda, a sua estrutura física, técnica, dotação orçamentária, capilaridade, assento constitucional nos Tribunais, aponta-se, como uma das possibilidades de acesso pela via dos direitos a tutela coletiva, pois desponta como adequada para tutelar os direitos dos motoristas, por meio do ajuizamento de ação civil pública da autoria do Ministério Público do Trabalho.

Com efeito, munido de todas as provas contidas no procedimento investigatório, o Ministério Público do Trabalho é a instituição com maior capacidade técnica, orçamentária e estrutural para enfrentar, judicialmente, o problema do acesso à justiça dos motoristas frente à empresa Uber. Sua estrutura contém diversos órgãos, incluindo a Coordenadoria Nacional de Combate às Fraudes nas Relações de Trabalho (CONAFRET), criada por meio da Portaria n. 386/2003, com objetivo específico de definir estratégias coordenadas e integradas de política de atuação institucional no combate às fraudes na relação de trabalho (FONTES, 2017).

No entanto, como exposto anteriormente, apesar de possuir um rico acervo probatório, estrutura física, de pessoal e orçamentaria, capilaridade, representação e assento constitucional nos Tribunais Superiores, o Ministério Público do Trabalho não propôs, até 20 de junho de 2018, a ação civil pública em face da Uber. A justificativa seria de que o momento não estaria propício para o ajuizamento da ação coletiva, que é preciso esperar o tempo para o debate amadurecer (ESTEVES, 2015).

Mais do que isso, o mapeamento das ações trabalhistas revelou que, há um dissenso dentro da própria instituição do Ministério Público do Trabalho, em face da presença ou não de interesse coletivo apto a ensejar, a atuação ministerial, nos processos individuais, como fiscal da lei. No Processo n. 0011607-66.2017.5.03.0011, por exemplo, o parecer ministerial foi no sentido de sugerir o provimento do recurso para julgar procedente o pedido de reconhecimento de vínculo de emprego com a Uber e, em sentido oposto, no Processo n. 0011726.36.2016.5.03.0184, o parecer do Procurador do Trabalho que oficiou no feito foi pela ausência de interesse coletivo que justificasse a atuação ministerial no caso (ZIPPERE, 2019).

Perceptível, mais uma vez, que, apesar da adequação, em tese, da via do acesso coletivo mediante a judicialização molecular do conflito pelo Parquet, ainda há, nos dias hoje, um desconhecimento dos operadores do Direito para lidar com novos conflitos da era da tecnologia. Pode-se questionar se haveria uma falta de articulação entre os membros do Ministério Público do Trabalho ou, talvez, uma ausência do diálogo interinstitucional. Em adição, aventa-se a necessidade de uma atuação em velocidade condizente com as investidas do capitalista, para que não seja perdido o *timing* (ZIPPERE, 2019).

São muitos os obstáculos na via. Primeiro, a falta de conhecimento e reconhecimento dos motoristas uberizados, acerca da sua condição de classe e sobre a reivindicação de seus direitos sob a tutela coletiva. São trabalhadores que continuam a dirigir sob a neblina, sem a consciência de que, se ligarem juntos os faróis, as placas de sinalização serão vistas e as brumas da nuvem poderão ser dissipadas. Além disso, existem os "buracos na pista" apontados no parágrafo acima, ou seja, os percalços a serem enfrentados dentro do próprio Ministério Público do Trabalho, o que torna também morosa a forma de solução dos conflitos. Em seguida, serão revisitados ainda outros obstáculos que se colocam frente ao acesso à justiça dos motoristas da Uber e outras plataformas digitais pela via dos direitos. Faz-se urgente repetir a via é sinuosa, e verificar adequadamente (MANNRICH, 2017).

#### 4.4 CONTROVÉRSIAS E REGULAMENTAÇÕES DE PLATAFORMAS DIGITAIS NO BRASIL

O acesso à Justiça é a via de direitos, mas ela está congestionada, como demonstrado no capítulo anterior. Antes de apontar os diversos obstáculos que inviabilizam o acesso à Justiça dos motoristas da Uber pela via dos direitos, é oportuno fazer uma rápida digressão

histórica sobre o tema do acesso à justiça, pois traduz uma concepção que já foi ressignificada diversas vezes e aqui assume-se um significado ampliado.

Cappelletti e Garth (1988) desenvolveram uma pesquisa, na década de 1970. E o chamado Projeto Florença, que envolveu o estudo comparado acerca do acesso à justiça em diversos países. Esses autores identificaram as principais barreiras e dificuldades de acesso e idealizaram as amplamente conhecidas “ondas renovatórias”, a fim de proporcionar a todos os segmentos sociais a devida acessibilidade à justiça. Os obstáculos ao acesso à justiça, segundo os autores, envolviam custas processuais, gasto econômico com deslocamento, tempo despendido fora do trabalho, além da representatividade dos direitos coletivos nos sistemas judiciais, bem como o formalismo exacerbado nos procedimentos.

As denominadas "ondas renovatórias" fizeram com que fossem implementadas, nos sistemas jurídicos, soluções, como, por exemplo, a assistência jurídica e judiciária gratuita e a representação adequada dos direitos e interesses transindividuais, como os difusos, coletivos e individuais homogêneos, com a adaptação dos procedimentos processuais para o recebimento de demandas envolvendo esses temas. Além disso, propiciaram a criação de órgãos especializados para a defesa dos direitos metaindividuais, como o Ministério Público, e apresentaram também a necessidade de um novo enfoque para a questão do acesso à justiça, voltada a ampliação de métodos e formas para solução dos conflitos.

Na década de 1990, Kim Economides propôs um complemento de trabalho de Cappelletti e Garth, concebendo a existência de uma quarta onda, que se refere à formação e atuação adequada dos profissionais de Direito como pré-requisito para a mudança de mentalidade sobre o acesso à justiça, pois o acesso dos cidadãos à justiça é inútil sem o acesso dos operadores do direito à justiça (GANDRA, 2017).

A teoria do acesso à justiça ganhou nova complementação, dessa vez proposta por Leonardo Avritzer, Marjorie Marona e Vanderson Carneiro, que construíram o conceito de um “acesso à justiça pela via dos direitos”. De acordo com essa concepção, o acesso à justiça engloba duas dimensões, A primeira delas se refere à garantia de efetividade dos direitos, que envolve três pressupostos: i) informação acerca dos direitos; ii) conhecimento que permita o recurso a uma instância ou entidade capaz de resolver eventuais conflitos; iii) efetiva reparação de injustiça ou desigualdade ocasionada pela violação de um direito. A segunda dimensão diz respeito à possibilidade de participação na configuração do próprio direito, o que envolve a criação e o reconhecimento de novas categorias de direito.

Adotando-se o conceito de acesso à justiça pela via dos direitos, sob a ótica da efetividade, a justiça será atingida quando indivíduos e grupos lesados tiverem a consciência e a oportunidade de conhecer e reivindicar os seus direitos satisfatoriamente. Pressupõe, assim, políticas no âmbito da informação, educação e divulgação de conhecimentos jurídicos, que visem a capacitar os cidadãos e as comunidades para, por si mesmos, perante uma situação de desrespeito, violação, exclusão, ofensa ou privação de direitos, a reconheçam como tal e tenham conhecimento e capacidade para, querendo, reivindicá-los. Os autores enfrentam, ainda, o debate, de cunho mais qualitativo, acerca de "qual justiça se quer acessar". Afirmam que o Poder Judiciário exerce papel significativo na conformação do escopo e do sentido do direito, ao solucionar os conflitos com o recurso primeiro à ordem jurídica estatal. Além disso, ressaltam que a instância judiciária é primordial para a efetivação dos direitos (PAMPLONA FILHO; LUDWIG; VALE, 2018).

Nesse sentido, como apontado no capítulo anterior, a desarticulação linguística promovida por estratégias de marketing da Uber, acabam por deturpar a informação que chega até os cidadãos incluindo-se aqui tanto os operadores do Direito, quanto os trabalhadores, dificultando o seu acesso à justiça pela via dos direitos. Prova disso é o baixo número de demandas judicializadas frente ao alto número de motoristas ativos na plataforma, que dirigem a serviço da Uber, conforme os dados apresentados.

Como decorrência dessa desarticulação linguística, o fracionamento das informações no campo público impede a formação de uma consciência coletiva acerca das violações e de providências que deveriam ser tomadas. Ao contrário, por ser um serviço que promete ser barato, rápido, informal, inteligente e tecnológico, sem qualquer responsabilidade com a pessoa que dirige e o veículo utilizado na viagem, a população acaba aderindo ao aplicativo.

Partindo do pressuposto de que a norma que disciplina o trabalho subordinado — ou prestado com alienidade ou sob a sujeição da dependência — existe, são os arts. 2º, 3º e 6º, parágrafo único da Consolidação das Leis do Trabalho; considerando que há provas do efetivo controle virtual do trabalho dos motoristas; tendo em conta que a fraude a ordem jurídica está comprovada, porém, o Ministério Público não ajuizou a ação civil pública; levando-se em conta que o Judiciário se mostra resistente ao reconhecimento do vínculo empregatício; aponta-se, sem pretender o esgotamento da questão, que o problema dos motoristas da Uber é uma questão de acesso à justiça pela via dos direitos, como já explicitado.

A via de acesso, contudo, encontra-se congestionada. Dentro de seus automóveis, motoristas da Uber se distraem com avisos luminosos cheios de dizeres sedutores, criativos,

contemporâneos, criados de forma astuciosa pela equipe de marketing, e articulações linguísticas inerentes ao mundo eletrônico. Tais jogos de palavras também atraem a atenção dos usuários, dentre os quais se incluem também os Operadores da justiça. Com isso, a via de acesso aos direitos não flui como poderia fluir. Portanto, já é possível imaginar que quanto maior o número de motoristas em urna determinada região, menor será o preço da corrida, o que é uma injustiça social com umas das partes da equação, parte esta denominada de "parceiro" (MANNRICH, 2017).

O fator ambiental, a crise econômica que o Brasil tem enfrentado nos últimos anos, data que coincide com o início das operações da Uber no país, em maio de 2014, provavelmente, foi determinante para a adesão de muitos motoristas a essa suposta parceria.

Pode-se indagar que talvez tenha sido esse fator ambiental, aliado ao marketing agressivo analisado no primeiro capítulo, somado ainda à inércia das instituições brasileiras, o "ponto da virada" para que a Uber e outras plataformas digitais, a uberização, o modelo uberizado ou uberista, virassem uma epidemia em território brasileiro. Será importante, neste ponto, entender o perfil dos motoristas da Uber, comparando a sua força e voz frente ao poderio econômico da gigante empresa, com atuação quase que em todos os países. A Uber está presente em mais de 600 cidades no mundo, mais de 100 cidades no Brasil e 65 países do planeta. Segundo dados obtidos no seu sítio eletrônico, possui 18.000 "funcionários" e mais de 3 milhões de motoristas "parceiros" no mundo, sendo mais de 500 mil somente no Brasil. A companhia de capital fechado está avaliada em aproximadamente 65 bilhões de dólares (GANDRA, 2017).

Assim, não há dúvida de que possui capacidade econômica elevada para impedir a formação de jurisprudência desfavorável aos seus interesses, mediante o uso da advocacia estratégica, inclusive propondo acordos nos processos em que corre o risco de, eventualmente, ver uma relação de emprego reconhecida judicialmente. Sob esse ângulo, afirma-se que as demandas atomizadas, as ações individuais, não conseguem garantir efetivo acesso à Justiça e a direitos. Tal fato ocorre não somente em razão do perfil dos motoristas da Uber, das apuradas técnicas de marketing e da advocacia estratégica adotada para impedir a formação de jurisprudência que lhes reconheça a condição de empregado. O próxima seção traz como cerne da discussão as dificuldades de reconhecimento de vínculo empregatício no âmbito das plataformas digitais.



## 5 DIFICULDADES DE REONHECIEMTO DE VÍNCULO EMPREGATÍCIO NO AMBITO DAS PALTAFORMAS DIGITAIS

A Internet mudou a forma como as pessoas são capazes de agir e interagir em diversos mercados (ZIPPERER, 2019). A Internet também impulsionou o desenvolvimento de plataformas de base tecnológica que valorizam esse estilo de vida e que se baseiam na chamada economia do compartilhamento. A economia da partilha é baseada na redução dos custos de transação, permitindo, portanto, trocas que antes eram impossíveis.

A mudança da forma de exploração do trabalho é composta basicamente por três principais componentes - *Internet, Big Data e Smartphone* - que formam as bases de uma nova economia e, portanto, de um novo mercado de trabalho mundial. Nota-se, entretanto, que este novo fenômeno não foi detectado em sua maior parte em estatísticas completas, em grande parte porque a economia da tecnologia digital do século XXI é bem diferente de tecnologias anteriores que impactaram o mercado de trabalho em larga escala (LEME, 2019).

As empresas construídas com base na estrutura da economia compartilhada facilitam o uso mais eficiente de recursos ou ativos subutilizados em benefício tanto dos proprietários quanto dos usuários. Os negócios da economia compartilhada frequentemente entram em mercados sujeitos a regulamentações governamentais significativas. As economias de compartilhamento podem ser distinguidas das formas "convencionais" de economia devido à exigência de uma plataforma digital que facilite a interação entre as partes (CHUNG, 2015, p. 29).

O Uber é o exemplo perfeito de um negócio de economia compartilhada que teve muito sucesso. A empresa foi criada em 2009 em São Francisco com a proposta inicial de oferecer transporte de luxo. O aplicativo de telefone móvel de compartilhamento de carona do Uber ("app") foi lançado em 2010 e se expandiu rapidamente em todo o mundo (UBER). Em dezembro de 2016, o Uber atendia 77 países e 527 cidades (cidades).

O aplicativo conecta motoristas particulares com usuários que precisam de uma carona do ponto A ao ponto B. O aplicativo usa tecnologias de geolocalização para determinar com precisão a distância entre os motoristas e os consumidores e certificar a chegada rápida do motorista. Os clientes definem seus locais de coleta e entrega, podem então olhar o preço estimado e se, concordando, solicitar uma viagem, que o motorista pode aceitar ou não (UBER). Após a aceitação pelo motorista, os dados do motorista são enviados ao cliente, com sua localização e o tempo estimado de chegada.

O cliente pode seguir a rota do motorista até sua localização. Se, por qualquer motivo, o motorista fizer uma curva errada ou não chegar, o cliente pode cancelar a viagem, gratuitamente, nos primeiros cinco minutos do pedido. O cliente pode então solicitar outro Uber com a possibilidade de solicitar o mesmo motorista se ele ou ela for o mais próximo da localização do cliente. Após a viagem, cada usuário dos serviços tem a oportunidade de avaliar a experiência e deixar comentários adicionais com base na limpeza, experiência, direção, etc. As avaliações são registradas e agregadas. Se a pessoa tiver comentários ruins, o passageiro ou motorista de classificação inferior é removido da comunidade Uber (ROMAR, 2014). Os passageiros e motoristas podem verificar suas classificações.

A empresa determina o preço através do cálculo de uma tarifa / km combinada com uma tarifa por tempo de deslocamento, utilizando um método semelhante ao utilizado pelos serviços de táxi. A principal diferença entre o Uber e o táxi é que o pagamento dos serviços é feito pelo Uber ao terceiro prestador dos serviços por meio de um cartão de crédito previamente cadastrado pelo usuário. Recentemente, pagamentos em dinheiro foram aceitos.

Em maio de 2014, a Uber iniciou suas operações no Rio de Janeiro e em junho de 2014, a empresa passou a operar na cidade de São Paulo - a maior cidade do Brasil, com mais de 14 milhões de habitantes. A entrada no Brasil ocorreu em um cenário global de taxistas protestando contra 'ilegal' e 'concorrência desleal' porque a Uber não é registrada como empresa de transporte.

O Uber fica com um percentual da tarifa, no Brasil 25%, e repassa o restante para o motorista como forma de pagamento. Compartilhar economia e Uber apresentam vários desafios relacionados a diferentes áreas do direito para os reguladores. Ao mesmo tempo, o Uber está usando brechas legais para evitar os regulamentos existentes. Por exemplo, em alguns países, o Uber, ao classificar seus motoristas como contratados independentes em vez de funcionários, evita a tributação (CHUNG, 2015).

“As estruturas atuais criaram um ambiente regulatório nebuloso para as operações do Uber” (LOKE, 2015, p. 5). Todas essas perguntas e exemplos são apenas uma amostra dos obstáculos regulatórios que o Uber está enfrentando atualmente. No entanto, o Uber também está brincando com fogo, já que sua abordagem típica para entrar em um novo mercado é lançar o aplicativo em uma nova cidade, independentemente da estrutura legal em vigor. Ao enfrentar desafios regulatórios, o Uber libera lobistas e seus novos usuários leais para fazer lobby junto a governos e reguladores (ZIPPERER, 2019).

Em outras palavras, o Uber adotou uma estratégia de quebrar o mercado e depois lidar com as consequências. Tal abordagem demonstra que a empresa não se preocupa com as regulamentações em vigor. Como resultado, pode-se questionar se a empresa é vítima de governos tentando regulamentá-la ou se está jogando um jogo astuto envolvendo passageiros e motoristas que dependem dela. Essa tática levará alguns governos a regulamentar a empresa como um desafio ao desafio do Uber. Pode-se, portanto, questionar se o Uber está se envolvendo na evasão regulamentar, legítima ou ilegítima (MAGRO, 2016).

As respostas jurídicas à emergência das chamadas 'empresas da rede de transporte' são muitos e variados devido à cultura jurídica local, o poder de mobilização dos taxistas e a capacidade de coordenação de políticas das novas empresas de tecnologia. As respostas também variam entre decisões judiciais motivadas por petições e batalhas jurídicas formalizadas por advogados - e legislativas - iniciativas regulatórias por legisladores ou autoridades de transporte.

O Uber milhares de motoristas e milhões usuários desde seu lançamento no Brasil, e a agressão por parte de políticos e motoristas de táxi tem aumentado em sincronia com seu crescimento (MAGRO, 2016). É uma batalha que o Uber tem travado cidade a cidade em todo o mundo e vencido em quase todos os lugares, com vitórias recentes em Nova York e Las Vegas. Mas, como na França, onde os motoristas acusaram o Uber de “terrorismo econômico”, os motoristas de táxi no Brasil têm reagido com violência (ESTEVEVES, 2015).

Todas as quatro cidades que o Uber opera atualmente no Brasil registraram violência de taxistas contra motoristas do Uber. Na capital Brasília, motoristas de táxi atacaram no aeroporto um motorista particular que confundiram com um motorista do Uber. Em Belo Horizonte, vários motoristas da Uber relataram ter sido perseguidos, ameaçados e agredidos por taxistas. Motoristas de táxi sequestraram e espancaram motorista da Uber em São Paulo. O chefe do sindicato dos táxis de São Paulo disse recentemente aos vereadores: “Alguém vai morrer” (FONTES, 2017).

Existem vários motivos para explicar o desejo de uma entidade governamental de regulamentar um campo específico do direito. O mais frequente é a resposta à falha de mercado (BALDWIN; CAVE; LODGE, 2012, p. 15). Problemas estruturais podem ser resolvidos de forma eficiente e eficaz por meio de regulamentação. Em um mundo cada vez mais conectado, a regulação é necessária, pois o próprio mercado não consegue produzir os resultados esperados.

No entanto, a falha de mercado é uma justificativa econômica necessária, mas não suficiente, para a intervenção estatal. Na opinião da Ogus, a falha do mercado deve ser acompanhada pela falha do direito privado antes que ocorra qualquer intervenção estatal (OGUS, 2012, p. 30). Na verdade, às vezes os regulamentos existentes não são eficientes para combater problemas estruturais. Em vez disso, novos tipos de regulamentos devem ser promulgados para responder com eficácia às necessidades de novos negócios. A ausência de mercado é a segunda boa razão para regulamentar um mercado específico.

O Uber não é o primeiro mercado de transporte que enfrenta problemas. Seu concorrente direto, o táxi, já passou por falha de mercado e desregulamentação. A desregulamentação dos táxis nos Estados Unidos provou ser um fracasso por muitos motivos. Por exemplo, entre outras coisas, os preços aumentaram, com as tarifas tornando-se confusas e imprevisíveis para os passageiros, enquanto a qualidade dos veículos diminuiu. Os passageiros de táxi em áreas de baixa densidade foram negligenciados e o acesso ao transporte 24 horas por dia, 7 dias por semana, tornou-se difícil. Como resultado, quase todas as cidades que desregulamentaram os táxis re-regulamentaram o mercado de táxis para reverter o processo e oferecer um serviço melhor (MUNDY, 2015).

Parece que legisladores da União Europeia e do Brasil aprenderam com os erros cometidos com o mercado de táxis e decidiram regularizar rapidamente o Uber. Mas, essa abordagem é a mais adequada? De acordo com Prosser (2010) existem quatro fundamentos para a regulamentação; 1) regulação centrada no mercado, que visa maximizar a eficiência econômica e a escolha do consumidor, 2) regulação que visa proteger os direitos humanos, 3) regulação que visa aumentar a solidariedade social e, por fim, 4) participação regulatória e deliberação (PROSSER, 2010, p. 11-20).

Como Prosser (2010) disse com razão, é uma questão de descrição. Na mesma linha, Ogus argumenta que o que constitui interesse público varia de acordo com o tempo e o lugar, mas também de acordo com os valores de cada sociedade (OGUS, 2004, p. 29). Na verdade, as leis regulatórias não se limitam a corrigir e ajudar a constituir as relações de mercado. Mais importante ainda, fornecem estruturas de direitos e processos que evitarão a fragmentação do mercado (SHEARING, 1994). Evitar a fragmentação do mercado é um passo importante a dar para permitir que o mercado funcione adequadamente. Regulamento é o método primário de organização das relações sociais (MAGRO, 2016).

Frequentemente, a regulamentação desse tipo busca um objetivo de interesse público. O Uber se baseia no princípio da oferta e demanda, mas, além disso, na desregulamentação e

na falha do mercado. O Uber entrou em um mercado que ansiava por mudanças. Quanto mais o Uber for regulamentado, menos interessante ele será comparado aos táxis, causando uma diminuição na quantidade de trabalho dos motoristas e um possível aumento na fragmentação do mercado. Essa queda na direção já pode ser percebida com o Uber Black, em Brasília. Ao mesmo tempo, problemas semelhantes aos da década de 1970 nos EUA estão reaparecendo; a qualidade está diminuindo lentamente devido a um aumento na oferta de motoristas e uma diminuição nos ganhos dos motoristas. Os motoristas inexperientes estão lutando com as responsabilidades de serem motoristas profissionais (BALDWIN; CAVE; LODGE, 2012, p. 15).

Como resultado, alguns reguladores impuseram regras pré-existentes que atualmente se aplicam a mercados análogos, embora o Uber não esteja criando problemas semelhantes que as regulamentações visam minimizar. Com efeito, um dos problemas criados pela desregulamentação do táxi nos anos 1970, nomeadamente a diminuição da qualidade do serviço, é regulado pela própria Uber, na medida em que os passageiros decidem quem fica e quem sai da app, avaliando os motoristas de acordo com os serviços que foram fornecidos. De acordo com a teoria das falhas de mercado, a regulação só se justifica se certas falhas estiverem ocorrendo em um mercado livre e o mercado não for capaz de superar os efeitos de tais falhas (ZIPPERER, 2019).

Falhas no mercado podem colocar em risco o bem-estar da sociedade como um todo e prejudicar a eficiência econômica. Partindo da premissa de uma economia idealizada, onde todos estão plenamente informados e totalmente racionais, com base no equilíbrio do mercado livre, falhas da sociedade idealizada podem ser identificados. Tais falhas justificam as ações do governo além da manutenção das condições de troca no mercado.

Assim, em outras palavras, essa teoria explica que, quando o mercado não consegue mais se autorregular, há a necessidade de uma regulação externa, principalmente feita pelos Estados. Essa teoria está relacionada à função de bem-estar social e mostra que resultados moralmente melhores podem ser produzidos por governos por meio de mercados livres. Falhas dentro de um mercado podem ser causadas por externalidades, monopólios, informações imperfeitas etc. Externalidades podem ser definidas como o bem-estar de alguém indivíduo (A) depende do bem-estar de outro indivíduo (B). Portanto, se (B) aumenta seu bem-estar, o bem-estar de (A) será melhorado (ZIPPERER, 2019).

O aplicativo Uber como uma plataforma digital é baseado em externalidades: conforme os clientes satisfeitos avaliam bem, permitindo que os motoristas continuem

dirigindo pelo Uber; abaixo de um determinado grau, os motoristas são removidos do aplicativo. O Uber está exacerbando as falhas "tradicionais" do mercado. No entanto, pode-se questionar se cabe ou não impor regras que restrinjam suas atividades. Na verdade, uma das falhas de mercado na indústria de táxis foram as assimetrias de informação e o poder de mercado que o táxi tinha. No caso do Uber, esses problemas são muito reduzidos ou inexistentes, pois o cliente sabe de antemão a tarifa que pode pagar e também pode registrar uma reclamação caso o motorista não tenha, por exemplo, feito o caminho mais curto (ZIPPERER, 2019).

Portanto, o Uber não deve estar sujeito a regulamentações relacionadas à correção dessas falhas de mercado. A grande variedade de reações, do banimento à imposição de regulamentações existentes, sugere que há visões radicalmente diferentes sobre como o Uber deve ser regulamentado. O Uber entrou em um setor com uma regulamentação governamental de longa data que impedia a concorrência efetiva e criava monopólios, ou seja, os motoristas de táxi. O monopólio leva principalmente a falhas de mercado e à necessidade de regulamentação governamental (ROSS, 2015).

As visões divergentes sobre se o Uber deve ser regulamentado e, em caso afirmativo, como, sugere que a investigação principal é o objetivo subjacente da regulamentação, o que ajudará a determinar a aplicabilidade e relevância de uma regra para as plataformas digitais. O principal problema com a regulamentação é que as regras podem deixar de captar a intenção do legislador em substância (BLACK, 2017, p. 153). De acordo com Julia Black, as regras são mais ou menos inclusivas porque se baseiam em generalizações que são imperfeitas per se. As generalizações são imperfeitas, pois podem suprimir informações relevantes ou elevar informações sem importância. Frequentemente, as regras deixam de abranger desenvolvimentos futuros (BLACK, 2017, p. 153-154).

As plataformas procuram reduzir o custo de períodos improdutivos, ao mesmo tempo que mantêm o controle total sobre o processo de produção, a fim de preservar os custos de transação ao mínimo. Para atingir esses objetivos, duas condições devem ser observadas: primeiro, a multidão precisa ser grande o suficiente para sempre ter indivíduos disponíveis quando necessário, e manter uma concorrência satisfatória entre os profissionais da multidão para manter os preços baixos (LEME, 2019).

As plataformas de aplicativos digitais costumam usar o argumento de que a lei é excessivamente inclusiva e restringe suas atividades de maneira inadequada porque os objetivos do regulamento não se aplicam às suas atividades abrangidas pelo regulamento. Os

concorrentes do Uber, por outro lado, argumentam que as leis são pouco inclusivas para sujeitar o Uber a certas regras que atualmente não são aplicáveis. O Uber está, portanto, introduzindo um ‘curso imprevisível de mudança’ no mercado em relação no processo de contratação existente (ZIPPERER, 2019).

A autora Ana Leme (2019) enfatiza que, o modo de contratação entre as partes com a inserção do trabalhador sem muitas barreiras e nível de interferência no trabalho prestado também justificam as diferenças. O trabalho intermitente tem tratamento legislativo recente no Brasil, através da Lei n. 13.467/2017 chamada de "Reforma Trabalhista" que regulamentou a realidade já existente em muitos países da Europa, incluindo Grã-Bretanha, Itália, Austrália, Nova Zelândia e Estados Unidos.

Esses quatro pressupostos, somados à onerosidade do trabalho (enquanto intenção contraprestativa, econômica), permitem uma definição de *crowdworker*, ou trabalhador da multidão produtora, no sentido de construção de um conceito/modelo para fins de estudo. Como disse Cortez: A situação do regulador moderno é adaptar as antigas estruturas regulatórias às novas tecnologias e práticas. Isso não deve ser tão paralisante quanto parece. (CORTEZ, 2014, p. 228)

Sofia Ranchordás seguiu essa ideia e argumentou que o equilíbrio de interesses é o principal desafio para se conseguir uma regulação bem-sucedida. Como ela corretamente apontou: “Os reguladores devem tentar entender os desafios da inovação para as instituições e instrumentos regulatórios tradicionais - incluindo como casar o caráter em rápida mudança da inovação com a necessidade de previsibilidade e segurança jurídica, unir a inovação aos procedimentos e requisitos regulatórios [...] e convencer legisladores e reguladores a acomodar e incentivar a inovação social.” (RANCHORDÁS, 2015, p. 443).

Diante do exposto, verifica-se que as principais dificuldades de reconhecimento de vínculo empregatício no âmbito das plataformas digitais, as plataformas digitais tem enfrentado em vários países a resistência de vários reguladores, legisladores e autoridades de concorrência, alguns dos quais interpretaram o serviço como um serviço de táxi ilegal e injusto. É comum que modelos de negócios inovadores baseados em tecnologia ultrapassem a legislação e, posteriormente, enfrentem problemas com reguladores, que ainda não desenvolveram uma regulamentação sensata que permita que esses modelos de negócios operem legalmente e proporcionem suas diversas eficiências (GUTTENTAG, 2015).

Edelman e Geradin (2015) defendem que o principal desafio hoje em dia é facilitar a entrada no mercado desses modelos de negócios inovadores e obter as eficiências trazidas por eles, garantindo também uma concorrência justa entre os entrantes e fornecedores existentes e implementando proteções para prevenir falhas de mercado, sobretudo, nas atividades de intermediação do trabalho realizado a partir das plataformas digitais. Ranchordás (2015) analisa que, além dos desafios econômicos e sociais da inovação, a faceta regulatória deve ser levada em consideração, pois, na maioria dos casos, a inovação impõe desafios aos reguladores, que possuem pouca informação sobre os efeitos e efeitos colaterais das tais novidades.

Conforme o ponto de vista de Leme (2019) na relação intermediada via internet por uma plataforma, este requisito assume importância distinta, pois não estamos tratando tão somente do afastamento da pessoa jurídica. O que se pretende evitar é que a tarefa seja realizada por programas de computador gerenciados, algoritmos que capturam a tarefa na internet, geralmente de baixa complexidade, para realizá-la, respondendo ao requerimento, favorecendo um perfil de uma pessoa física.

Da mesma forma, diante das características de algumas plataformas, a tarefa pode ser terceirizada a "perfis" que, por sua vez, podem ser cadastrados com dados falsos ou simulados. Isso favorece a existência de "perfis empresariais" ou até mesmo coletivos que se beneficiam de uma tarefa realizada por mais de uma pessoa (LEME, 2019).

Outra característica da disseminação de novas tecnologias a partir das plataformas tem sido considerado como a sua irrupção tanto no ambiente de trabalho quanto na vida pessoal, ou seja, fica cada vez mais difícil identificar a fronteira entre vida profissional e vida privada (leitura de e-mails no final de semana, resposta, navegação na internet à noite etc.). Assim, a intensificação do trabalho e a conexão excessiva com os dispositivos ligados ao trabalho são susceptíveis de prejudicar o equilíbrio na vida e até a saúde dos trabalhadores lembra Zipperer (2019).

Cabe, portanto, à plataforma, conectar a oferta com a demanda, definir as linhas gerais para a consecução do trabalho e relatar o resultado esperado. Cabe ao trabalhador definir autonomamente como organizar o seu trabalho de colaboração com vistas a atingir o objetivo de forma coordenada. Leme (2019) aponta que, o trabalho via plataforma se aproxima mais (e com algumas adaptações) do que a legislação italiana chama de trabalho "coordenado" caracterizado pela mera interferência do contratante na atividade do trabalhador, a fim de



vincular e adaptar à sua organização e contexto produtivo sem, no entanto, caracterizar subordinação.

As diferenças de forma de remuneração, intensidade da intermediação e distribuição do poder de comando influem decisivamente. Na relação tradicional, o autor presta serviços à empresa fornecedora de mão de obra que os vende ao tomador, e as responsabilidades contratuais, de coordenação e principalmente de remuneração (normalmente em salário fixo) permanecem com a primeira (LEME, 2019).

## **6 PROPOSIÇÃO DE UMA LEGISLAÇÃO REGULADORA DAS RELAÇÕES DE TRABALHO NO ÂMBITO DAS PLATAFORMAS DIGITAIS NA GARANTIA DOS DIREITOS TRABALHISTAS**

Regulamentos são simplesmente regras e normas estabelecidas para alcançar resultados sociais, políticos, ambientais ou econômicos que não poderiam ser alcançados em um mercado aberto. As regulamentações são necessárias quando a concorrência dentro de um mercado tem o potencial de prejudicar a sociedade e explorar os consumidores. Nesses casos, as regulamentações beneficiam os consumidores e podem criar um ambiente de negócios mais saudável.

A visão oposta é frequentemente defendida por aqueles que acreditam que as regulamentações são desnecessárias, pois os mercados podem regulamentar efetivamente as empresas que atuam no mercado. Como a profissão mais antiga, o serviço de táxi transcende fronteiras e tem suas raízes no início dos tempos. Todo país moderno - e, portanto, toda economia moderna - o possui. É a indústria de um trilhão que chega até o homem comum, colocando comida na mesa para os motoristas e entregando os clientes a destinos essenciais, permitindo que continuem suas vidas (ESTEVES, 2015).

No início, o serviço de táxi era regulamentado, parcialmente regulamentado ou totalmente regulamentado, dependendo do município. À medida que os males do negócio cresciam, os regulamentos se firmavam. Agora, todos os países modernos regulamentam o serviço de táxi, pois ele aproxima as pessoas intimamente, permitindo que as maquinações e fraquezas dos seres humanos se manifestem em um cenário árduo diário (FERRAZ, 2016).

O aplicativo da plataforma digital, o Uber - e empresas como ele - representa uma ruptura na economia dos serviços de táxi. Ameaça, como todas as novas ideias, um modo de vida existente. Impulsionado pela Internet, que permite ao motorista e ao cliente se comunicarem diretamente, o Uber oferece democracia ao setor de serviços de táxi, por meio do qual muitas das pessoas que antes eram escravas de táxis licenciados preferem o Uber.

Assim, embora deva ser reconhecido que alguns mercados não têm a necessidade de regulamentação, outros dependem fortemente da regulamentação. A história tem demonstrado que o setor de táxis precisa de regulamentação, pois um setor de táxis não regulamentado é prejudicial a todos, desde o consumidor ao motorista e às operadoras. Por exemplo, durante a

Grande Depressão nos Estados Unidos, as pessoas costumavam dirigir táxis não licenciados devido à ausência de empregos estáveis (MUNDY, 2015).

Hoje em dia, esse tipo de comportamento ainda ocorre, mas conta com um novo método tecnológico, e é denominado Uber. Em meio à crise que o Brasil atravessa e com as pessoas com dificuldade de encontrar emprego, muitos desempregados resolveram dirigir para o Uber, dando-lhes uma espécie de estabilidade. O número de motoristas aumentou tanto, a par do conflito dos motoristas de táxi, que o governo decidiu regulamentar o Uber. Desde o seu lançamento na Europa, o Uber tem enfrentado uma situação regulatória acidentada que foi reconhecida pela Comissão Europeia. Como resultado das proibições na França, Espanha e Alemanha, o Uber apresentou várias queixas à Comissão Europeia, alegando que tais proibições violam o artigo 49 (liberdade de estabelecimento) e o artigo 56 (liberdade de prestação de serviços) do Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia (TFUE).

A Comissão já demonstrou o seu apoio ao Uber investigando as formas de regulamentar o serviço de partilha de caronas a nível europeu e não nacional. O Uber está operando em uma área jurídica cinzenta e, conseqüentemente, várias autoridades regulatórias responderam de várias maneiras. Essas múltiplas formas de responder ao problema, bem como as batalhas regulatórias que o Uber enfrentou e continua a enfrentar ao entrar em novos mercados, tornaram o Uber famoso em todo o mundo. Este artigo explorará os marcos regulatórios implantados no Brasil e na União Europeia para regulamentar o Uber, seus fundamentos e as possíveis melhorias que poderiam ser introduzidas.

Nesse sentido, este artigo avalia os princípios de intervenção regulatória aplicados ao Uber no Brasil, especialmente em Brasília e São Paulo, e a vontade da União Europeia de legislar sobre a matéria. A hipótese deste artigo é que a economia compartilhada cria uma mudança de paradigma nos hábitos de consumo. Portanto, novas teorias devem ser aplicadas a este novo conceito. Na verdade, o Uber é baseado em uma desregulamentação do mercado; portanto, tentar regular tal conceito com teorias convencionais só levará a falhas e restrições. A autora optou por excluir a teoria da regulação responsiva, preconizada por Ian Ayres e John Braithwaite, por achar que essa teoria foi desenhada em economias desenvolvidas e, portanto, apresenta limitações quando aplicada como estratégia em países em desenvolvimento (BRAITHWAITE, 2016). A teoria que melhor se ajusta a este artigo é a estrutura de “falha de mercado” para justificar a regulamentação, defendida por Breyer, Ogas, Baldwin e Cave (2012). Uma vez que haverá uma avaliação dos regulamentos em vigor, o consequencialismo e o assistencialismo serão brevemente mencionados.

O primeiro mercado europeu do Uber foi Paris, começando no final de 2011, e então se espalhou por toda a UE. O Uber está atualmente ativo em 52 cidades europeias em 22 dos 28 Estados-Membros (cidades). Na União Europeia, o Uber teve um impacto significativo no mercado de trabalho. Na verdade, apenas na França, o Uber's capacitou 20.000 motoristas, a maioria trabalhadores que foram excluídos do mercado de trabalho convencional, como minorias e outros grupos, para trabalhar (LEME, 2019). Embora o Uber tenha criado grandes vantagens para o mercado de trabalho e os consumidores, vários tribunais em toda a União emitiram ordens liminares para suspender as operações da empresa.

O status legal do aplicativo varia consideravelmente em toda a União, com três grandes categorias distintas de ambientes regulatórios que podem ser identificados. Em alguns Estados-Membros, incluindo Dinamarca, Finlândia, Polónia, República Checa, Estónia e Lituânia, o Uber não enfrenta restrições. Na maioria dos Estados-Membros, o Uber está autorizado a operar, mas os seus motoristas têm de cumprir os requisitos de licenciamento e outros. Finalmente, em alguns países, o aplicativo é ilegal ou aguarda decisões judiciais sobre sua legalidade. Enquanto alguns países que impuseram a proibição a suspenderam, como a Espanha, vários outros Estados-Membros que haviam adotado uma abordagem laissez-faire, como a Dinamarca e a Polónia, estão considerando regulamentar o uso do aplicativo.

De acordo com o segundo parágrafo da seção 46, apenas táxis (§ 47), organizadores de excursões e viagens de longa distância, conforme descrito no quadro 1 abaixo:

Quadro 1- Organização excursões de viagens

(§ 48) e carros ou ônibus de aluguel
(§ 49) estão autorizados a realizar o transporte ocasional de pessoas. A definição de táxi na seção 47 é a seguinte: "transporte de pessoas com veículos motorizados que o profissional disponibiliza em locais designados publicamente e com os quais é realizado o transporte de um passageiro para um local específico." Além disso, os motoristas de táxi são obrigados a aceitar uma atribuição de condução dentro de suas zonas designadas (§ 49, parágrafo 4.).
Os preços da viagem são fixados pelo regulamento (§ 51). Transporte em carros de aluguel é definido como: "transporte de pessoas com veículos motorizados que só podem ser alugados em conjunto e com os quais o profissional realiza passeios nos quais o objetivo, o destino e o percurso são determinados pelo passageiro e que não podem ser qualificados como transporte com táxis."

Ao contrário dos taxistas, os carros de aluguel só podem aceitar tarefas que foram recebidas no local de trabalho do profissional e tiveram que retornar ao local de trabalho após a conclusão da viagem (§ 49, parágrafo 4).

Fonte: Leme (2019).

Embora a Alemanha tenha uma estrutura regulatória relativamente forte e rígida, o Uber ainda não se encaixava em nenhuma das categorias estabelecidas. Tanto para os tribunais de Hamburgo quanto para os de Berlim, o Uber não estava agindo apenas como um intermediário entre o motorista e o consumidor, mas se apresenta como um profissional para o consumidor. Ficou claro para ambos os tribunais que o Uber celebrou o contrato com os consumidores e tratou do pagamento, uma vez que o pagamento direto ao motorista é proibido pelos termos e condições do Uber.

O Uber é quem contrata os motoristas, pois define os preços e coordena as atribuições através de seu aplicativo. Ambos os tribunais consideraram que as cláusulas dos termos e condições tornavam irrelevante o facto de a Uber simplesmente agir como intermediária ou não.<sup>18</sup> Devido à proibição em vários Estados-Membros, as autoridades a nível da UE apelam a uma abordagem comum. Na verdade, o crescimento das empresas da economia da partilha causou tensão em vários Estados-Membros e começaram a surgir queixas de que as indústrias existentes estão a ser danificadas. Nesse ínterim, um relatório de 2014 da *Law Commission for England and Wales* recomendou a manutenção do atual sistema regulatório de dois níveis que distingue entre táxis e serviços de locação privada. O relatório também recomendou a revogação da maior parte da legislação existente, uma vez que, na opinião da Comissão, a lei era indevidamente restritiva e continha sobreposições confusas (LABOR COMMISSIONER OF THE STATE OF CALIFORNIA, 2015, p. 127).

Após algumas queixas da Uber, alegando que algumas das leis dos Estados-Membros infringiam o seu direito à liberdade de estabelecimento e de serviços, previsto nos artigos 49.º e 56.º do TFUE, a Comissão Europeia decidiu que era hora de fornecer orientações. Em meados de 2016, a Comissão reafirmou que os países só deveriam proibir a economia de partilha como último recurso. A Comissão, em suas novas diretrizes, alertou os governos para pensarem com cuidado antes de reprimir essas empresas, destacando as receitas que essas empresas geram em toda a Europa.

No entanto, regulamentar esse tipo de negócio sem prejudicar o ecossistema que cerca as *start-ups* é difícil, especialmente a nível europeu. Certamente que sim, quando nenhuma

regulamentação do táxi foi jamais tentada a nível da UE e as empresas baseadas na economia compartilhada estão usando o meio mais complicado de regulamentar: a tecnologia. Uma coisa é clara para a Comissão Europeia: regulamentações mais rígidas sobre as empresas de economia compartilhada não são uma opção viável, especialmente se a Europa deseja permanecer atraente e competir com os EUA (ZIPPERER, 2019).

Com uma abordagem mais branda à regulamentação da economia da partilha como leitmotiv, as orientações da Comissão estipulam expressamente que tais empresas não devem estar sujeitas a regras específicas do setor, ou seja, regras destinadas ao táxi, a menos que o objetivo da regra seja fixar o preço de o serviço. Ao mesmo tempo, não é desejo da Comissão permitir que as empresas de economia de partilha funcionem como uma economia informal paralela, operando sem regulamentação. A Comissão, portanto, discordou da Law Commission for England and Wales, que defendeu a aplicação de normas amplamente semelhantes para motoristas, veículos e despachantes, na medida em que a regulamentação atenderia aos objetivos definidos de segurança pública, acessibilidade e aplicação da legislação e proteção ambiental (LABOR COMMISSIONER OF THE STATE OF CALIFORNIA, 2015, p. 124).

Os prestadores de serviços só deveriam ser obrigados a obter licenças “quando estritamente necessário para atender a objeções de interesse público relevantes”, como afirmou a Comissão. As orientações também recomendam que os Estados-Membros façam uma distinção entre as pessoas que prestam serviços numa base ocasional e os prestadores que agem a título profissional, estabelecendo limiares com base no nível de atividade. As diretrizes são certamente um bom ponto de partida e irão amenizar as tensões por um tempo, porém, não é uma ação de longo prazo. As orientações garantirão que as legislações nacionais não violem a liberdade consagrada nos tratados da UE.

Seria impossível alcançar igualdade de condições para os motoristas devido à diferença entre táxis e Ubers. Em setembro de 2015, Transport for London propôs novas regras para serviços de táxi. De acordo com as propostas, os motoristas de minicabs de aluguel privado enfrentam testes de língua inglesa e de navegação, requisitos de seguro mais rígidos e limites para reservas. Essas regras regulatórias colocariam o Uber em risco e consolidariam o monopólio de que os táxis estão usufruindo. Dadas as disparidades entre os Estados-Membros, parece difícil conseguir um único quadro regulamentar (FONTES, 2017).

A diretiva relativa aos serviços, embora provavelmente aplicável, dá margem de manobra aos Estados-Membros, permitindo-lhes adotar uma regulamentação técnica, que

deve ser notificada à Comissão. Tal possibilidade poderia levar a discrepâncias entre as regulamentações dos Estados-Membros, mas resolve o grande problema da violação das leis nacionais da liberdade de serviços e de estabelecimento de que a Uber deveria gozar ao abrigo da legislação da EU (OGUS, 2012).

Uma solução melhor seria a União promulgar um quadro regulamentar que abranja todos os aspectos susceptíveis de infringir a concorrência, a livre circulação de serviços e estabeleça normas. O principal perigo que esse novo arcabouço comum poderia criar, e como está acontecendo em Brasília, é que a nova regra iniba a flexibilidade de emprego característica do Uber. De acordo com Reich (2017) ao promulgar a regulamentação, a Comissão Europeia deve tentar evitar várias armadilhas, como uma regulamentação que limita as opções disponíveis para consumidores e fornecedores. Caso contrário, ele irá reverter o progresso feito. Além disso, a flexibilidade e a redução de custos não devem ser dificultadas pelas novas regras. Um ponto ainda mais importante que deve ser evitado a qualquer custo são as regras de emprego onerosas que reduzirão as oportunidades de emprego e o bem-estar do consumidor.

O Uber foi lançado em junho de 2014 em São Paulo enquanto o processo de regulamentação teve início em 4 de maio de 2015, nem mesmo um ano depois, mas foi suspenso pela prefeitura de São Paulo em 30 de junho de 2015. Semelhante à situação em Europa, houve um forte lobby do lado dos táxis para proibir o Uber. O regulamento foi promulgado em 10 de maio de 2016 por meio de um decreto (G1 SÃO PAULO, 2015; RIBEIRO, 2016).

De acordo com o artigo 18 (1) da Política Nacional de Mobilidade Urbana, cujas diretrizes gerais estão estabelecidas na Lei 12.587 / 2012, a regulamentação dos serviços de transporte é da competência do município. São Paulo é o pioneiro no Brasil no que diz respeito à regulamentação do Uber. Em vez de seguir o que fizeram os prefeitos de outras cidades, o prefeito de São Paulo decidiu buscar soluções alternativas. O Decreto Municipal nº 56.981, promulgado em maio de 2016, instituiu regime regulamentar específico para a competência do município.

A solução adotada nesse decreto é relativamente flexível, criativa e dinâmica. O artigo 1.º do Decreto Municipal n.º 56.981 estabelece o âmbito e o objeto do regulamento. A lei se aplica a três atividades similares que não se confundem: 1) iniciativa privada de transporte de passageiros mediante remuneração de interesse público, que inclui serviço como Uber; 2) serviços de carona solidária, ou seja, aplicativos como Lyft e Sidecar; e 3) o

compartilhamento de veículos sem motorista, serviço de aluguel de veículos via aplicativos de economia compartilhada, como o Zipcar. Este decreto regulamenta apenas as atividades da economia compartilhada. Portanto, este decreto não é aplicável aos táxis, que se enquadram no regime do Decreto Municipal nº 7.329 / 1969.

O legislador decidiu dar a maior flexibilidade possível a este decreto ao perceber que mais empresas de economia compartilhada invadiriam o mercado. A vontade das empresas de economia partilhada de prosseguirem a sua atividade na cidade é realçada pelo facto de o artigo 2.º estabelecer as orientações relativas à utilização da estrada do município, referindo-se, por exemplo, o n.º 1 do artigo 2.º à sobrecarga das infraestruturas, em vez de restringir a utilização desses serviços. No âmbito do regulamento, um dos requisitos é o registo de uma plataforma como Operador de Tecnologia de Transportes Credenciado (OTTC), nos termos do artigo 3º. O OTTC está sujeito aos requisitos do artigo 6. Os requisitos são: n.º 1, manter mapas atualizados em tempo real para o itinerário; § 2º, avaliação da qualidade do serviço pelos usuários; § 3º, a identificação do motorista com foto, modelo e placa do veículo; e, por fim, o parágrafo 4º, emissão de recibo eletrônico detalhado para o usuário no final da viagem. Primeiro, quando alguém lê os requisitos, é óbvio que eles são baseados na forma de funcionamento do Uber.

Em segundo lugar, a discussão que está ocorrendo na Europa é resolvida por este regulamento, pois o Uber não é referido como táxi, mas como plataforma. Este decreto pode ser criticado por ceder muito ao Uber e permitir que o Uber crie um monopólio, uma vez que já cumpre todos os requisitos do Artigo 6. No entanto, o Artigo 15 exige que os motoristas de OTTCs tenham carteira de motorista profissional, para se registrar na cidade salão semelhante ao Cadastro Municipal de Motoristas de Táxi (Condutax), para acompanhar e ser aprovado em curso de formação de conteúdo mínimo, para possuir seguro de acidentes de passageiros, além do seguro obrigatório Danos Pessoais por Veículos Automotores Terrestres (DPVAT).

A idade dos carros não deve ser superior a cinco anos. Esses requisitos não se aplicam aos serviços de viagem compartilhada. Ao contrário do decreto promulgado em São Paulo, o decreto que foi redigido em Brasília em termos mais rígidos. O artigo 1.º estabelece o âmbito e as definições, enquanto o artigo 2.º trata da questão da fiscalidade. O artigo 3º do Projeto de Lei 777/2015 enumera os requisitos para os motoristas. Os condutores devem possuir carta de condução da categoria “B” ou superior com a menção de que exercem atividade remunerada (n.º 1), apresentar comprovativo de residência há menos de 3 meses (n.º 2), comprovar que são proprietários do carro ou ter crédito para aquele carro (parágrafo 3), ter ficha criminal



limpa (parágrafo 4), demonstrar que não tem dívidas (parágrafo 5) e declarar que não trabalha para o governo do Distrito Federal, sindicato, Estado ou município ou outras empresas públicas (parágrafo 6). Surpreendentemente, durante meu uso extensivo do aplicativo, a maioria dos meus motoristas eram funcionários públicos, dirigindo para o Uber para ganhar algum dinheiro extra. Da mesma forma que em São Paulo, os carros devem ter no máximo cinco anos ou oito anos para híbridos, elétricos ou outra tecnologia que utilize combustível não fóssil, Artigo 4.

Os automóveis devem ainda cumprir as especificidades enumeradas no n.º 2 do artigo 4.º, nomeadamente que a distância entre eixos é de 2650 mm, com sistema de ar condicionado, espaço para quatro pessoas, bancos em pele e no máximo sete lugares. O valor do seguro deve cobrir no mínimo 50.000 reais, Artigo 4 (4). Além disso, os carros devem ser distinguidos por alguns sinais visíveis da empresa que utiliza os seus serviços, de acordo com o Artigo 5. Outro requisito muito semelhante ao requisito para táxis foi introduzido no Artigo 6, que exige que o motorista coloque visivelmente uma etiqueta de identificação com sua foto dentro do carro.

O artigo 7º estipula todos os documentos que devem ser apresentados pela Uber para comprovar que se trata de uma empresa, o que a torna uma carga administrativa pesada. Outra restrição ao Uber está no artigo 9º, que obriga a empresa apenas a aceitar pagamentos com cartões de crédito previamente inseridos no aplicativo. As obrigações dos condutores estão enumeradas no artigo 10.º, sendo o mais absurdo a proibição do condutor parar, para permitir a entrada do cliente, em lugares de estacionamento, ruas ou próximo de grandes edifícios onde existam atividades comerciais, prestadores de serviços, atividades esportivas, de lazer, turismo ou culturais, bem como locais com grande fluxo de pessoas.

Ao ler este parágrafo, pode-se perguntar onde os motoristas podem parar, já que no primeiro parágrafo os motoristas estão proibidos de parar em locais especialmente configurados para táxis ou em pontos de ônibus. Este projeto de lei torna a vida do Uber e de seus motoristas quase impossível, impedindo seu trabalho e dando preferência aos táxis, especialmente quando se lê o Artigo 10 (1) em conjunto com o Artigo 12, que trata das sanções envolvidas. De acordo com o Artigo 12 (2), o motorista enfrenta uma sanção entre 200 e 2.000 reais por infração, enquanto a empresa enfrenta uma multa entre 50.000 e 5.000.000 de reais. Felizmente, o Governador do Distrito Federal decidiu no final não impor cotas sobre o número de carros que poderiam ser registrados no Uber (COELHO, 2019).

O decreto paulista oferece a flexibilidade de que o Uber precisa e pode ser classificado como um bom regulamento. Porém, em Brasília, muitas melhorias podem ser feitas. De fato, ao ler essa lei, pode-se sentir a hipocrisia do regulador que promulgou um decreto tão oneroso que o banimento do app teria sido melhor. Especialmente porque os ônibus em Brasília não têm horários confiáveis; proibir o Uber de parar para receber um passageiro seria tirar a oportunidade de o passageiro chegar na hora.

Além disso, é prática comum que os automóveis particulares façam os serviços de ônibus pelo mesmo preço, denominado transporte pirata. No entanto, esses carros normalmente param apenas em pontos de ônibus ou perto de pontos de ônibus e são tão pouco confiáveis quanto os ônibus. A lei de Brasília privilegia os táxis em prejuízo do Uber e contra a opinião do Conselho Administrativo de Defesa Econômica (CADE). Essa lei ficou desatualizada antes mesmo de ser votada, pois se baseia em ideias e opiniões antigas, herméticas às mudanças e às novas tecnologias, mandando uma mensagem para o resto do mundo de uma cidade conservadora. O regulador em Brasília, ao contrário do regulador em São Paulo, perdeu a chance de provar que Brasília era uma cidade de mente aberta.

No ano de 2019, o Superior Tribunal de Justiça (STJ) decidiu em que os motoristas do Uber não têm direitos como empregados. A decisão beneficia o Uber e aplicativos semelhantes ao estabelecer um precedente legal que provavelmente afetará casos futuros. Segundo o STJ, contrato entre o Uber e seus motoristas não é um contrato de trabalho. Portanto, as disputas entre o Uber e seus motoristas independentes devem ser resolvidas em tribunais civis e não em tribunais de trabalho (AGÊNCIA BRASIL, 2019).

“Os motoristas de aplicativos não têm uma relação hierárquica com o Uber porque seus serviços são prestados de forma casual, sem jornada de trabalho pré-estabelecida ou salário fixo e, portanto, não existem características de vínculo trabalhista entre as partes”, afirmou o tribunal em uma opinião unânime. A decisão do STJ anulou a decisão do tribunal estadual. A revisão do STJ decorre de um processo judicial estadual em Minas Gerais onde um motorista do Uber buscou indenização por perda de renda depois que a empresa encerrou sua conta. Os avanços da tecnologia contribuíram para o desenvolvimento do que ficou conhecido como “economia compartilhada”. No caso do Uber, os motoristas usam seus próprios veículos para prestar serviços de transporte, enquanto as empresas de tecnologia atuam como intermediárias entre eles e seus passageiros. Portanto, os motoristas são considerados contratantes independentes que não são empregados do proprietário da plataforma de tecnologia (AGÊNCIA BRASIL, 2019).

O Uber enviou um comunicado por e-mail saudando a decisão do STJ, que reforça mais de 250 sentenças de primeira instância no Brasil, afirmando não haver vínculo empregatício entre seus “motoristas sócios” e a empresa. Embora o Uber defenda o status de contratante independente de seus motoristas em todo o mundo, ele tem uma luta de longa data com questões de direitos trabalhistas desde o seu início (AGÊNCIA BRASIL, 2019).

Na Califórnia, os legisladores estaduais consideraram um projeto de lei que poderia resultar em motoristas do Uber sendo rotulados de funcionários, dando-lhes direito a proteção de salário mínimo e benefícios exigidos pelo estado. E em julho, funcionários protestaram na sede do Uber, lutando por salários mais altos e um sindicato para proteger seus direitos. Enquanto os motoristas do Uber no Brasil e em todo o mundo lutam por proteções tradicionalmente concedidas aos funcionários, o novo e instável cenário da “economia compartilhada” deixa muitas questões a serem respondidas pelos legisladores e tribunais (LABOR COMMISSIONER OF THE STATE OF CALIFORNIA, 2015, p. 127).

No artigo intitulado “A proposta da ‘Lei Uber’ em Portugal: um importante passo para o fim da precarização do trabalho das plataformas digitais”, escrito pela professora Adriana Calvo, a autora argumenta que em Portugal tem engendrado um conjunto com a Comissão Europeia e a Organização Internacional do Trabalho (OIT), em vias de dá respaldo e reconhecimento aos direitos, e amparo aos trabalhadores que trabalham para empresas de plataformas digitais, tal como o Uber dentre outros, embora existam inúmeras plataformas na União Europeia com diversos serviços, algumas vinculadas ao transporte, outras para entregas de comidas.

Nesse sentido, a proposta legislativa de regulamentação nomeada de “Lei Uber” em Portugal encontra-se ainda em aberto, todavia, o assunto já foi direcionado à Comissão Permanente de Concertação Social desde novembro de 2020. Entre outras medidas, o objetivo é assegurar que os trabalhadores que laboram com aplicativos das plataformas digitais possam ter direitos acobertados em diversas condições, como em caso de doença, acidente de trabalho ou até mesmo no desemprego.

No Brasil, tramita o Projeto de Lei 4172/2020 (*Ver anexo*) protocolado pelo deputado federal Henrique Fontana (PT-RS) o qual propõe um novo tipo de contrato de trabalho que objetiva diminuir consideravelmente a superexploração a que motoristas e entregadores de aplicativos das plataformas digitais estão submetidos. O arcabouço do mencionado projeto é regulamentar a relação entre os trabalhadores e as plataformas como Uber, Uber Eats, Ifood

entre outras, para que os profissionais tenham garantias mínimas de direitos, como mecanismos para gozo de férias e 13º salário.

De acordo com o deputado federal Henrique Fontana, o Projeto de Lei (PL) prevê um conjunto de regulamentações para assegurar a proteção social e trabalhista e, sobretudo, a inclusão previdenciária para os trabalhadores que realizam trabalho pelo aplicativo digital. Conforme dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), em 2019 havia cerca de 4 milhões de brasileiros nesta atividade (IBGE, 2019).

O deputado Henrique Fontana argumenta que “os aplicativos estão gerando uma espécie de trabalho ultra precarizado e de hiper exploração. A maioria desses trabalhadores fica em atividade mais de 10 horas por dia, 7 dias por semana para ganhar menos que um salário-mínimo. Precisamos criar uma legislação que regulamente esse tipo de trabalho, proteja os direitos básicos e garanta respeito e dignidade.” (AGÊNCIA BRASIL, 2019).

Conforme a proposta do PL, o novo tipo de contrato de trabalho ficará vinculado de forma restrita ao trabalho em plataformas digitais de transporte individual privado ou entrega de mercadorias, ou seja, para os entregadores e motoristas que trabalham por aplicativos. Desta forma a nova legislação não seria aplicada a trabalho em plataformas em geral ou qualquer trabalho em ambiente digital.

As principais disposições da proposta do PL seriam:

- Garantir de renda mínima. O trabalhador não pode receber menos que o salário-mínimo/horário, entendida a hora trabalhada como toda hora logada à empresa.
- Incluir previdenciária, com contribuição da empresa e do trabalhador.
- Incluir entre os benefícios, seguro-desemprego, férias remuneradas e 13º salário.
- Garantir vale-alimentação, assegurando os benefícios fiscais para as empresas que concederem auxílios indenizatórios.
- Proíbe as empresas de descredenciar profissionais sem justificativa.
- Estabelecer que as viagens e entregas devem ser restritas a clientes previamente cadastrados na plataforma, e que estas informações devem ser fornecidas ao trabalhador no momento da oferta do serviço.
- Garantir liberdade ao trabalhador para conectar-se e desconectar-se sem sofrer qualquer tipo de penalidade ou consequência remuneratória.
- Estabelecer que o valor cobrado pela plataforma, no serviço de transporte de passageiros, não poderá exceder de 20% do valor total pago pelo cliente da viagem.
- Estabelecer que os serviços realizados à noite ou em domingos e feriados devem ser pagas com um adicional de 15% sobre o valor básico da tarifa.
- Criar uma Contribuição de Intervenção no Domínio Econômico (CIDE), com o valor de 5% sobre o faturamento das empresas, para auxiliar no financiamento destes benefícios.
- Criar o Conselho Nacional do Trabalho em Plataformas Digitais e Economia Colaborativa como órgão consultivo do governo federal para matérias envolvendo as plataformas digitais. (BRASIL, 2020, p. 9).

Observa-se que as disposições do PL 4172/2020 versam sobre os direitos assegurados aos trabalhadores conforme dispostos no contrato de trabalho. Na legislação brasileira, o contrato de trabalho caracteriza-se por relações de subordinação, pessoais e onerosas reguladas por normas legais. O contrato de trabalho pode ser ajustado expressa ou tacitamente, de acordo com um melhor entendimento da doutrina e jurisprudência trabalhista. O contrato de trabalho é geralmente sobre atividade e não sobre desempenho e, pelo princípio do primado da realidade, o que importa para a configuração do vínculo laboral é tudo o que se dá no terreno dos factos (ANTUNES, 2004).

O artigo 3º da CLT define empregado como: “toda a pessoa física que presta serviços de caráter não contingente ao empregador, sob sua dependência e mediante remuneração”. Assim, o empregado é o trabalhador subordinado que recebe ordens, trabalhando todos os dias ou periodicamente e sendo remunerado. Além disso, é um trabalhador que presta pessoalmente os serviços. Assim, empregado é a pessoa física que presta quaisquer serviços ao empregador pessoalmente, sob sua autoridade, recebendo um salário. No entanto, a Reforma Trabalhista criada, por meio do §3º do art. 443 da CLT, um novo tipo de vínculo empregatício, o denominado contrato de trabalho intermitente, no qual a prestação do serviço, com subordinação, não é contínua ou duradoura, ocorrendo com alternância de horários.

O PL 4172/2020 no capítulo I os artigos 1 e 2 preconizam:

Art.1º. Fica instituído o contrato de trabalho em plataformas digitais de transporte individual privado ou entrega de mercadorias. Parágrafo único. O presente contrato de trabalho baseia-se nos valores e fundamentos da Constituição da República e no cumprimento da agenda nacional do trabalho decente, observando-se a garantia de: I- Remuneração justa; II- Administração justa; III- Cláusulas justas; IV- Representação justa; V- Condições justas;

Art.2º. O contrato de trabalho instituído na presente lei se forma no momento da aceitação do cadastro do trabalhador pela plataforma, de ora em diante designada Contratante, vigorando por tempo indeterminado.

Assim, ainda que a prestação do serviço seja esporádica, o trabalhador que presta serviços nesta modalidade dever ser reconhecido como trabalhador e ter garantidos os mesmos direitos laborais dos trabalhadores que têm contrato de trabalho contínuo. Na avaliação desses requisitos, a lei impõe o exame, principalmente dos fatos do caso, não sendo decisivo apenas o que está formalizado por escrito, mas o que decorre da relação prática entre as partes.

As normas preliminares da Consolidação das Leis do Trabalho Brasileiro, de acordo com seus artigos 2º e 3º, trazem elementos que levam à caracterização e formalização do

vínculo empregatício gerando muitas dúvidas entre empregados e empregadores, conforme abaixo:

Arte. 2º É considerada a empresa empregadora, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, contrata, paga, e fixa serviço pessoal.

Art. 3. É considerado empregado aquele que presta serviços não eventuais ao empregador, a título de autoridade salarial.

Destas regras, extrai-se a base jurídica da relação laboral, podendo ser considerado empregado qualquer pessoa que empreste mão-de-obra subordinada, de forma não contingente, a outra pessoa, que poderá receber um salário a título de compensação. Assim, com os requisitos de subordinação, personalidade, onerosidade e não contingência, a relação de trabalho é definida a partir dos artigos citados da Consolidação das Leis do Trabalho. Um processo recente contra a plataforma ocorreu na 33ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte, a cidade mais populosa de Minas Gerais e a sexta do Brasil. A decisão final reconheceu vínculo empregatício entre motorista e Uber.

O juiz até citou o termo "uberização" em sua sentença. A uberização “é o arquétipo do modelo atual, firmado na tentativa de individualizar os contratos de trabalho e o uso de inovações disruptivas nas formas de produção.” (MEDEIROS, 2017). No entanto, a justiça do trabalho no Brasil entende a relação entre o Uber e os motoristas e os elementos que reforçam as ações trabalhistas. Com a crise econômica no Brasil, o Uber plataforma é uma alternativa de renda para os trabalhadores brasileiros. O Uber fornece serviços de transporte urbano privado eletrônico em mais de 100 países (AGÊNCIA BRASIL, 2019).

Zipperer (2019) afirma que o uso de novas tecnologias vem provocando mudanças nas relações de trabalho e suas particularidades geram muitas divergências. Divergências e perspectivas levam a movimentos de busca da formalização do trabalho na justiça contra a plataforma. Em geral, muitos juízes do trabalho não reconhecem a relação de trabalho com a Uber por não observar personalidade ou subordinação nessa relação. A impessoalidade na relação entre motorista e Uber com o claro fato de outra pessoa poder dirigir o mesmo carro e o registro no aplicativo é suficiente para isso. Em qualquer caso, do ponto de vista das organizações, são muitas as qualidades do modelo de negócio baseado em plataformas digitais.

Ao transformar o negócio em ecossistemas colaborativos, as empresas podem superar barreiras como estrutura hierárquica, verticalização e produtividade com base em resultados. Embora o Estado desempenhe um papel preponderante nesta situação, regulando a inovação, cabe também ao setor privado refletir sobre as suas ações, tratadas em particular pela área de

recursos humanos, responsável pelas relações de trabalho oferecidas (MAGRO, 2015). As empresas terão que estimular a facilidade de conexão para transformar consumidores em funcionários, recursos em ecossistemas, processos em interações e trabalho formal em trabalho informal, sem precariedade.

O principal debate relacionado a esse mérito é o fato de os motoristas do Uber não terem que pagar as diversas taxas de padronização necessárias para a regularização de um táxi, o que leva os taxistas a reclamarem da concorrência desleal entre os dois tipos de transporte. Por outro lado, representantes dos aplicativos das plataformas digitais afirmam não ter os diversos benefícios assegurados aos taxistas - como a isenção de impostos na compra de um carro novo e outros tipos de descontos - o que ocasiona os custos operacionais e, conseqüentemente, a concorrência entre os dois serviços legítimos (BARAÚNA, 2017).

Dentre outras questões polêmicas sobre a atuação das plataformas digitais no Brasil, a questão que parece gerar mais discussões diz respeito à natureza jurídica da relação que se estabelece entre a empresa e os motoristas cadastrados no App. Sobre esse mérito, o Uber afirma ser um exemplo claro de economia compartilhada. Segundo a empresa, não existe vínculo jurídico entre a empresa e os motoristas cadastrados no App, pois trata-se apenas de um App em que os motoristas gerenciam suas próprias atividades e os próprios motoristas são responsáveis por determinar as horas que passam ir trabalhar em um dia, o horário, entre outras coisas.

Em suma, o Uber afirma ser apenas um intermediário entre os motoristas e os clientes, e que não existe vínculo empregatício entre a empresa e os motoristas, o que resulta na falta de responsabilidade civil da empresa pelo que seus motoristas cadastrados fazem, uma vez que são *freelancers*. Sobre isso o PL 4172/2020 dispõe que:

Art.3º. São condições gerais do contrato de trabalho ora instituído:

§1º. A contratante deve expor em seu portal da internet os termos e condições gerais da prestação de trabalho, bem como as fórmulas de fixação do valor a ser pago por serviço prestado, de forma clara, transparente e concisa, bem como seus dados de identificação, com endereço e formas de contato. Termos e condições não podem ser alterados sem prévio aviso em tempo razoável, devendo ser comunicados também diretamente aos contratados. Os termos e condições de trabalho em nenhuma hipótese podem ser alterados em desfavor do trabalhador,

§2º. A contratante deve comunicar ao trabalhador sua proposta de prestação de serviço, com a distância a percorrer, o endereço do destino e o valor líquido a ser pago pelo serviço. Em nenhuma hipótese a remuneração pelo serviço poderá ser inferior ao valor ofertado neste momento. O trabalhador pode recusar a proposta, sem que isto implique em qualquer forma de penalidade ou punição, nem possa ter conseqüências sobre a oferta posterior de outras propostas de serviço.

Existe, no entanto, uma segunda cadeia argumentativa importante em que o serviço prestado pelas plataformas digitais que se caracteriza como uma empresa de transporte e que os motoristas cadastrados no App seriam, portanto, funcionários da empresa. A consequência seria que haveria algum tipo de vínculo empregatício entre estas e seus motoristas - agora funcionários - o que levaria à necessidade de adequação do serviço a diversos requisitos relacionados a essa relação jurídica, como assinatura de autorização de trabalho, pagamento de horas extras, adicional noturno, entre outros. De acordo com esses argumentos, a empresa que disponibiliza os aplicativos digitais não seria apenas um intermediário entre motoristas e clientes, mas sim o empregador dos motoristas, fazendo com que a startup fosse responsável por seus funcionários durante a execução da obra, conforme disposto nos artigos 932, III e 933 do Código Civil Brasileiro.

A Jurisprudência Brasileira também parece não ter encontrado ainda um padrão a ser seguido no que diz respeito às situações que envolvem a natureza da relação entre as plataformas digitais e os motoristas. Decisões a favor de ambas as cadeias argumentativas vêm surgindo recentemente, o que ilustra a indecisão de nossos aplicadores quanto a esse mérito.

Em fevereiro deste ano, por exemplo, a Justiça do Trabalho de Minas Gerais (Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região - TRT3) realizou um julgamento que repercutiu em todo o território nacional. Na decisão, ficou estabelecido que existe, de fato, vínculo empregatício entre o Uber e seus motoristas, e foi determinado que a empresa assinasse a carteira de trabalho dos motoristas, além de pagar-lhes horas extras, extras noturnos, multas determinadas pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), verbas rescisórias por quebra de contrato sem justa causa e restituição do dinheiro gasto com gás e água e doces oferecidos aos passageiros.

Recentemente, porém, o mesmo Tribunal revogou essa decisão, da qual o Uber havia recorrido. Na nova decisão, de maio de 2017, foi definido que empresas como a Uber “estabeleçam contato direto entre consumidores e prestadores [motoristas particulares]”. Com isso, o TRT3 decidiu que não existe vínculo empregatício entre o Uber e os motoristas, devido à possibilidade de os motoristas se ausentarem voluntariamente do serviço por meses, para voltar mais tarde, sem possíveis prejuízos (AGÊNCIA BRASIL, 2019).

Os motoristas estão em posição de subordinação e dependência em relação ao Uber, de forma que têm pouca ou nenhuma capacidade de melhorar sua posição econômica por meio de habilidade profissional ou empreendedora. Na prática, a única maneira pela qual eles



podem aumentar seus ganhos é trabalhando mais horas e, ao mesmo tempo, atendendo à medida de desempenho de Uber.

No entanto, é importante abordar como será a relação entre o Uber, seus motoristas e o público nos casos em que haverá um custo a pagar por perdas envolvendo determinadas operações, como os casos de responsabilidade judicial. Um caso inovador remonta ao final de 2014, quando um motorista do Uber americano, esperando que as ligações apareçam no aplicativo, foge de uma criança, acabando por matá-la. Esse caso tornou-se um ponto de interrogação para as discussões jurídicas e éticas no país, sobre como deve ser tratada a relação entre esses três elementos: os motoristas, a empresa e o público, e quem deve ser responsabilizado nesses eventos, principalmente quando se resume a compensações e responsabilidades legais.

Nosso regulamento, por exemplo, propõe uma forma de abordar isso no Código de Defesa do Consumidor - um regulamento especial para tratar das relações de consumo -, no qual aponta que o prestador do serviço deve ser responsabilizado pelo pagamento de indenizações por danos decorrente da ineficaz prestação do serviço contratado, nos termos dos artigos 14 e 17 do mesmo Código de Defesa do Consumidor (CDC). O mais importante, porém, é perceber a possibilidade de o Uber ser responsabilizado, pois há um contrato por meio do aplicativo, pelo fato de o pagamento ser feito muitas vezes por meio de transações com cartão de crédito. Portanto, o Uber pode ser obrigado a responder por tudo o que ocorrer durante o trio, estando sujeito à cláusula de segurança do passageiro.

Leve-se em consideração uma recente decisão judicial do 8º Juizado Especial Cível e das Relações de Consumo de São Luís de 2016, que determinou que o Uber pagasse uma indenização por uma mulher que perdeu seu voo porque o motorista, contratado via app Uber, se extraviou. Não podemos simplesmente imaginar que as novas tecnologias podem escapar de quaisquer responsabilidades para pagar por danos nas operações, pois não significa nada classificar os trabalhadores como contratantes independentes para escapar da realidade quando o negócio real é que o Uber é capaz de ter lucro, como é o condutor, já observado na tradição judicial recente da Califórnia. É importante também registrar a já citada decisão judicial, na qual o desembargador Manoel Aureliano Ferreira Neto aproveitou para dar dicas ao Uber de como consertar alguns erros no serviço,

Não se trata de banir ou minar quaisquer inovações que possam surgir no mercado global num futuro próximo, que possam abalar a sociedade tal como se define hoje, mas sim de oferecer a possibilidade de uma relação justa, onde todos possam lucrar e se beneficiar da

tecnologia. Portanto, devemos ser capazes de trazer o Uber para a equação quando algo der errado, pois a empresa pode não ser capaz de evitar a responsabilidade, em muitos casos a responsabilidade indireta. Ao contrário do que o CEO do Uber Travis Kalanick disse em entrevista ao The New York Times em 2014, não se trata de procurar o que o Uber fez de errado, mas de reconhecer que no mundo real os problemas acontecem e nem sempre é um mar de rosas para o futuro das tecnologias disruptivas, na medida em que possam lidar com a realidade (LAW COMMISSION FOR ENGLAND AND WALES, 2014).

No Brasil, a plataforma Uber, como em outros países, não cria uma relação de trabalho com os motoristas, mas opera em um sistema de parceria motorista-cliente. O Estado e suas unidades governamentais no Brasil, mesmo com toda a polêmica da precarização do trabalho, lançaram o aplicativo para atividades. Porém, por outro lado, começam a surgir ações na justiça do trabalho contra a plataforma, pleiteando a formalização do trabalho. O processo de "contratação" na plataforma Uber é "atraente". Segundo a empresa, o motorista será um parceiro autônomo, mas para isso precisa concordar com os requisitos relacionados em uma proposta de pré-contrato unilateral. Os requisitos são: ter carro de 4 portas e 5 lugares com ar-condicionado, com data de fabricação superior a 2008; adesivos não serão aceitos; pick-ups e vans também não são aceitos; finalmente, os motoristas são obrigados a ter um subsídio para carta de condução remunerada (LEME, 2019).

Com a atualização da regulamentação do trabalho dos motoristas com a alteração da Lei nº 12.587, de 3 de janeiro de 2012, pela Lei 13.640, de 26 de março de 2018, o Brasil estabelece as diretrizes da Política Nacional de Mobilidade Urbana, para regulamentar transporte no Brasil, Municípios e Distrito Federal. Deve observar as seguintes diretrizes:

Quadro 2 - Diretrizes da Política Nacional de Mobilidade Urbana

(I) cobrança útil dos impostos municipais devidos pela prestação do serviço;
(II) a obrigatoriedade da contratação do Seguro de Acidentes Pessoais de Passageiros (APP) e do Seguro Compulsório de Lesões Corporais por Veículo Terrestre (DPVAT);
(III) a exigência de registro do motorista pessoa física no Instituto Nacional do Seguro Social (INSS), nos termos do inciso h do inciso V do art. 11 da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991. (Brasil, 2018) Serviço de transporte particular individual de passageiros previsto nesta Lei, nos municípios brasileiros que optarem por sua regulamentação, somente o motorista poderá atender às seguintes condições:
(I) possuir carteira de habilitação nacional de categoria B ou superior que contenha informação que exerça atividade remunerada;

(II) dirigir veículo que atenda aos requisitos de idade máxima e às características exigidas pela autoridade de trânsito e pelo poder público municipal e do Distrito Federal;
--

(III) emitir e manter o Certificado de Licenciamento e Registro de Veículos (CRLV); e (iv) apresentar certidão negativa de antecedentes criminais.
--

Fonte: Brasil (2020).

Divergências e perspectivas levam a movimentos de busca da formalização do trabalho na justiça contra a plataforma. Em geral, muitos juízes do trabalho ainda não reconhecem a relação de trabalho com os aplicativos de plataformas digitais por não observar personalidade ou subordinação nessa relação. A impessoalidade na relação entre motorista e as empresas de aplicativos, com o claro fato de outra pessoa poder dirigir o mesmo carro e o registro no aplicativo é suficiente para isso. Em qualquer caso, do ponto de vista das organizações, são muitas as qualidades do modelo de negócio baseado em plataformas digitais.

Ao transformar o negócio em ecossistemas colaborativos, as empresas podem superar barreiras como estrutura hierárquica, verticalização e produtividade com base em resultados. Embora o Estado desempenhe um papel preponderante nesta situação, regulando a inovação, cabe também ao setor privado refletir sobre as suas ações, tratadas em particular pela área de recursos humanos, responsável pelas relações de trabalho oferecidas (LIMA; COSTA, 2016). As empresas terão que estimular a facilidade de conexão para transformar consumidores em funcionários, recursos em ecossistemas, processos em interações e trabalho formal em trabalho informal, sem precariedade.

Magro (2015) aponta que, a informalidade do trabalho no Brasil já assumiu proporções alarmantes e muitos trabalhadores de plataformas digitais como o Uber tentaram, sem sucesso, formalizar seu trabalho com o Uber na Justiça. A falta de informalidade previdenciária desprotege os trabalhadores e o Estado. Os trabalhadores ficam sem proteção adequada para os momentos críticos da vida (falta de trabalho, velhice e morte) e sem o Estado para cumprir suas obrigações de saúde, acidentes e previdência social.

Pertinente elencar o que dispõe o PL 4172/2020 no seu artigo 11 conforme mencionado abaixo:

Art. 11. É direito do trabalhador em plataformas digitais a redução dos riscos inerentes ao trabalho e a edição de normas de saúde, inclusive mental, higiene e segurança do trabalho. As contratantes deverão também tomar medidas, em conjunto com as autoridades de Segurança Pública, para reduzir os riscos de seus

trabalhadores na prestação dos serviços. Parágrafo 1º. A contratante é obrigada a fornecer, de forma gratuita, Equipamentos de Proteção Individual adequados ao risco e em perfeito estado de conservação e funcionamento e o pagamento de um seguro contra acidentes do trabalho, sem excluir indenização se incorrer em dolo ou culpa. (BRASIL, 2020, p. 7).

Assim, verifica-se que a solução para este problema complexo envolve dois tipos de ação. Por um lado, parece razoável buscar formalizar uma parte do mercado de trabalho por meio de esforços adicionais de fiscalização. Por outro lado, devemos projetar a atualização da regulamentação trabalhista para mitigar a informalidade no mercado, como foi o caso dos trabalhadores das Plataformas Digitais “Uber”, Lei 13.640, de 26 de março de 2018, que altera a Lei 12.587, de 3 de janeiro 2012, para regulamentar o transporte privado de passageiros individuais. Este regulamento organiza a atividade de aplicação dos motoristas e delega aos municípios com competência para regular e fiscalizar o transporte privado individual, mas nunca o proibir.

Zipperer (2019) em seu estudo assevera que o trabalho informal é um caleidoscópio enigmático de autônomos, empregados que trabalham por tarefa (agricultura, construção, serviços e outros), pessoas que trabalham intermitentemente na via pública, ora como empregado, ora como caminhante, e até qualificado as pessoas para trabalho mais contínuo, e agora trabalhadores mediados por plataformas digitais, - mas todos em constante movimento de e para o que confunde o observador desavisado. Mesmo para quem decide ingressar na categoria de contribuintes individuais da Previdência Social, a situação é fluida. Frequentemente, param de contribuir e voltam à informalidade; em seguida, entre novamente na formalidade; depois, voltam ao mercado informal; e, depois de alguns anos, ficam desestimulados a pagar as dívidas, abandonando, em última instância, a proteção da Previdência Social.

Sobre os direitos previdenciários, o PL 4172/2020 em seu artigo 15, institui que:

Art. 15. O trabalhador contratado na forma da presente lei é segurado obrigatório do Regime Geral de Previdência Social, na forma do art. 11, inc. V, da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991. § 1º. Ressalvadas as exceções previstas nesta lei, aplicam-se as normas pertinentes ao segurado contribuinte individual, na forma do art. 21, § 2º, inc. I, da Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991. § 2º. O tempo de contribuição respectivo não será contabilizado, exclusivamente, para os efeitos do acréscimo de que trata o art. 26, § 2º da Emenda Constitucional nº 103, de 12 de novembro de 2019, preservado para a obtenção de benefícios e demais efeitos legais.

Estamos diante de um cenário econômico-social em que a realidade se torna cada vez mais complexa, heterogênea e mutante. É preciso meditar até que ponto as dicotomias entre

formal e informal ou moderno e tradicional se mantiveram. Pode ser mais conveniente colocá-los de lado e concentrar os esforços na busca de proteção para todos, onde quer que estejam. Para tanto, devemos considerar a criação de proteções vinculadas ao ser humano - "proteções portáteis" - e não à condição de trabalho como alerta Zipperer (2019).

Proteções que requerem um desenho de regra que permite às pessoas entrar e reentrar nos vários nichos do mercado, mantendo um mínimo de proteção. Uma vez feita a opção pelo novo sistema, os participantes devem ser expostos a incentivos atraentes, reduzindo despesas com contratações e simplificando contratações e subcontratações, além de reduzir o risco de processos judiciais. Assim, segundo Leme (2019) o importante é reduzir o custo da legalização e estimular a população a criar pacotes mínimos de proteção, dentro dos quais o mais central é a Previdência Social. Essa re-regulação é um processo, não uma obra acabada. Requer objetivo, gradualismo, monitoramento, persistência e flexibilidade. A simplicidade deve ser a espinha dorsal das novas instituições de trabalho.

## 7 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Conforme se verificou pela explanação neste estudo, a análise do impacto das plataformas digitais nas relações de trabalho, demonstra-se atual e necessária, pois, tem trazido à pauta a discussão sobre as reestruturações produtivas e suas repercussões diretas nas formas de organização do trabalho. Com as inovações tecnológicas o capital tem traçado estratégias para viabilizar a sua supremacia em relação ao trabalho, fazendo desaguar novas formas de prestação de serviços que têm sido utilizadas sem o manto da proteção trabalhista, gerando a precarização do homem que trabalha e o encurtamento de seus direitos em verdadeiro descompasso com a lógica de inclusão progressiva dos direitos sociais.

A informalidade do trabalho no Brasil já assumiu proporções alarmantes e muitos trabalhadores de plataformas digitais como o Uber tentaram, sem sucesso, formalizar seu trabalho com o Uber na Justiça. Verificou-se que, a falta de informalidade previdenciária desprotege os trabalhadores e o Estado. Os trabalhadores ficam sem proteção adequada para os períodos críticos da vida (falta de trabalho, velhice e morte) e sem o Estado para cumprir suas obrigações de saúde, acidentes e previdência social. A solução para este problema complexo envolve dois tipos de ação.

Por um lado, parece razoável buscar formalizar uma parte do mercado de trabalho por meio de esforços adicionais de fiscalização. Por outro lado, devemos projetar a atualização da regulamentação trabalhista para mitigar a informalidade no mercado, como foi o caso dos trabalhadores das Plataformas Digitais “Uber”, Lei 13.640, de 26 de março de 2018, que altera a Lei 12.587, de 3 de janeiro 2012, para regulamentar o transporte privado de passageiros individuais. Este regulamento organiza a atividade de aplicação dos motoristas e delega aos municípios com competência para regular e fiscalizar o transporte privado individual, mas nunca o proibir.

O trabalho informal realizado pelas plataformas digitais é um caleidoscópio enigmático de autônomos, pessoas que trabalham intermitentemente na via pública, ora como empregado, ora como caminhante, e até qualificado as pessoas para trabalho mais contínuo, e agora trabalhadores mediados por plataformas digitais, - mas todos em constante movimento de e para o que confunde o observador desavisado. Mesmo para quem decide ingressar na categoria de contribuintes individuais da Previdência Social, a situação é fluida.

Dada a fluidez e descentralização da legislação em torno dos aplicativos de plataformas digitais é um desafio prever o futuro das empresas no Brasil, já que a

regulamentação representa uma ameaça à sua expansão futura. No entanto, atualmente as plataformas continuam a se estabelecer com destaque no setor de transporte em todo o mundo. A rápida popularização do serviço de compartilhamento de caronas baseado em aplicativos deu origem a várias preocupações em relação à regulamentação, concorrência, emprego, impostos, seguro, responsabilidade e direitos do consumidor. Assim, alcançar uma maior compreensão da trajetória inovadora deste aplicativo e os impactos que ela tem em vários setores, sem dúvida, oferece um enorme valor prático.

A estrutura regulatória aplicável ao setor de transporte individual em nível nacional no Brasil deve ser revista a fim de estabelecer regulamentações modernas e uniformes feitas sob medida para serviços de caronas compartilhadas. Os reguladores precisam encontrar o equilíbrio entre o interesse em promover a inovação na economia compartilhada e o interesse em salvaguardar os clientes no que diz respeito à segurança, seguro, higiene, conforto e qualidade. Para encontrar esse equilíbrio, os reguladores devem repensar o papel da lei durante o processo de inovação e aplicar a regulamentação baseada em princípios específica para as práticas de economia compartilhada.

Uma vez que regulamentações razoáveis para inovação tenham sido promulgadas para o Uber e outros aplicativos digitais será possível para os consumidores desfrutarem plenamente das eficiências trazidas por essas empresas de tecnologia.

Tendo em vista as questões abordadas na Seção IV deste documento, o objetivo de um novo marco regulatório como a proposição de uma legislação reguladora das relações de trabalho no âmbito das plataformas digitais na garantia dos direitos trabalhistas não deve ser sufocar a inovação e novos serviços que tragam diversas eficiências e benefícios para os clientes, mas sim avaliar os riscos para o consumidor proteção, segurança pública, seguro, regulamentações trabalhistas e concorrência leal.

Assim, caso seja direcionada incorretamente, a regulamentação pode representar muitos custos e encargos para as empresas que oferecem os serviços de plataformas digitais, causando o efeito adverso de abafar a inovação em vez de promovê-la. Portanto, é necessário remover a intervenção regulatória arbitrária e estabelecer uma estrutura regulatória pró-concorrência que seja flexível e aberta o suficiente para inovações futuras, como veículos autônomos.

Como o atual arcabouço legal em nível nacional no Brasil não é suficiente, os reguladores devem alterar as leis a fim de promover a inovação e ao mesmo tempo proteger

os consumidores. As questões regulatórias que envolvem o Uber estão intrinsecamente ligadas às questões competitivas, razão pela qual ambos os assuntos devem ser tratados de forma adequada.

A regulação das empresas de plataformas digitais precisa ser harmônica, consistente e articulada com a regulação dos serviços tradicionais de táxi, que certamente também precisa ser revisada pelas autoridades públicas a fim de evitar distorções competitivas, pois “parece não haver razão válida para proteger a indústria de táxis da concorrência e impedir que os usuários usufruam de serviços novos e inovadores.” (GERADIN, 2016, p. 10).

As plataformas digitais introduziram um ‘curso imprevisível de mudança’ no mercado e, portanto, regulamentos que são especificamente adaptados às suas necessidades, sem reprimir sua flexibilidade, seriam a única solução viável. Por exemplo, a desregulamentação certamente aumentou a escolha do cliente, mas não resultou correspondentemente em uma redução no preço.

Simplesmente ignorar a precarização da forma de trabalho impetrada pelas plataformas digitais, assim como adotar regulamentos que inviabilizem o segmento, pode afetar de forma negativa essa nova categoria de trabalhadores. O desenvolvimento de políticas públicas que tenham como a finalidade a proteção dos direitos trabalhistas, ainda que mínima, levando-se em consideração também o desenvolvimento da classe trabalhadora, possibilitando a garantia de condições dignas de trabalho. Permitindo deste modo efetivação dos princípios fundamentais instituídos na Constituição Federal de 1988, quais sejam, os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa; a dignidade da pessoa humana, além de colaborar para o crescimento desse modelo de trabalho do país, cujos impactos sociais e econômicos não podem ser ignorados.

A inovação é benéfica porque pode atender melhor às necessidades dos consumidores, mas, ao mesmo tempo, traz riscos e incertezas ao mercado. Essas condições incertas só podem ser equilibradas por meio de regulamentação. No entanto, a relação entre inovação e regulamentação está cheia de paradoxos e dilemas, sendo o mais importante a competição versus regulamentação. Regulação e competição são parentes muito próximos que têm um relacionamento complicado.

Nesse cenário, algumas contradições emergem. Em primeiro lugar, com a individualização dos serviços e da remuneração, a exploração torna-se mais explícita - quanto produz cada trabalhador e qual a percentagem desse valor apropriada pela empresa é



quantificado rigorosamente nas plataformas digitais, ao mesmo tempo em que se quantifica estritamente a natureza salarial das relações de trabalho é negado de uma forma mais do que velada. Além disso, o controle do capital é reforçado e reproduzido a partir da ideia de que os trabalhadores são autônomos, ao contrário, as plataformas digitais controlam todo o processo, determinando o formato exato dos contratos de trabalho e pagando, mobilizando, ameaçando e demitindo trabalhadores, que são induzidos a adotar esses comportamentos e atitudes, não lhes deixando alternativa se desejam continuar exercendo seu trabalho.

Diante do exposto, apreende-se que, o ramo do Direito do Trabalho deve acompanhar a evolução tecnológica de suas relações, se incumbindo de analisá-las, sob pena de agravo aos princípios instituídos constitucionalmente, visando a amenizar os impactos das relações de trabalho disfarçadas que camuflam o real status legal, observando que uma relação de trabalho disfarçada ocorre quando o empregador trata um funcionário de forma efetiva de como trataria um empregado, e estas situações podem surgir onde acordos contratuais possuem o efeito de privar trabalhadores de sua devida proteção

Assim, ainda que a prestação do serviço seja esporádica, o trabalhador que presta serviços nesta modalidade das plataformas digitais deve ser reconhecido como trabalhador e ter garantidos os mesmos direitos laborais dos trabalhadores que têm contrato de trabalho contínuo. Na avaliação desses requisitos, o PL 4172/2020 defendido aqui neste estudo, impõe o exame, principalmente dos fatos da causa, não sendo determinante apenas o que está formalizado por escrito, mas o que decorre da relação prática entre as partes.

Portanto, o fato de estarem submetidos a essas condições não significa que a iniciativa, o controle e a autonomia das atividades estejam em suas mãos. No entanto, por se tratar de um mecanismo sutil de sujeição, pelo menos nos estágios iniciais da relação de trabalho, não é de se estranhar que eles consentem com o que essas corporações ditam em maior medida. Não é por acaso que esses trabalhadores muitas vezes argumentam a favor de uma suposta liberdade, percebida como tal pela aparente ausência de patrão, ou também veem essa flexibilidade como positiva. Tudo isso, porém, tende a se esvaír no decorrer de um cotidiano regido pelo desprezo, pela exploração e pela precariedade do trabalho realizado pelas plataformas digitais com argumento de ser este um trabalho de autogestão.

## REFERÊNCIAS

- ABIJAODI, Carlos Eduardo et al., **Modernização Trabalhista Lei Nº 13.467, de 13 de Julho de 2017 - Panorama Anterior e Posterior à Aprovação**. Estudos de Relações do Trabalho. 2017. Disponível em: <https://www.sindirochas.com/arquivos/modernizacao-trabalhista.pdf> Acesso em: 20 dez. 2020.
- ACQUAVIVA, Marcus Cláudio, **Vademecum universitário de direito**. 10. ed. rev., atual. ampl. São Paulo: Editora Jurídica Brasileira, 2019.
- AGÊNCIA BRASIL, **Motoristas de aplicativos podem se cadastrar como microempreendedores**. 2019. Disponível em: <https://agenciabrasil.ebc.com.br/tags/motoristas-de-aplicativo>. Acesso em: 20 dez. 2020.
- AGUIAR, Antônio Carlos. Eu, o robô e o trabalho em mutação: antes, agora e depois. *In*: \_\_\_\_\_. **Direito do trabalho 2.0: digital e disruptivo**. São Paulo, SP: LTr, 2018.
- ANDRADE, Everaldo Gaspar Lopes de. **Direito do Trabalho e pós-modernidade: fundamentos para uma teoria geral**. São Paulo: LTr, 2005.
- ANDRADE, José Carlos Vieira de. **Os direitos fundamentais na Constituição Portuguesa de 1976**. 4. ed. Coimbra: Edições Almedinas, 2009.
- ANTUNES, R. **Adeus ao trabalho? Ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho**. 14ª Ed. São Paulo: Cortez, 2010.
- ARCE, Joaquim & VALDÉS, Flores. **Los principios generales del Derecho y su formulación constitucional**. Madri: Editorial Civitas, 2010.
- BALDWIN, R.; CAVE, M.; LODGE, M. **Understanding regulation: theory, strategy and practice**. Nova York: Oxford University Press, 2012.
- BARROS, Alice Monteiro. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2010
- BARROSO, Luis Roberto. **Curso de Direito Constitucional: os conceitos fundamentais e a construção de um novo modelo**. 1. ed. São Paulo: Saraiva, 2009.
- BARROSO, Fábio Túlio. **Novo contrato de trabalho por prazo determinado: flexibilização laboral e internacionalização das relações de trabalho**. Curitiba: Juruá, 2015.
- BAUMAN, Zygmunt. **Capitalismo parasitário: e outros temas contemporâneos**. Rio de Janeiro: Zahar, 2010.
- BARAÚNA, Augusto Cezar Ferreira de. **A terceirização à luz do Direito do Trabalho**. São Paulo: LRD, 2017.
- BLACK, J. Rules and regulators. *In*: YEUNG, M. A. **An introduction to law and regulation: text and materials**. Cambridge: Cambridge University Press, 2017.
- BRAITHWAITE, J. Responsive Regulation and Developing Economies. **World Development**, p. 884-898, 2016.
- BRASIL. **Decreto-Lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. **Diário Oficial [dos] Estados Unidos do Brasil**, seção 1, Rio de Janeiro, DF, ano

82, n. 184, p. 11937-11984, 9 atrás, 1943. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Decreto-Lei/Del5452compilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452compilado.htm). Acesso em: 13 jul. 2020.

\_\_\_\_\_. **Lei Nº 13.467. Decreto-Lei no 5.452, de 1o de maio de 1943, e as Leis nos 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho.** 2017. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2017/lei/113467.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/113467.htm) Acesso em: 13 jul. 2020.

\_\_\_\_\_. Câmara dos Deputados. **Projeto de Lei PL nº 2.820, de 2015.** Altera o Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, que aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: <http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=1700880>. Acesso em: 18 jul. 2020.

\_\_\_\_\_. **Câmara dos Deputados. Projeto de Lei PL nº 726, de 2015.** Altera a Consolidação das Leis do Trabalho para dispor sobre a jornada variável. Disponível em: <http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=996896>. Acesso em: 10 jun. 2020.

\_\_\_\_\_. **Senado. Projeto de Lei PL nº 218.** Altera a Consolidação das Leis do Trabalho para instituir o contrato de trabalho intermitente. Disponível em: <http://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/125941>. Acesso em: 11 jun. 2020.

\_\_\_\_\_. **Tribunal Superior do Trabalho. Agravo de instrumento em recurso de revista nº 137000-70.2008.5.01.0014.** Brasília. Relator: Vieira de Mello Filho. Disponível em: <http://www.tst.br/portal/jurisprudencia/pesquisarJurisprudencia.asp>. Acesso em: 11 maio 2020.

\_\_\_\_\_. CAHALI, Yussef Said. (org.). **Código Civil; Código de Processo Civil; Constituição Federal.** Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002. Código civil, Código de Processo Civil e Constituição Federal. 7. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2005.

BREYER, S. **Regulation and its reform.** Cambridge: Harvard University Press, 1982.

CALVO, Adriana. **A proposta da ‘Lei Uber’ em Portugal: um importante passo para o fim da precarização do trabalho das plataformas digitais,** 2020. Disponível em: <https://calvo.pro.br/a-proposta-da-lei-uber-em-portugal-um-importante-passo-para-o-fim-da-precarizacao-do-trabalho-das-plataformas-digitais/>. Acesso em: 12 dez. 2020.

CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. O sistema de proteção jurídica do emprego frente às inovações tecnológicas: uma proposta de proteção sistêmica. *In:* \_\_\_\_\_. **Sociedade, tecnologia e a luta pelo emprego.** São Paulo, SP: LTr, 2018.

CAPPELLETTI, Mauro; GARTH, Bryant. **Acesso à justiça.** Porto Alegre, RS: Sergio Antonio Fabris, 1988.

CARVALHO, J. M. **Cidadania no Brasil: o longo caminho.** 13. ed. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2010.

CHUNG, B. C. A. H. Uma estrutura para projetar modelos de co-regulação bem adaptados a economias de compartilhamento facilitadas por tecnologia. **Santa Clara High Technology Law Journal**, p. 23, 2015.

CORTEZ, N. Regulando a inovação disruptiva. **Berkeley Tech Law Journal**, p. 175, 2014.

CUNHA JÚNIOR, Dirley da. **Controle de constitucionalidade, teoria e prática**. 6. ed. rev., ampl. e atual. Salvador: Juspodivm, 2012

DANTAS NETO, P. F. “Surf” nas ondas do tempo: do carlismo histórico ao carlismo pós-carlista. **Caderno CRH**, Salvador, n 39, 213-255, jul./dez. 2014.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 1. ed. São Paulo: LTr, 2002.

\_\_\_\_\_. **Curso de Direito do Trabalho**. 7. ed. São Paulo: LTr, 2008.

\_\_\_\_\_. **Capitalismo, trabalho e emprego: entre o paradigma da destruição e os caminhos da reconstrução**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2017.

\_\_\_\_\_. **Princípios Constitucionais do Trabalho e Princípios de Direito Individual e Coletivo do Trabalho**. 5.ed. São Paulo: LTr, 2017.

DELGADO, Mauricio Godinho; DELGADO Gabriela Neves. **A Reforma Trabalhista no Brasil com comentários à Lei n. 13.467/2017**. São Paulo: LTr, 2017.

DEGRYSE, Christophe (ed.). **Digitalisation of the economy and its impact on labour markets**. Bruxelas: Etui (Eropean Trade Union Institute) Aisbl, 2016 (Working Paper 2016.02). Disponível em: <https://www.eesc.europa.eu/resources/docs/qe-02-17-763-en-n.pdf>. Acesso em: 22 jan. 2021.

ESTEVES, Luiz Alberto. **Documento de Trabalho 001/2015: o mercado de transporte individual privado de passageiros: regulação externalidades e equilíbrio urbano**. Brasília: Conselho Administrativo de Defesa Econômica, set. 2015.

\_\_\_\_\_. **O mercado de transporte individual de passageiros: regulação, externalidades e equilíbrio urbano**. Brasília: Department of Economic Studies of the Administrative Council for Economic Defense. Paper 001/2015. set. 2015.

FERRAZ, A. **Motorista de Uber acusa taxistas de agressão na Zona Norte do Recife**. G1, Recife, 21 jul. 2016. Disponível em <http://g1.globo.com/pernambuco/noticia/2016/07/motorista-de-uber-acusa-taxistas-de-agressao-na-zona-norte-do-recife.html> Acesso em: 22 jan. 2021.

FERREIRA, Hádassa Dolores Bonilha. **Assédio moral nas relações de trabalho**. Campinas: Russel, 2014.

FONTES, Virgínia. Capitalismo em tempos de uberização: do emprego ao trabalho. **Revista do NIEP Marx - Marx e o Marxismo**, v.5, n.8, p. 54, jan./jun. 2017.

FRANÇA. **Ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue Social**. Type de Contrats. Disponível em: <http://travail-emploi.gouv.fr>. Acesso em: 22 jul. 2020.

GANDRA, Ives Martins Filho. **Manual Esquemático de Direito e Processo do Trabalho**. 14. ed. São Paulo: Saraiva, 2017.

G1 SÃO PAULO. **Câmara de SP aprova projeto que proíbe aplicativo Uber**. Globo, 22 December 2015. Disponível em: <http://g1.globo.com/saopaulo/noticia/2015/12/camara-de-sp-aprova-projeto-que-abre-espacopara-uber-e-aplicativos.html>. Acesso em: 28 dez. 2020.

GARTNER. GARTNER SAYS. **Worldwide Mobile Payment Transaction Value to Surpass \$235 Billion in 2013**. ed. Master. Nova Jersey. 2013.  
<https://www.pressebox.com/pressrelease/gartner-uk-ltd/Gartner-Says-Worldwide-Mobile-Payment-Transaction-Value-to-Surpass-235-Billion-in-2013/boxid/600999> Acesso em: 28 dez. 2020.

GIRARDI, Dante. A terceirização como estratégia competitiva nas organizações. **Gele coletânea. Série estudos de Trabalho**, v. 77, 2006.

\_\_\_\_\_. Flexibilização dos mercados de trabalho e escolha moral. **Revista Divulgação em Saúde para Debate**, n. 14, p. 23-32, 1996.

GOMES, Fábio Rodrigues. **O Direito Fundamental ao Trabalho. Perspectivas históricas, filosóficas e dogmática-analítica**. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2008.

GRAU, Eros Roberto. **A Ordem Econômica na Constituição de 1988**. 11. Ed. São Paulo: Malheiros, 2006.

GUTTENTAG, D. Airbnb: disruptive innovation and the rise of an informal tourism accommodation sector. **Current Issues in Tourism**, v.18, n.12, 1192-1217, 2015.

HIRATA, H.; PRÉTECEILLE, E. Trabalho, exclusão e precarização socioeconômica: o debate das Ciências Sociais na França. **Caderno CRH**, Salvador, n. 37, p. 47-80, jul./dez. 2002.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA - IBGE. **Pesquisa sobre o número de motoristas de aplicativo tem no Brasil**, 2019. Disponível em:  
<https://www.ibge.gov.br/estatisticas/multidominio/condicoes-de-vida-desigualdade-e-pobreza/17270-pnad-continua.html?=&t=o-que-e>. Acesso em: 27 dez. 2020.

LABOR COMMISSIONER OF THE STATE OF CALIFORNIA. **Case nº 11-46739 EK**. Barbara Ann Berwick vs. Uber Technologies Inc and Rasier – CA LLC. June 3rd, 2015. Disponível em:  
<http://digitalcommons.law.scu.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1988&context=historical>, Acesso em: 26 dez. 2020. .

LAW COMMISSION FOR ENGLAND AND WALES. **Taxi and Private Hire Services**. London, 2014.

LEME, Ana Carolina Reis Paes. **Da máquina à nuvem**. São Paulo: LTr, 2019.

LIMA, Thales Batista de; COSTA, M. da. Trabalho informal: uma revisão sistemática da literatura brasileira na área de Administração entre 2004 e 2013. **Caderno Ebape**, v.5, n.5, p.310–324, 2016.

LORD REED, President et al. **Judgment Uber BV and others (Appellants) v Aslam and others (Respondents)**. Uber BV and others (Appellants) v Aslam and others (Respondents). Heard on 21 and 22 July, 2020.

MAGRO, Américo Ribeiro. O Aplicativo “Uber” e a Defesa do Consumidor. *In*: ENCONTRO TOLEDO DE INICIAÇÃO CIENTÍFICA, 11., 2015. **Anais [...]** 2015.

MANNRICH, Nelson. Futuro do direito do trabalho, no Brasil e no mundo. **Revista LTr: legislação do trabalho**, São Paulo, v. 81, n. 11, p. 1287-1300, nov. 2017.

- MANUS, Pedro Paulo Teixeira. **Direito do Trabalho**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2015.
- MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho**. 8.ed. São Paulo: Saraiva, 2017.
- MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. 21. ed. São Paulo: Atlas, 2014.
- MARCH, C. A contra-reforma do Estado Brasileiro e seus efeitos no trabalho em saúde nos serviços públicos. **Tempus - Actas de Saúde Coletiva**, v. 5, n.1, 2011.
- MATTOSO, J; Baltar, P. Estrutura econômica e emprego no Brasil: a experiência recente. *In*: REIS VELOSO, J. (org.). **Brasil: desafios de um país em transformação**. Rio de Janeiro: J. Olímpio, 2014. p. 27.
- MUNDY, R. **Taxis, TNCS and Deregulation: is History Repeating Itself? Who's Driving You?**, 2015. Disponível em: <http://www.whosdrivingyou.org/history-repeating-itself>. Acesso em: 12 dez. 2020.
- NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso do Direito do Trabalho**. 18.ed. São Paulo: Saraiva, 2013.
- \_\_\_\_\_. **Iniciação ao Direito do Trabalho**. 29. ed. São Paulo: Ltr, 2016.
- OGUS, Anthony. Comparing Regulatory Systems: institutions, processes and legal forms in industrialised countries. **International Review of Law and Economics**, n. 2, p. 293–299, London: Centre on Regulation and Competition, 2012.
- OLIVEIRA, M.A., **Política trabalhista e relações de trabalho no Brasil: da Era Vargas ao governo FHC**. 2012. Tese (Doutorado) - Unicamp-IE, Campinas, 2012.
- PAPEANDO com Pamplona. Plataformas digitais e direito do trabalho. 5ª Temporada – Ep. 5. Entrevistado: José Eduardo (Pepe) Chaves. Desembargador do TRT 3ª Região. 2020. Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=fOvZ65GH3J0>. Acesso em: 21 fev. 2021.
- REICH, Robert B. **O trabalho das Nações: preparando-nos para o capitalismo do século 21**. São Paulo: Educator, 2017.
- RESENDE, Ricardo. **Direito do trabalho esquematizado**. 2. ed. rev. atual. eampl. São Paulo: Método, 2014.
- PAMPLONA FILHO, Rodolfo Filho; LUDWIG, Guilherme Guimarães; VALE, Silvia Teixeira do. **Interpretação e aplicação da reforma trabalhista no direito brasileiro: Homenagem a Jairo Lins de Albuquerque Sento-sé**, coordenadores. São Paulo: LTr, 2018.
- PINHEIRO, A. C.; SADDI, J. **Direito, economia e mercados**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2015.
- POCHMANN, Márcio. **O emprego na globalização**. São Paulo: Boitempo, 2011.
- POCHMANN, Márcio. Novos e velhos tempos do trabalho. *In*: OLIVEIRA, Roberto Vêras de (org.). **Novo momento para as comissões de emprego no Brasil?** São Paulo: a + comunicação, 2007.
- POCHMANN, Márcio. Transformações Contemporâneas no Emprego. *In*: DEDECCA, Claudio Salvatore; PRONI, Marcelo Weishaupt (org.). **Economia e proteção social: textos para estudo dirigido**. Campinas: IE/UNICAMP, 2007.

- PROSSER, T. **The Regulatory enterprise: government regulation and legitimacy**. Oxford: Oxford University Press, 2010.
- RANCHORDÁS, S. Compartilhar significa cuidar? Regulando a inovação no Economia do Compartilhamento. **Minnesota Journal of Law, Science & Technology**, p. 413-457, 2015.
- RODRIGUES, Américo Plá. **Princípios de Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 1996, p.85.
- RODRIGUEZ, Américo Plá. **Princípios de Direito do Trabalho**. 3.ed., atual. São Paulo: LTr, 2016.
- ROMAR, Carla Teresa Martins. Concertação social: possibilidade ou utopia no cenário da estrutura sindical brasileira? **Revista de Direito do Trabalho**, São Paulo, SP, v. 40, n. 160, pág. 155-177, nov. / dez. 2014.
- ROMAR, Carla Teresa Martins. **Direito do Trabalho Esquematizado**. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2014.
- SARLET, Ingo Wolfgang. **Dignidade da pessoa humana e direitos fundamentais na Constituição Federal de 1988**. 9. ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2012.
- SARLET, Ingo Wolfgang. **A eficácia dos direitos fundamentais: uma teoria geral dos direitos na perspectiva constitucional**. 10 ed. rev. atual. e ampl. Porto Alegre: Livraria do Advogado Editora, 2011.
- SANTOS, Enoque Ribeiro dos. **O dano moral na dispensa do empregado**. 5. ed. São Paulo: Editora Ltr, 2017.
- SANTOS, Boaventura de Sousa. **Para uma revolução democrática da justiça**. Coimbra: Almedina, 2014.
- SILVA, Homero Batista Mateus da. **Comentários À Reforma Trabalhista – Análise da Lei 13.467/201**. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2017.
- SILVA, Jaqueline Cristina. **A uberização e o trabalho no século XXI**. A Relação de Trabalho entre a Uber e seus Motoristas. Rio de Janeiro: Universidade Federal do Rio de Janeiro - UFRJ, 2018.
- SILVA, Sayonara; FIGUEIRA, Luiz. A proteção na cultura jurídica trabalhista: revisão conceitual. *In*: VIANA, Marcio; ROCHA, Cláudio (coord.). **Como aplicar a CLT à luz da constituição: alternativa dos que militam no foro trabalhista**. São Paulo: Editora Ltr, 2016.
- SILVA NETO, Manoel Jorge e. **Curso de direito constitucional: atualizado até a EC n. 52/2006**. 2. ed. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2006.
- SUSSEKIND, A. Entrevista com Arnaldo Sussekind. **Estudos Históricos**, v. 6, n. 11, 1993.
- \_\_\_\_\_. Atualização da legislação do trabalho. **Revista do Direito Trabalhista**, Brasília, v. 15, n. 3, p. 15, mar. 2009.
- \_\_\_\_\_. Tribunal Regional Do Trabalho (1. REGIÃO). Justa causa e falta grave. **Revista Eletrônica**, Rio de Janeiro, n. 1, jul./set. 2011.

ZIPPERER, André Gonçalves. **A intermediação de trabalho via plataformas digitais:** repensando o direito do trabalho a partir das novas realidades do século XXI. São Paulo: LTR, 2019.



**ANEXO A - PROJETO DE LEI PL N. 4172/2020**

**PROJETO DE LEI           , DE 2020**  
**(Deputado Henrique Fontana PT/RS)**

Dispõe sobre a criação de um novo contrato de trabalho em plataformas digitais de transporte individual privado ou de entrega de mercadorias

O Congresso Nacional decreta:

**CAPÍTULO I**  
**DO CONTRATO DE TRABALHO**

Art.1º. Fica instituído o contrato de trabalho em plataformas digitais de transporte individual privado ou entrega de mercadorias.

Parágrafo único. O presente contrato de trabalho baseia-se nos valores e fundamentos da Constituição da República e no cumprimento da agenda nacional do trabalho decente, observando-se a garantia de:

- I- Remuneração justa;
- II- Administração justa;
- III- Cláusulas justas;
- IV- Representação justa;
- V- Condições justas;

Art.2º. O contrato de trabalho instituído na presente lei se forma no momento da aceitação do cadastro do trabalhador pela plataforma, de ora em diante designada Contratante, vigorando por tempo indeterminado.

Art.3º. São condições gerais do contrato de trabalho ora instituído:

§1º. A contratante deve expor em seu portal da internet os termos e condições gerais da prestação de trabalho, bem como as fórmulas de fixação do valor a ser pago por serviço prestado, de forma clara, transparente e concisa, bem como seus dados de identificação, com endereço e formas de contato. Estes

Apresentação: 12/08/2020 12:30 -

**PL n.4172/2020**

Documento eletrônico assinado por Henrique Fontana (PT/RS), através do ponto SDR\_56498, na forma do art. 102, § 1º, do RICD c/c o art. 2º, do Ato

ExEdit  
\*c b 2 0 0 8 6 2 3 1 6 5 0 0\*

termos e condições não podem ser alterados sem prévio aviso em tempo razoável, devendo ser comunicados também diretamente aos contratados. Os termos e condições de trabalho em nenhuma hipótese podem ser alterados em desfavor do trabalhador,

§2º. A contratante deve comunicar ao trabalhador sua proposta de prestação de serviço, com a distância a percorrer, o endereço do destino e o valor líquido a ser pago pelo serviço. Em nenhuma hipótese a remuneração pelo serviço poderá ser inferior ao valor ofertado neste momento. O trabalhador pode recusar a proposta, sem que isto implique em qualquer forma de penalidade ou punição, nem possa ter consequências sobre a oferta posterior de outras propostas de serviço.

§3º. O trabalhador pode escolher seu horário de trabalho e seus períodos de inatividade, bem como pode se desconectar a qualquer momento, sem que isto implique em qualquer forma de penalidade ou punição, nem possa ter consequências sobre a oferta posterior de outras propostas de serviço.

§4º. A contratante deve assegurar a existência de canal gratuito de comunicação disponível ao trabalhador para receber demandas relativas à prestação dos serviços. Nenhuma punição pode ser aplicada sem ser previamente comunicada ao trabalhador, com a devida justificativa, assegurado o direito de defesa e o contraditório, antes de sua aplicação.

§5º. Os códigos e algoritmos utilizados pelas plataformas digitais devem obrigatoriamente ser submetidos regularmente à auditoria, realizada pela inspeção do trabalho e outros órgãos especializados de controle do Poder Público, obedecendo, no que couber ao disposto na Lei Geral de Proteção de Dados.

§ 6º. A contratante deverá fornecer extrato mensal e individual aos prestadores de serviços, com a prestação de contas relativa a todos os serviços prestados, valores recebidos e descontos efetuados, valor de gorjeta, histórico de avaliações de desempenho do profissional e controle de jornada, assegurada a possibilidade de revisão humana para todas as decisões automatizadas relativas à remuneração do prestador de serviço. Todos os dados relativos ao contrato de trabalho deverão ser armazenados por cinco anos.



Art.4º- A contratante deverá pagar os serviços prestados pelo trabalhador em até 72 horas úteis após sua realização, acompanhado de prestação de contas detalhada dos valores pagos e sua origem.

Art. 5º. A cessação do contrato de trabalho ora instituído pode se dar nas seguintes formas:

a)por solicitação de desligamento por parte do trabalhador, eficaz a partir do momento de seu recebimento pela contratante, sem gerar direito a qualquer pagamento, salvo os valores pendentes a ele devidos, que deverão ser pagos no prazo de 48 horas úteis;

b)por desligamento por iniciativa da contratante, sem justo motivo, que deverá ser comunicado com pelo menos uma semana de antecedência, gerando o direito a uma indenização no valor de metade da média mensal percebida pelo trabalhador nos últimos 12 meses, ou metade da média mensal do tempo trabalhado, se inferior a 12 meses, que deverá ser paga em 48 horas úteis;

c)por desligamento por iniciativa da contratante, por justo motivo, eficaz a partir do momento do recebimento da comunicação pelo trabalhador, sem gerar direito a qualquer pagamento, salvo os valores pendentes a ele devidos, que deverão ser pagos no prazo de 48 horas úteis.

d)por desligamento por iniciativa da contratante, eficaz a partir do momento do recebimento da comunicação pelo trabalhador, se este passar 30 dias sem se logar à plataforma, ressalvado os períodos de férias mencionados no art. 9º, sem gerar direito a qualquer pagamento, salvo os valores pendentes a ele devidos, que deverão ser pagos no prazo de 48 horas úteis.

Parágrafo único. A comprovação da inoccorrência do motivo invocado pela contratante gera direito a uma indenização no valor de 100% da média mensal percebida pelo trabalhador nos últimos 12 meses, ou 100% da média mensal do tempo trabalhado, se inferior a 12 meses, sem prejuízo dos danos morais e materiais cabíveis.

Art. 6º. Fica proibido à contratante atribuir a responsabilidade ao trabalhador por viagem ou entrega frustrada por causa de terceiros, bem como reduzir de qualquer forma a remuneração devida por promoção ou desconto oferecidos nas entregas ou viagens.

Art.7º. As viagens e entregas realizadas em horário noturno ou em domingos e feriados devem ser pagas com um adicional de 15% sobre o valor básico da tarifa com os acréscimos do art. 9º.

Art.8º.Será computada como hora de trabalho efetiva todo o tempo em que o trabalhador esteja com o aplicativo logado e conectado, independente se realizando entrega ou viagem.

§1º-Fica assegurado aos trabalhadores a percepção do salário mínimo nacional, proporcional ao número de horas trabalhadas.

§ 2º. Encerrado o mês, não tendo a remuneração líquida paga ao trabalhador, sem os acréscimos previstos no art. 9º, atingido o patamar estabelecido no parágrafo anterior, a contratante deverá complementar o valor, depositando a diferença até o décimo dia útil do mês seguinte.

§3º. Para estabelecer o patamar mínimo de remuneração mensal do trabalhador, quando houver horas prestadas a partir da oitava diária e da 44ª semanal será computado a estas e ao valor mínimo o acréscimo previsto no inciso XVI do art. 7º da Constituição Federal.

Art.9º- O valor básico dos serviços prestados será acrescido de 1/12 a título de gratificação natalina e 1/12 a título de férias, mais 1/36 a título de gratificação de férias.

§1º- O montante relativo à gratificação natalina será pago ao trabalhador no mês de dezembro, até o dia 15, ou no momento de seu desligamento, por qualquer razão.

§2º-O trabalhador terá direito a 20 ( vinte) dias de férias após cada período de 12 (doze) meses de vigência do contrato de trabalho.

§3º- O valor referente às férias acrescidas do terço constitucional será liberado mediante requerimento do trabalhador até 48 horas antes do início do período de férias, ou no momento de seu desligamento, por qualquer razão.



§4º- Ao trabalhador é facultado escolher seu período de férias, podendo fracioná-lo em no máximo duas vezes, devendo informar a plataforma digital com antecedência de 7 ( sete) dias.

Art.10- No serviço de transporte de passageiros o valor apropriado pela contratante não poderá exceder de 20% do valor total pago pelo cliente da viagem.

§único- O valor da tarifa inicial e o valor do quilômetro rodado não poderá ser inferior a 60% do cobrado pelo táxi comum da cidade onde o serviço for contratado.

Art. 11. É direito do trabalhador em plataformas digitais a redução dos riscos inerentes ao trabalho e a edição de normas de saúde, inclusive mental, higiene e segurança do trabalho. As contratantes deverão também tomar medidas, em conjunto com as autoridades de Segurança Pública, para reduzir os riscos de seus trabalhadores na prestação dos serviços.

Parágrafo 1º. A contratante é obrigada a fornecer, de forma gratuita, Equipamentos de Proteção Individual adequados ao risco e em perfeito estado de conservação e funcionamento e o pagamento de um seguro contra acidentes do trabalho, sem excluir indenização se incorrer em dolo ou culpa.

§2º- As viagens e entregas devem ser restritas a clientes previamente cadastrados na plataforma. A contratante deve informar ao trabalhador os dados do cliente no momento da oferta do serviço de que trata o §2º do art. 3º.

Art. 12. É assegurado aos trabalhadores em plataformas digitais a efetivação de negociações coletivas com as empresas contratantes e o direito de greve, bem como o direito à associação para negociar e firmar contratos coletivos de trabalho.

§ 1º. Por ocasião das negociações coletivas, a empresa deverá apresentar relatórios auditáveis para as associações regularmente constituídas de representação dos trabalhadores em plataformas digitais, relativos à formação dos preços e algoritmos, contendo os dados agregados referentes à média de ganho, média de corridas e visão geral do negócio das corridas e das entregas.



§2º. Aos contratos coletivos de trabalho oriundos das negociações coletivas ora tratadas se aplicam, no que couber, os artigos 614 e 619 do Decreto-lei 5452 de 1º de maio de 1943, Consolidação das Leis do Trabalho.

§3º. As cláusulas benéficas ao trabalhador instituídas nos contratos coletivos de trabalho não dão ensejo ao reconhecimento do vínculo de emprego.

§4º. Os contratos coletivos de trabalho oriundos das negociações coletivas ora tratadas devem conter cláusula para fixar tarifa mínima por viagem, entrega ou quilômetro rodado, bem como uma taxa mínima por serviço prestado, considerados direitos essenciais do trabalhador.

Art.13. Se na prestação dos serviços do trabalhador à contratante plataforma digital se verificarem os requisitos previstos no art. 3º do Decreto-lei 5452 de 1º de maio de 1943, Consolidação das Leis do Trabalho, fica caracterizado o vínculo de emprego.

§1º. Caracteriza-se a ocorrência da subordinação ensejadora do reconhecimento do vínculo de emprego quando verificadas uma ou mais das seguintes situações, dentre outras que demonstrem a direção do trabalho pela contratante:

- a) a prática reiterada ou abusiva de bloqueios sem efetiva justificativa, bem como a punição da recusa ou desconexão;
- b) a discriminação na distribuição e oferta de serviços com base na prestação de horário anterior de trabalho;
- c) a discriminação na distribuição e oferta de serviços com base em pontuação ou outro sistema de reputação;
- d) a não informação prévia ao trabalhador do valor, distância a percorrer e endereço de destino do serviço proposto.

§2º. Cabe à contratante o ônus da prova da inoccorrência das situações definidas no §1º.

Art.14. As controvérsias relativas ao contrato de trabalho instituído na presente lei serão dirimidas pela Justiça do Trabalho, nos termos dos arts.



114,IX e 7º,XXIX da Constituição Federal, não lhe sendo aplicados os termos e princípios do art. 421 do Código Civil Brasileiro.

## CAPÍTULO II

### DA RELAÇÃO JURÍDICA PREVIDENCIÁRIA E OUTRAS DISPOSIÇÕES

Art. 15. O trabalhador contratado na forma da presente lei é segurado obrigatório do Regime Geral de Previdência Social, na forma do art. 11, inc. V, da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991.

§ 1º. Ressalvadas as exceções previstas nesta lei, aplicam-se as normas pertinentes ao segurado contribuinte individual, na forma do art. 21, § 2º, inc. I, da Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991.

§ 2º. O tempo de contribuição respectivo não será contabilizado, exclusivamente, para os efeitos do acréscimo de que trata o art. 26, § 2º da Emenda Constitucional nº 103, de 12 de novembro de 2019, preservado para a obtenção de benefícios e demais efeitos legais.

Art. 16. A Contratante, para fins retenção e recolhimento das contribuições de que tratam os artigos 4º e 5º desta lei é considerada empresa, nos termos do art. 15, inc. I, c/c art. 30, inc. I, alínea “b”, da Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991.

Parágrafo único. Caso o valor resultante da incidência das alíquotas de que tratam o art. 4º e 5º desta lei não alcançar a quantia equivalente a 11% (onze por cento) de um salário mínimo nacional, cabe à contratante, às suas expensas, complementar o valor até este limite.

Art. 17. Considera-se salário-de-contribuição, para fins de custeio e cálculo do salário-de-benefício, a soma simples da totalidade dos rendimentos pagos, devidos ou creditados, com exceção das verbas de natureza indenizatória, durante o mês, em razão de um ou mais contratos de trabalho regulados por esta lei.

Art. 18. A alíquota da contribuição de que trata o art. 195, inc. II da Constituição da República, será de 3% (três por cento) incidente sobre o respectivo salário de contribuição, na forma do art. 3º desta lei, relativamente a cada contrato que mantiver da mesma natureza.



Art. 19. A alíquota de contribuição de que trata o art. 195, inciso I, alínea a, da Constituição da República, a cargo da Contratante, corresponderá a 8% (oito por cento) incidente sobre a totalidade dos rendimentos pagos, devidos ou creditados ao trabalhador.

Art. 20. O salário-de-contribuição, aferido na forma do art. 3º desta lei, para fins de incidência das alíquotas de que tratam os artigos 4º e 5º desta lei, bem como para fins de consideração no período básico de cálculo dos benefícios previstos pelo Regime Geral de Previdência Social não será inferior a um salário mínimo nacional, nem superior a dois salários mínimos nacionais.

Art. 21. Os salários-de-contribuição decorrentes de atividades concomitantes não reguladas por esta lei serão somados para fins de apuração do salário de benefício, observados os limites previstos nos §§ do art. 32 da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991.

Art. 22. Não se aplica ao trabalhador de que trata esta lei o disposto no inciso III do parágrafo único do artigo 11-A da Lei nº 12.587 de 03 de janeiro de 2012.

Art. 23. Ocorrendo descaracterização do contrato de que trata esta lei, na forma do art. 13, a Contratante responde pela diferença no custeio previdenciário, sem prejuízos demais sanções previstas na legislação.

Art. 24. A Lei nº 7.998, de 11 de janeiro de 1990, passa a vigorar acrescida do seguinte art. 4º- C:

**“Art. 4º-C.** Aos trabalhadores em empresas em plataformas digitais de transporte individual privado ou entrega de mercadorias é assegurado o benefício do seguro-desemprego, na forma e nos prazos previstos no art. 4º.

§ 1º. Para fazer jus ao benefício previsto no caput deste artigo o trabalhador deverá comprovar a condição de desemprego, na forma do regulamento, e o efetivo recolhimento de contribuições previdenciárias, nos 18





(dezoito) meses anteriores ao rompimento do vínculo da empresa contratante. ( JW)

Art.25. As plataformas digitais poderão aderir ao Programa de Alimentação do Trabalhador, nos termos da Lei 6.321 de 14 de abril de 1976, a fim de garantir o fornecimento de benefício de vale refeição e/ou vale-alimentação para os seus contratados.

Art. 26. As plataformas digitais poderão conceder verba de caráter indenizatório aos trabalhadores a ela vinculados, objetivando o ressarcimento das despesas necessárias à execução do trabalho.

§ 1º. O total das verbas disponibilizadas poderá ser deduzido do lucro tributável para fins de apuração do imposto sobre a renda, na forma do disposto no art. 1º, §§ 1º e 2º da Lei 6.321, de 14 de abril de 1976.

§ 2º. Para a empresa contratante que tenha, cumulativamente, aderido ao Programa de Alimentação do Trabalhador, os limites de que tratam o § 1º do art. 1º da Lei 6321, de 14 de abril de 1976, serão ampliados até o dobro.

§ 3º. Os valores concedidos na forma do *caput* não serão considerados salário-de-contribuição, salvo quando excedentes a 50% (cinquenta por cento) da contraprestação total mensal paga ao trabalhador.

Art. 27. Fica instituída a Contribuição de Intervenção no Domínio Econômico – CIDE, no âmbito de competência da União, com o valor de 5% (cinco por cento) sobre o faturamento das empresas que operam com plataformas e aplicativos de prestação de serviços de transporte e entrega de mercadorias.

Parágrafo único. A responsabilidade pelos recolhimentos da contribuição, prevista no caput deste artigo, será das empresas que se dedicam à atividade e os tributos recolhidos serão destinados, na forma da legislação orçamentária, ao financiamento de:

- I - seguro desemprego;
- II - ações sociais de proteção dos trabalhadores de aplicativos

de transporte individual privado ou entrega de mercadorias;

III -benefícios previdenciários dos trabalhadores em empresas em plataformas digitais de transporte individual privado ou entrega de mercadorias;

IV - ações de capacitação em segurança de transporte e políticas de educação no trânsito;

V - infraestrutura e mobilidade sustentável; e

VI - práticas ambientalmente sustentáveis pelos prestadores de serviços, plataformas e usuários de serviços do transporte e entrega.

VII- Políticas de inclusão produtiva e capacitação profissional específica das trabalhadoras mulheres;

VIII- Políticas de erradicação da violência e discriminação de gênero, raça, orientação sexual, religiosa e outras no âmbito de atuação das plataformas digitais.

Art. 28-Fica instituído o Conselho Nacional do Trabalho em Plataformas Digitais e Economia Colaborativa como órgão consultivo do governo federal para matérias envolvendo as plataformas digitais, sobretudo questões socioeconômicas, consumeristas e laborais.

Art.29- O Conselho Nacional do Trabalho em Plataformas Digitais e Economia Colaborativa é composto por:

I- Representantes dos Ministérios, secretarias e departamentos da Presidência da República com atuação no setor, gestão e fiscalização do trabalho, consumo e economia.

II- Representantes indicados dos Estados e municípios;

III- Representantes das plataformas digitais;

IV- Representantes das associações de trabalhadores em plataformas digitais;

V- Estudiosos do tema com notório saber;



Parágrafo único. O número de representantes do Poder Executivo Federal não poderá exceder a metade mais um do total de membros.

Art. 30- Compete ao Conselho Nacional do Trabalho em Plataformas Digitais e Economia Colaborativa:

I- Propor ações e políticas para a melhoria das condições de trabalho;

II- Estimular as negociações coletivas entre as plataformas digitais, o Estado Brasileiro e os trabalhadores;

III- Propor emendas, adições à legislação existente e novas legislações sobre a regulamentação das plataformas digitais;

IV- Outros assuntos pertinentes ou que venha a ser provocado.

Art.31- É garantida a participação popular, com voz, em todas as reuniões do Conselho, bem como o direito de apresentar proposições que serão obrigatoriamente apreciadas pelo Colegiado.

**Art. 32-** Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

Apresentação: 12/08/2020 12:30 -

PL n.4172/2020

Documento eletrônico assinado por Henrique Fontana (PT/RS), através do ponto SDR\_56498, na forma do art. 102, § 1º, do RICD c/c o art. 2º, do Ato de Edição Mensal n. 80 de 2016.



## JUSTIFICATIVA

A Revolução Tecnológica Microeletrônica desde fins do século passado vem alterando profundamente as formas de organizar e prestar o trabalho. Longe se vão os tempos das formas homogêneas de produção do taylorismo-fordismo da segunda revolução industrial.

O advento da internet e os enormes avanços da computação trazem agora o que se convencionou chamar de “capitalismo de plataformas” . Este novo paradigma produtivo se estabeleceu anarquicamente e os trabalhadores envolvidos em suas atividades não contam com praticamente nenhuma proteção social e/ou trabalhista. Reconheça-se, porém, que por suas especificidades e singularidades não cabem dentro da regulação do vínculo de emprego estabelecida na CLT. São novas formas de relação do trabalho que difere do vínculo contratual pensado e regrado para a produção fabril da segunda revolução industrial.

Mas isto não significa que não se devam estabelecer, em lei, formas de proteção social e trabalhista , bem como de inclusão previdenciária. Nossa Constituição prevê os institutos mínimos de proteção aplicáveis a qualquer que seja o tipo de relação de trabalho, a todos os cidadãos que trabalham , independentemente de tipo de vínculo.

Estas novas formas de produção se caracterizam, pela crescente singularidade , não sendo socialmente desejável regulá-las de maneira muito genérica. Reconhece-se, igualmente, que se caracterizam por ser relações de trabalho bastante precárias, exigindo que se estabeleçam com urgência as medidas mínimas de proteção supra citadas.

Optou-se, portanto, neste projeto, por criar um novo tipo de contrato de trabalho, vinculado restritamente ao trabalho em plataformas digitais de transporte individual privado ou entrega de mercadorias.

A regulação deste novo contrato de trabalho busca seus parâmetros jurídicos e seus princípios na Constituição Federal e no conceito de Trabalho Justo (*fair work*), desenvolvido pela OIT como o desdobramento do conceito de Trabalho Decente para o ambiente das plataformas.

O projeto , portanto, começa por afirmar os conceitos fundamentais que distinguem este contrato de trabalho dos demais: o



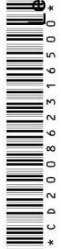
trabalhador tem liberdade de escolher seu horário de trabalho, de conectar-se e desconectar-se quando quiser e não sofrer qualquer tipo de penalidade ou consequência remuneratória em face disto. A liberdade do trabalhador é base essencial do contrato de trabalho que se cria.

A condição dos trabalhadores em plataformas digitais tem revelado a necessidade de estabelecer-se mecanismo de inclusão, que oportunize a obtenção de benefícios futuros.

Apresentação: 12/08/2020 12:30 -

PL n.4172/2020

Documento eletrônico assinado por Henrique Fontana (PT/RS), através do ponto SDR\_56498, na forma do art. 102, § 1º, do RICD c/c o art. 2º, do Ato de Edição Mensal nº 80 de 2016.



ExEdit