XIII ENCONTRO INTERNACIONAL DO CONPEDI URUGUAI – MONTEVIDÉU

DIREITO DO TRABALHO E EFICÁCIA DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS NO MEIO AMBIENTE DO TRABALHO II

JOSÉ ALBERTO ANTUNES DE MIRANDA

VALTER MOURA DO CARMO

EDUARDO GOLDSTEIN LAMSCHTEIN

Copyright © 2024 Conselho Nacional de Pesquisa e Pós-Graduação em Direito

Todos os direitos reservados e protegidos. Nenhuma parte destes anais poderá ser reproduzida ou transmitida sejam quais forem os meios empregados sem prévia autorização dos editores.

Diretoria – CONPEDI
Presidente - Profa. Dra. Samyra Haydêe Dal Farra Naspolini - FMU – São Paulo
Diretor Executivo - Prof. Dr. Orides Mezzaroba - UFSC – Santa Catarina
Vice-presidente Norte - Prof. Dr. Jean Carlos Dias - Cesupa – Pará
Vice-presidente Centro-Oeste - Prof. Dr. José Querino Tavares Neto - UFG – Goiás
Vice-presidente Sul - Prof. Dr. Leonel Severo Rocha - Unisinos – Rio Grande do Sul
Vice-presidente Sudeste - Profa. Dra. Rosângela Lunardelli Cavallazzi - UFRJ/PUCRio – Rio de Janeiro
Vice-presidente Nordeste - Prof. Dr. Raymundo Juliano Feitosa - UNICAP - Pernambuco

Representante Discente: Prof. Dr. Abner da Silva Jaques - UPM/UNIGRAN - Mato Grosso do Sul

Conselho Fiscal:
Prof. Dr. José Filomeno de Moraes Filho - UFMA - Maranhão
Prof. Dr. Caio Augusto Souza Lara - SKEMA/ESDHC/UFMG - Minas Gerais
Prof. Dr. Valter Moura do Carmo - UFERSA - Rio Grande do Norte
Prof. Dr. Fernando Passos – UNIARA - São Paulo
Prof. Dr. Edinilson Donisete Machado - UNIVEM/UENP - São Paulo
Secretarias
Relações Institucionais:
Prof. Dra. Claudia Maria Barbosa - PUCPR - Paraná
Prof. Dr. Heron José de Santana Gordilho - UFBA - Bahia
Profa. Dra. Daniela Marques de Moraes - UNB - Distrito Federal
Comunicação:
Prof. Dr. Robison Tramontina - UNOESC - Santa Catarina
Prof. Dr. Liton Lanes Pilau Sobrinho - UPF/Univali - Rio Grande do Sul
Prof. Dr. Lucas Gonçalves da Silva - UFS - Sergipe
Relações Internacionais para o Continente Americano:
Prof. Dr. Jerônimo Siqueira Tybusch - UFSM - Rio Grande do Sul
Prof. Dr. Paulo Roberto Barbosa Ramos - UFMA - Maranhão
Prof. Dr. Felipe Chiarello de Souza Pinto - UPM – São Paulo
Relações Internacionais para os demais Continentes:
Profa. Dra. Gina Vidal Marcilio Pompeu - UNIFOR - Ceará
Profa. Dra. Sandra Regina Martini - UNIRITTER / UFRGS - Rio Grande do Sul
Profa. Dra. Maria Claudia da Silva Antunes de Souza - UNIVALI – Santa Catarina
Eventos:
Prof. Dr. Yuri Nathan da Costa Lannes - FDF - São Paulo
Profa. Dra. Norma Sueli Padilha - UFSC - Santa Catarina
Prof. Dr. Juraci Mourão Lopes Filho - UNICHRISTUS - Ceará

Membro Nato – Presidência anterior Prof. Dr. Raymundo Juliano Feitosa – UNICAP – Pernambuco

D597

DIREITO DO TRABALHO E EFICÁCIA DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS NO MEIO AMBIENTE DO TRABALHO II

[Recurso eletrônico on-line] organização CONPEDI

Coordenadores: José Alberto Antunes de Miranda, Valter Moura do Carmo, Eduardo Goldstein Lamschtein – Florianópolis: CONPEDI, 2024.

Inclui bibliografia
ISBN: 978-85-5505-963-6
Modo de acesso: www.conpedi.org.br em publicações
Tema: ESTADO DE DERECHO, INVESTIGACIÓN JURÍDICA E INNOVACIÓN

1. Direito – Estudo e ensino (Pós-graduação) – 2. Direito do trabalho. 3. Meio ambiente do trabalho. XIII ENCONTRO INTERNACIONAL DO CONPEDI URUGUAI – MONTEVIDÉU (2: 2024 : Florianópolis, Brasil).

CDU: 34



Conselho Nacional de Pesquisa
e Pós-Graduação em Direito Florianópolis
Santa Catarina – Brasil
www.conpedi.org.br

XIII ENCONTRO INTERNACIONAL DO CONPEDI URUGUAI – MONTEVIDÉU

DIREITO DO TRABALHO E EFICÁCIA DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS NO MEIO AMBIENTE DO TRABALHO II

Apresentação

O XIII Encontro Internacional do CONPEDI, realizado nos dias 18, 19 e 20 de setembro de 2024, abordou o tema principal "ESTADO DE DERECHO, INVESTIGACIÓN JURÍDICA E INNOVACIÓN". Os anfitriões deste encontro foram a Universidad de La República Uruguay, por meio de sua prestigiada Facultad de Derecho, e a Universidade Federal de Goiás, através de seu Programa de Pós-graduação em Direito e Políticas Públicas. Essa colaboração reflete o compromisso com a excelência acadêmica e a relevância das temáticas abordadas.

Este evento é uma iniciativa do Conselho Nacional de Pesquisa e Pós-Graduação em Direito (CONPEDI) e visa fortalecer a integração da pesquisa jurídica nacional com os países da América Latina. No âmbito do evento, coordenamos o Grupo de Trabalho "DIREITO DO TRABALHO E EFICÁCIA DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS NO MEIO AMBIENTE DO TRABALHO II", onde foram apresentados 12 artigos de grande relevância. Foram eles:

1. A CONSTITUIÇÃO TRANSFORMADORA DE 1988 E A JURISPRUDÊNCIA DO SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL EM MATÉRIA TRABALHISTA: UMA ANÁLISE A PARTIR DO TEMA 1046 DE REPERCUSSÃO GERAL

Autores: Nathália Eugênia Nascimento e Silva, Victor Hugo de Almeida

O artigo analisa a postura do STF em relação à promoção da justiça social na área trabalhista, destacando a flexibilização de direitos trabalhistas pela negociação coletiva, especialmente após a Reforma Trabalhista de 2017. Conclui que o STF adota uma postura regressiva, enfraquecendo a Justiça do Trabalho.

2. A IMPORTÂNCIA DA NOVA COMISSÃO INTERNA DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES E DE ASSÉDIO NO COMBATE AO ASSÉDIO SEXUAL NO AMBIENTE DO TRABALHO

Autores: Ana Clara Tristão, Luiza Macedo Pedroso e Victor Hugo de Almeida

Este trabalho aborda a inclusão da prevenção ao assédio sexual como função da CIPA, reforçando o papel da nova nomenclatura e de sua atuação proativa na defesa dos trabalhadores.

3. LICITAÇÕES SUSTENTÁVEIS NO PODER JUDICIÁRIO BRASILEIRO: PERSPECTIVAS A PARTIR DAS RESOLUÇÕES 347/2020 E 400/2021

Autores: Leila Maria De Souza Jardim, Naura Stella Bezerra de Souza Cavalcante

O artigo discute a implementação de práticas de licitações sustentáveis no Poder Judiciário, com base nos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) da ONU, promovendo economia de recursos e responsabilidade socioambiental.

4. A FRAUDE À LEI DECORRENTE DA ALTERAÇÃO DO ELEMENTO DE CONEXÃO DAS RELAÇÕES DE TRABALHO DE BRASILEIROS CONTRATADOS NO PAÍS PARA TRABALHAR EM NAVIOS DE CRUZEIRO

Autores: Gil César Costa de Paula e Jorge Luis Machado

A pesquisa tem o escopo de proporcionar uma reflexão acerca da aplicação da Convenção de Direito Internacional Privado de Havana, ratificada no Brasil, que prevê a incidência da Lei do Pavilhão aos trabalhadores contratados para desenvolver atividades a bordo de navios estrangeiros, nos casos em que a empresa armadora adota as famigeradas bandeiras de conveniência, ou de aluguel, com o intuito de submeter-se a regras jurídicas mais frágeis e a controles governamentais mais brandos.

5. A SÍNDROME DE BURNOUT EM MULHERES E A SUA ECLOSÃO NO AMBITO DO TRABALHO DOMÉSTICO NÃO REMUNERADO: UMA ANÁLISE SOB A ÓTICA DA IGUALDADE DE GÊNERO

Autores: Josiane Petry Faria, Carina Ruas Balestreri e Giovana da Silva Petry

O texto busca compreender a invisibilidade desse trabalho e o impacto da Síndrome de Burnout em mulheres, como afeta o seu bem-estar emocional e físico, alinhado com os desafios enfrentados para alcançar a igualdade de gênero. O artigo analisa então os impactos da Síndrome de Burnout no trabalho doméstico feminino não remunerado, propondo políticas de redistribuição de tarefas e apoio social para mitigar o problema.

6. A INCLUSÃO DO TRABALHADOR COM DEFICIÊNCIA NO PODER JUDICIÁRIO BRASILEIRO

Autores: Sandro Nahmias Melo, Marklea da Cunha Ferst e Sâmara Christina Souza Nogueira

A pesquisa aborda as barreiras enfrentadas por trabalhadores com deficiência no Judiciário brasileiro, destacando a falta de acessibilidade e a ineficácia das reservas legais de vagas. Foi realizada uma pesquisa bibliográfica e a análise quantitativa dos dados contidos no relatório Diagnóstico das Pessoas com Deficiência no Poder Judiciário publicado pelo CNJ em 2022

7. A SUBJETIVIDADE OPERÁRIA: O DIREITO ACHADO NA RUA E A CONSTRUÇÃO DA IDENTIFICAÇÃO COLETIVA DOS TRABALHADORES

Autora: Juliana Pieruccetti Senges Waksman

O artigo explora a teoria do Direito Achado na Rua, associando-a à formação da identidade dos trabalhadores e à luta sindical no Brasil, destacando seu potencial transformador. A pesquisa foi feita com base em revisão bibliográfica apresentando a teoria do Direito Achado na Rua e a evolução histórica do direito dos trabalhadores, cidadania e identidade de classe.

8. AUTOMAÇÃO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO

Autores: Adriano Fernandes Ferreira, Bianka Caelli Barreto Rodrigues e Christina Almeida de Araújo Beleza

Este trabalho discute os impactos da automação no ambiente de trabalho, abordando tanto os benefícios econômicos quanto os riscos à saúde e à substituição de postos de trabalho. Na utilização dessa tecnologia podemos identificar aspectos positivos e negativos do uso da automação, por um lado com a aplicação de técnicas computadorizadas ou mecânicas fazendo com que a haja um número maior e mais rápido na produção e o aumento da economia das empresas, influenciando significativamente na arrecadação e geração de lucros.

9. AFINAL, OS ALGORITMOS REALMENTE IRÃO DOMINAR O MUNDO DO TRABALHO?

Autores: Iris Soier do Nascimento de Andrade, Breno Henrique Nascimento de Andrade e Regiane Pereira Silva da Cunha

O estudo investiga o impacto dos algoritmos no mundo do trabalho, analisando se esses sistemas serão capazes de substituir a força de trabalho humana no futuro. A metodologia utilizada é o método de abordagem indutivo e a pesquisa dogmático-jurídica de natureza bibliográfica.

10. AUTODISPONIBILIDADE DO TRABALHADOR E DIREITO À DESCONEXÃO: UMA ANÁLISE DOS IMPACTOS DO TELETRABALHO NA SAÚDE E DIGNIDADE HUMANA

Autores: Maria Augusta Leite de Oliveira e Souza, Maria Clara Leite de Oliveira e Souza

O artigo aborda o impacto do teletrabalho na saúde mental dos trabalhadores, discutindo o direito à desconexão e os efeitos do excesso de trabalho no ambiente digital. A ideia do teletrabalho não é novidade, mas o instituto passou por severas modificações juntamente com as novas possibilidades de desempenho da atividade laborativa, especialmente com o advento das Tecnologias de Informação e Comunicação (TICs).

11. AS NUANCES DO TRABALHO DECENTE/DIGNO NO DESENVOLVIMENTO E TURISMO SUSTENTÁVEIS

Autores: Paulo Campanha Santana, Marcia Dieguez Leuzinger e Lorene Raquel de Souza

A pesquisa avalia como o turismo sustentável pode promover o trabalho decente, analisando casos de ecoturismo no Brasil e suas implicações para o desenvolvimento local. Ao final conclui que o turismo sustentável é um meio efetivo para possibilitar o trabalho digno para população local, oportunizando a divulgação de seu artesanato, comida típica e suas tradições.

12. O ATIVISMO JUDICIAL BRASILEIRO E AS NOVAS FORMAS DE Ao TRABALHO – CASO UBER

Autores: Sandro Nahmias Melo, Sâmara Christina Souza Nogueira e Sarah Clarimar Ribeiro de Miranda

Este trabalho discute o ativismo judicial no contexto da "uberização" do trabalho, destacando a necessidade de uma resposta do Judiciário para garantir um ambiente de trabalho digno. Conclui que, a despeito do crescimento dessa nova forma de trabalho não ter deixado muito espaço para previsões sobre o impacto que poderia ter na sociedade e no emprego, há a necessidade da atuação ativa do Poder Judiciário.

Nos tempos atuais, discutir a eficácia dos direitos fundamentais no meio ambiente de trabalho busca assegurar que esses direitos sejam efetivamente alcançados. O direito atua tanto como instrumento de controle quanto de transformação social, refletindo a complexa tarefa de harmonizar as relações sociais, frequentemente marcadas por conflitos de interesses.

Os artigos aqui apresentados ressaltam a importância dessas discussões em um momento de profunda transformação do Direito do Trabalho e dos Direitos Fundamentais na sociedade. Questões como automação, prevenção de acidentes por assédio, inclusão de trabalhadores com deficiência, o impacto dos algoritmos no mundo do trabalho e as nuances do trabalho decente são apenas alguns dos temas que nos levam a refletir sobre as mudanças significativas no ambiente laboral e suas implicações jurídicas.

Boa leitura!

Prof. Dr. Eduardo Goldstein Lamschtein - Universidad de la República

Prof. Dr. José Alberto Antunes de Miranda - Universidade La Salle

Prof. Dr. Valter Moura do Carmo - Universidade Federal Rural do Semi-Árido

O ATIVISMO JUDICIAL BRASILEIRO E AS NOVAS FORMAS DE TRABALHO – CASO UBER

BRAZILIAN JUDICIAL ACTIVISM AND NEW WAYS OF WORK – UBER PLATFORM

Sandro Nahmias Melo [1]
Sâmara Christina Souza Nogueira [2]
Sarah Clarimar Ribeiro de Miranda [3]

Resumo

Esta pesquisa apresenta uma análise da uberização do trabalho, demonstrando como a economia de compartilhamento tornou-se parte intrínseca da nossa sociedade digital, demandando uma resposta ativa do Poder Judiciário para garantir um meio ambiente do trabalho digno a esses trabalhadores, com base na Constituição de 1988, a qual assegura, além de diversos direitos e garantias fundamentais, o direito a um meio ambiente de trabalho digno. A partir dessa percepção é que surge o ativismo judicial, abordado por Mauro Cappelleti em sua obra "Juízes Legisladores?", propondo efetividade na revelação da valorização do trabalho humano, assegurando à norma constitucional sua total eficácia. A metodologia aplicada foi o método dedutivo; quanto aos meios de pesquisa, utilizou-se o bibliográfico, com uso da doutrina, da legislação e da jurisprudência sobre o assunto; no tocante aos fins, a pesquisa compreende-se como qualitativa. Conclui-se que, a despeito do crescimento dessa nova forma de trabalho não ter deixado muito espaço para previsões sobre o impacto que poderia ter na sociedade e no emprego, há a necessidade da atuação ativa do Poder Judiciário.

Palavras-chave: Ativismo judicial, Dignidade humana, Meio ambiente do trabalho, Uberização do trabalho, Valorização do trabalho

Abstract/Resumen/Résumé

This research presents an analysis of the uberization of work, showing how the sharing economy has become an intrinsic part of our digital society, demanding an active response from the Judiciary to guarantee a decent work environment for these employees, based on the Federal Constitution (1988), which guarantees, in addition to several fundamental rights and

[1] Pós-doutor em Direito pela USP. Professor do Programa de Pós em Direito Ambiental da Universidade do Estado do Amazonas. Membro da Academia Brasileira de Direito do Trabalho. Juiz do Trabalho.

[2] Mestranda em Direito Ambiental pela Universidade do Estado do Amazonas – UEA. Juíza do Trabalho Titular da Vara do Trabalho de Coari – TRT da 11ª. Região. https://orcid.org/0009-0004-7754-1486

[3] Mestranda em Direito Ambiental pela Universidade do Estado do Amazonas – UEA. Analista Judiciário e Consultora Jurídica da Presidência do Tribunal de Justiça do Estado do Amazonas.

guarantees, the right to a decent working environment. It is from this perception that judicial activism arises, addressed by Mauro Cappelleti in his book “Legislator Judges?”, proposing effectiveness in revealing the appreciation of human work, ensuring the constitutional norm’s effectiviness. The applied methodology was the deductive method; as for the means of research, the bibliographic was used, with use of the doctrine, legislation and jurisprudence on the subject; with regard to the purposes, the research is understood as qualitative. It is concluded that, although the growth of this new form of work has not left much room for predictions about the impact it could have on society and employment, there is a need for active action by the Judiciary.

Keywords/Palabras-claves/Mots-clés: Human dignity, Judicial activism, Uberization of work, Valuing work, Work environment

1 INTRODUÇÃO

Estudar os conflitos socioambientais e seus impactos no meio ambiente do trabalho tem se tornado um elemento chave para análise e compreensão das contradições existentes nos processos de apropriação da dignidade do trabalhador dentro do contexto o modo de produção capitalista hodierno.

Nesse viés, o desemprego é um fator negativo no mundo globalizado, acompanhado de modificações no modo de realização dos serviços, como a automação e a utilização de plataformas virtuais.

Nesse diapasão, os aplicativos ou apps são uma ferramenta altamente disseminada ao redor do mundo, sendo cunhada pelas mudanças da tecnologia atreladas à 4ª Revolução Industrial. Adotou-se, assim, uma imensa gama de dispositivos eletrônicos como *notebooks*, *tablets* e s*martphones*, os quais dispõe de inúmeros aplicativos, que consistem basicamente em uma infraestrutura de rede dinâmica e global com capacidades de autoconfiguração baseadas em protocolos de comunicação padronizados e interoperáveis, além da possibilidade da prestação de serviços, que geram uma "disrupção", ou seja, a quebra de um paradigma e sua substituição por uma nova maneira de se realizar um serviço.

Por conseguinte, os novos modelos de trabalho suscitam uma reflexão acadêmica, jurídica, econômica e também social, com destaque para as plataformas de aplicativo, como a Uber que, por estar voltada ao transporte urbano de passageiros, ganhou notoriedade e fama nas maiores metrópoles do planeta, conectando motoristas que estão cadastrados em sua plataforma com usuários que querem um meio de transporte rápido, mais barato que os táxis e de fácil acesso pelo dispositivo eletrônico móvel.

A Uber foi escolhida para análise por ser a empresa que está plenamente estabelecida nessa nova forma de exploração da atividade econômica, estando em crescente atividade não só no Brasil, mas em todo o mundo globalizado.

O meio ambiente laboral é o lugar onde as pessoas passam uma parcela considerável de suas vidas. Os efeitos das atividades desenvolvidas transcendem a esfera de trabalho, atingindo diretamente as demais áreas de convivência e a qualidade de suas existências. Desse modo, torna-se imprescindível voltar o olhar para a importância de lhe ser dada tutela jurídica apropriada, a fim de garantir condições mínimas de dignidade para o bom desempenho do trabalho, devendo ser desenvolvido de forma hígida e salubre, visando à incolumidade física e psíquica daquele que labora. Sopesando, inclusive, a necessidade do enfoque na existência ou não de vínculo empregatício para, em uma visão mais ampla, verificar o ambiente em que se da o labor, e as formas de aprimorá-lo.

A manutenção de um meio ambiente do trabalho saudável é um dos maiores desafios dessa nova realidade, com consequências para toda a sociedade, e não apenas para os trabalhadores. Portanto, é imprescindível avançar na forma de pensar o Direito Ambiental do Trabalho para além da ideia de um modelo vertical de empresa e de trabalho subordinado.

A sociedade aguarda que as normas jurídicas proponham o nivelamento entre os interesses do capital e os do trabalho, para que haja o desenvolvimento econômico conexo a justiça social. Porém, diante da omissão do legislativo em regular a questão, muitos recorrem ao Poder Judiciário em busca de efetivar os direitos assegurados constitucionalmente.

Questiona-se, na presente pesquisa, qual a posição do Poder Judiciário brasileiro quanto à questão do reconhecimento ou não da existência de vínculo empregatício no caso UBER, com ênfase à necessidade de promoção da dignidade no meio ambiente laboral desses trabalhadores.

Toda a questão ora introduzida é deveras sensível e merecedora de atenção como objeto de pesquisa, justificada na grande divergência de entendimento doutrinário e jurisprudencial, com decisões díspares dentro dos próprios Tribunais pátrios. A presença do poder empresarial diluído nas artimanhas tecnológicas e a promessa de autonomia do motorista traz à baila a necessidade emergencial de pesquisa cuidadosa sobre o tema, sempre com enfoque socioambiental do trabalho digno.

A justificativa da pesquisa decorre da atualidade do tema, servindo como painel para reflexão sobre as lições clássicas de Cappelletti a respeito do ativismo judicial, e como estas podem servir de instrumentos de interpretação das leis, garantindo a efetiva justiça na aplicação do direito no caso dos trabalhadores da plataforma Uber.

Com base nestas primeiras indicações, o presente estudo buscará apontar as divergências jurisprudenciais e doutrinárias acerca da (in)existência de vínculo empregatício dos motoristas da plataforma Uber, ponderando-os, em especial, com os ensinamentos de Mauro Cappelletti acerca da criatividade judiciária aplicada aos casos concretos, bem como com os demais valores estabelecidos no ordenamento jurídico em vigor, garantidor do meio ambiente do trabalho sadio e da dignidade da pessoa humana, analisando o fenômeno socioambiental dos trabalhadores uberizados, o qual, a despeito de não oferecer certezas sobre a consolidação final da matéria, mobiliza, inquieta e faz refletir, sempre na busca de justiça social.

Soma-se a isto a viabilidade acadêmica da pesquisa, havendo material doutrinário e jurisprudencial para estudo, sendo o tema palpitante e necessário para não deixar sem limites o exercício do poder econômico. Faz-se necessário concretizar a promessa constitucional de

construir uma sociedade livre, justa e solidária, promovendo o bem de todos, sem discriminação de qualquer natureza.

2 A EVOLUÇÃO DAS CONCEPÇÕES E VALORIZAÇÃO DO TRABALHO

É válido afirmar que o papel desempenhado pelo trabalho na vida humana é algo de importância incontestável. Na análise de sua evolução, nota-se que ele vai se transformando desde o surgimento do homem primitivo e de sua relação com o meio, bem como do trabalho realizado para a subsistência até as concepções contemporâneas de trabalho em plataformas digitais.

Antes de tudo, é necessário ter em mente que, para um estudo mais dinâmico acerca do histórico trabalhista e sua evolução ao longo dos séculos, é primordial considerar o significado do trabalho e como o mesmo se dava através de uma determinada sociedade em uma determinada época. Assim, pode-se afirmar que é o homem quem atribui os valores as coisas, então com a variação das épocas e, consequentemente, do pensamento humano, há também uma variação na importância do trabalho em relação à sociedade (Severino, 2006).

Nessa perspectiva, analisa-se a visão do homem primitivo em relação ao trabalho. Como na pré-história ainda não se tinha a ideia de Estado e nem de sociedade propriamente dita, o trabalho era realizado por conta própria e servia apenas para a sobrevivência. A caça e a coleta foram as primeiras modalidades de trabalho e de subsistência do chamado *Homo sapiens*, sendo um rascunho para as formas que viriam a seguir (Severino, 2006).

Com o avanço da humanidade, chega-se à visão de trabalho vigente na Grécia Antiga, onde os escravos – sendo esses originários de dívidas ou de guerras - são a mão de obra principiante. O grande pensador e filósofo antigo Aristóteles descreveu a sociedade ateniense em três grandes classes, compostas por membros da aristocracia, camponeses e artesãos. É válido se atentar para o fato de que os escravos e estrangeiros não detinham o prestígio de cidadania, tendo em vista que os cidadãos eram as pessoas que tinham pais e mães atenienses (Aristóteles, 2002).

Um dos maiores pensadores da história, Platão dissertava que o que define a humanidade de alguém - e, com isso, a sua dignidade - é a capacidade de se dedicar à vida intelectual, se distanciando das obras manuais. Dessa forma, pode-se notar que o trabalho manual é posto como algo semelhante a um castigo perante a perspectiva do mundo antigo, sendo uma ideia originária dos gregos e se mostrando presente pelo menos até a época dos romanos (Severino, 2006).

Seguindo nessa linha de pensamento, assevera Mario Sergio Cortella (2017, pg.19):

> no campo da filosofia a noção mais forte em relação à definição de humano é dada por Aristóteles, que, no século V a.C, diz: "O homem é um animal racional". Ou seja, o que define a humanidade de alguém – e, portanto, a sua dignidade – é a capacidade de dedicar-se ao pensamento e não às obras manuais. A tal ponto que, no mundo escravocrata da filosofia e da ciência gregas, não se faziam trabalhos manuais. Platão, um dos maiores pensadores da história, desprezava o trabalho manual. De tal modo que ele achava que, quando se estabelecessem os infernos, aqueles que deveriam ficar juntos com os escravos lá, eram os pintores, os escultores, todos aqueles que fossem da elite, mas que desenvolvessem alguma atividade com as mãos. **O mundo da antiguidade, que é a base da nossa sociedade ocidental, coloca o trabalho como um castigo do ponto de vista moral-religioso ou uma concepção de castigo a partir da vontade dos deuses na cultura grega**. [grifado]

Por conseguinte, o sistema escravista oriundo dos romanos começou a dar lugar ao sistema servil de produção, esse que iria se destacar bastante durante o período do medievo – principalmente se for levar em consideração o contexto do início e ascensão do feudalismo. Durante a Idade Média, a sociedade era organizada de uma forma estamental, ou seja, era dividida em estamentos – a nobreza, o clero, os servos e os artesãos, sendo assim, se nota uma divisão clara do trabalho. Nesse viés, a forma de trabalho servil vigente na Idade Média se diferencia do sistema escravista presente na antiguidade.

No entanto, com a chegada do movimento renascentista durante a Idade Moderna, a concepção de trabalho começa a mudar drasticamente. As correntes de pensamento renascentista – influenciadas fortemente pelo humanismo – defendiam que o trabalho devia ser algo tido como inerente ao homem, e essa concepção só foi se fortalecendo durante o período moderno.

Sendo assim, a construção do pensamento da edificação do homem através do trabalho vai ganhando cada vez mais força sendo, até os dias de hoje, um dos estigmas sociais mais acuminados.

Dessa maneira, a noção de vida digna se dá por meio da posse, ou seja: quem tem o necessário para suprir as suas necessidades – sendo isso oriundo dos seus esforços e suor – afasta os meios indignos de se conseguir o que se apetece. Então, se irradia a ideia de que o trabalho é uma condição para se ter uma vida realizada, tendo em vista que uma pessoa sem trabalho estaria fadada a estar sempre distante do seu sonho de se tornar um indivíduo próspero e digno.

Nesse sentido, esclarece Ledur (1998, p.98):

> Como primeiro princípio dos direitos fundamentais, ele (o princípio da dignidade da pessoa humana) não se harmoniza com a falta de trabalho justamente remunerado, sem o qual não é dado às pessoas prover adequadamente a sua existência, isto é, viver com dignidade.

Dúvidas não voejam de que a existência digna está, pois, intimamente ligada à valorização do trabalho, não havendo que se falar em realização plena da dignidade da pessoa humana se o trabalho não for adequadamente apreciado. A ausência de dignidade no trabalho afeta não apenas a pessoa que a ele não tem acesso, mas todo o seu grupo familiar e social.

3 A DESIGUALDADE SOCIAL, A INFLUÊNCIA DE NOVAS TECNOLOGIAS E SUAS CONSEQUÊNCIAS: O FENÔMENO DA UBERIZAÇÃO

Variados são os nomes modernos para denominar a forma de oferecimento de bens e serviços por meio das novas tecnologias: economia de compartilhamento, sob demanda, de plataforma ou disruptiva.

O termo "disrupção" surge aplicado à economia para expressar as inovações que rompem com o processo tradicional de produção e reprodução de bens. Assim, como o próprio nome sugere, a economia disruptiva gera uma fratura no modelo econômico, quebrando seu curso estático.

A nova realidade tecnológica na qual toda a sociedade encontra-se imersa foi retratada por Melo (2022, p.8):

> Não é demais repetir. O futuro chegou. Observadas as devidas proporções, tanto o futuro previsto no filme Tempos Modernos quanto o descrito no livro 1984, de George Orwell, têm seus elementos presentes no atual cotidiano. Destaque especial para vaticínio feito pelo filme de Chaplin na cena em que uma linha de produção é fiscalizada por câmeras e controlada por ordens vociferadas através de enormes monitores. Uma única diferença para os dias atuais: no filme, as câmeras e monitores não acompanhavam Chaplin até sua casa; já hoje esses dispositivos estão nas bolsas e/ou bolsos dos trabalhadores e vão para residências, praças, shoppings. O Big Brother – em versão smartphone – acompanha a todos.

Com as adaptações socioambientais, visando atender os anseios da sociedade em geral, e a diversidade de modos de prestação de serviços, surgiu o aplicativo Uber, plataforma de conexão entre motoristas e passageiros. Tarifas baixas, atendimento célere e com a proposta de parceria, a Uber ganhou forças em vários pontos do Brasil e do mundo, rompendo os paradigmas até então vivenciados de trabalho, uma vez que sua tecnologia funde-se entre os mundos físico, digital e biológico.

Inicialmente, e de forma até ingênua, esperava-se que a influência das novas tecnologias trariam uma maior dignidade na prestação laboral, em espécie de retorno a valorização da dignidade da pessoa humana e qualidade de vida do trabalhador. Era o mito da felicidade digital, tão bem apontado por Antunes (2018, p.19):

> Com o avanço das tecnologias da informação e comunicação (TICs) não foram poucos os que acreditaram que uma nova era de felicidade se iniciava: trabalho on-line, digital, era informacional, finalmente adentrávamos no reino da felicidade. O capital global só precisava de um novo maquinário, então descoberto. **O mundo do labor enfim superava sua dimensão de sofrimento.** A sociedade digitalizada e tecnologizada nos levaria ao paraíso, sem tripalium e quiçá até mesmo sem trabalho. O mito eurocêntrico, que aqui foi repetido sem mediação e com pouca reflexão, parecia finalmente florescer. [grifado]

Entretanto, e deixando a ingenuidade exordial de lado, percebeu-se o real e caótico cenário instaurado com as novas formas de prestação de serviços, a qual passou a ser marcada pela instabilidade e insegurança das relações laborais. A felicidade digital fora derrogada pela precarização do emprego e da vida. As formas de prestação de trabalho passaram a ser, em regra, sem contrato ou com contratos de prazos muito curtos, o que ensejou em trabalhos incerto e sem garantias. Estes trabalhadores não entram nas estatísticas, e, apesar de serem cada vez mais invisíveis para o Estado, sem qualquer política pública que os atendam, permanecem lutando por seus direitos, principalmente judicialmente.

Essa modernização falaciosa é protegida e perpetuada pelos empresários, mas também pelo Poder Executivo e Legislativo, vez que é agravada pela total ausência de regulamentação dessa nova modalidade de trabalho.

Necessário, pois, o acompanhamento dessas novas morfologias de trabalho, buscando preservar os direitos mínimos dos trabalhadores envolvidos, garantindo, assim, um meio ambiente laboral saudável.

O fato é que, à medida em que a economia disruptiva cresceu, tornou-se uma parte intrínseca da nossa sociedade digital. Paralelo a isso, sua expansão meteórica não deixou muito espaço para previsões sobre o impacto que poderia ter na sociedade e no emprego, havendo, ainda, muito debate em torno dos benefícios e riscos dela oriundos.

A despeito de, para alguns, trabalhar com mais flexibilidade poder ser considerado como o máximo em termos de emprego, proporcionando "liberdade" para aqueles que o desejam, verifica-se, no entanto, que os trabalhadores uberizados não têm os mesmos benefícios que os trabalhadores celetistas, deixando-os sem a segurança no emprego e a tranquilidade de que desfrutam estes.

Ademais, o sistema de plataformas digitais gera uma grande mobilidade de trabalhadores anônimos, os quais executam serviços de pequena escala e parca complexidade, gerando uma total instabilidade do vínculo entre a plataforma e o trabalhador, mas promovendo, concomitantemente, o lucro exorbitante dos donos de tais plataformas. Nessa senda, aborda Antunes (2018, p. 66-67):

> Não menos importante é dizer ainda que a classe trabalhadora, em sua nova morfologia, participa cada vez mais do processo de valorização do capital e da geração de mais-valor nas cadeias produtivas globais. As formas de intensificação do trabalho, a burla dos direitos, a superexploração, a vivência entre a formalidade e a informalidade, a exigência de metas, a rotinização do trabalho, o despotismo dos chefes, coordenadores e supervisores, os salários degradantes, os trabalhos intermitentes, os assédios, os adoecimentos, padecimentos e mortes decorrentes das condições de trabalho indicam o claro processo de proletarização dos assalariados de serviços que se encontra em expansão no Brasil e em várias partes do mundo, dada a importância das informações no capitalismo financeiro global. Constituem-se, portanto, numa nova parcela que amplia e diversifica a classe trabalhadora. As consequências dessas mutações são profundas no que concerne às lutas sociais e sindicais, incluindo aquelas que assumem uma conformação anticapitalista. Se há uma nova morfologia do trabalho, ela inclui o advento de uma nova morfologia das lutas, das formas de organização e da representação do trabalho.

O trabalhador seria, assim, descartável, e o lucro viria da superexploração do mesmo. Coutinho (2021, p.24) destaca a precarização dos direitos de quem utiliza as plataformas digitais para conseguir o seu sustento:

> Ou seja, as empresas que controlam os aplicativos de prestação de serviço vêem seu lucro aumentar com o suporte no desvirtuamento das regulações trabalhistas, tributárias, sociais, ambientais, etc. Enfim, ordenamentos jurídicos são manipulados de modo a lhes dar maior benesse financeira.

Impende salientar que não se quer aqui, em momento algum, negar o aumento da eficiência da vida em sociedade trazido pelas plataformas digitais, uma vez que esta, indubitavelmente, gerou uma nova gama de produtos e serviços, bem como favoreceu a possibilidade das pessoas terem suas demandas atendidas de maneira mais rápida, mais barata e mais eficaz.

Entretanto, também é indene de dúvidas que, quando se pensa no enfoque do trabalhador dessas plataformas, tais trabalhadores encontram-se totalmente desprovidos de garantias, direitos ou seguridade social associados ao seu labor. Essa nova maneira de trabalho traz à baila as marcas indeléveis de precarização, as quais devem ser analisadas de maneira pormenorizada, culminando no debate sobre a existência do vínculo empregatício entre essas empresgas de aplicativo e seus trabalhadores, no contexto juslaboral.

Esclarece-se, por derradeiro, que o enfoque dessa pesquisa é acerca do aplicativo Uber, vez que o mesmo representa, na atual situação pátria, o modelo mais proeminente de exploração de trabalho através de plataforma digital. Afinal, eis o motivo pelo qual o trabalho em plataforma digital é apelidado de “uberização do trabalho”.

4 O ATIVISMO JUDICIAL COMO FERRAMENTA DE CONCRETIZAÇÃO DA DIGNIDADE DOS TRABALHADORES DA PLATAFORMA UBER: RECONHECIMENTO DO VÍNCULO EMPREGATÍCIO

Principalmente no âmbito da Justiça do Trabalho, as plataformas digitais vêm desafiando todas as normas trabalhistas tradicionais, uma vez que os trabalhadores de aplicativo não seriam considerados, pela interpretação literal das normas celetistas, como empregados, mas sim como trabalhadores autônomos. Entretanto, o problema basilar do trabalhador uberizado consiste, justamente, no mito da autonomia.

Como já detalhado, o aplicativo Uber, plataforma de conexão entre motoristas e passageiros, rompeu todos os paradigmas até então vivenciados de trabalho, entretanto, fomentou um modelo de negócios que se desenvolve em completo desprezo às proteções sociais vigentes.

Sem férias, sem qualquer cobertura protetiva em caso de acidente de trabalho, sem poder engravidar ou sequer ficar doentes, esses trabalhadores, a despeito de estarem à margem da sociedade, não estão calados, como retratado por Antunes (2018, p.81):

> Discriminados, mas não resignados, eles são parte integrante da classe que-vive-do-trabalho, exprimindo a vontade de melhorar as próprias condições de vida por meio do trabalho.

Diante desse cenário algumas dúvidas sobre o vínculo empregatício desses trabalhadores começaram a surgir, necessitando o tema de uma resposta no âmbito socioambiental e jurídico, com enfoque no direito fundamental ao meio ambiente do trabalho digno. Um genuíno desafio do direito, como leciona Coutinho (2021, p.63):

> Os aplicativos de prestação de serviços têm se mostrado inovadores e é sob essa argumentação que eles têm se esquivado de obrigações trabalhistas, tributárias e ambientais, apenas para citar algumas. As plataformas digitais são, portanto, genuínos desafios ao Direito, justamente por levantarem questões e dúvidas sobre como conciliar o princípio da livre iniciativa com a proteção dos demais atores envolvidos: trabalhadores, consumidores e o próprio Estado.

Dúvidas não voejam de que os requisitos caracterizadores da relação de emprego estão regulamentados na legislação pátria, expresso pelo art. 3º da Consolidação das Leis Trabalhistas - CLT: “toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual à empregador, sob a dependência deste e mediante salário”.

Dentre tantos critérios, a subordinação jurídica ocupa uma função nuclear no Direito do Trabalho e no alcance da proteção legal. Sem prejuízo dos demais, a nota distintiva da relação empregatícia é a subordinação jurídica, sendo sua extraordinária importância e

protagonismo decorrente do fato de ser o elemento específico da relação de emprego. Nesse sentido, esclarece Mauricio Godinho Delgado (2019, p.349-350):

> Efetivamente, a importância da subordinação é tamanha na caracterização da relação de emprego que já houve juristas, como o italiano Renato Corrado, que insistiram que não importava à conceituação do contrato empregatício o conteúdo mesmo da prestação de serviços, mas, sim, a forma pela qual tais serviços eram prestados, isto é, se o eram subordinadamente ou não. (...) O cotejo de hipóteses excludentes (trabalho subordinado versus trabalho autônomo) abrange inúmeras situações recorrentes na prática material e judicial trabalhista: trabalhadores autônomos prestando serviços habituais a empresas (como profissionais de consultoria, auditoria, contabilidade, advocacia, etc.); trabalhadores autônomos pactuando a confecção de obra certa para determinado tomador (empreitada); representantes comerciais ou agentes e distribuidores regidos por legislação própria; contratos de parcerias rurais, etc. Em todos esses casos (inclusive nos contratos autônomos mencionados no novo art. 442-B da CLT, que foi inserido pela Lei de Reforma Trabalhista de 2017), a desconstituição do contrato civil formalmente existente entre as partes supõe a evidência da subordinação jurídica, em detrimento do caráter autônomo aparente de que estaria se revestindo o vínculo.

Todavia, a ideia de subordinação jurídica cinge-se à criação doutrinária e jurisprudencial, inclusive distinta da literalidade da lei. Partindo do texto legal brasileiro, a doutrina aponta que a expressão "sob dependência" do art. 3º da CLT é traduzida como subordinação.

Assim, considerando que a literalidade da CLT remete à dependência e não subordinação, há que se investigar inicialmente qual seria o sentido do verbete da norma consolidada para, então, discutir-se a possibilidade da existência do vínculo.

A subordinação jurídica, em sua matriz clássica, qual seja, à época do surgimento do Direito do Trabalho, era pautada na obediência do trabalhador às ordens emanadas pelo tomador dos serviços. Baseava-se, portanto, em um modelo de produção que atrelava o lucro à eliminação dos tempos ociosos do trabalhador, o que só seria possível através de um controle rígido e intenso dos serviços prestados, incluindo aí e existência de uma jornada fixa e de uma disciplina hierárquica marcante (Cram et al*.,* 2022).

As mudanças na sociedade como a globalização, alteração do modo de produção, avanços tecnológicos e implementação dos sistemas da comunicação e informação alteraram o cenário do mundo do trabalho, fazendo com que novas formas de prestação de labor ganhassem notoriedade.

A alteração das lógicas da cadeia produtivas passou a prestigiar também uma prestação de serviços que revela maior autonomia em sua execução. Diante dessa realidade socioambiental e econômica, a subordinação clássica encontrou entraves de aplicação, em alguns casos. Assim, ganhou mais espaço na sociedade outra forma de produzir, na qual a

fiscalização se dá de forma mais horizontal e as responsabilidades são mais divididas, fazendo com que as ordens já não sejam dadas da mesma forma (Cram et al., 2022).

Levando em conta os aspectos supracitados, infere-se que o estudo da evolução do conceito de subordinação tem como lembrete de que esse elemento não é estanque, assim como também não é a sociedade em que vivemos. Sintetiza a questão da subordinação Delgado (219, p.354):

> Na essência, é trabalhador subordinado desde o humilde e tradicional obreiro que se submete à intensa pletora de ordens do tomador ao longo de sua prestação de serviços (subordinação clássica ou tradicional), como também aquele que realiza, ainda que sem incessantes ordens diretas, no plano manual ou intelectual, os objetivos empresariais (subordinação objetiva), a par do prestador laborativo que, sem receber ordens diretas das chefias do tomador de serviços e até mesmo nem realizar os objetivos do empreendimento (atividades-meio, por exemplo), acopla-se, estruturalmente, à organização e dinâmica operacional da empresa tomadora, qualquer que seja sua função ou especialização, incorporando, necessariamente, a cultura cotidiana empresarial ao longo da prestação de serviços realizada (subordinação estrutural).

O desafio lançado aos intérpretes do Direito e ao Poder Judiciário Trabalhista, a partir da lógica das plataformas digitais, é compreender que são diversas as formas pelas quais o trabalho humano pode ser explorado, e que os elementos fático-jurídicos da relação de emprego devem ser utilizados de maneira plástica, ou seja, adequando-se às transformações sociais e sempre objetivando a concretização dos direitos fundamentais basilares de nossa República, mormente o direito ao meio ambiente do trabalho digno.

Essa análise de situações fronteiriças acerca dos elementos da relação de emprego, inclusive o contraponto subordinação versus autonomia, são importantes para se discutir o trabalho por meio desses aplicativos, em especial no que tange ao Uber.

Deste modo, é ululante verificar se a declaração de existência de vínculo, para os trabalhadores uberizados, pode ser considerada como uma atividade criadora de Direito, ou ativismo judicial, nos moldes preconizados por Mauro Cappelletti (1993), em sua obra “Juízes Legisladores”.

Isso se dá porque uma parte da doutrina considera que o magistrado trabalhista, ao exercer em sua plenitude a criatividade judiciária, estaria adentrando na área específica do poder Legislativo, cuja função principal, segundo a teoria montesquiana da separação dos poderes, seria a de elaborar a lei. Haveria, com essa atividade legislativa imprópria, um comprometimento da teoria basilar do regime democrático. Entretanto, há quem considere que o exercício do Direito Judiciário representa o fortalecimento de um dos poderes do Estado, justamente para permitir o funcionamento do sistema de freios e contrapesos.

Afirma-se, por um lado, que os motoristas seriam trabalhadores independentes, autônomos e livres para gerenciar sua jornada de trabalho. Tratar-se-ia, nesse ponto de vista, de trabalhador autônomo, submetido às regras de um contrato de parceria, logo, não havendo que se falar em subordinação e consequente relação empregatícia.

Esse entendimento justifica-se que fato do motorista poder ficar "offline" sem delimitação de tempo, possuindo ampla flexibilidade em determinar sua rotina, seus horários de trabalho, locais que deseja atuar e quantidade de clientes que pretende atender por dia.

Nesse sentido, apontam Moraes e Gaia (2022, p.51):

> O trabalhador é atraído pelo dinamismo proporcionado por novas fontes de trabalho, que tem como intermediários as plataformas digitais. O trabalho é disponibilizado na nuvem, que funciona como as antigas páginas dos classificados de jornais. Ao disponibilizar a força de trabalho no mercado, o trabalhador poderá se fixar a mais de uma fonte de trabalho, escolher quando e onde prestar o seu serviço.

A Uber seria, portanto, uma alternativa de trabalho e fonte de renda em tempos de desemprego (formal) crescente, sendo forma lícita de prestação de serviços. Há farta jurisprudência de Tribunais Pátrios que declaram a inexistência de requisitos legais para a caracterização de vínculo empregatício entre a Uber e seus "parceiros".

A primeira Turma do Tribunal Superior do Trabalho (TST), por exemplo, nos autos do Processo 000271-74.2022.5.13.0026, negou o reconhecimento de vínculo trabalhista entre um motorista com a plataforma de transporte por aplicativo Uber. A decisão aconteceu após recurso do trabalhador, que em primeira e segunda instâncias também teve o vínculo negado (Brasil, 2023b).

No mérito, o acórdão, de relatoria do Ministro Amaury Rodrigues Pinto Júnior, destacou que a ampla margem de liberdade e autodeterminação evidencia autonomia do motorista, o que seria incompatível com a relação de emprego. É o que se verifica no seguinte trecho do Acórdão (Brasil, 2023b):

> Não havia qualquer tipo de fiscalização, cobranças ou penalidades de cunho trabalhista, por parte da empresa dona do aplicativo; a "penalização" pela "taxa de aceitação", não era aplicável apenas ao motorista, mas também ao usuário-cliente, nos casos de desistência, ou seja, após a aceitação da corrida, o que denota regra voluntariamente aceita pelo prestador e pelo usufrutuário do serviço, visando manter a qualidade e credibilidade do aplicativo, bem como evitar danos para os envolvidos; de igual modo, e para o mesmo objetivo, ocorriam as avaliações recíprocas entre motorista e usuário-cliente. Deveras, o fato de o motorista ser avaliado pelos usuários do serviço e poder ser descredenciado quando não atinge uma avaliação satisfatória constitui cláusula contratual que não desnatura a autonomia na prestação dos serviços, mas que objetiva garantir o cumprimento de requisitos mínimos para mantê-lo credenciado, como também preservar a segurança e satisfação do usuário-cliente. Destaque-se que o motorista arcava com todos os custos da prestação de serviços (riscos do empreendimento por conta do prestador de

> serviços). Logo, não existe a presença dos elementos fáticos imprescindíveis para a configuração do vínculo empregatício, notadamente a subordinação jurídica, pois a empresa não dá ordens aos motoristas e nem coordena a prestação do serviço (ausente o poder direito da empresa). Em suma, o motorista liga/desliga seu aplicativo, a hora que bem entender, faz as suas corridas na hora que quiser, pelo tempo que quiser, escolhendo os clientes que quiser, onde quiser. Essa ampla margem de liberdade e autodeterminação evidencia autonomia, o que é incompatível com a relação de emprego, que tem como pressuposto intrínseco a subordinação jurídica.

Sob esta ótica, o motorista possui flexibilidade para determinar sua rotina de trabalho, incluindo locais de atuação, carga horária e quantidade de clientes que visa atender, sendo a Uber uma empresa intermediária e provedora de aplicativo, na qual a função precípua seria conectar motoristas credenciados e passageiros, com mínima ingerência sobre o modo da prestação desses serviços.

Entretanto, e na contramão da jurisprudência que rechaça o vínculo, essa forma de prestação de trabalho via plataforma Uber começa ser chamada de atípica, pois não se enquadra nas normas jurídicas existentes, que foram pensadas no século passado (Lantyer, 2023).

Nesse diapasão, a doutrina começa a se movimentar para modificar o conceito da subordinação jurídica, tornando-o mais abrangente, uma vez que passa a englobar também esses "novos" trabalhadores de plataforma, fazendo com que todos estejam sob o manto das regras celetistas, vez que seria indubitável a existência do vínculo empregatício (Lantyer, 2023).

Nesse contexto, importante trazer a lume a visão de Sandro Nahmias Melo (2022):

> Nesse particular, a ideia de total autonomia dos trabalhadores vinculados às plataformas de prestação de serviços não se coaduna com realidade atual da economia de compartilhamento. Algoritmos desenvolvidos para gerenciar o trabalho humano priorizam as metas das plataformas de serviços, sem considerar os custos materiais e pessoais do trabalhador.

Na proposta de reconhecimento da relação empregatícia, nos moldes celetistas, é essencial observarmos o fato de que o trabalho plataformizado da Uber estaria, nessa perspectiva, subordinado a um gerenciamento, embora travestido de autonomia do empregado. Alguns autores chamam tal subordinação de algorítmica, cabendo ao trabalhador reagir em tempo real aos sinais que lhe são emitidos para realizar os objetivos assinalados pelo aplicativo.

Nesse sentido, a 4ª Vara do Trabalho de São Paulo, condenou a Uber a efetivar os registros, nos moldes celetistas, de todos os motoristas com os quais tem contrato, bem como ao pagamento de um bilhão de reais por danos morais coletivos (Brasil, 2023a). A decisão,

prolatada pelo Juiz Maurício Pereira Simões, atende a ação civil pública ajuizada pelo Ministério Público do Trabalho, por meio da Procuradoria Regional do Trabalho da 2ª Região. A sentença foi publicada em 14 de setembro de 2023, ou seja, há menos de um ano, nos autos do Processo 1001379-33.2021.5.02.0004, sendo válida para todo o território brasileiro (Brasil, 2023a).

De certo que já existem algumas decisões em ações individuais que reconhecem o vínculo empregatício. Contudo, essa sentença tem uma proteção bem mais abrangente, uma vez que envolve um direito coletivo, aplicável a todos os motoristas ativos no momento do cumprimento da decisão, além de trazer a baila a precarização dessa mão de obra, ressaltando a urgência de proteção o trabalhador em face da automação e a dignidade humana mínima devida a essas pessoas, como bem destacado pelo magistrado (Brasil, 2023a):

> Não se pode permitir que as relações de emprego em seu âmbito coletivo, mesmo ante ao poder diretivo, ultrapassem o limite do razoável, afinal a dignidade da pessoa humana, o valor social do trabalho, como bens de primeira grandeza e objetos primordiais de qualquer sistema jurídico democrático, devem ser observados no decorrer de todo o contrato de trabalho.
> E veja-se, a liberdade de empreender, de negócio e a busca por lucros nem sequer foram tangenciados no caso, pois são direitos inegociáveis da Ré, o que não pode ocorrer é que tais elementos valham por si e contra todos, há limites, e quem os traça é a Constituição Federal, notadamente no artigo 170, III quando estabelece a função social da empresa. O Brasil adotou um modelo de capital regulado e humanista.
> Destarte, evidenciou-se a ocorrência das ofensas perpetradas pela Ré contra toda a sociedade civil, no âmbito das relações de trabalho, mas também com claros reflexos na condição concorrencial, de segurança pública, segurança no trânsito, da assistência social.
> Como é cediço, as condutas abusivas suso mencionadas caracterizam o dano moral coletivo, que atenta contra a dignidade psíquica da população, de forma repetitiva e prolongada, e que expõe a classe trabalhadora a situações humilhantes e constrangedoras, capazes de causar ofensa à personalidade, à dignidade ou à integridade psíquica, e que tenha por efeito excluir a posição da parte trabalhadora no emprego ou deteriorar o ambiente de trabalho durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções.
> Todos os requisitos da responsabilidade civil se encontram presentes da situação narrada.
> Assim, demonstrado o dano moral coletivo praticado e ante a responsabilidade da Ré de zelar pela qualidade das condições de trabalho e da população em geral, garantindo um ambiente laboral digno a seus empregados e o reflexo nas demais áreas a todos os demais cidadãos, a coletividade faz jus à indenização, sem necessidade de comprovação da ocorrência do dano moral, restando implícito ao ato ilícito praticado pela Ré.

Existiriam, pois, inúmeras medidas através das quais a Uber exerce a direção, controle e supervisão das atividades de sua plataforma: instruções obrigatórias da maneira como o serviço deve ser realizado, fixação unilateral dos valores praticados, bloqueio ou exclusão sumária como forma de punição a quem rejeita várias corridas ou sem qualquer

justificativa, gerenciamento sobre o trabalho desenvolvido na forma de concessão de prêmios (Cram et al., 2022).

No que tange a gamificação, mostra-se, também, como importante instrumento de dissimulação da subordinação, já que a avaliação, a despeito de ser realizada pelos usuários seria, na verdade, um método de controle de qualidade dos serviços prestados, podendo os trabalhadores serem sumariamente desabilitados ou punidos pela Uber, caso não atinjam determinada pontuação na plataforma. Analisando essa vertente de manipulação de pessoas, e a utilização da gamificação com fins inidôneos, dispõe Brian Burke (2015, p. XVII): "Todavia, essas companhias estão confundido pessoas com fantoches, portanto seus esforços – claramente repletos de cinismo – estão fadados ao fracasso."

Sem qualquer laivo de dúvidas, estamos diante, na hipótese de reconhecimento de vínculo dos trabalhadores da Uber, de atividade criativa do Direito, uma vez que não há qualquer legislação do tema. O ativismo judicial, portanto, destaca-se por ser o fenômeno jurídico resultado da postura proativa desempenhada pelo Poder Judiciário frente aos casos levados à sua análise, buscando harmonizar os problemas reais (casos concretos) com a letra da lei. Como bem ensina Cappelleti (1993):

> O bom juiz bem pode ser criativo, dinâmico e "ativista" e como tal manifestar-se; no entanto, apenas o juiz ruim agiria com as formas e as modalidades do legislador, pois, a meu entender, se assim agisse deixaria simplesmente de ser juiz.

Ainda acerca do ativismo judicial, Mauro Cappelletti ressalta em sua obra que a resposta à indagação se a tarefa do juiz é interpretar ou criar o direito é no sentido de que o juiz, inevitavelmente, reúne em si uma e outra função. Explica, por fim, Cappelleti que a interpretação sempre implica em certo grau de discricionariedade e escolha – e portanto, de criatividade.

Destarte, não há que se negar o papel criativo dos juízes, ainda que seja esse relativo, não se podendo correr o risco, por óbvio, de entender que juiz e legislador são iguais em suas funções.

É importante registrar que tramita perante o Supremo Tribunal Federal o Recurso Extraordinário n. 1446336-Rio de Janeiro (Tema 1291), de relatoria do Ministro Edson Fachin, em que se discute, à luz dos artigos 1º, IV; 5º, II, XIII; e 170, IV, da Constituição Federal, a possibilidade do reconhecimento de vínculo de emprego entre motorista de aplicativo de prestação de serviços de transporte e a empresa criadora e administradora da plataforma digital intermediadora. Tal decisão, quando prolatada, tende a pacificar, através da já declarada Repercussão Geral da Matéria, o entendimento da questão (Brasil, 2024).

5 O ATIVISMO JUDICIAL COMO FERRAMENTA DE CONCRETIZAÇÃO DO DIREITO AO MEIO AMBIENTE DO TRABALHO SAUDÁVEL AOS TRABALHADORES DA PLATAFORMA UBER

A Uber desafia obstinadamente o mundo globalizado quanto ao que realmente representa na sociedade atual, uma oportunidade de melhores condições de trabalho ou precarização do mesmo. Logo, convida-nos a ir além das dicotomias tradicionais entre trabalhador assalariado e trabalhadores autônomos .

Desafio maior é enxergar se tal dicotomia (subordinação versus autonomia) seria realmente importante para se discutir o direito ao meio ambiente de trabalho saudável dos trabalhadores de aplicativos, em especial no que tange ao Uber.

Tal constatação implica em consequências, vez que, ao dar um enfoque mais amplo à matéria, caberia a plataforma garantir ambiente de trabalho saudável aos trabalhadores nela cadastrados, independentemente da discussão acerca da existência ou não do vínculo empregatício.

O conceito de meio ambiente do trabalho equilibrado surgiu com a preocupação acerca da saúde do trabalhador. Como ensina de forma didática Sebastião Geraldo de Oliveira (2001, p. 64):

> Utilizando-se da linguagem corrente na informática, pode-se dizer que a medicina do trabalho foi expandida para uma versão mais atualizada, denominada saúde ocupacional, e esta foi enriquecida para nova versão intitulada saúde dos trabalhadores. Mais recentemente vislumbra-se o esboço de uma outra etapa, mais avançada, que vem sendo denominada qualidade de vida do trabalhador.

Se as exigências da sociedade levaram à evolução da antiga ideia de “medicina do trabalho” para a “qualidade de vida do trabalhador”, importa verificar como se pode garanti-la a todos trabalhadores: os que laboram nos estabelecimentos de seus empregadores, os que não laboram no ambiente empresarial, mas são teletrabalhadores, bem como aqueles que não são considerados, a princípio, empregados e oferecem seus serviços através de plataformas digitais.

Percebe-se, portanto, que a proteção da saúde do trabalhador evoluiu para uma concepção bem mais ampla e que hoje alcança um entrelaçamento com o Direito Ambiental, resultando na ideia de direito ao meio ambiente de trabalho equilibrado e saudável, necessária para alcançar a qualidade de vida ressaltada por Sebastião.

Sabe-se que a legislação trabalhista brasileira tarda a acompanhar as adaptações promovidas pelo trabalho uberizado, principalmente no que tange ao meio ambiente do

trabalho digno. Em decorrência disso, e sem regulamentação ou qualquer amparo legislativo, os trabalhadores da Uber recorrem do Judiciário, afim de obter condições laborais dignas.

Destaca-se que, ao analisar a realidade fático-jurídica do trabalho realizado por meio das tecnologias disruptivas, é vital romper-se com qualquer perspectiva fragmentada de proteção jurídica do trabalhador quando da inserção dos algoritmos ao meio ambiente laboral.

Nesse holofote, há necessidade de despontar a relevância da valorização do trabalho humano (artigo 170, caput, do Texto Constitucional), que ladeada pela dignidade da pessoa humana como um dos fundamentos da República (artigo 1º, IV), compõe-se de princípios basilares para assegurar, também aos trabalhadores de aplicativo, uma existência digna, conforme os ditames da justiça social. Destaca-se que é através dessa garantia de condições mais dignas de trabalho que será possível eliminar as práticas de superexploração da mão de obra humana, a qual sobrepõe a pessoa humana do obreiro a uma mera prestação de trabalho precarizado.

Acerca da precarização das condições de trabalho, Sandro Nahmias Melo (2020) evidencia a utilização do algoritmo para promover jornadas extenuantes aos motoristas de aplicativo:

> Não é legalmente admissível que um algoritmo permita, ou pior, estimule jornadas diárias de 12 ou mais horas de trabalho. O limite constitucional de 8 horas diárias deve ser observado, como regra.

Os trabalhadores da plataforma Uber possuem graves problemas relacionados à saúde, depressão, mal-estar e inúmeros sofrimento conectados ao trabalho (Greggo et al., 2022).

Com a degradação da integridade física e psíquica desses trabalhadores, há a necessidade eminente de analisar esse modelo de trabalho, independemente da existência ou não de vínculo empregatício, vez que vilipendia o direito ao meio ambiente do trabalho equilibrado (Greggo et al., 2022).

Mais uma vez, recorre-se ao ativismo judicial como ferramenta para realizar a adequação da norma ao caso concreto, uma vez que há tendência a invisibilizar os trabalhadores de aplicativo, ou ainda, de entender-se que somente os celetistas teriam “direitos”.

É primordial e urgente a construção de respostas jurídicas coerentes com os princípios constitucionais de valorização do trabalho humano, trabalho digno e direito ao meio ambiente do trabalho decente. Assim, dúvidas não voejam de que o dever de proteger a

saúde e zelar pelo ambiente de trabalho atribuído às empresas-aplicativo não se limita a declaração de existência de vínculo empregatício.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A problemática que instigou essa pesquisa foi demonstrar como a economia de compartilhamento surgiu, mudando a dinâmica do trabalho, e gerando o desafio, para a Justiça do Trabalho, de proteger, nesse novo, dinâmico e flexível cenário, as relações trabalhistas, principalmente no enfoque do meio ambiente do trabalho equilibrado, bem como no princípio da dignidade da pessoa humana. A uberização, portanto, a despeito de ser vista, por alguns, como um natural e saudável processo evolutivo das relações de trabalho, seria, na verdade, um sinônimo de precarização das relações de trabalho no mundo.

Os objetivos foram cumpridos à medida que se analisou a legislação e jurisprudência pátria, realizando-se um estudo sobre as lições de Mauro Cappelleti acerca do ativismo judicial, culminando acerca do poder/dever do magistrado trabalhista de adaptar as normas existentes ao caso concreto, propondo efetividade na revelação da valorização do trabalho humano e no direito ao meio ambiente do trabalho digno a esses trabalhadores.

Conclui-se, neste panorama, que, a despeito do crescimento dessa nova forma de trabalho não ter deixado muito espaço para previsões sobre o impacto que poderia ter na sociedade e no emprego, há a necessidade da atuação ativa do Poder Judiciário quando da resolução dos conflitos.

Por fim, impende salientar que, ladeando a luta diária pela sobrevivência dos trabalhadores uberizados, que resistem na busca por melhores condições de trabalho e sonham em prol de uma existência digna, há um Poder Judiciário atuante, que se nega a agir apenas como “a boca da lei”, e que tem, como objetivo precípuo de sua existência, ajudar a construir uma sociedade livre, justa e solidária, diminuindo as desigualdades sociais e regionais, como bem preconiza a nossa Carta Magna de 1988.

REFERÊNCIAS

ANTUNES, Ricardo. **O privilégio da servidão: o novo proletariado de serviços na era digital**. 1. ed. São Paulo : Boitempo, 2018.

ARISTÓTELES. **A política.** Traduzido por Roberto Leal Ferreira. São Paulo: Martins Fontes, 2002.

BRASIL, Constituição. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF, Senado. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm. Acesso em: 15 maio 2024.

____. Decreto-lei nº 5.452, de 1 de maio de 1943. **Aprova a consolidação das leis do trabalho**. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 18 maio 2024.

___. Supremo Tribunal Federal**. Recurso Extraordinário nº 1446336**. Relator: Ministro Edson Fachin. Brasília, 02 de março de 2024. Disponível em: https://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=6679823. Acesso em: 15 abr. 2024.

___. Tribunal Regional do Trabalho. 2ª Região. Quarta Vara do Trabalho de São Paulo. **Processo ACP nº 1001379-33.2021.5.02.0004**. Juiz: Maurício Pereira Simões. São Paulo, 14 de setembro de 2023. Disponível em: https://www.google.com/url?sa=t&source=web&rct=j&opi=89978449&url=https://mpt.mp.br/pgt/noticias/sentenca-acp-uber.pdf&ved=2ahUKEwj_pZKvrdSFAxU5LbkGHQ0oDBYQFnoECBEQAQ&usg=AOvVaw1UvCHp3Rh83UM4RiAmL3b-. Acesso em: 24 abr. 2024.

___. Tribunal Superior do Trabalho. 1ª Turma. **Processo nº 000271-74.2022.5.13.0026** (RR). Relator:Amaury Rodrigues Pinto Junior. Brasília, 27 de abril de 2023. Disponível em: https://consultaprocessual.tst.jus.br/consultaProcessual/decisaoForm.do?numInt=356461&anoInt=2022&codOrgaoJudic=69&anoPauta=2023&numPauta=8&tipSessao=O. Acesso em: 24 maio 2024.

BURKE, Brian. **Gamificar:** como a gamificação motiva as pessoas a fazerem coisas extraordinárias. Tradução por Sieben Gruppe. São Paulo: DVS Editora, 2015.

CAPPELLETTI, Mauro. **Juízes legisladores?** Trad. de Carlos Alberto Álvaro de Oliveira. Porto Alegre: Fabris, 1993.

CASAGRANDE, Cassio. **Para "uberizados", "já é vínculo de emprego na Austrália".** Jota info. 24 de maio de 2021. Disponível em: http://www.jota.info/opiniao-e-analise/colunas/o-mundo-fora-dos-autos/para-uberizados-ja-e-vinculo-de-emprego-na-australia-24052021. Acesso em: 6 jun. 2024.

CORTELLA, Mário Sérgio. **Qual é a tua obra? Inquietações propositivas sobre gestão, liderança e ética**. 24 ed. Petrópolis: Vozes, 2015.

COUTINHO, Raianne Liberal. **Subordinação Algorítmica:** há autonomia na uberização do trabalho? São Paulo: Editora Dialética, 2021.

CRAM, W. A.; WIENER, M.; TARAFDAR, M.; BENLIAN, A.. Examining the Impact of Algorithmic Control on Uber Drivers' Technostress. **Journal of Management Information Systems**, 426–453, 2022. Disponível em: https://doi.org/10.1080/07421222.2022.2063556. Acesso em: 15 maio 2024.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho.** 18 ed. São Paulo: LTr, 2019.

FELICIANO, Guilherme Guimarães; COSTA, Mariana Benevides da. **Curso de direito ambiental do trabalho.** São Paulo: Matrioska, 2021.

GIOVANAZ, Daniel. Como a Uber manipula jurisprudência para evitar reconhecimento de vínculo de emprego. **Brasil de Fato**. 29 de abril de 2021. Disponível em: https://www.brasildefato.com.br/2021/04/29/como-a-uber-manipula-jurisprudencia-para-evitar-reconhecimento-de-vinculo-de-emprego. Acesso em: 5 jun. 2024.

___. Motorista de aplicativo: entenda decisões de 5 países que começam a garantir direitos. **Brasil de Fato**. 01 de maio de 2021. Disponível em: https://www.brasildefato.com.br/2021/05/01/motorista-de-aplicativo-entenda-decisoes-de-5-paises-que-comecam-a-garantir-direitos. Acesso em: 6 jun. 2024.

GREGGO, João Pedro; LUCCA, Sergio Roberto de; AZEVEDO, Valmir; BANDINI, Marcia. Percepção de motoristas de Uber sobre condições de trabalho e saúde no contexto da Covid-19. **Revista Saúde Debate**. Rio de Janeiro, v. 46, n. 132, p. 93-106, jan-mar 2022. Disponível em: https://doi.org/10.1590/0103-1104202213206. Acesso em: 10 abr. 2024.

LANTYER, Victor Habib. Gamification and Algorithms: a new perspective on work in Brazil. **SSRN**, 2023. Disponível em: https://ssrn.com/abstract=4658914. Acesso em: 15 abr. 2024.

LEDUR, José Felipe. **A realização do Direito ao Trabalho.** Porto Alegre: Sérgio Antônio Fabris Editor, 1998.

MELO, Sandro Nahmias. O Direito à Sadia Qualidade de Vida dos Trabalhadores de Aplicativos. **Revista Magister de Direito do Trabalho**, n 108 – maio-jun, 2022. Disponível em: https://amazonas.academia.edu/SandroNahmiasMelo. Acesso em: 14 maio 2024.

____. **Eu, algoritmo**. *Jota info*. 13 de março de 2020. Disponível em: https://www.jota.info/opiniao-e-analise/artigos/eu-algoritmo-13032020. Acesso em: 24 maio 2024.

MEZZAROBA, Orides; MONTEIRO, Claudia Servilha. **Manual de metodologia da pesquisa no Direito.** 7 ed. São Paulo: Saraiva, 2017.

OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. **Proteção jurídica à saúde do trabalhador**. 3 ed. São Paulo: LTr, 2001.

SEVERINO, Antonio Joaquim. A busca do sentido da formação humana: tarefa da Filosofia da Educação**. Revista Educação e Pesquisa**, São Paulo, v.32, n.3, p. 619-634, set./dez. 2006. Disponível em: https://doi.org/10.1590/S1517-97022006000300013. Acesso em: 15 abr. 2024.

WEBER, Max. **A ética protestante e o espírito do capitalismo**. 15. ed. São Paulo: Pioneira, **2000**.