

MODERNIDADE LÍQUIDA E O TRABALHO NA ERA DIGITAL
LIQUID MODERNITY AND WORK IN THE DIGITAL AGE

Iara Teixeira Rios¹
Ulisses Borges De Resende²
Marcio Evangelista Ferreira Da Silva³

RESUMO

Zygmunt Bauman é um pensador polonês que morreu em 2017. Ficou conhecido por ter desenvolvido o conceito de Modernidade Líquida, título de uma das suas principais obras, publicada pela primeira vez no Brasil, no ano de 2001. Para ele, as grandes e rápidas transformações verificadas na era moderna tornam líquidas/fluidas as relações humanas. Essa liquidez trata-se de uma analogia da fluidez natural dos líquidos, sendo utilizada em oposição clara ao estado sólido, infenso a mudanças. Tal fluidez afeta as relações políticas, econômicas e sociais, de consumo, de trabalho e afetivas, dentre outras. Hodiernamente, sobretudo com a utilização das redes sociais e dos recursos propiciados pela chamada Revolução 4.0, o conceito de modernidade líquida tem sido utilizado para compreender as novas relações de trabalho, não só no seu aspecto sociológico como jurídico. O objeto deste estudo é examinar, à luz do conceito de modernidade líquida, a repercussão das incertezas provocadas pela visão individualista desencadeada por essa nova visão de mundo e, ainda, a evolução legislativa e jurisprudencial. Apesar de o Brasil contar com extenso arcabouço legislativo disciplinando as relações laborais, a chamada “Reforma Trabalhista”, implementada pela Lei n. 13.467/2017 não disciplinou as novas relações de trabalho. A ausência de normas positivadas leva não só ao sobrecarregamento do judiciário como também à insegurança jurídica com a oscilação da sua jurisprudência, sobretudo no campo dos contratos envolvendo os trabalhos desenvolvidos por meio de plataformas digitais, onde são discutidas sobretudo a natureza das relações laborais. Com

¹ Mestranda do Programa de Pós-Graduação Mestrado Profissional em Direitos Sociais e Processos Reivindicatórios do Centro Universitário Instituto de Educação Superior de Brasília (PPG-MPDS IESB). Juíza do Trabalho no Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região. Diretora da Escola Judicial do TRT 18ª Região. ORCID <http://lattes.cnpq.br/5345268089078128>.

² Doutor e mestre em Sociologia pela Universidade de Brasília (UnB). Professor da graduação e pós-graduação em Direito IESB. Advogado. ORCID <https://orcid.org/0000-0002-1969-719X>. Contato: contato@ulissesadv.com

³ Doutor e Mestre em Direito e Políticas Públicas pelo Centro Universitário de Brasília (UNICEUB). Professor da graduação e pós-graduação em Direito do Centro Universitário IESB. Juiz de Direito do Tribunal de Justiça do Distrito Federal e Territórios (TJDFT). ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-8427-0099> Contato: marcio.efs@gmail.com Lattes <http://lattes.cnpq.br/2036864260942055>

a finalidade de cumprir o objetivo proposto, o percurso teórico nesta investigação foi elaborado sob a lógica do método dedutivo, com uma coleta de dados bibliográficos e documental. Em sede de conclusão, o presente estudo fornece uma reflexão sobre o cenário laboral vivenciado pela sociedade brasileira de intensa dinamicidade, fluidez e volatilidade das relações estabelecidas entre empregadores e trabalhadores, conjuntura que evidencia a necessidade de medidas que promovam a segurança jurídica.

Palavras-chave: Modernidade Líquida. Revolução 4.0. Direito do Trabalho. Relações de Trabalho. Plataformas Digitais. Subordinação.

ABSTRACT

Zygmunt Bauman is a Polish thinker who died in 2017. He became known for having developed the concept of Liquid Modernity, the title of one of his main works, published for the first time in Brazil in 2001. For him, the great and rapid transformations verified in the modern era make human relations liquid/fluid. This liquidity is an analogy of the natural fluidity of liquids, being used in clear opposition to the solid state, averse to changes. Such fluidity affects political, economic and social, consumption, work and affective relationships, among others. Nowadays, especially with the use of social networks and the resources provided by the so-called Revolution 4.0, the concept of liquid modernity has been used to understand the new labor relations, not only in their sociological but also in their legal aspects. The object of this study is to examine, in the light of the concept of liquid modernity, the repercussion of uncertainties caused by the individualistic vision triggered by this new worldview, and also the legislative and jurisprudential evolution. Although Brazil has an extensive legislative framework regulating labor relations, the so-called "Labor Reform", implemented by Law n. 13.467/2017 did not regulate the new labor relations. The absence of positive norms leads not only to overloading the judiciary but also to legal uncertainty with the oscillation of its jurisprudence, especially in the field of contracts involving work carried out through digital platforms, where the nature of labor relations is discussed above all. In order to fulfill the proposed objective, the theoretical path in this investigation was elaborated under the logic of the deductive method, with a collection of bibliographic and documental data. In conclusion, this study provides a reflection on the labor scenario experienced by Brazilian society of intense dynamism, fluidity and volatility in the relationships established between employers and workers, a situation that highlights the need for measures that promote legal certainty.

Keywords: Liquid Modernity. Revolution 4.0. Labor Law. Labor Relations. Digital Platforms. Subordination.

1 INTRODUÇÃO

Antes de adentrar ao tema objeto deste estudo, faz-se necessária a apresentação de um breve perfil do autor da obra analisada (Modernidade

Líquida).

Zigmunt Bauman nasceu na Polônia, país onde desenvolveu sua formação profissional, com destaque para o mestrado em Sociologia, e iniciou sua carreira profissional como professor na Universidade de Varsóvia, tendo lecionado a mesma disciplina nas Universidades de Tel Aviv e Leeds. É reconhecido mundialmente como um dos mais influentes observadores da realidade social e política da atualidade e publicou inúmeras obras, pelas quais foi agraciado com importantes prêmios, como o Amalfi, em 1989, pela prestigiada obra *Modernidade e Holocausto* e Adorno (1998), pelo conjunto de sua obra.

No Brasil, sua obra mais conhecida é *Modernidade Líquida*, aqui publicada, pela primeira vez no ano de 2001. Nela o autor constrói seu pensamento sociológico a partir do conceito de modernidade líquida. A expressão *líquida* é utilizada numa analogia entre as características desse estado físico da matéria e as características da sociedade contemporânea.

Na visão de Bauman, a sociedade contemporânea experimenta grandes e rápidas transformações em todos os aspectos que envolvem as relações humanas, intitulada por muitos estudiosos como fase da pós-modernidade. Assim, para ele, a sociedade deste século XXI continua moderna, apresentando, porém, um estágio leve e fluido da modernidade, com significativa mudança nas relações sociais.

Segundo Bauman (2001, P. 6), "ao descrever os sólidos, podemos ignorar inteiramente o tempo; ao descrever os fluidos, deixar o tempo de fora seria um grave erro". A perspectiva dicotômica entre modernidade sólida e modernidade líquida, pelo ângulo temporal, demonstra, na visão de Bauman, como as relações humanas desenvolvidas na sociedade contemporânea promovem e acentuam a individualização. Desse modo, afirma que, neste momento da modernidade fluida, os sólidos em derretimento são os elos que ligam as escolhas individuais em

projetos e ações coletivas.

Outrossim, o advento da modernidade fluida tem provocado profundas mudanças na condição humana, afetando indubitavelmente as relações políticas, econômicas, sociais, de consumo, de trabalho, afetivas, entre outras.

Bauman expõe sua visão sobre a influência nociva do uso das novas tecnologias no modo de vida e nas relações entre as pessoas, especialmente pelo uso indiscriminado das redes sociais. Aborda a ambivalência do acesso aos novos instrumentos tecnológicos, os quais ao mesmo tempo que proporcionam o acesso a informações em tempo real e facilita a conexão entre as pessoas, paradoxalmente as têm tornado mais alienadas, cada vez mais dependentes e prisioneiras das inovações tecnológicas.

O tema trabalho é tratado na obra de Bauman à luz da modernidade líquida, com destaque para a evolução das relações de trabalho na sociedade moderna, a interdependência entre capital e trabalho e a influência da globalização no mundo laboral.

Diante deste novel cenário, florescem as incertezas a respeito das questões que envolvem o universo laboral, especialmente sobre as formas das relações de trabalho que estão se desenvolvendo na sociedade contemporânea, em que o tempo e o espaço estão cada vez menores, além do impacto causado pelo crescente desenvolvimento tecnológico. Acrescente-se, ainda, a questão da atuação coletiva, estratégia tão presente nas relações entre capital e trabalho, que atualmente vem sendo superada pela força do individualismo.

Assim, com este estudo, propõe-se fazer uma reflexão sobre a evolução das relações laborais vivenciada pela sociedade brasileira no contexto da Revolução 4.0, a partir do conceito de modernidade líquida apresentado por Zygmunt Bauman.

Importante realçar, que este artigo não tem a pretensão de avaliar a qualidade das novas relações de trabalho surgidas neste novo cenário, tampouco mensurar as repercussões positivas e negativas advindas da flexibilização das relações de trabalho no aspecto social.

Busca-se examinar, à luz da teoria da modernidade líquida descrita pelo sociólogo Zigmunt Bauman, o desenvolvimento das relações de trabalho no Brasil, neste século XXI, fazendo uma interlocução entre o conceito de modernidade líquida e as relações de trabalho contemporâneas, os aspectos das evoluções legislativas e judiciais e as novas formas de contratações laborais, especialmente o trabalho prestado por intermédio das plataformas digitais.

2 A MODERNIDADE LÍQUIDA E O TRABALHO SOB A ÓTICA DE ZYGMUNT BAUMAN

Zigmunt Bauman inicia sua obra, *Modernidade Líquida*, apresentando o conceito de liquidez, termo que utiliza como metáfora para caracterizar a chamada pós-modernidade. Para tanto, questiona se o derretimento dos sólidos, defendido pelos autores do Manifesto Comunista, ainda no século XIX, não apresentaria o sentido da fluidez da modernidade desde sua concepção.

No contexto fluido da modernidade, o fator tempo exerce influência incisiva nas relações humanas desenvolvidas na sociedade, sobrepondo-se ao fator espacial, muito influente nas relações sob a égide da modernidade sólida. O autor aponta esta evidência ao dizer (p. 109, 2001):

Na era do hardware, da modernidade pesada, que nos termos de Marx Weber era também a era da racionalidade instrumental, o tempo era o meio que precisava ser administrado prudentemente para que o retorno de valor, que era o espaço, pudesse ser maximizado; na era do software, da modernidade leve, a eficácia do tempo como meio de alcançar valor

tende a aproximar-se do infinito, com o efeito paradoxal de nivelar por cima (ou, antes, por baixo) o valor de todas as unidades no campo dos objetivos potenciais.

Para Bauman seria imprudente negar, ou mesmo subestimar, a profunda mudança que o advento da “modernidade fluida” produziu na condição humana. A sociedade vive uma versão mais individualizada da modernidade, mesmo considerando-se que os riscos e contradições continuam a ser socialmente produzidos. Este cenário não pode ser imputado a uma escolha ou uma opção do homem contemporâneo, quando a realidade demonstra que esta trajetória é uma fatalidade e não uma escolha.

A problemática da individualização passa pela superficialidade e instabilidade das relações humanas desenvolvidas na era da modernidade líquida, com intensos estímulos para constantes mudanças e formação de laços sociais frágeis e fluidos. Nesse sentido, o coletivismo, motivado pela solidariedade, primeira opção de estratégica para aqueles que necessitam de apoio para se auto afirmarem como indivíduos, vem perdendo espaço.

Segundo Zigmunt Bauman, no intuito de promover e justificar o estado de auto afirmação do indivíduo, marca registrada da sociedade moderna, observa-se a “realocação do discurso ético/político do quadro da “sociedade justa” para o dos “direitos humanos”, isto é, voltando o foco daquele discurso ao direito de os indivíduos permanecerem diferentes e de escolherem à vontade seus próprios modelos de felicidade e de modo de vida adequado” (P. 30)

O autor mostra-se bastante crítico ao analisar a questão do individualismo e as consequências deste novo modelo de relação social estabelecida no mundo contemporâneo, que estimula o consumismo, como forma de segurança e satisfação.

As relações de consumo vivenciadas atualmente na sociedade, influenciadas pelo individualismo, evidenciam que não estão restritas à aquisição de bens materiais e de serviços, envolvendo também a compra de certos produtos que podem agregar valor às pessoas, atendendo ao objetivo de também serem vistas como produtos valiosos para o mercado.

Assim, na sociedade liquefeita, moldada por padrões sociais voláteis, que se modificam constantemente, a busca do indivíduo pela satisfação mostra-se intangível, tendo em vista que os objetivos perdem sua atenção e potencial atração no momento ou antes mesmo de se atingir a almejada satisfação. Neste contexto, tudo se torna objeto de consumo, com valor de mercado, até mesmo o próprio indivíduo.

O posicionamento de Bauman com relação às relações de trabalho desenvolvidas neste cenário da modernidade líquida segue a mesma linha de pensamento. De fato, o sociólogo também apresenta um diagnóstico de profundas mudanças na relação entre capital e trabalho no mundo globalizado, analisando as repercussões da globalização nas relações laborais, como a desregulamentação e flexibilização das normas e das práticas até então vigentes.

A análise de Bauman a respeito da relação entre capital e trabalho, na era da modernidade sólida, demonstra como a relação de interdependência entre as duas forças apresentava-se bastante forte. De um lado, o capital dependia desta força de trabalho para sua reprodução e crescimento, do outro, os trabalhadores dependiam do emprego para sua sobrevivência.

Bauman, segue sua análise pontuando que no contexto da relação estabelecida entre capital e trabalho, alimentada pela mútua dependência entre eles, acreditava-se que "os destinos das pessoas que compram trabalho e das pessoas que o vendem estão inseparavelmente entrelaçados por muito tempo

ainda – em termos práticos, para sempre.” (P. 133)

Interessante a analogia que o sociólogo faz entre o casamento e a relação de trabalho no mundo contemporâneo, demonstrando que assim como não se espera que os casamentos sejam eternos, também não se espera que uma relação de emprego subsista por toda uma vida ou por longo período.

Neste sentido, Bauman diz (P.135):

A presente versão “liquefeita”, “fluida”, dispersa, espalhada e desregulada da modernidade pode não implicar o divórcio e ruptura final da comunicação, mas anuncia o advento do capitalismo leve e flutuante, marcado pelo *desengajamento* e enfraquecimento dos laços que prendem o capital ao trabalho. Pode-se dizer que esse movimento ecoa a passagem do casamento para o “viver junto”, com todas as atitudes disso decorrentes e consequências estratégicas, incluindo a suposição da transitoriedade da coabitação e da possibilidade de que a associação seja rompida a qualquer momento e por qualquer razão, uma vez desaparecida a necessidade ou o desejo.

A frase curta, porém profunda, contendo a afirmação “a vida de trabalho está saturada de incertezas” (p. 134) anuncia a visão do sociólogo sobre a transformação operada na sociedade na era da modernidade líquida.

Prosseguindo no raciocínio acerca das vicissitudes nas relações de trabalho no cenário da modernidade líquida, Bauman pondera que “a incerteza do presente é uma poderosa força individualizadora. Ela divide em vez de unir, e como não há maneira de dizer que acordará no próximo dia em qual divisão, a ideia de “interesse comum” fica cada vez mais distante e perde todos valor prático” (P 134)

Aprofundando sua percepção sobre o sentido do trabalho na modernidade líquida, Bauman chama a atenção para as transformações em curso, dizendo que “Flexibilidade” é o *slogan* do dia, e quando aplicado ao mercado de trabalho augura um fim do “emprego como o conhecemos”, anunciando em seu lugar o

advento do trabalho ou contratos de curto prazo, ou sem contratos, posições sem cobertura previdenciária, mas com cláusulas “até nova ordem””. (P.134).

Assim, o autor delinea seu pensamento demonstrando que as relações laborais na modernidade líquida encontram-se permeadas pela desregulamentação, flexibilização e insegurança. A realidade social na atualidade apresenta um novo perfil do capitalismo, leve e flutuante, com evidente enfraquecimento dos laços que prendem o capital ao trabalho.

De acordo com o pensamento de Bauman, o capital, na versão liquefeita e fluida da modernidade, tornou-se extraterritorial, com acentuada mobilidade espacial, tanto que atualmente se destacam no mercado financeiro as empresas de tecnologias, plataformas e aquelas empresas ligadas a grandes bancos de dados. Observa o autor que “tendo se livrado do entulho do maquinário volumoso e das enormes equipes de fábrica, o capital viaja leve, apenas com a bagagem de mão - pasta, computador portátil e telefone celular.” (P.136/137)

Nesse sentido, a transformação do capitalismo e também toda a transformação da condição humana, neste ambiente da modernidade líquida, realocou a posição da força de trabalho. Considerando-se que o capital tem como principal fonte de lucro atualmente o consumidor, a força de trabalho passou a ocupar um papel secundário no desenvolvimento das atividades econômicas. Assim, os laços nas relações trabalhistas apresentam-se mais enfraquecidos, gerando acentuada instabilidade e imprevisibilidade nas relações, seja entre trabalhadores e empregadores ou entre os próprios trabalhadores.

3 LIQUIDEZ E TRABALHO NA ERA DIGITAL: MODERNIDADE, TECNOLOGIA E TRABALHO

O Brasil possui um grande arcabouço normativo regulando as relações de

trabalho. A Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei n.º 5.452, de 1º de maio de 1943, no governo de Getúlio Vargas, ainda hoje contém a maior parte do referencial legislativo vigente, embora tenha passado por várias alterações ao longo dos anos. Há ainda relevante número de leis esparsas aplicáveis às relações laborais.

Em 1988, com a promulgação da Constituição Federal, houve um avanço significativo na proteção dos direitos sociais, inseridos no capítulo dos direitos fundamentais. A par de toda essa legislação interna, o Brasil também é signatário de várias Convenções Internacionais sobre proteção do direito dos trabalhadores, com destaque para as convenções da Organização Internacional do Trabalho (OIT).

A despeito da existência desse aparato jurídico, o Direito do Trabalho deve dialogar com outros campos da ciência jurídica, relacionados direta ou indiretamente com ele. Afinal, as relações jurídicas laborais são marcadas pelo dinamismo próprio da sociedade sendo influenciado pelas relações econômicas, políticas, econômicas e sociais.

Esse dinamismo é percebido por Bauman para quem a passagem do capitalismo pesado ao leve e da modernidade sólida à fluida ou liquefeita é o quadro em que a história do movimento dos trabalhadores foi inscrita. (P. 151)

Neste contexto, impõe-se reconhecer que a evolução das relações de trabalho, reguladas por leis trabalhistas, também estão sujeitas às evoluções da sociedade moderna, e de acordo com destacados historiadores e economistas, as revoluções industriais são importantes marcos.

A primeira Revolução industrial, nos séculos XVIII e XIX, é marcada pelo início do processo de industrialização mundial, quando se deu a transformação da sociedade urbano-industrial da época, com o crescimento do êxodo rural e da exploração da mão de obra.

Na segunda metade do século XIX, iniciou-se, entre 1850 e 1870, a Segunda Revolução Industrial que durou até o fim da Segunda Guerra Mundial. Essa fase da Revolução Industrial representa o avanço neste novo período da industrialização, com destaque para a utilização do aço, da eletricidade e do petróleo.

Em meados do século XX, o mundo passou pela chamada 3ª Revolução Industrial, marcada pelo desenvolvimento nas áreas de informática, eletrônica, robótica e telecomunicações, acarretando um grande avanço produtivo, notadamente pela inserção da tecnologia no campo científico, atrelando-o à indústria e ao sistema produtivo.

Atualmente, vivencia-se a 4ª Revolução Industrial, também chamada de Revolução 4.0, caracterizada pela utilização de um amplo sistema de tecnologias avançadas como inteligência artificial, robótica, internet das coisas, plataformas, veículos autônomos, entre outros.

Indubitável que os avanços da humanidade estão ligados às importantes transformações tecnológicas; no contexto da Revolução 4.0, esse avanço se distingue das demais pela sua velocidade, amplitude e profundidade. Nesse sentido, oportuna a seguinte análise de Abaurre, Porto e da Rocha:

A força de trabalho que alimenta a nova indústria não é mais somente aquela retratada nos Tempos Modernos de Charles Chaplin. Os obreiros do presente, além de manusearem ferramentas na linha de produção, também podem ser coordenados por inteligência artificial, podem exercer seu labor remotamente, operar aplicativos, se cadastrar em plataformas digitais, produzir conteúdos e vídeos para grandes sites, entre outras atividades que eram inimagináveis no século passado. (P. 25 e 26)

Diante desse novo cenário, são relevantes os desafios jurídico-sociais que se apresentam no campo das relações trabalhistas, demandando atenção não só

do Direito como de outros campos da ciência.

Em que pese todo o arcabouço regulatório das relações laborais, a revolução da era digital desafia a elasticidade da cobertura do Direito do Trabalho, assim como da organização social, haja vista que a sociedade passa pela desestruturação de modelos até então firmemente constituídos, inclusive o econômico, sem contar os reflexos na distribuição de renda, na melhoria da condição socioeconômica das pessoas, na circulação de bens e valores e na promoção da dignidade do ser humano. (Abaurre, Porto e da Rocha, p. 25 .)

Bauman afirma que na sociedade contemporânea o capital rompeu sua dependência em relação ao trabalho com uma nova liberdade de movimentos, impensável no passado, e quando aplicado o slogan da flexibilidade às relações de trabalho percebe-se sua influência na alteração os paradigmas até então existentes. (P.136)

Recentemente, o Congresso Nacional aprovou a Lei 13.467/2017, conhecida como a Reforma Trabalhista, promovendo consistentes alterações nas normas materiais e processuais da Consolidação das Leis do Trabalho, apresentando como objetivo geral flexibilizar o mercado de trabalho e simplificar as relações entre trabalhadores e empregadores.

Foi amplamente noticiado nos veículos de comunicação que a nova essa nova lei tinha como objetivo promover a pacificação das relações de trabalho, a partir do fortalecimento das negociações coletivas e de soluções extrajudiciais na composição de conflitos, prestigiando o respeito à autonomia coletiva da vontade. Muito se falou também sobre a questão da inclusão de trabalhadores no mercado de trabalho formal no Brasil, que conta com expressivo número de trabalhadores exercendo atividades laborais em caráter informal, alheios aos direitos conferidos pela Constituição Federal e pela Consolidação da Leis do Trabalho.

Importante registrar que a par do reconhecimento da necessidade e urgência na atualização das leis trabalhistas pela sociedade brasileira, a Lei 13.467/2017 vem sendo alvo de acirradas críticas, positivas e negativas, de diversos segmentos da sociedade, especialmente daqueles que operam o Direito do Trabalho.

Em que pese o intuito do legislador brasileiro em promover, com o novo marco legal, a geração de novos empregos formais por meio da regulamentação de novas modalidades de contratação, muitos analistas observam que tal objetivo não se concretizou.

Na avaliação de grande parte dos operadores do direito do trabalho a reforma trabalhista além de não ter atendido seu objetivo de facilitar o acesso ao mercado de trabalho e aumentar as contratações formais, contribuirá para a precarização das relações de trabalho.

Acredita-se que o argumento difundido na sociedade sobre a necessidade de reformas que promovam o aumento de competitividade do Brasil no mercado global, permitindo contratações atípicas, na forma de contratos temporários, terceirizações, contratos intermitentes, entre outros, na verdade, visa somente a promover a flexibilização dos direitos trabalhistas.

A reforma trabalhista de 2017 também é criticada pela omissão quanto à regulamentação das novas relações de trabalho, considerando-se as profissões e atividades econômicas surgidas com o avanço tecnológico, especialmente as atividades intermediadas por plataformas digitais.

O Supremo Tribunal Federal, atento às transformações dos meios de produção neste contexto da Revolução 4.0, proferiu, nos últimos anos, importantes decisões norteadoras do direito a ser aplicado às novas relações trabalhistas, destacando-se a questão da licitude da terceirização de serviços para a consecução

de atividade fim da empresa e da validade de normas coletivas de trabalho sobre direitos trabalhistas previstos em lei.

A terceirização não é um fenômeno recente no Brasil, mas foi a partir dos anos de 1990 que esta forma de contratação se generalizou. Este tema, mesmo com a edição da Súmula 331, do Tribunal Superior do Trabalho, era objeto de intensos debates na seara do Direito do Trabalho, gerando insegurança jurídica aos jurisdicionados.

A Lei n. 13.429/2017 regularizou a contratação por meio da terceirização, dispondo, no seu art 4º-A, que empresa prestadora é a pessoa jurídica de direito privado destinada a prestar à contratante serviços determinados e específicos.

Ao apreciar o Tema 725 da tabela de repercussão geral, o Supremo Trabalho Federal pacificou e consolidou o entendimento de que é lícita a terceirização ou qualquer outra forma de divisão do trabalho entre pessoas jurídicas distintas, independentemente do objeto social das empresas envolvidas, mantida a responsabilidade subsidiária da empresa contratante.

No texto do acórdão, resta consignado que prevalece a compreensão da corrente majoritária dos Ministros do Supremo Tribunal Federal no sentido da constitucionalidade da terceirização e da existência de liberdade das empresas na definição de estratégias produtivas à luz dos princípios constitucionais da valorização do trabalho humano e da livre iniciativa (CF, artigos 1º, IV, e 170). O acórdão também assenta que a doutrina no campo econômico é uníssona no sentido de que as "Firmas mudaram o escopo de suas atividades, tipicamente reconcentrando em seus negócios principais e terceirizando muitas das atividades que previamente consideravam como centrais" (ROBERTS, John. *The Modern Firm: Organizational Design for Performance and Growth*. Oxford: Oxford University Press, 2007).

É certo que a legalização da terceirização reforça a tendência de volatilização das forças de trabalho e de segmentação do processo produtivo, na senda da modernidade líquida detectada por Zygmunt Bauman.

Não obstante, considerando a acentuada controvérsia sobre a licitude dos contratos de intermediação de mão-de-obra, deve ser reconhecido que, ao pacificar a matéria com a fixação da tese, o Supremo Tribunal Federal conferiu segurança jurídica aos trabalhadores e empregadores, condição necessária ao bom desenvolvimento econômico e social do país.

No campo das relações coletivas de trabalho, o Supremo Tribunal Federal também apreciou o tema 1046, firmando a tese no sentido de que são constitucionais os acordos e as convenções coletivas de trabalho que, ao considerarem a adequação setorial negociada, pactuam limitações ou afastamentos de direitos trabalhistas, independentemente da explicitação especificada de vantagens compensatórias, desde que respeitados os direitos absolutamente indisponíveis.

Embora o Estado e a sociedade estejam atentos às transformações provocadas pela Quarta Revolução Industrial, surpreendem-se regularmente com o surgimento de novas formas de prestação de trabalho, inúmeros profissionais exercendo novas atividades, viabilizadas pelo desenvolvimento tecnológico na última década.

Atualmente, o mercado de trabalho depara-se com novos profissionais, diferentes daqueles tradicionalmente conhecidos, como *youtubers*, *gamers*, *pinner*s, *memmes*, *blogger*, *vloggers*, *influencers*, *tech-workers*, moderadores de conteúdo, influenciadores digitais, motoristas de aplicativo, entregadores, *tiktokers*, além de tantos outros.

Segundo Breno Medeiros “essa tecnologia, advinda da Revolução 4.0, possibilitou a criação do sistema conhecido como *sharing economy* (economia colaborativa ou compartilhada), um modelo empresarial que disponibiliza bens ou serviços temporariamente, numa interação entre pessoas e coisas”. (p. 72)

Nesse contexto de tais inovações, a Organização Internacional do Trabalho (OIT) considera o trabalho em plataformas a partir das atividades baseadas na Web ou na localização física do trabalhador. Assim, o *crowd work* se classifica como atividade intermitente promovida pela computação em nuvem, cujas atividades são realizadas independentemente da localização física dos trabalhadores. Por sua vez, a expressão *gig* é utilizada para designar o bico, a atividade ou a tarefa específica, que pode ser oferecida à multidão on-line (P. 39 Abaurre, Porto e da Rocha, Livro O Mundo do Trabalho e a 4 Revolução Industrial).

Com efeito, essas novas formas de prestação de serviços vêm a calhar com as demandas atuais da sociedade, sobretudo no campo da prestação de serviço de transporte e da entrega de mercadorias e alimentos. O encontro do consumidor com o trabalhador prestador dos serviços ocorre por meio do uso de aplicativos operados via telefone celular.

Oportuna a visão de Murilo Carvalho Sampaio Oliveira sobre os novos arranjos de trabalho nesta era digital: (P. 157 e 158)

A era contemporânea da eficiência econômica não pressupõe mais concentração de recursos e meios de produção como em uma grande fábrica e seus largos estoques. Ao contrário, a potencialidade tecnológica permite que apenas um celular seja o elo com a cadeia produtiva de transporte, como ocorre com a Uber, ou com o mecanismo de reserva de hospedagem, exemplo do Airbnb.

Diante do impacto provocado pelo acentuado avanço tecnológico neste século, é inevitável o surgimento de questionamentos sobre a proteção jurídica a

ser conferida aos profissionais envolvidos nesse novo modelo de ocupação. Afinal, diante do novo contexto envolvendo um grande número de trabalhadores, a legislação atual é adequada?

Tal questionamento tem relevância se levado em conta que parte significativa da mão de obra brasileira encontra ocupação em atividades informais. Segundo dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (Pnad Contínua), apurada pelo Instituto Brasileiro de Economia e Estatística (IBGE), o país registrou uma taxa de informalidade de 39,2% no mercado de trabalho no segundo trimestre de 2023. As maiores taxas ficaram com Pará (58,7%), Maranhão (57,0%) e Amazonas (56,8%) e as menores, com Santa Catarina (26,6%), Distrito Federal (31,2%) e São Paulo (31,6%). O Brasil alcançou um recorde de 38,734 milhões de trabalhadores atuando na informalidade no período. (<https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-sala-de-imprensa/2013-agencia-de-noticias/releases/37664-pnad-continua-trimestral-desocupacao-recua-em-oito-das-27-ufs-no-segundo-trimestre-de-2023>)

Merece destaque a observação da economista Luciana Luk-Tai Yeung a respeito dos contratos de emprego regulados pela Consolidação das Leis do Trabalho, ainda que tenha sido realizada em data anterior à reforma trabalhista de 2017: (P.337/338):

A legislação trabalhista brasileira está ultrapassada e inadequada para a realidade do Brasil em que vivemos. Os objetivos dos formuladores originais da CLT - proteção ao trabalhador brasileiro, redução da exploração pelos empregadores - não estão sendo alcançados, pois mais da metade da população trabalhadora é excluída do mercado de trabalho formal, único ambiente em que os detalhados direitos da CLT são respeitados (às vezes de forma apenas parcial).

Segue a economista observando que: (p.323)

Afora a análise política e sociológica, pode-se ainda dizer que, em termos econômicos, o conjunto de leis trabalhistas criadas por Vargas e seus sucessores teve como consequência econômica a criação, de fato, de um

sindicato invisível e monopolista. Este sindicato engloba os trabalhadores amparados pelas regras legais de trabalho, ou seja, os trabalhadores formais, mas exclui todos os outros. Ou seja, é possível olhar para a força de trabalho no Brasil como segmentada em dois grandes grupos: os trabalhadores "sindicalizados", ou seja, os protegidos pela legislação trabalhista, e os trabalhadores não sindicalizados, ou seja, aqueles não legalmente protegidos pelo sindicato invisível da legislação trabalhista.

Os dados da Pnad Contínua do terceiro trimestre de 2022 revelam que 1,7 milhão de pessoas estavam ocupadas na *Gig Economy* do setor de transportes no país. Os trabalhadores de plataformas digitais hoje estão incluídos no grupo da informalidade conforme dados oficiais. (<https://www.ipea.gov.br/portal/busca-geral?q=gig+economy>)

Atualmente, há vários projetos de lei sobre do trabalho em plataformas digitais em tramitação no Congresso Nacional, além de fóruns oficiais onde a matéria é objeto de discussão. Há consenso entre os estudiosos juslaborais quanto à necessidade premente de se estabelecer proteção jurídica aos trabalhadores desse segmento, definindo, por meio de lei, não só a natureza da relação jurídica entre esses prestadores e as operadoras de plataformas tecnológicas de intermediação, como também seus direitos e deveres.

Nesse cenário de indefinição legislativa, é notória a situação de vulnerabilidade e precariedade das relações de trabalho das pessoas que prestam serviços intermediados por plataformas tecnológicas, mantendo-os à margem da proteção jurídica, em especial do Direito do Trabalho e do Direito Previdenciário.

Bauman pontua que a incerteza do presente é uma poderosa força individualizadora. Ela divide em vez de unir, e como não há maneira de dizer quem acordará no próximo dia em qual divisão, a ideia de interesse comum fica cada vez mais nebulosa e perde todo valor prático. (P.135)

Nesse sentido, Abaurre, Porto e da Rocha apresentam uma visão realista da

situação que hoje vivenciam os trabalhadores das plataformas digitais: (P. 52)

147

Utilizando do discurso da liberdade (que todos nós sabemos que não existe) e da individualidade (protagonismo), os tomadores de serviços aproveitam-se da necessidade e da falta de conhecimento dos trabalhadores e os arregimentam para trabalhar nestas modalidades precárias de labor, otimizando ainda mais seus lucros e suas atividades. Concede-se capilaridade a movimento de aparente normalidade e inclusão social, sendo que, na verdade, representa o contrário, porquanto gera uma verdadeira exclusão, que enseja uma estratificação e segregação social. Assim, desnatura-se toda a camada do tecido social, pois, além de afastar esse trabalhador do Direito do Trabalho e da Previdência Social, enfraquece, sobrecarrega e asfixia a saúde e assistência social.

Desse modo, não se pode negar que as plataformas tecnológicas de intermediação são uma das principais inovações na prestação de serviços ao consumidor e nas relações de trabalho na última década e o panorama brasileiro não deixa dúvidas quanto à necessidade urgente de conferir a esse segmento produtivo um tratamento legal, o que conferiria segurança jurídica a todos os envolvidos.

Reflexo da obsolescência das leis editadas na década de 1940, é a grande quantidade de ações nos tribunais brasileiros discutindo não somente a natureza da relação laboral como também o órgão do judiciário que seria competente para dirimir os conflitos.

O Tribunal Superior do Trabalho, por exemplo, acumula diversos julgados de ações trabalhistas, submetidas à sua apreciação relacionadas ao trabalho por meio das denominadas plataformas digitais. A referida Corte, como se constata do exame da jurisprudência de suas turmas, ainda não sedimentou sua jurisprudência quanto a natureza dessa da relação.

A 4ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho, em recente julgamento, não

reconheceu o vínculo de emprego, destacando a ausência de subordinação jurídica na relação, nos seguintes termos:

AGRAVO EM AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. ACÓRDÃO REGIONAL PUBLICADO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.467/2017. RECONHECIMENTO DE RELAÇÃO DE EMPREGO. MOTORISTA DE APLICATIVO . UBER DO BRASIL. CONHECIMENTO E NÃO PROVIMENTO. I. A relação de emprego definida pela CLT (1943) tem como padrão a relação clássica de trabalho industrial, comercial e de serviços. As novas formas de trabalho devem ser reguladas por lei própria e, enquanto o legislador não a editar, não pode o julgador aplicar o padrão da relação de emprego para todos os casos. O contrato regido pela CLT exige a convergência de quatro elementos configuradores: pessoalidade, onerosidade, não eventualidade e subordinação jurídica. Esta decorre do poder hierárquico da empresa e se desdobra nos poderes diretivo, fiscalizador, regulamentar e disciplinar (punitivo). O enquadramento da relação estabelecida entre o motorista de aplicativo e a respectiva plataforma deve se dar com aquela prevista no ordenamento jurídico com maior afinidade, como é o caso da definida pela Lei no 11.442/2007, do transportador autônomo, assim configurado aquele que é proprietário do veículo e tem relação de natureza comercial. II . As inovações tecnológicas estão transformando todas e cada parte de nossas vidas. A tecnologia não pede licença, mas sim, desculpa. A capacidade de trocar de forma rápida e barata grandes quantidades de dados e informações permitiu o surgimento da economia digital e do trabalho pelas plataformas digitais. Tanto nos países desenvolvidos quanto nos países em desenvolvimento, os consumidores adotaram essa transformação, pois serviços e bens são entregues de maneiras mais baratas e convenientes. Assim, as empresas se adaptaram para atender essa demanda do mercado consumidor. III . O trabalho pela plataforma tecnológica - e não para ela -, não atende aos critérios definidos nos artigos 2º e 3º da CLT, pois o usuário-motorista pode dispor livremente quando e se disponibilizará seu serviço de transporte para os usuários-clientes, sem qualquer exigência de trabalho mínimo, de número mínimo de viagens por período, de faturamento mínimo. No presente caso, o próprio motorista reconheceu que exercia outra atividade e ativava o aplicativo apenas nas horas vagas e quando assim desejasse. IV . Fundamentos da decisão agravada não desconstituídos. V. Agravo de que se conhece e a que se nega provimento, com aplicação da multa de 1% sobre o valor da causa, em favor da parte Agravada, com fundamento no art. 1.021, § 4º, do CPC/2015. b) (TST - Ag-AIRR: 20614-50.2020.5.04.0014, Relator: Alexandre Luiz Ramos, Data de Julgamento: 14/02/2023, 4ª Turma, Data de Publicação: 17/03/2023) <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/tst/1800450262>

Em sentido oposto, a 6ª Turma de Julgamento do Tribunal Superior do Trabalho proferiu decisão reconhecendo o vínculo de emprego, pontuando o seguinte:

AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. LEI Nº 13.467/2017. SUMARÍSSIMO. RECLAMADA TRANSCENDÊNCIA. COMPETÊNCIA MATERIAL DA JUSTIÇA DO TRABALHO. VÍNCULO DE EMPREGO DECORRENTE DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS INTERMEDIADA POR PLATAFORMA DIGITAL. TRANSPORTE DE PASSAGEIROS VIA APLICATIVO. VÍNCULO DE EMPREGO. CARACTERIZAÇÃO. MOTORISTA. TRANSPORTE VIA APLICATIVO. PLATAFORMA DIGITAL. SUBORDINAÇÃO JURÍDICA POR MEIOS TELEMÁTICOS OU INFORMATIZADOS (ALGORITMOS). 1 - Há transcendência jurídica quando se constata em exame preliminar discussão a respeito de questão nova, ou em vias de construção jurisprudencial, na interpretação da legislação trabalhista. 2 - Para verificar a configuração de vínculo empregatício deve-se aferir - independentemente da atividade exercida pelo empregador ou pela forma de gestão adotada pela empresa - a presença dos elementos caracterizadores do vínculo de emprego: prestação de trabalho por pessoa física, com personalidade pelo trabalhador, não eventualidade (ou habitualidade), com subordinação e onerosidade. 3 - Quando se trata de trabalho efetuado com a intermediação de plataformas digitais, é simples a aferição dos critérios da prestação de trabalho por pessoa física e com onerosidade. No que tange à personalidade, faz-se necessário verificar se o trabalhador, em relação à plataforma digital, é infungível ou se há autorização para que se faça substituir livremente por outra pessoa. 4 - Para que o labor por meio de plataformas digitais seja considerado eventual - logo, sem habitualidade - , é imprescindível que o trabalho seja prestado como consequência de circunstâncias incertas ou imprevistas. Se, ao contrário, o trabalho é prestado como resultado de cenários previstos contratualmente pelas partes, que previamente acordaram a prestação do serviço sem expectativa de que ela cesse definitivamente, conclui-se que tal trabalho é exercido de forma não eventual. Afinal, a habitualidade não é definida somente pelo tempo de duração do trabalho ou pela quantidade de dias laborados ao longo da vigência do contrato, mas, sim, pela causa do trabalho, a qual resulta do interesse das partes pactuantes. Nessa linha, o art. 452-A, §§ 1º e 2º, da CLT faculta ao empregador definir os períodos de atividade do empregado intermitente, o que lhe outorga flexibilidade para organizar os fatores de produção de sua atividade empresária, sem que isso lhe enquadre como trabalhador eventual. 5 - Já no que diz respeito à

subordinação, a relação de emprego é caracterizada pela contraposição entre o poder de comando do empregador (para organizar, dirigir e disciplinar a prestação dos serviços) e a subordinação do empregado (que deve observar as instruções do empregador quanto à forma como lhe presta serviços). Essa contraposição origina a espécie denominada subordinação jurídica. 6 - Ressalta-se que é irrelevante, para a configuração da subordinação jurídica, que o trabalho realizado seja controlado ou supervisionado pela pessoa física do empregador ou de seus prepostos. Com a evolução tecnológica e a possibilidade de realização do trabalho fora da sede do empregador, a CLT passou a prever expressamente a subordinação jurídica verificada por meio de meios telemáticos ou informatizados de controle e supervisão (art. 6º, parágrafo único, da CLT). 7 - Nessa linha, tem-se o algoritmo, que é um meio informatizado, definido pelo art. 3º, I, da Resolução n. 332/2020 do CNJ, como "sequência finita de instruções executadas por um programa de computador, com o objetivo de processar informações para um fim específico". As instruções nas quais se pautam a programação de um algoritmo de aplicativo de transporte não são originalmente criadas pelo próprio modelo de inteligência artificial, mas, sim, pelo sujeito que o elaborou, que determinará as instruções de acordo com sua finalidade. 8 - Como os algoritmos de aplicativos de transporte destinam-se, por natureza e finalidade próprias, a atender a instruções previamente definidas pelo gestor do modelo de inteligência artificial que os processará, é inequívoco o exercício, das empresas que realizam a gestão de trabalho por meio de plataformas digitais, do poder de organização, já que predefine as variáveis relevantes à execução dos serviços de transporte. Em razão da adaptabilidade do algoritmo como elemento operável para o fim da organização e da direção do trabalho alheio, o método adotado pela reclamada origina verdadeiro algoritmo de plataformas de transporte. Trata-se de um mecanismo construído inequivocamente com a finalidade de organizar e dirigir a prestação de serviços de transporte por motoristas, por intermédio de aplicativo acessado por usuários que conhecem a finalidade básica da respectiva plataforma, e nela depositam confiança, exatamente, pelo fato de ser submetida a diretrizes estabelecidas pela empresa que lhe empresta o nome. 9 - Da subordinação jurídica extrai-se o "poder de comando" do empregador que, em sua integralidade, contemplam o poder de organização, direção e disciplina do trabalho alheio, de maneira a orientar os trabalhadores a prestar os serviços de maneira condizente com os limites regulamentares - e, nas plataformas de trabalho, com os algoritmos orientadores - estipulados unilateralmente pela reclamada e aceitos em contrato de adesão pelo reclamante. 10 - Cabe ressaltar que a subordinação clássica e a "subordinação algorítmica", embora cumuláveis, não se confundem. Esta última consiste em classificação moderna do instituto da subordinação que não se deve ao fundamento da existência da subordinação (o contrato, na subordinação jurídica; o

patrimônio, na econômica; o conhecimento, na técnica), mas, sim, à forma de exercício do poder de comando pelo empregador. 11 - Não afasta a subordinação jurídica a possibilidade de o empregado recusar determinadas corridas, ou cancelar corridas inicialmente aceitar por ele por meio da plataforma digital. Afinal, o ordenamento jurídico vigente contém previsão expressa, direcionada ao trabalho intermitente (que é formalizado mediante relação de emprego), no art. 452-A, § 3º, da CLT, de que a recusa de determinado serviço não descaracteriza, por si só, a subordinação. Logo, se a recusa de uma oferta diretamente oriunda do empregador não é suficiente a descaracterizar o requisito da subordinação, de acordo com a lei, no caso da recusa se direcionar à plataforma digital tampouco afasta a subordinação, especialmente quando os algoritmos programados pelo próprio empregador já admitem e preveem a possibilidade de recusa ou cancelamento de um serviço pelo motorista. 12 - É importante notar, ademais, que a possibilidade do trabalhador se vincular a mais de uma plataforma digital para exercer a mesma atividade ou de realizar outra atividade econômica, paralelamente à prestação de serviços por meio de aplicativos, não afasta a subordinação jurídica, uma vez que a exclusividade não é um requisito da relação de emprego, tampouco da subordinação jurídica. 13 - A controvérsia sobre o vínculo de emprego de trabalhadores que prestam serviços por meio de plataformas digitais não é um debate observado tão somente no Brasil. A Comissão Europeia anunciou, em 9/12/2021, proposta de diretiva destinada a assegurar condições dignas aos trabalhadores que prestam serviços mediante plataformas digitais. 14 - Nessa mesma linha, o Tribunal Distrital de Amsterdã (Holanda) manifestou o entendimento de que a liberdade relativa assegurada aos motoristas não impede a configuração de "contrato de trabalho" (naquele ordenamento, equivalente ao contrato empregatício brasileiro). Ainda, a Corte Superior de competência trabalhista da Alemanha também conserva predominante jurisprudência no sentido de que os motoristas de aplicativos são empregados. Na mesma linha, na Bélgica, a Comissão Administrativa de regulamentação da relação de trabalho entendeu que "tais organizações de trabalho obrigam o motorista a fornecer uma prestação inteiramente padronizada e são incompatíveis com a qualificação de relação de trabalho independente". No Uruguai, o Tribunal de Apelaciones del Trabajo, em junho de 2020, manteve sentença que reconhecia como empregado motorista de aplicativos. Em relação aos entregadores, há decisões reconhecendo o vínculo empregatício no Tribunal de Apelação do Chile e na Fair Work Commission na Austrália. Além disso, o Exmo. Ministro Mauricio Godinho Delgado, no julgamento do RR-100353-02.2017.5.01.0066 (3ª Turma, DEJT 11/04/2022), cita julgados da Corte de Cassação francesa, Tribunal Superior de Justiça de Madri, Suprema Corte da Califórnia e decisão do Tribunal de Justiça da União Europeia. 15 - No Tribunal Superior do Trabalho, já há julgados reconhecendo o vínculo de emprego no serviço

prestado por meio de plataformas digitais da 3a, 6a e 8a Turmas. 16 - Diante desse contexto - e considerando ser incontroversa a prestação de serviços - cabia à reclamada o ônus de demonstrar que o trabalho tenha sido prestado de maneira não subordinada, ou de forma desacompanhada de algum dos demais elementos fático-jurídicos da relação de emprego, por se tratar de fato impeditivo do direito do reclamante (art. 818, II, CLT). 17 - No caso dos autos, é fato incontroverso (art. 374, III, CPC) e consignado pelo Regional que o reclamante prestou serviços de forma pessoal. Afinal, ficou demonstrado em instância ordinária que a reclamada exigiu que o reclamante enviasse dados pessoais e efetuasse a prévia realização de cadastro, a fim de obter autorização pessoal para laborar em conexão à plataforma digital por mantida e organizada pela reclamada. Não há qualquer registro fático de que o reclamante poderia se fazer substituir por outra pessoa no exercício de seu labor. Dessa forma, tal cadastro torna notório o caráter infungível da obrigação de fazer assumida pelo reclamante. Logo, é presente o requisito da pessoalidade. 18 - É também incontroverso (art. 374, III, CPC), o fato de o reclamante ter prestado serviços com o intuito de obter pagamento em dinheiro. Afinal, foi consignado pelo Regional que as corridas eram pagas pelo passageiro de acordo com os valores unilateralmente fixados pela reclamada, por meio de sua plataforma digital, e que a empresa repassava ao motorista valor filtrado por deduções de taxas por ela cobradas como contrapartida pela intermediação do serviço de transporte prestado pelo reclamante. Logo, é presente o requisito da onerosidade. 19 - A reclamada sustenta a impossibilidade de configuração do requisito da não eventualidade sob o argumento de que o reclamante tinha flexibilidade para determinar os horários de início e término de sua jornada, bem como a duração concernente: a carga horária de cada dia era definida pelo próprio reclamante. Contudo, tal circunstância fática, por si só, não é apta a afastar a presença da habitualidade na prestação dos serviços. 20 - No caso concreto, a causa do trabalho do reclamante é a existência de contrato previamente celebrado entre as partes, a fim de que o reclamante, no momento em que sentir necessário, inicie ou termine a prestação laboral. Ademais, a manutenção de cadastro pela reclamada e sua contínua fiscalização dos serviços prestados (por meio de controle de avaliações lançadas ao aplicativo) viabiliza a conclusão de que tal prestação laboral era permanentemente tutelada pelas partes. Não significa que o labor houvesse de ser contínuo, mas, sim, que a relação jurídica contratual mantida entre as partes era contínua (não há consignação fática de que o termo final era um elemento acidental do negócio jurídico celebrado). Portanto, é presente, também, o requisito da habitualidade (não eventualidade). 21 - É incontroversa (art. 374, III, CPC) a existência de prévia relação contratual entre as partes, formada especificamente para que o reclamante passasse a prestar os serviços como motorista em favor dos clientes que acessavam o aplicativo,

administrado e organizado pela reclamada, em busca de transporte para a localidade de seu desejo. Portanto, era factualmente possível a existência de contraposição entre um "poder de comando" (organização, direção e disciplina do trabalho a cargo do credor da obrigação de fazer) e "subordinação jurídica" (acatamento da forma de execução da obrigação de fazer pelo seu devedor). 22 - O Regional consignou que a reclamada estipulou regras procedimentais para que o reclamante, na condição de motorista, prestasse o serviço de transporte aos clientes do aplicativo por ela gerenciado. Ainda, é incontroverso (art. 374, III, CPC) o fato de que a reclamada criou e aparelhou o aplicativo de transportes, construindo a plataforma digital e programando os algoritmos que se destinariam a organizar e delinear o serviço de transporte com os parâmetros desejados pela reclamada, na condição de gestora da plataforma. Ainda, depreende-se do contexto fático consignado pelo Regional que a ausência de observância das diretrizes e dos procedimentos (regulamentos) estabelecidos pela reclamada, bem como o recebimento de avaliações negativas dos usuários, acarretava a aplicação de sanções aos motoristas, como o reclamante. Logo, é patente que a reclamada tinha a faculdade contratualmente prevista de aplicar sanções em face do reclamante, o que denota o pleno exercício do poder disciplinar. 23 - Agravo de instrumento a que se nega provimento (AIRR-10479-76.2022.5.15.0151, 6a Turma, Relatora Ministra Katia Magalhaes Arruda, DEJT14/08/2023).

As ementas acima transcritas demonstram, de forma inequívoca, que a questão relacionada ao trabalho prestado por intermédio de plataformas digitais, no âmbito do Tribunal Superior do Trabalho, a mais alta corte para o julgamento das ações trabalhistas, é objeto de intensa controvérsia.

Importante destacar que a matéria também tem sido submetida à apreciação do Supremo Tribunal Federal que, em sede de Reclamação Constitucional, tem cassado decisões dos Tribunais Trabalhistas que reconheceram o vínculo de emprego celetista entre os trabalhadores e as plataformas digitais.

Como se nota, o cenário jurídico atual mostra-se bastante obscuro diante desta norma forma de relação de trabalho, gerando intenso debate em torno da repercussão jurídica do trabalho prestado por meio de plataformas digitais. Nesse

contexto, oportuna a percepção de Breno Medeiros:

154

A transição de modelos, que opera nesse campo como ressignificação identitária do trabalho, põe em evidência a crise do paradigma evanescente do emprego celetista formal, pautado por módulos horários rígidos, remuneração fixa (ou com pequena margem de variação) e doutrina protecionista superlativa, centrada na figura arquetípica do trabalhador hipossuficiente, treinado em habilidades monológicas e repetitivas, vocacionadas à redundância. (P. 147)

Por fim, acredita-se que o tema demanda análise mais aprofundada que vai muito além da interpretação da legislação hoje vigente no ordenamento jurídico brasileiro. Tal análise permitiria identificar as especificidades desse novo modelo de prestação de serviço, como uma modalidade de relação de trabalho, e viabilizar, a partir dessa perspectiva, a avançar na valorização e na proteção jurídica dos trabalhadores.

CONCLUSÕES

Partindo-se da perspectiva do sociólogo Zygmunt Bauman sobre a modernidade contemporânea, por ele chamada de modernidade líquida, numa analogia ao estado físico do líquido e sua forma instável, percebe-se que os fenômenos vivenciados pela sociedade atualmente também definem as novas formas das relações humanas, incluindo as relações laborais.

Com efeito, a sociedade contemporânea assiste ao acelerado avanço tecnológico, mais intensificado neste século, beneficiando-se das facilidades proporcionadas pelas surpreendentes e fascinantes inovações.

A visão do cenário laboral vivenciado pela sociedade brasileira é de intensa dinamicidade, fluidez e volatilidade das relações estabelecidas entre

empregadores e trabalhadores, influenciadas pela Revolução 4.0, que promoveu o desenvolvimento da era digital.

Assiste-se à extinção de várias profissões, muitas vezes nem se percebe o desaparecimento de uma ou outra atividade laborativa que há alguns anos pareciam fundamentais. Depara-se, de outro lado, com o surgimento de inúmeras novas profissões, que sequer foi possível traduzi-las para a língua portuguesa, mantendo-se as denominações de algumas delas na língua original, outras, porém, *abrasileiram-se*, parafraseando o renomado escritor naturalista Aluísio Azevedo .

Observa-se que as partes envolvidas na relação laboral não mais estão interessadas na segurança proporcionada por uma relação de longo prazo. Significativa parte dos postos de trabalho oferecidos já não são mais para o exercício de atividade tradicionais e na forma prevista no ordenamento jurídico trabalhista, de modo que empregos seguros em empresas seguras não são a regra. Compreende-se como reação natural que os trabalhadores, diante do império da flexibilidade do mercado de trabalho, sabendo que são dispensáveis, não busquem associar-se de forma mais durável ao trabalho que realizam.

Os problemas conjunturais surgidos diante deste novo cenário contemporâneo, evidenciados por experiências laborais disruptivas, que vêm demandando enfrentamento pelas autoridades legislativas e judiciais, necessitam de tratamento mais célere e foco na valorização do trabalho digno como norte para as soluções.

Nesse ambiente de valores voláteis, onde as inovações são sempre bem-vindas e impera a precariedade e a instabilidade, inequívoca a conclusão no sentido de que também as relações laborais na atualidade sofrem desta mesma conjuntura, assim como o ordenamento jurídico e as decisões judiciais.

Da breve exposição acerca das principais normas jurídicas que regem o ordenamento jurídico brasileiro contemporâneo foi possível concluir que, neste contexto da modernidade fluida, apresentam-se muitas vezes obsoletas, podendo até nascerem antiquadas, e embora a judicialidade seja incontestável padecem de efetividade. Mostra-se equivocada a defesa intransigente de modelos consolidados na estrutura laboral dominante do século passado para a solução das demandas surgidas neste cenário de flexibilidade e instabilidade das relações trabalhistas.

Finalmente, é preciso compreender que esta é uma nova organização social em constante movimento e mutação, sujeita a novos e complexos desafios que continuarão surgindo no campo das relações humanas, sociais, políticas, econômicas e do trabalho.

Se é verdade que a sociedade há muito desistiu da busca pela justiça social, como afirmado por Bauman, importa que os atores sociais e autoridades constituídas continuem insistindo bravamente por medidas que promovam a segurança jurídica do trabalhador brasileiro, tornando efetivos os direitos humanos assegurados a todos indistintamente.

REFERÊNCIAS

ANTUNES, Ricardo. *Os Sentidos do Trabalho. Ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho*. 2. ed. São Paulo: Boitempo, 2009

_____. *O Privilégio da Servidão. O novo proletariado de serviços na era digital*. 2. ed. São Paulo: Boitempo, 2020.

BAUMAN, Zigmunt. *Modernidade Líquida*. Tradução de Plínio Dentizier, Editora Zahar, 2001, Edição do Kindle.

BRASIL. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE).

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (TST).

CARELLI, Rodrigo de Lacerda; CAVALCANTI, Tiago Muniz; FONSECA, Vanessa Patriota da Fonseca. *Futuro do Trabalho os efeitos da Revolução Digital na Sociedade*. ESMPU, Brasília/DF, 2020 (ORGANIZADORES).

MAEDA, Patrícia. *A Era dos Zerô Direitos*. Trabalho decente, terceirização e contrato zero hora. São Paulo: LTr, 2017

MEDEIROS, Breno. *A Sociedade 5.0 e o Novo Balizamento Normativo*. Brasília/DF: Venturoli, 2023.

TIMM, Luciano Benetti (Org.). *Direito e Economia no Brasil*. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2014. (ORGANIZADOR).

EDITORES-CHEFES

Profa. Dra. Any Ávila Assunção
Prof. Dr. Miguel Ivân Mendonça Carneiro

CONSELHO EDITORIAL

Prof. Dr. Alysson Leandro Barbate Mascaro
Universidade de São Paulo (USP)

Prof. Dr. Alexandre de Souza Agra Belmonte
Centro Universitário IESB/Tribunal Superior do Trabalho (TST)

Prof. Dr. Antônio Escrivão Filho
Universidade de Brasília (UnB)

Prof. Dr. Arnaldo Sampaio de Moraes Godoy
Centro Universitário (IESB)

Prof. Dr. Augusto César Leite de Carvalho
Centro Universitário IESB/Tribunal Superior do Trabalho (TST)

Prof. Dr. André Luiz Santa Cruz Ramos
Centro Universitário IESB

Prof. Dr. Diogo Palau Flores dos Santos
Centro Universitário IESB/Escola da Advocacia Geral da União (AGU)

Prof. Dr. Douglas Alencar Rodrigues
Centro Universitário IESB/Tribunal Superior do Trabalho (TST)

Prof. Dr. Márcio Evangelista Ferreira da Silva
Centro Universitário IESB/Tribunal de Justiça do Distrito Federal e Territórios (TJDFT)

Profa. Dr. Neide Terezinha Malard
Centro Universitário IESB

Prof. Dr. Paulo José Leite de Farias
Centro Universitário IESB/Escola Superior do Ministério Público da União

Prof. Dr. Ulisses Borges de Resende
Centro Universitário IESB

CONSELHO CONSULTIVO NACIONAL

Profa. Dra. Ada Ávila Assunção
Universidade Federal de Minas Gerais (UFMG)

Prof. Dr. Alcian Pereira de Souza
Universidade do Estado do Amazonas (UEA)

Prof. Dr. Alex Sandro Calheiros de Moura
Universidade de Brasília (UnB)

Prof. Dr. Rodolfo Mário Veiga Pamplona Filho
Universidade Federal da Bahia (UFBA)

Prof. Dr. Rodrigo Duarte Fernando dos Passos
Universidade Estadual Paulista (UNESP/Marília-SP)

Prof. Dr. Siddharta Legale
Universidade Federal do Rio de Janeiro (UFRJ)

Prof. Dr. Sílvio Rosa Filho
Universidade Federal de São Paulo (UNIFESP)

Prof. Dr. Tiago Resende Botelho
Universidade Federal da Grande Dourados (UFGD)

Profa. Dra. Yara Maria Pereira Gurgel
Universidade Federal do Rio Grande do Norte (UFRN)

CONSELHO CONSULTIVO INTERNACIONAL

Fabio Petrucci

Università degli Studi di Roma La Sapienza

Federico Losurdo

L'Università degli Studi di Urbino Carlo Bo

Giorgio Sandulli

Università degli Studi di Roma La Sapienza

Guilherme Dray

Universidade Nacional de Lisboa

Joaquín Perez Rey

Universidad de Castilla la Mancha

Revista de Direito - Trabalho, Sociedade e Cidadania

Centro Universitário Instituto de Educação Superior de Brasília - IESB

Programa de Pós-Graduação - PPG

Mestrado Profissional em Direitos Sociais e Processos Reivindicatórios

Curso de Direito - Campus Norte Giovanina Rímoli

SGAN 609, Conjunto D, L2 Norte, Asa Norte

CEP 70830-404 Distrito Federal / Brasília

E-mail: rev.ppgdiesb@gmail.com / revistadireito@iesb.br

ISSN: 2448-2358 / QUALIS - B3

A **Revista de Direito - Trabalho, Sociedade e Cidadania** é licenciada sob uma Attribution-NonCommercial-NoDerivatives 4.0 International Public License (CC BY-NC-ND 4.0)

A **Revista de Direito - Trabalho, Sociedade e Cidadania** está presente e preservada nos seguintes indexadores/diretórios:

[CAPES Qualis](#) - Periódicos - Plataforma Sucupira

[CrossRef](#) - Registrada como Publishers International Linking Association, Inc. (PILA), Nova Iorque (USA), torna os objetos de pesquisa fáceis de encontrar, citar, vincular, avaliar e reutilizar. Agência de emissão do DOI.

[Diadorim](#) - Diretório de Políticas Editoriais das Revistas Científicas Brasileiras

[Google Scholar](#) - Google Acadêmico

[Latindex](#) - Sistema Regional de Información en Línea para Revistas Científicas de América Latina, el Caribe, España y Portugal

[LivRe](#) - Revistas de livre acesso

